

Relatório de sustentabilidade 2023

eloPar



+livelove

veioe



1

Apresentação

1.1 Sobre o Relatório	4
1.2 Mensagem da Diretoria de Governança do Grupo EloPar	5
Mensagem da Alelo, Lívolo e Veloe	6

4

Nossa Estratégia Corporativa em ESG

4.1. Estrutura Societária do Grupo EloPar	19
4.2. Estrutura de Governança do Grupo EloPar	20
4.2.1. EloPar	21
4.2.2. Alelo e Lívolo	28
4.3. Ética, Integridade e Transparência do Grupo EloPar	34

2

Quem somos

2.1 O Grupo EloPar	8
2.2 A EloPar	8
2.3 A Alelo	9
2.3.1 A Veloe	10
2.4 A Lívolo	11

5

Práticas de gestão ESG

5.1. Bem-Estar e Qualidade de Vida	
5.1.1. EloPar	41
5.1.2. Alelo e Veloe	42
5.1.3. Lívolo	44
5.2. Relações com as Comunidades	
5.2.1. Alelo	45
5.2.2. Lívolo	46
5.3. Leis de Incentivo Fiscal	
5.3.1. Alelo	47
5.3.2. Lívolo	48
5.4. Diversidade, Equidade e Inclusão	
5.4.1. Nossa Gente EloPar	50
5.4.2. Nossa Gente Alelo	51
5.4.3. Nossa Gente Lívolo	52
5.5. Programas e Ações Afirmativas de Diversidade, Equidade e Inclusão	
5.5.1. EloPar	53
5.5.2. Alelo e Veloe	54
5.5.3. Lívolo	55

3

Nossa Estratégia Corporativa em ESG

3.1 Estratégia Corporativa do Grupo EloPar	15
3.2 Posicionamento ESG do Grupo EloPar	16
3.2 Matriz de Materialidade	17

6

Práticas de gestão e Impacto Ambiental

6.1. Ações realizadas durante o ano de 2023	59
6.2. Indicadores Ambientais	60
6.3. Semana de Sustentabilidade do Grupo EloPar	61
6.4. Ação de Mapeamento de Carbono da Alelo	62
6.5. Acompanhamento de Emissão de Carbono em viagens Corporativas	63
6.6. Ações de Facilities para para o Grupo EloPar	65

7

Inovação e Tecnologia

7.1 Alelo	68
7.2 Lívolo	69

Mensagem de Encerramento**Sumário**

1. Introdução

(GRI 2-3)

Com satisfação, o Grupo EloPar apresenta o seu primeiro Relatório de Sustentabilidade, compreendendo as informações da Elo Participações Ltda. e de suas Controladas, Alelo Instituição de Pagamento S.A. e Livelo S.A. (Grupo EloPar), entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

Essa publicação tem como objetivo comunicar aos nossos clientes, pessoas colaboradoras, acionistas, parceiros de negócio e demais *stakeholders* sobre os valores, estratégia, práticas, desenvolvimento e os avanços relacionados com a agenda ESG (sigla em inglês para designar práticas ambientais, sociais e de governança).

Assim, convidamos você a se engajar conosco nesta jornada pelo desenvolvimento contínuo de um futuro sustentável.

Boa leitura!



1.1. Sobre o Relatório

(GRI 2-3 | 2-14)

Com o compromisso de transparência que temos com todos os públicos com os quais o Grupo EloPar se relaciona, divulgamos uma síntese das principais ações e desafios relacionados com a agenda ambiental, social e de governança corporativa.

Para a construção desse Relatório, adotamos as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e nos orientamos por diretrizes e metodologias globais de reporte, como o questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 e as normas do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). Além disso, esse Relatório inclui nossos esforços e contribuições referentes aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os capítulos e conteúdo desse Relatório baseiam-se em nossos temas materiais e em nossas ODS priorizadas, os quais são resultado de um estudo de materialidade conduzido por empresa especializada independente.

Ressaltamos que os capítulos e subcapítulos desse Relatório estão sinalizados por meio de indicadores que demonstram a devida correlação dos assuntos tratados com a identificação "GRI XXX-X", incluindo, mas não se limitando, aos temas relacionados com os principais *stakeholders* e ODS atendidas. Para mais informações sobre estas metodologias e referências externas, acesse:

<https://www.globalreporting.com/>

<https://odsbrasil.gov.br/>

Se tiver sugestões e/ou dúvidas sobre o conteúdo desse Relatório, entre em contato pelo e-mail esg@elopar.com.br



1.2. Mensagem da eloPar

O ano de 2023 foi um ano significativo para o avanço da agenda ESG no Grupo EloPar. A publicação desse primeiro Relatório de Sustentabilidade visa demonstrar e atestar o nosso compromisso em aperfeiçoar, continuamente, nossa gestão e engajamento nos aspectos ambientais, sociais e de governança com o propósito de ser o elo brasileiro que conecta pessoas e negócios.

E, para que esse propósito seja possível, nós do Grupo EloPar temos inserido, de forma contínua, os temas ESG no centro de nossos negócios e na capacitação e desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Como forma de direcionar nossos próximos passos na pauta ESG, desenvolvemos e concluímos no final de 2022 um estudo de materialidade no qual sintetizamos nossas ODS prioritárias. Confirmamos, ao longo do ano de 2023, o compromisso junto ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), assim como estruturamos e fortalecemos, de forma corporativa, a nossa Comissão de Sustentabilidade e Diversidade.

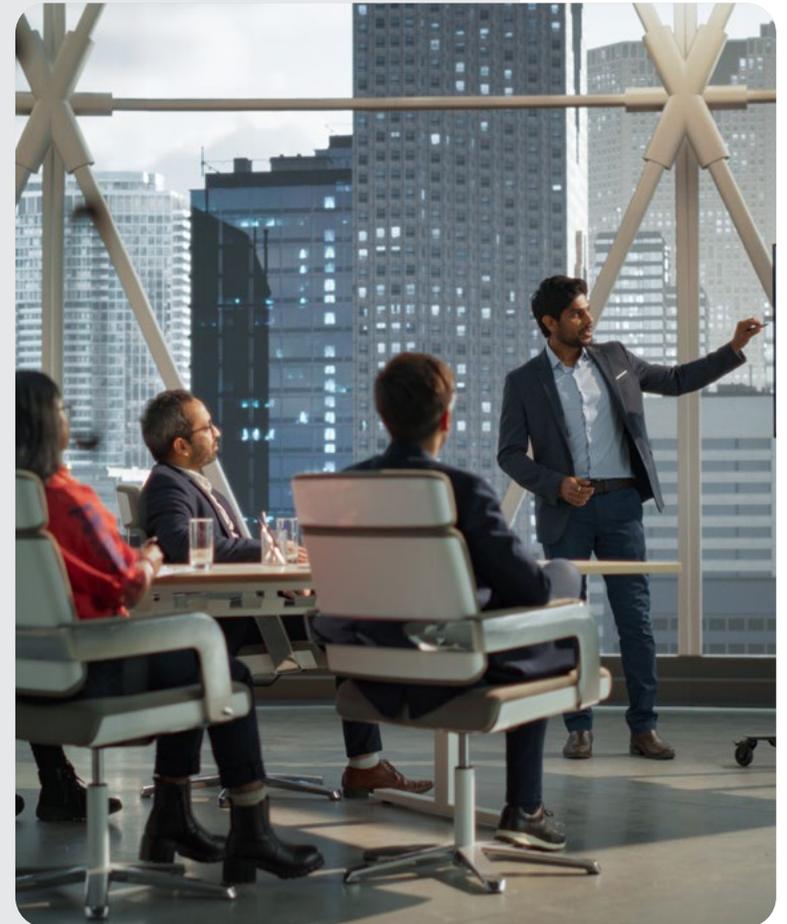
Assim, nesse Relatório apresentamos a estratégia corporativa de sustentabilidade, que tem como objetivo nos guiar e desafiar ao longo da nossa trajetória ESG, notadamente por meio de ações relacionadas ao acesso e promoção de um consumo responsável, diversidade, inclusão e inovação e negócios de impacto.

Nós, do Grupo EloPar, temos ciência de que há um longo caminho a ser mais percorrido para promovermos um maior acesso e promoção de um consumo responsável para todos os nossos *stakeholders*, assim como tornarmos o ambiente interno mais diverso, inclusivo e equitativo.

Reiteramos o compromisso em aperfeiçoarmos, de forma contínua, nossa gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança e reiteramos os agradecimentos a todos os *stakeholders* pela colaboração neste ano. Seguiremos trabalhando com o objetivo de construirmos caminhos integrando pessoas.

Desejo a todos e todas uma boa leitura!

Esther Dalmas, Diretora de Governança Corporativa do Grupo EloPar



Mensagem da

O ano de 2023 foi um marco na jornada de ESG da Alelo e contar esses avanços no primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo EloPar é um motivo de muito orgulho e grande satisfação para mim e para todos os nossos colaboradores.

No ano em que comemoramos o 20º aniversário, materializamos nossa ambição e responsabilidade com a sociedade e *stakeholders* no propósito “O essencial da vida é para todos”, que guia nossas ações e compromissos dentro e fora da organização. Ao longo de 2023, o propósito reverberou tanto em nossos elementos de cultura, que destacam a importância da diversidade e inclusão de times, a centralidade do cliente, a inovação e o orgulho em fazer a diferença; quanto na atuação dos times que, com o apoio da área de ESG, idealizaram e realizaram projetos e ações nas dimensões ambiental, social e governança.

Apresentaremos neste relatório nossa estratégia de atuação nas dimensões de ESG, assim como os compromissos públicos firmados, ações realizadas e principais indicadores mensurados ao longo do ano.

Temos a consciência de que estamos em uma jornada de constante evolução para nos tornarmos uma empresa cada vez mais sustentável em todas as esferas e reafirmamos nosso compromisso com todos os *stakeholders* em avançarmos na gestão da agenda ambiental, social e de governança.

Agradeço a todos e todas pela colaboração e confiança ao longo do ano!
Boa leitura!

Cesario Nakamura,
CEO da Alelo

Mensagem da

O protagonismo em práticas associadas à agenda ESG faz parte do jeito de ser da Livelo desde sua criação, em 2016. Em 2023, demos ainda mais impulso ao tema, unindo forças com o Grupo EloPar para definir nossos temas materiais prioritários, respaldados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS).

Trabalhamos com foco para que cada colaborador possa viver aqui o melhor momento das suas carreiras na Livelo. Orientados por um dos nossos valores, o “Loucos por Gente”, fortalecemos ainda mais nossas práticas sociais ao longo do ano passado. Relacionadas aos nossos temas materiais, elas estão focadas em promover maior qualidade de vida e saúde mental, fomentar a pluralidade do nosso time e reforçar nosso papel social junto a ONGs assumimos a vanguarda em programas afirmativos como o de Experts, focados em 50+.

Por meio de grupo de trabalho focado em ESG e de área dedicada, buscamos aumentar o repertório de todos os colaboradores e promover a ampliação de consciência, trazendo a sustentabilidade corporativa para o dia a dia do negócio. Esses esforços são pilares fundamentais da evolução da Livelo e nos conduzem a alcançar nosso propósito de somar felicidade às escolhas do dia a dia.

Estamos em busca contínua por aprender, amadurecer nossas práticas e exercer plenamente nossa responsabilidade corporativa, cientes de que ainda temos muito por fazer. A publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo EloPar é um marco que dá grande orgulho a todos nós. Com ele, buscamos não apenas compartilhar boas práticas da Livelo, mas também reforçar nosso compromisso de gerar um impacto positivo nas pessoas, nos negócios e na sociedade.

André Fehlauer,
CEO da Livelo

Mensagem da

Como diretor geral da Veloe, é com grande satisfação que testemunho os resultados do Relatório de ESG do Grupo EloPar. Estamos comprometidos em conduzir nossos negócios de forma responsável e sustentável, e este Relatório reflete nosso compromisso contínuo com práticas empresariais éticas, responsáveis e ambientalmente conscientes.

No cerne da nossa missão em Veloe está a busca pela inovação em mobilidade e pela criação de soluções que não apenas beneficiem nossos clientes, mas também o meio ambiente e as comunidades onde atuamos. Este Relatório destaca os avanços significativos que alcançamos em áreas-chave de governança corporativa, responsabilidade ambiental e compromisso social.

Além disso, estamos orgulhosos dos nossos esforços para reduzir nosso impacto ambiental. Desde a organização de eventos carbono zero, com mais de 20 toneladas CO2 neutralizados à redução de 74% do consumo de papel e outros materiais em suas embalagens e eliminação do plástico e fitas adesivas.

Por fim, mas não menos importante, a Veloe Go, nossa solução de gestão de frota oferece aos clientes um relatório detalhado de emissão de CO2, os veículos mais poluentes, dentre outros dados, para que os clientes possam monitorar e tomar medidas para reduzir suas pegadas de carbono, e a promoção de um ambiente diverso e inclusivo que se reflete não só nos seus times, mas para seus clientes, com acessibilidade em nosso site e todas plataformas digitais, tornando-os mais inclusivos para pessoas com deficiência auditiva.

À medida que avançamos, permanecemos dedicados a aprimorar nossas práticas de ESG e a contribuir para um futuro mais sustentável e inclusivo para todos. Este Relatório é um testemunho do nosso compromisso contínuo com esses valores e da nossa determinação em sermos agentes de mudanças positivas.

André Turquetto,
Diretor Geral da Veloe.



2. Quem Somos

(GRI 2-1 | 2-6 | 2-2)

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - GRUPO ELOPAR

2.1 O Grupo EloPar

Para fins de identificação neste Relatório, destacamos que Grupo EloPar será definido pelas atividades exercidas pelas empresas Elo Participações Ltda. (EloPar), Alelo Instituição de Pagamento S.A. (Alelo), Nivelô S.A. (Nivelô), apresentadas abaixo.

2.2. A eloPar

(GRI 2-6 | 2-2)

A Elo Participações Ltda. (EloPar) é uma holding constituída na forma de sociedade limitada, domiciliada no Brasil, criada no ano de 2015 em decorrência de uma parceria estabelecida entre o Banco do Brasil e o Banco Bradesco, que são os seus sócios controladores, com objetivo de consolidar os resultados e viabilizar o crescimento das empresas do Grupo EloPar.

A EloPar nasceu com a missão de ser o elo de transformação e integração, com excelência em sua existência ao gerar valor para os seus negócios colocando as pessoas no centro de suas ações, visando ser reconhecida como referência em qualidade por gerar valor às pessoas, empresas do Grupo EloPar e sócios, além de buscar inovação, estabelecer relações de confiança e respeito de forma integrada e participativa.

Desta forma, a trajetória da EloPar é fundamentada em valores que representam os pensamentos, ações e a essência do que é a EloPar e do que a une, quais sejam: integridade; compromisso com o cliente; excelência; confiança; otimização de resultados.

Em 2023, fruto do compromisso com um ambiente de trabalho excepcional, onde a colaboração, o respeito e a inovação se unem,

Great
Place
To
Work®



11º lugar

a EloPar se tornou parte, pela primeira vez, do seleto grupo de empresas certificadas pelo **Great Place to Work (GPTW)**, na qual conquistou um lugar de destaque no ranking das melhores instituições financeiras para se trabalhar, ocupando a **11ª posição**.

Destacamos que a EloPar possui como um de seus principais objetos a participação em outras sociedades, a gestão de negócios e ativos de empresas controladas direta ou indiretamente e prestação de serviços, sendo a controladora direta das seguintes empresas: Alelo, Nivelô, Elo Serviços S.A., Elo Holding Financeira S.A. e Alpha Serviços de Rede de Autoatendimento S.A.



Integridade, vez que age com transparência e ética em tudo que faz e preza pelo respeito;



Compromisso com o cliente, vez que trabalha para as melhores entregas dentro das normas estabelecidas;



Excelência, vez que entrega com qualidade e eficiência considerando os aspectos dos diferentes negócios das empresas do Grupo EloPar;



Confiança, vez que estabelece uma relação de confiança por meio da comunicação assertiva e clareza em seus processos;



Otimização de resultados, vez que busca os melhores resultados e otimiza recursos permanentemente.



2.3. A Alelo

A Alelo é uma empresa que conecta pessoas de norte a sul, de gente pra gente. Com 20 anos de história, é especialista em benefícios, gestão de despesas corporativas e incentivos – tudo isso dentro dos segmentos de alimentação, cultura, transporte e saúde.

Mais do que serviços, a Alelo oferece comodidade, produtos e soluções que hoje são conhecidos no mercado como: Alelo Tudo, Alelo Refeição, Alelo Alimentação, Alelo Natal, Alelo Multibenefícios, Alelo Gestão de VT, Alelo Cultura, Alelo Pod, Pede Pronto e Veloe.

Além de soluções para estabelecimentos comerciais: Multisserviços, Painel Meu Negócio, Extrato EDI, Alelo Desenvolve, Antecipação de Recebíveis e Mais

Cientes. Por fim, os produtos incluem também cartões pré-pagos: Alelo Despesas, Alelo Pagamentos e Alelo Premiação.

Todos os dias, a companhia oferece tranquilidade para mais de 150 mil empresas-clientes e 10 milhões de pessoas que confiam em nós, além da maior rede de estabelecimentos comerciais afiliados do Brasil.

Desde 2013, a Alelo lidera o setor de benefícios no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), sendo uma instituição de pagamento que presta serviços na qualidade de emissora de moeda eletrônica, emissora de instrumento de pagamento pós-pago e credenciadora.





veloe

2.3.1. A Veloe

A Veloe é um hub de soluções em mobilidade e gestão de frota.

A empresa oferece produtos como as tags que permitem o pagamento automático de pedágios e estacionamentos e serviços como gestão de frotas e fretes e cartão combustível.

Os clientes vão de gestores de grandes frotas ao dia a dia de milhares de brasileiros, que contam com a Veloe para conduzir a mobilidade do jeito mais inteligente por meio da tecnologia, simplicidade e fluidez.



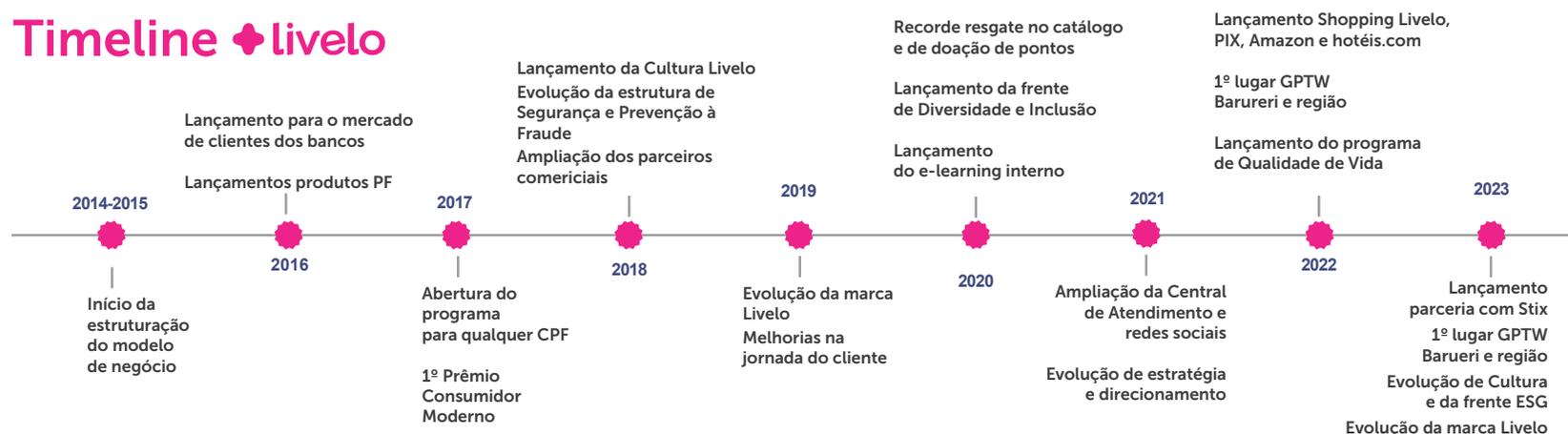
2.4. A Livelu

A Livelu é uma empresa de recompensas que nasceu para descomplicar o jeito de acumular e trocar pontos. Em 2017 tornou-se disponível para todos aqueles com um CPF ativo, com cadastro na plataforma de forma simples e rápida pelo site ou app.

A Livelu busca estar presente no cotidiano das pessoas, facilitando a rotina através dos pontos. Assim, possui o cliente no centro da sua estratégia e atuação focada na liberdade de escolha.



Timeline Livelo



Em 2018, a companhia passou a atuar na frente B2B, ampliando ainda mais seu portfólio. Por meio de suas soluções, a Livelo auxilia empresas de qualquer setor que desejam engajar seus colaboradores, fidelizar clientes e aumentar as vendas.

A solução permite acumular pontos dos cartões de crédito de bancos parceiros, como Banco do Brasil, Bradesco, Dígito, Banese, Banco Bari, Next e BTG Pactual. Também há centenas de empresas parceiras na plataforma, para resgate de produtos com pontos ou acúmulo de pontos a partir de compras online.

Atualmente, possui mais de 44 milhões de clientes e permite a troca de pontos por mais de 800 mil itens no catálogo do programa, incluindo produtos, passagens, hotéis, pacotes e serviços. Também é

possível pagar com pontos usando Pix em estabelecimentos comerciais, sejam eles físicos ou digitais. Possui o serviço de cashback desde março de 2021, possibilitando a troca de pontos por dinheiro.

Em dezembro de 2022, lançou o Shopping Livelo, plataforma de marketplace que possibilita aos clientes ganharem e trocarem pontos com compras online de forma simples e rápida. Em janeiro de 2023, a Livelo lançou uma parceria com a CVC para que os clientes usem seus pontos no resgate de viagens nas lojas físicas da agência de viagens. Outras parcerias de sucesso lançadas em 2023 foram com a Amazon Brasil e Stix na frente de uso dos pontos.

A Cultura Livelo é uma representação do jeito de ser da companhia. Uma

tradução, em palavras, daquilo em que acredita, da aspiração que busca e da forma como age na empresa – é por isso que, sempre ao falar desse tema, é dito que ela é “você em cada ponto”.

Seu propósito – “Somamos felicidade às escolhas do dia a dia” – direciona o que é preciso buscar e fazer para construir o futuro desejado. Ele também orienta o time para conquistar sua visão – “Para cada pessoa, a melhor recompensa” – atributo que reforça o olhar para o futuro, a aspiração de como a Livelo quer ser reconhecida.

Já os valores são os princípios compartilhados por toda a equipe e norteiam a atuação de cada colaborador:

- **Pra Sonhar Alto:** É superar expectativas para gerar um impacto positivo nas pessoas, negócios e sociedade. É promover o crescimento sustentável da Livelo e garantir que os anseios de acionistas, clientes e colaboradores se tornem realidade.

- **Simplex Assim:** É criar jornadas inspiradoras e descomplicadas, que desmistifiquem o mercado, tornando a empresa cada dia mais eficientes e simples.

- **Serviço de Primeira:** É atuar com excelência e foco do cliente para que todos realizem seus objetivos, sonhos e desejos com a Livelo. É o que dá orgulho no time, motivando-os a fazer sempre melhor.

• **Faz e Acontece:** É trabalhar com paixão e protagonismo para, juntos, realizarmos o nosso propósito e alcançarmos o sucesso da Livelu. É saber que toda grande caminhada começa com um simples passo.

• **Loucos por Gente:** É cultivar nosso brilho nos olhos e de todos que constroem nossa história. É desejar e trabalhar para que as pessoas encontrem na Livelu o momento mais incrível da sua carreira. Afinal, a felicidade só é realmente vivida quando compartilhada.

Durante seus mais de 7 anos de atuação, a Livelu colecionou prêmios e conquistas. Abaixo os destaques recebidos em 2023:

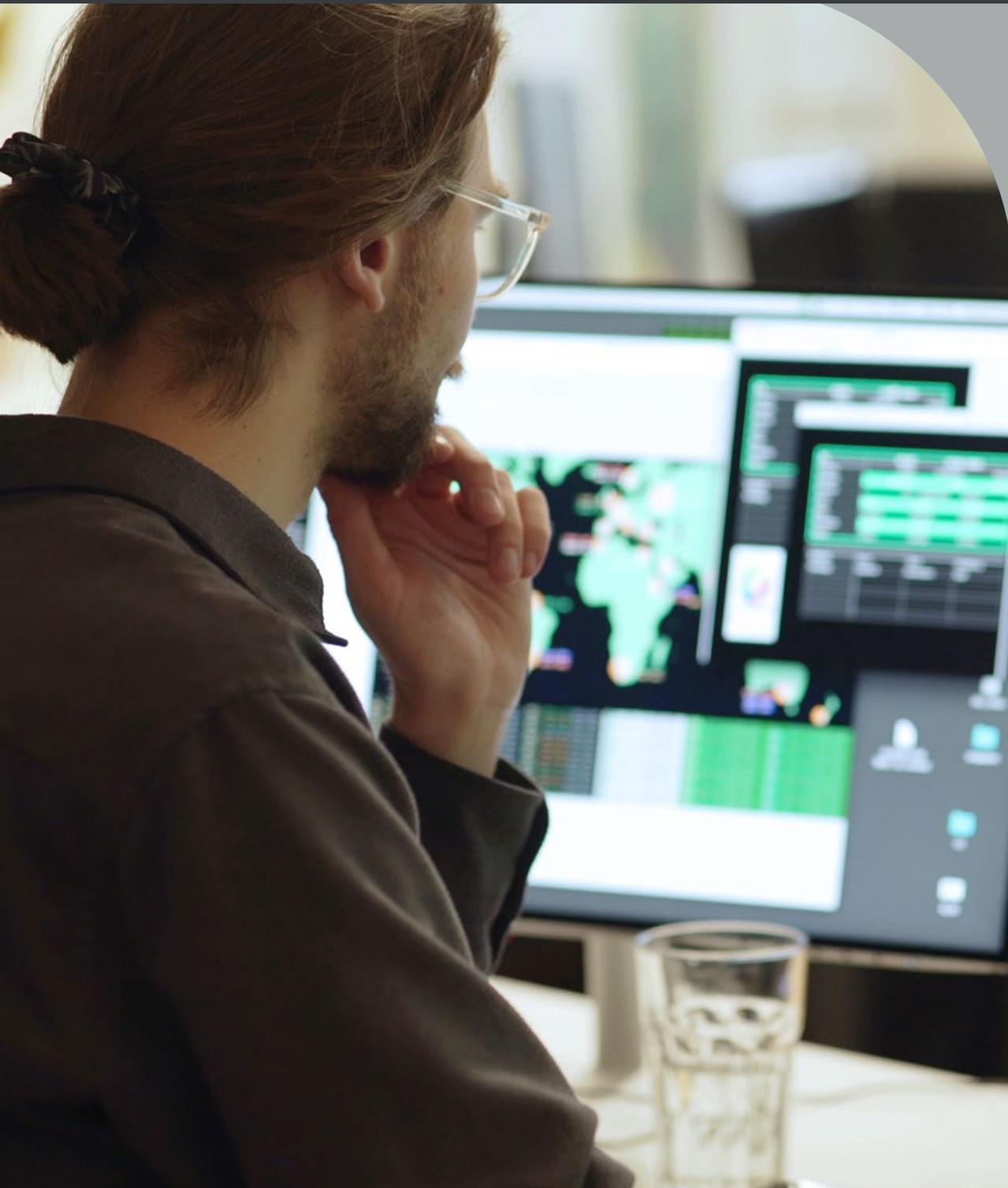
- ▶ Melhor Programa de Fidelidade de Bancos – Melhores Destinos
- ▶ Prêmio Arara Azul – Azul Viagens
- ▶ Prêmio Cliente SA – Troféu Prata
- ▶ Prêmio CONAREC 2023 - Categoria Programas de Fidelidade
- ▶ Prêmio Valor Inovação (5º lugar)
- ▶ Megafone de Ouro

- ▶ Melhor de Viagem e Turismo 2023/24 - Categoria: Melhor Programa de Fidelidade de Bancos
- ▶ Prêmio ABT – Relacionamento com o Cliente
- ▶ Prêmio Passageiro de Primeira
- ▶ Brandon Hall - Medalha de Ouro nas categorias “Best Sales Onboarding Program” e “Best Advance in Employee Recognition Program”
- ▶ Prêmio Great Place To Work (GPTW) 2023 - Barueri e Região (1º lugar)
- São Paulo e Região Metropolitana (9º lugar)
- Brasil (9º lugar)
- Serviços financeiros (2º lugar)
- Empresas de Tecnologia (16º lugar)
- Étnico-Racial (1º lugar)
- LGBTI+ (3º lugar)
- Mulheres (4º lugar)



“Faz parte da nossa Cultura aderir às melhores práticas ESG e assumir um papel protagonista para gerar um futuro mais ético, justo e equalitário. Por isso, unimos forças ao Grupo EloPar e temos direcionado esforços para fortalecer nossas iniciativas relacionadas a sustentabilidade corporativa”

André Fehlauer, CEO da Livelu



3. Nossa estratégia Corporativa em ESG

(GRI 2-23 | 2-24 | 3-1 | 3-2)

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - GRUPO ELOPAR

3.1. Estratégia Corporativa em ESG do Grupo EloPar

A nossa Estratégia Corporativa em ESG foi aprovada pela Alta Liderança no final de 2022. Desenvolvida com fundamento nos temas materiais, que são imprescindíveis para continuidade de nossos negócios e para as partes que se relacionam direta ou indiretamente conosco, é composta por eixos simples e robustos e faz conexão com os modelos de negócios das empresas do Grupo EloPar e com os ODS.

Com a definição da nossa Estratégia Corporativa em ESG, ressaltamos que nossos principais compromissos estão em alavancar ações que garantam para nossos *stakeholders*, de forma sustentável, o acesso e a promoção de um consumo responsável, o apoio à negócios de impacto, assim como a garantia de que nossos negócios sejam pautados e comprometidos com a diversidade, inclusão e equidade, sustentados por uma gestão e governança ESG

de excelência. Com a atenção voltada para os aspectos ESG e compromissos assumidos, acreditamos que nossos negócios começam a ser pensados e repensados com o propósito de gerar impacto positivo para todos os nossos *stakeholders*.

Mais do que um compromisso assumido, acreditamos que a nossa VOCAÇÃO ESG é “ampliar o acesso do brasileiro à um novo tipo de consumo no país: melhor para as pessoas, para o planeta e para toda a sociedade.”

Desta forma, considerando os compromissos e a vocação mencionada, a estratégia ESG do Grupo EloPar é demonstrada por meio de eixos estratégicos e eixos suportes, sendo que cada eixo está associado com os ODS que mais se relacionam a ele:



Com a definição da estratégia ESG, concluída em 2023, o objetivo do Grupo EloPar é avançar na prática e implementação de programas relacionados a esta estratégia, assim como definir metas de médio e longo prazo que estejam alinhadas com a agenda sustentável e planejamento estratégico.

Ao longo deste Relatório, destacamos os ODS priorizados que se relacionam com as iniciativas desenvolvidas pelo Grupo EloPar.



3.2. Posicionamento ESG do Grupo EloPar

(GRI 2-23 | 2-24)

Com a definição dos cinco eixos estratégicos e da vocação ESG, apresentamos o Posicionamento ESG do Grupo EloPar, com o objetivo de alavancar esta agenda na nossa companhia:

O Grupo EloPar direciona investimentos e esforços para conectar pessoas e negócios no Brasil.

Criado a partir de uma parceria entre o Bradesco e o Banco do Brasil, impulsiona o crescimento de organizações que promovem o acesso a meios de pagamento para milhões de cidadãos, ao mesmo tempo em que multiplica oportunidades para milhares de parceiros, ampliando as possibilidades de consumo e desenvolvimento no país.

Consumo que supre necessidades, realiza sonhos e traz prosperidade, mas que também tem sido causa e consequência de importantes questões da sociedade e meio ambiente. Consumo que não vai e nem pode deixar de existir, mas que precisa ser revisto, repensado e reorganizado na atual dinâmica social.

É com essa intenção que o Grupo EloPar quer colocar sua vocação em prática, ampliando o acesso à um novo tipo de consumo no país: melhor para as pessoas, para o planeta e para a sociedade.

Por meio de suas empresas controladas, irá conectar sua imensa rede de pessoas e negócios para apoiar e fomentar a oferta de produtos e serviços que atendam as lógicas de produção sustentável; dar acesso à produtos, serviços e experiências que promovam o consumo sustentável; além de ampliar a produção de evidências e a disseminação de informações sobre o consumo sustentável no país.

Um novo olhar para o consumo pode – e deve – existir.

O Grupo EloPar é um elo fundamental dessa jornada.



3.3. Matriz de Materialidade (GRI 3-1 | 3-2)

Em consonância com a Estratégia Corporativa de ESG, o Grupo EloPar entende que é necessário identificar quais temas possuem um maior potencial de influenciar os nossos negócios, assim como aqueles em que temos a possibilidade de gerar maior valor para *stakeholders*, além de mitigar possíveis riscos e impactos negativos dos nossos negócios.

Para isso, com o apoio de uma empresa especializada e independente, no ano de 2022 foi elaborada e aprovada pela Alta Liderança do Grupo EloPar a primeira matriz de materialidade corporativa.

O processo de priorização destes temas materiais ocorreu por meio de quatro etapas:

- 1 Identificação dos aspectos relevantes: mapeamento de *stakeholders* e lista de temas iniciais, com fundamento em pesquisas de organizações de referências nas temáticas da sustentabilidade, como GRI e SASB;

- 2 Priorização dos temas: pesquisa a respeito da percepção dos diferentes *stakeholders* internos e externos. Participaram do processo 319 respondentes, sendo que os *stakeholders* priorizados, neste momento, foram os colaboradores do Grupo EloPar, incluindo a Alta Liderança, e os principais fornecedores;

- 3 Análise dos temas;
- 4 Revisão dos mesmos: consolidação dos resultados, elaboração da matriz de materialidade e apresentação e validação dos temas materiais com a Alta Liderança do Grupo EloPar. Nesta fase, foram analisadas e consolidadas as considerações dos *stakeholders* engajados, de forma que 11 temas foram priorizados e aprovados pela Alta Liderança do Grupo EloPar. Estes temas irão direcionar as tomadas de decisão do Grupo EloPar em sua trajetória ESG.

Os temas estão representados na figura ao lado, assim como os priorizados e correlacionados com a nossa estratégia ESG. Por fim, ressaltamos que a nossa matriz de materialidade será atualizada no ano de 2024.



TEMA	DESCRIÇÃO
1	Gestão de Gases de Efeito Estufa e Estratégia Climática
2	Gestão de Resíduos
3	Diversidade e Inclusão
4	Saúde, Segurança e Bem-Estar
5	Consumo Consciente
6	Responsabilidade Social
7	Ética, Integridade e Compliance
8	Gestão Sustentável do ecossistema de parceiros e fornecedores
9	Inovação, Tecnologia e Digitalização do Negócio
10	Privacidade e Segurança de Dados
11	Governança ESG



4. Práticas de Governança ESG

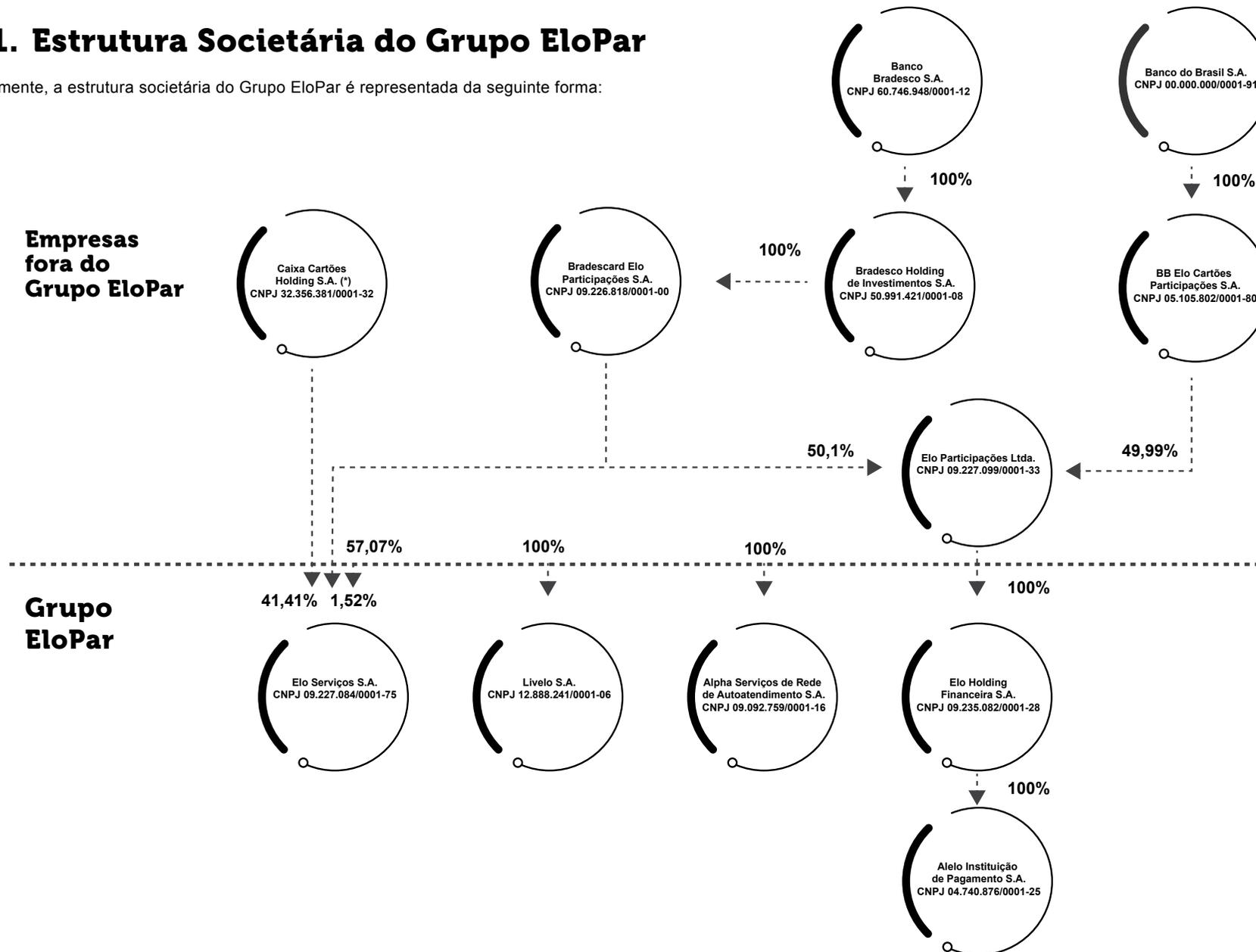
(GRI 2-9 | 2-10 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 |
205-1 | 205-2 | 205-3 | 3-3)

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - GRUPO ELOPAR



4.1. Estrutura Societária do Grupo EloPar

Atualmente, a estrutura societária do Grupo EloPar é representada da seguinte forma:





4.2. Estrutura de Governança do Grupo EloPar (GRI 2-9)

Comprometidos com os princípios de transparência, equidade, prestação de contas (*accountability*) e responsabilidade corporativa que temos com nossos *stakeholders*, o Grupo EloPar possui uma estrutura de governança robusta e fundamentada nas diretrizes do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, editada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), assim como nas melhores práticas do mercado.

Essa estrutura de governança corporativa é composta por um conjunto de políticas, normas e regulamentos, que norteiam nossos processos de gestão interna e disseminam nossos valores e cultura.

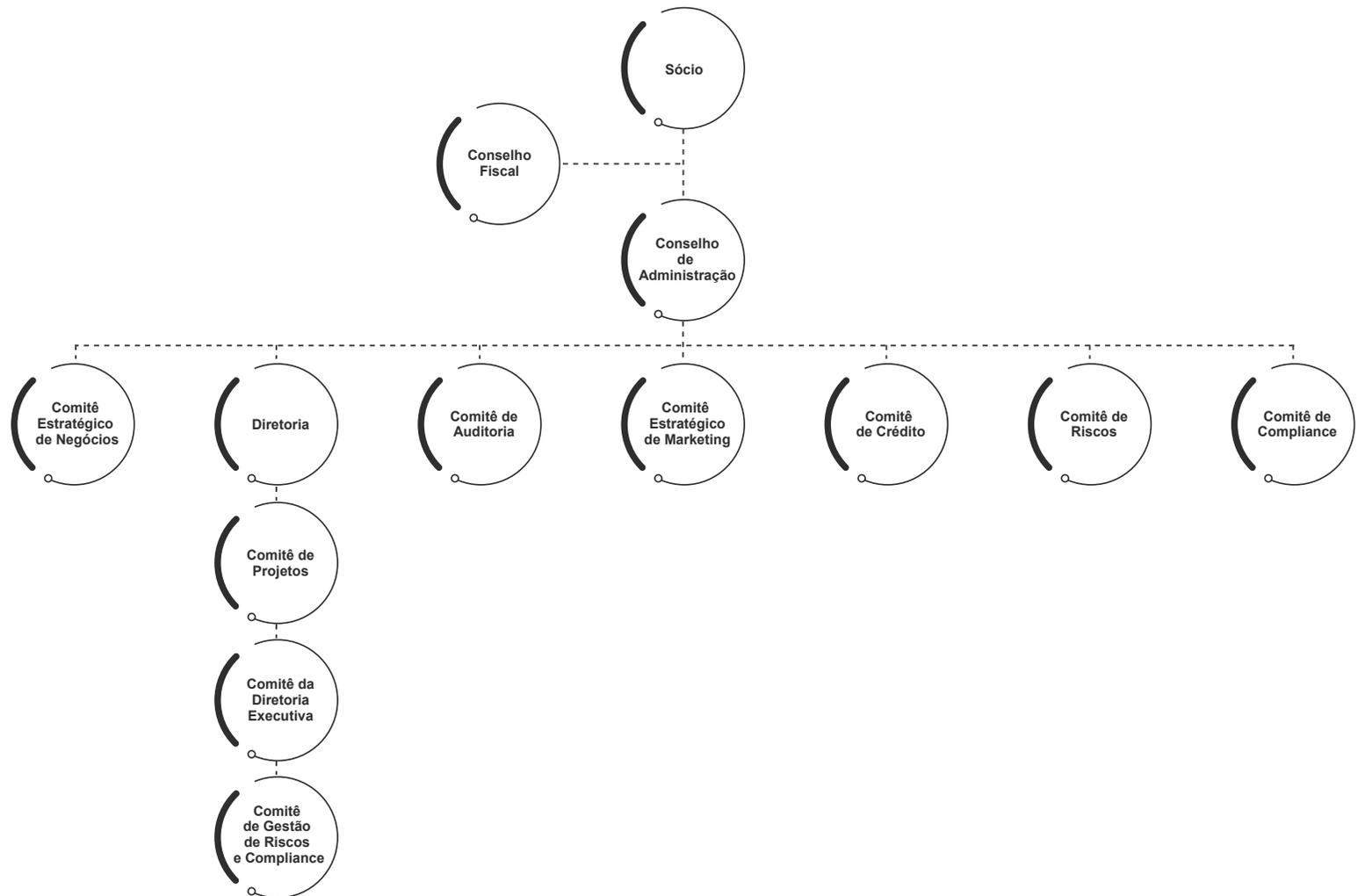
Ainda, a fim de garantir esse comprometimento, contamos com uma área dedicada aos assuntos de governança corporativa, que é o ponto focal para garantir a interlocução entre as empresas do Grupo EloPar e o Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

Desta forma, apresentaremos a seguir a estrutura de Governança das empresas do Grupo EloPar.



4.2.1. eloPar

A estrutura de governança da EloPar é formada pelo Conselho Administração e pela Diretoria Executiva, órgãos colegiados que estão à frente da administração da Sociedade e que exercem poder decisório nos termos da lei, do contrato social e regramentos internos aplicáveis, como políticas, normas e regimentos. A estrutura também é composta por Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e à Diretoria, cujo objetivo é auxiliar os processos decisórios de forma técnica, e pelo Conselho Fiscal, com reporte direto aos sócios.





Conselho de Administração eloPar

(GRI 2-10)

O Conselho de Administração (CA) é composto por oito membros, todos residentes no país, eleitos e destituíveis a qualquer momento pelos sócios, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição, cujas seguintes competências se destacam:

- 1 Determinar a orientação geral dos negócios da EloPar;
- 2 Fiscalizar a gestão dos Diretores eleitos pelos Sócios; examinar documentos da Sociedade; solicitar informações sobre contratos celebrados ou em vias de celebração e sobre quaisquer outros atos;
- 3 Convocar Reunião de Sócios quando julgar conveniente ou na forma da lei;
- 4 Manifestar-se sobre os relatórios da Diretoria Executiva, demonstrações contábeis e proposta de destinação do resultado do exercício;
- 5 Avaliar a adequação do ambiente de controles internos da empresa, inclusive sistemas de processamento de dados e de gerenciamento de riscos, monitorando as medidas adotadas pela Diretoria Executiva para mitigação e saneamento de eventuais deficiências detectadas;
- 6 Definir as políticas gerais do Grupo EloPar.

Diretoria Executiva



É composta por até seis Diretores, compreendendo necessariamente um Diretor-Presidente e até cinco Diretores sem designação específica, eleitos pelos Sócios, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Ressalvadas as hipóteses previstas no Contrato Social, de operações que somente podem ser realizadas mediante a prévia deliberação do Conselho de Administração ou dos Sócios, é responsável pela administração dos negócios em geral, com amplos poderes de administração e gestão para a prática de todos os atos e a realização de todas as operações que se relacionem com o objeto social da EloPar.



Membros do CA da

MEMBROS	CARGO	MANDATO
Tarciana Paula Gomes Medeiros	Presidente	Até Reunião Ordinária de Sócios de 2025
Marcelo de Araújo Noronha	Vice-Presidente	
Marco Geovanne Tobias da Silva	Membro	
Luiz Carlos Trabuço Cappi	Membro	
Pedro Bramont	Membro	
José Ramos Rocha Neto	Membro	
Thiago Affonso Borsari	Membro	
Vinícius Urias Favarão	Membro	

Diretoria Executiva da

MEMBROS	CARGO	MANDATO
Vinicius Urias Favarão	Diretor-Presidente	Até Reunião Ordinária de Sócios de 2025
Gilmar Dalilo Cezar Wanderley	Diretor	
Esther Dalmas	Diretora	
Flávio Augusto Correa Basílio	Diretor	



Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal da EloPar (CF) é comitê de fiscalização independente do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva. Responde diretamente aos Sócios, funciona em caráter permanente e é composto por quatro membros efetivos e quatro suplentes. Possui competência para fiscalizar os atos dos administradores da EloPar e empresas controladas; opinar sobre o relatório anual da administração; opinar sobre propostas dos comitês de administração que sejam submetidas aos Sócios e que versem sobre modificação do capital social, emissão de debêntures ou bônus de subscrição, planos de investimento ou orçamento de capital, distribuição de dividendos e operações societárias; denunciar erros, fraudes e crimes que descobrirem aos comitês de administração; examinar e opinar a respeito das demonstrações financeiras, entre outros assuntos previstos na Lei, no Contrato Social e no Regimento Interno do comitê.



Comitês de Assessoramentos

O Conselho de Administração da EloPar pode instalar um ou mais comitês de assessoramento, que são comitês auxiliares à administração da Sociedade com funções técnicas e consultivas, cuja finalidade é tornar a atuação dos comitês de administração mais eficientes e maximizar o valor do Grupo, respeitadas as melhores práticas de transparência e de governança corporativa. A seguir apresentamos os Comitês de Assessoramento em funcionamento:



COMITÊ DE AUDITORIA

Comitê auxiliar de instalação obrigatória, conforme definido no Contrato Social, responsável pela supervisão e recomendações ao CA dos processos de apresentação de relatórios contábeis e demonstrações financeiras, assegurando a qualidade, a transparência e a integridade das informações financeiras publicadas; dos processos de controles internos e gestão de riscos; e das atividades dos auditores internos e auditores externos independentes. É constituído por no mínimo três e no máximo cinco membros, todos com mandato de 2 (dois) anos e admitida a reeleição para um ou mais mandatos. Os participantes devem ser residentes no país, diplomados em curso de nível universitário ou que tenham exercido, por prazo de 3 (três) anos, cargo de administrador de empresa ou de Conselheiro Fiscal.



COMITÊ DE CRÉDITO

Comitê auxiliar que deve, observada as regras em vigor da Política Corporativa de Avaliação de Operações Não Financeiras com Risco de Contraparte da EloPar, assessorar o CA nas deliberações sobre estratégias e processos de assunção de risco de crédito de contraparte e de cobrança relativos à EloPar e suas Controladas. É composto por no mínimo 2 (dois) e no máximo 4 (quatro) membros, todos com mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. Os integrantes devem i) possuir comprovados conhecimentos e experiência nas áreas de atuação do Comitê de Crédito; ii) não ser, ou não ter sido, ao menos nos últimos seis meses, funcionário ou integrante da Diretoria Executiva da EloPar ou de quaisquer de suas participações, de forma a preservar a autonomia e independência; iii) não ser cônjuge, ou parente em linha reta, em linha colateral ou por afinidade, até o segundo grau, das pessoas referidas no item "ii" acima; iv) não exercer influência significativa sobre a empresa ou sobre quaisquer de suas participações; v) não ser funcionário da ativa da EloPar; e vi) não figurar como autor de ação judicial contra a EloPar ou quaisquer de suas participações.



COMITÊ ESTRATÉGICO DE MARKETING

Comitê auxiliar que assessora o Conselho para assegurar que as atividades de marketing da EloPar de suas Controladas sejam conduzidas de forma ponderada, visando proteger e valorizar as suas marcas. Possui funções técnicas e/ou consultivas – suas manifestações não possuem caráter deliberativo. É composto por no mínimo 3 (três) e no máximo 6 (seis) membros, todos com mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. Os participantes devem possuir conhecimento e experiência relacionada à área de sua atuação.



COMITÊ ESTRATÉGICO DE NEGÓCIOS

Comitê auxiliar que assessora o CA para assegurar que as atividades da Sociedade sejam conduzidas de forma a proteger e valorizar o seu patrimônio, bem como a orientação geral das atividades. Possui funções técnicas e/ou consultivas – suas manifestações não possuem caráter deliberativo. É composto por no mínimo 2 (dois) e no máximo 4 (quatro) membros, todos com mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. Os integrantes devem possuir conhecimento e experiência relacionada à área de sua atuação.



COMITÊ DE COMPLIANCE

Comitê auxiliar que, além de aconselhar, apoia e identifica pontos de aprimoramento do programa de Compliance e violações de Compliance dentro da Sociedade, tendo por finalidade assegurar que os negócios da EloPar e de suas Controladas sejam conduzidos de forma íntegra e ética, em conformidade com o Código Corporativo de Conduta Ética, políticas internas e legislações vigentes. Será composto por no mínimo 2 (dois) e no máximo 4 (quatro) membros, todos com mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. Os integrantes devem possuir conhecimento e experiência relacionada à área de sua atuação.



COMITÊ DE RISCOS

Comitê auxiliar que assessora o CA da Sociedade e de suas Controladas com o objetivo de promover a supervisão e monitoramento, bem como recomendação sobre questões pertinentes ao gerenciamento de riscos, contemplando, mas não limitado a: Controles Internos e Risco Operacional, Risco Socioambiental, Risco de Crédito, Risco de Liquidez, Risco de Mercado, Risco de Contágio, Risco Reputacional, Risco Estratégico e Gestão de Capital. É composto por no mínimo 2 (dois) e no máximo 4 (quatro) membros, todos com mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição. Os participantes devem possuir conhecimento e experiência relacionada à área de sua atuação.

4.2.2.

(GRI 2-9 | 2-10)

As estruturas de governança da Alelo e da Livelu são formadas por um Conselho Administração e por uma Diretoria Executiva, órgãos colegiados que estão à frente da administração das Sociedades e que exercem poder decisório nos termos da lei, do estatuto social e regimentos internos aplicáveis, como políticas, normas e regimentos.

Assim como na EloPar, os Conselhos de Administração da Alelo e da Livelu podem instalar um ou mais comitês de assessoramento para melhor desempenho de suas funções. Os comitês são órgãos auxiliares à administração da Sociedade com funções técnicas e consultivas, cujas manifestações não tem caráter deliberativo.

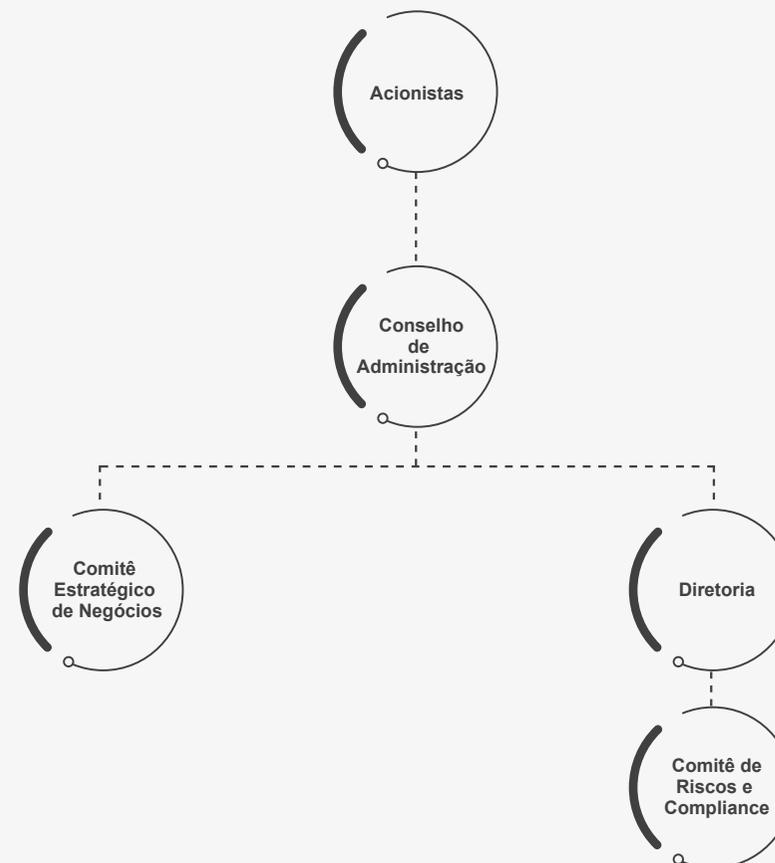
Destaca-se o Comitê Estratégico de Negócios (CEN) da Alelo e o CEN da Livelu, os quais assessoram os respectivos Conselhos de Administração para assegurar que as atividades das Sociedades sejam conduzidas de forma a proteger e valorizar o seu patrimônio, bem como na orientação geral das atividades.

São compostos por no mínimo 2 (dois) e no máximo 4 (quatro) membros que devem possuir conhecimento e experiência relacionada à área de sua atuação, todos com mandato de 2 (dois) anos, admitida a reeleição.

O CA da Alelo e o CA da Livelu são compostos por no mínimo 4 (quatro) e no máximo 8 (oito) membros, todos residentes no país, eleitos e destituíveis a qualquer momento pelos sócios, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição. Entre as competências exercidas, se destacam:

- 1 Fixar a orientação geral dos negócios da Alelo e Livelu;
- 2 Eleger e destituir diretores e fixar-lhes as atribuições;
- 3 Fiscalizar a gestão dos Diretores; examinar, a qualquer tempo, a estrutura de controles internos e as medidas adotadas pela Diretoria para mitigar riscos; os livros e papéis da Sociedade; solicitar informações sobre contratos celebrados ou em via de celebração, e quaisquer outros atos;
- 4 Convocar a Assembleia Geral quando julgar conveniente ou na forma da lei;
- 5 Manifestar-se sobre o relatório da administração e as contas da Diretoria;

Estrutura de Governança Alelo e Livelu



Membros do CA da



MEMBROS	CARGO	MANDATO
Vinicius Urias Favarão	Presidente	Até Assembleia Geral Ordinária de 2026
Lucinéia Possar	Vice-Presidente	
Marcelo de Araújo Noronha	Membro	
Euler Antônio Luz Mathias	Membro	
José Ramos Rocha Neto	Membro	
Bruno Alves do Nascimento	Membro	
Rogério Pedro Câmara	Membro	
Ana Julia de Vasconcelos Carepa	Membro	

Membros do CA da

MEMBROS	CARGO	MANDATO
Vinicius Urias Favarão	Presidente	Até Assembleia Geral Ordinária de 2026
Paula Sayão Carvalho Araujo	Vice-Presidente	
Marcelo de Araújo Noronha	Membro	
Pedro Bramont	Membro	
José Ramos Rocha Neto	Membro	
Larissa da Silva Novais Vieira	Membro	
Gilmar Dalilo Cezar Wanderley	Membro	

Diretoria Executiva



A Diretoria Executiva da Alelo é composta por no mínimo 2 (dois) e no máximo 10 (dez) Diretores, compreendendo necessariamente um Diretor-Presidente e até 9 (nove) Diretores sem designação específica, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Já a Diretoria Executiva da Livelu é composta por no mínimo 2 (dois) e no máximo 6 (seis) Diretores, compreendendo necessariamente um Diretor-Presidente e até 5 (cinco) Diretores sem designação específica, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Ressalvadas as hipóteses previstas nos Estatutos Sociais da Alelo e da Livelu a respeito de operações que somente podem ser realizadas mediante a prévia deliberação do Conselho de Administração ou pela Assembleia Geral, a Diretoria Executiva é responsável pela administração dos negócios sociais em geral, com amplos poderes de administração e gestão para a prática de todos os atos e a realização de todas as operações que se relacionem com o objeto social.



Diretoria Executiva da



MEMBROS	CARGO
Cesario Narihito Nakamura	Diretor-Presidente
Esther Dalmas	Diretora
Flávio Augusto Corrêa Basilio	Diretor

Diretoria Executiva da



MEMBROS	CARGO
André Fehlauer	Diretor-Presidente
Esther Dalmas	Diretora
Flávio Augusto Corrêa Basilio	Diretor





4.3. Ética, Integridade e Transparência do Grupo EloPar

(GRI 2-23 | 2-24 | 3-3)

Todas as atividades realizadas pelo Grupo EloPar são pautadas pelos princípios da ética, integridade e transparência, que balizam a nossa cultura corporativa, sendo que a atuação do Grupo EloPar está em conformidade com leis e regulamentos necessários e obrigatórios para cada um de seus negócios.

Estes princípios são disseminados na cultura do Grupo EloPar por meio do nosso Programa de Compliance e Integridade, cuja gestão é realizada pela área de Compliance, ESG e Regulatórios do Grupo EloPar, a qual se reporta à Diretoria de Governança Corporativa.

O Programa de Compliance e Integridade do Grupo EloPar visa coibir condutas inapropriadas de seus colaboradores, estagiários, aprendizes, fornecedores, terceiros, parceiros e demais *stakeholders*, assim como garantir a disseminação de boas práticas de gestão e padrões de conduta, a fim de manter um ambiente corporativo ético, transparente e íntegro e em consonância com nossos princípios.

Para isso, fundamentamos nosso Programa de Integridade e Compliance no Código Corporativo de Conduta Ética, na Lei 12.846/2013 (Lei de Prevenção e Combate à Corrupção) e demais legislações aplicáveis ao tema, sendo as tomadas de decisão realizadas de forma colegiada, por meio da instalação de Comitês internos.

Para conhecer mais a respeito do nosso Programa de Integridade e Compliance, confira a seguir os principais tópicos que, juntos, compõem a sua estrutura:

A. Código Corporativo de Conduta Ética

Toda a conduta pessoal e profissional dos administradores, colaboradores, estagiários, aprendizes, fornecedores, terceiros, parceiros e demais *stakeholders* do Grupo EloPar é orientada por meio do nosso Código Corporativo de Conduta Ética.

O documento norteia como nossos *stakeholders* internos devem se relacionar com públicos de interesse, sejam parceiros, concorrentes, fornecedores, setor público, clientes e quaisquer outros.

Em nosso Código Corporativo de Conduta Ética demonstramos quais são os comportamentos e condutas esperados, assim como os que não são tolerados pelo Grupo EloPar.

Além disso, temos um robusto conjunto de normas, processos e procedimentos para gestão e diligência, que visa nortear cada princípio estabelecido em nosso Código Corporativo de Conduta Ética, que incluem: compromisso com o cliente, confiança, decisões justas, direito à privacidade, diversidade, excelência e otimização de resultados, garantia da integridade, respeito, respeito ao meio ambiente, cuidado na relação com a comunidade.

Nosso Código de Corporativo de Conduta Ética é revisado e aprovado pelo Conselho de Administração da EloPar, sendo que todos os colaboradores, estagiários e aprendizes do Grupo EloPar devem aderir formalmente ao seu conteúdo a fim de garantir que eventuais violações de conformidade identificadas sejam reportadas por meio do Canal de Ética.

Em 2023, 100% dos colaboradores do Grupo EloPar assinaram nosso Código Corporativo de Conduta Ética.

O documento na íntegra pode ser acessado por todos os *stakeholders* do Grupo EloPar, por meio do site, no endereço:

<https://www.elopar.com.br/wp-content/uploads/2023/10/Novo-Codigo-de-Etica-v2.pdf>

B. Canal de Ética (GRI 2-25 | 2-26)

Como forma de garantir que eventuais violações e preocupações a respeito de situações ou atitudes que não estejam em conformidade com o Código Corporativo de Conduta Ética sejam identificadas, o Grupo EloPar possui um Canal de Ética, que pode ser utilizado tanto por colaboradores quanto por fornecedores e parceiros, para comunicações e/ou denúncias de não conformidades.

O Canal de Ética tem como objetivo receber comunicações

e/ou denúncias a respeito de: assédio de qualquer natureza, discriminação, segurança e saúde ocupacional, desvios éticos, exigências trabalhistas, integridade e/ou condutas anticompetitivas.

As comunicações e/ou denúncias recebidas no Canal de Ética possuem a garantia de sigilo e anonimato, proteção ao denunciante de boa-fé, assim como possibilidade de consulta ao andamento da comunicação e/ou denúncia realizadas por meio de um número de protocolo que é gerado no momento da realização da comunicação e/ou denúncia.

Estas comunicações e/ou denúncias são minuciosamente examinadas por uma equipe independente por meio de revisão de documentos e/ou entrevistas, que são reportadas e analisadas pelo Comitê de Conduta Ética do Grupo EloPar, subordinado ao Conselho de Administração, o qual é responsável por propor ações em casos de eventuais desvios de condutas, assim como equalizar a aplicação de medidas disciplinares para as comunicações e/ou denúncias recebidas no Canal de Ética.

Canais de ética



C. Avaliação de Integridade (GRI 205-1)

Com o compromisso de nos guiarmos pelos princípios da ética, integridade e transparência, o Grupo EloPar realiza, de forma minuciosa e rigorosa, processos de homologação prévios à contratação de seus terceiros, parceiros e fornecedores, assim como processos de monitoramento contínuo após a sua contratação.

Esse processo é denominado avaliação de integridade e tem como objetivo minimizar possíveis riscos externos aos quais as empresas do Grupo EloPar possam estar expostas, de forma que seja avaliado o histórico daquele fornecedor, parceiro e/ou terceiro em relação a práticas comerciais antiéticas e/ou condutas que possam expor o Grupo EloPar a possíveis riscos legais, financeiros, reputacionais e/ou de imagem.

Entre os demais objetivos dos nossos processos de avaliação de integridade, buscamos identificar, avaliar e monitorar, de forma proativa e sistemática, os possíveis impactos e/ou riscos relacionados aos produtos e serviços que nos são fornecidos, assim como garantir a promover o respeito aos princípios éticos, notadamente para direitos humanos e a gestão socioambiental.

Ainda, como forma complementar e para garantia de pronta interrupção de irregularidades ou infrações identificadas, nossos contratos dispõem de cláusulas que estipulam a responsabilidade da terceira parte no que diz respeito a prevenção de atos ilícitos, com a possibilidade de suspensão do contrato e, quando necessário, aplicação de multas e/ou penalidades.

Os nossos fornecedores, parceiros e terceiros também assumem em contrato o compromisso de ciência do nosso Código Corporativo de Conduta Ética, recebendo cópia do documento como parte integrante do contrato.

D. Combate à Lavagem de Dinheiro, Corrupção e Financiamento ao Terrorismo (GRI 205-1)

O Grupo EloPar está em conformidade com os compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo Governo Nacional no que se refere os processos de prevenção e à lavagem de dinheiro e definição de procedimentos e controles que visem assegurar a realização periódica de diligências para mitigação

dos riscos de lavagem de dinheiro corrupção, de acordo a atividade, jurisdição e partes envolvidas.

Para isso, o Grupo EloPar possui área dedicada ao tema, que visa disseminar a cultura de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, corrupção e financiamento ao terrorismo, além de engajar e capacitar os colaboradores e parceiros de negócios. Também contamos com um robusto arcabouço de políticas, normas e procedimentos que visam mitigar eventual risco de utilização indevida de nossas estruturas e/ou dos produtos e serviços do Grupo EloPar.

Realizamos a manutenção de sistemas detectivos, avaliação interna de possíveis riscos, assim como buscamos a melhoria contínua de nossos processos e controles, de forma a atendermos as melhores práticas nacionais e internacionais a respeito do tema.

A equipe dedicada ao tema assessoria a Diretoria Executiva de cada empresa do Grupo EloPar, que é a responsável por avaliar a efetividade dos trabalhos realizados, assim como analisar, em cumprimento das exigências regulatórias e/ou legais, casos suspeitos ou atípicos.

E. Cumprimento de Leis e Regulamentos (GRI 2-27)

Como “estar em compliance” significa estar em conformidade com as leis, regulamentos, políticas, normas e processos internos e externos, o Grupo EloPar zela pelo efetivo cumprimento de todas as determinações legais e regulatórias que sejam aplicáveis aos seus negócios e produtos.

Desta forma, atuamos em todas as empresas do Grupo EloPar com o objetivo de avaliar e acompanhar a implementação de ações preventivas que visem a mitigação de riscos para temas que possam gerar impactos e/ou riscos em nossos negócios e/ou processos.

Assim, tanto esses temas quanto essas ações são amplamente debatidas em reuniões da área de Compliance e da Comissão de Avaliação de Leis, cuja periodicidade é mensal, e conta com a participação de líderes de todas as áreas de negócio, operações e jurídico e possui a finalidade de se definir a melhor estratégia de atuação para que todos os produtos e negócios das empresas do Grupo EloPar.





F. Treinamentos, Comunicações e Eventos (GRI 205-2 | 205-3)

Em conjunto com os demais itens do nosso Programa de Integridade e Compliance, o Grupo EloPar realiza diversos treinamentos, comunicações e eventos com a finalidade de conscientizar nossos colaboradores, administradores, estagiários e aprendizes acerca das principais diretrizes do Grupo EloPar.

Todos os colaboradores possuem amplo e irrestrito acesso às Políticas, tanto corporativas quanto específicas e às Normas do Grupo EloPar, que estão disponíveis na intranet corporativa.

Além disso, mantemos em nossa plataforma online diversas trilhas de treinamentos obrigatórios e aplicáveis para todos os colaboradores. Essas trilhas possuem reciclagem anual e abordam temas como: Conduta, Integridade Ética, Responsabilidade Socioambiental, Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Prevenção e Combate à Corrupção, Compliance Concorrencial, Risco de Crédito, Risco de Liquidez, Risco Operacional, entre outros.

Também realizamos comunicações internas, cujo objetivo é reforçar aos nossos colaboradores a importância do Programa de Integridade e Compliance, assim como as diretrizes do Grupo EloPar. Assim, são enviados periodicamente, por meio dos nossos canais internos de comunicação, pílulas informativas e comunicados pontuais destes temas.

Para os eventos, cujo objetivo é engajar nossos colaboradores para os temas relacionados ao Programa de Compliance e Integridade, realizamos em 2023 a Primeira Edição da Semana de Sustentabilidade do Grupo EloPar, que ocorreu entre os dias 24 e 28 de julho e contou com a participação, tanto online quanto presencial, de mais de 700 colaboradores; e a Sétima Edição da Semana de Compliance, cujo nome é *Compli. Week*, que ocorreu entre os dias 11 e 15 de setembro, com mais de 1.700 colaboradores participantes, tanto online quanto presencial.

Em 2023 100% dos nossos colaboradores foram comunicadas(os) acerca dos temas que compõem o Programa de Compliance e Integridade. Como resultado da nossa estratégia e gestão sobre o tema de integridade, não constatamos quaisquer casos de corrupção no período.

Mensagem

É com orgulho que reforço nosso compromisso inabalável com a ética, integridade e transparência em todas as nossas operações no Grupo EloPar. Nossa abordagem proativa e minuciosa, desde a avaliação de integridade até o cumprimento de leis e regulamentos, reflete nossa dedicação em sermos agentes de mudança responsáveis em nossas comunidades e setores.

Por meio de processos rigorosos de avaliação de integridade, garantimos que nossos terceiros, parceiros e fornecedores compartilhem de nossos valores e padrões éticos. Além disso, estamos comprometidos em mitigar riscos relacionados à lavagem de dinheiro, corrupção e financiamento ao terrorismo, mantendo políticas e controles robustos, além de realizar avaliações internas constantes.

Nossos esforços não param por aí. Investimos na capacitação de nossos colaboradores através de treinamentos contínuos e eventos dedicados à integridade e compliance. A Semana de Sustentabilidade e a *Compli. Week* são apenas exemplos de como buscamos engajar e conscientizar toda a equipe sobre a importância desses valores em nosso dia a dia.

Estamos orgulhosos de comunicar que, em 2023, todos os nossos colaboradores foram devidamente informados sobre nosso Programa de Compliance e Integridade.

Continuaremos a avançar com determinação, sempre comprometidos em promover uma cultura de integridade em cada aspecto de nossas operações. Juntos, podemos fazer a diferença e construir um futuro mais sustentável e ético para todos.

Danielle Pascuotte
Superintendente de Compliance,
Regulatório e ESG do Grupo EloPar

G. Gestão Corporativa de Riscos

O Grupo EloPar conta com uma estrutura de Gestão de Riscos, Controles Internos e Capital, que está alinhada em como nos relacionamos com nossos *stakeholders*, assim como critérios e procedimentos adotados para identificar, mensurar, avaliar, mitigar, controlar, monitorar e reportar a exposição ao risco, além de garantir o aprimoramento contínuo da gestão de riscos.

No Grupo EloPar todos somos responsáveis por identificar possíveis riscos inerentes às atividades diárias e colocar em prática mecanismos que mitiguem esses riscos. Desta forma, a gestão de riscos é realizada por meio das seguintes linhas:



1ª LINHA, composta por cada área de negócios do Grupo EloPar, cuja responsabilidade é identificar os possíveis riscos e colocar em prática mecanismos que mitiguem esses riscos;



2ª LINHA, composta pela área de Riscos, Compliance e Controles Internos do Grupo EloPar, cuja responsabilidade é auxiliar na identificação de possíveis riscos, assim como conduzir o processo de avaliação e melhoria contínua do ambiente de controle desses riscos;



3ª LINHA, composta pela área de Auditoria Interna, cuja responsabilidade é realizar uma avaliação independente e imparcial a respeito do ambiente a que estes riscos estão expostos.

Para garantir que todos os nossos colaboradores participem da identificação de riscos, promovemos uma cultura de conscientização a respeito dos possíveis riscos que as empresas do Grupo EloPar estão expostas, por meio da disponibilização de trilhas de treinamentos obrigatórios e aplicáveis para todos os colaboradores.

As categorias dos riscos que monitoramos e reportamos, de forma contínua, são: Risco de Crédito, Risco de Liquidez, Risco de Mercado, Risco Operacional, Risco de Modelo, Risco de Contágio, Risco de Concentração, Risco Estratégico, Risco de Compliance e Legal, Risco Reputacional, Risco Socioambiental e Gestão de Capital, cuja diretrizes estão estabelecidas em Políticas Corporativas, com acesso público no site www.elopar.com.br.

Além disso, contamos com a Declaração de Appetite a Riscos (RAS – Risk Appetite Statement), que visa definir os limites dos riscos em que as empresas do Grupo EloPar estão expostas para alcançar os seus objetivos, estabelecendo ações e planos de contingência, com o intuito de suportar a Alta Administração na tomada de decisão. Essa Declaração de Appetite a Riscos é aprovada, anualmente ou sempre que houver alteração relevante na estratégia de negócios das empresas, pelo Conselho de Administração de cada uma das empresas do Grupo EloPar.

H. Riscos de Segurança Cibernética

O Grupo EloPar tem grande atuação no tema de gestão do Risco de Segurança Cibernética. Para isso, utilizamos o Framework do NIST CyberSecurity como um conjunto de diretrizes para mitigar os riscos de segurança cibernética organizacional. A Estrutura de Segurança Cibernética do NIST foi publicada pelo Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia dos Estados Unidos (NIST) com base nos padrões, diretrizes e práticas existentes (E.g. ISO 27001, COBIT, NIST SP 800-53), para organizações do setor privado nos Estados Unidos, a fim de gerenciar e reduzir o risco de segurança cibernética.

Baseados nesse modelo, avaliamos periodicamente o nível de maturidade de segurança das empresas do grupo e direcionamos as ações necessárias para mitigar os riscos de segurança cibernética organizacional e elevar cada vez mais o nível de maturidade de segurança do Grupo EloPar.

I. Risco Socioambiental

O Risco Socioambiental está contido dentro das práticas de gestão de Riscos Operacionais e Controles internos, de forma que as áreas de controle e suporte (segunda linha) possuem o papel de assistir e aconselhar as áreas

de Negócios em assegurar que os riscos socioambientais tenham sido apropriadamente identificados, escalados e endereçados para conclusão satisfatória, de acordo com sua relevância e proporcionalidade, bem como realizar o monitoramento contínuo deste risco.

Mensagem

Nossa abordagem integrada à gestão de riscos é uma parte fundamental desse compromisso contínuo das empresas do Grupo EloPar com a sustentabilidade e responsabilidade corporativa, refletida em nossa Declaração de Appetite a Riscos (RAS).

A RAS é mais do que um documento formal; é um guia que estabelece os limites dos riscos que estamos dispostos a assumir para alcançar nossos objetivos de negócios. Ela não apenas identifica e avalia os riscos, mas estabelece ações e planos de contingência para enfrentá-los. Essa abordagem proativa nos capacita a apoiar a Alta Administração na tomada de decisões informadas e sustentáveis.

Reconhecemos que a sustentabilidade não é apenas uma questão ambiental, mas também está intrinsecamente ligada à gestão eficaz dos riscos sociais e corporativos. Portanto, ao alinhar nossa Declaração de Appetite a Riscos com as políticas ESG (Environmental, Social and Governance), estamos fortalecendo nosso compromisso com a criação de valor sustentável a longo prazo para todos os nossos *stakeholders*.

Salientamos que a RAS não é um documento estático; é revisado anualmente e sempre que há uma mudança relevante na estratégia de negócios das empresas do Grupo EloPar. Essa abordagem dinâmica garante que permaneçamos ágeis e adaptáveis às mudanças de cenário, mantendo nosso foco na mitigação de riscos e na busca contínua pela excelência operacional e sustentável.

Aprovada pelo Conselho de Administração de cada uma de nossas empresas, a RAS reflete nosso compromisso coletivo com a transparência, a integridade e a responsabilidade.

Julio Ferigo
Diretor de Riscos do Grupo EloPar

J. Política Corporativa de Responsabilidade Socioambiental

(GRI 2-23 | 3-3)

Em seu arcabouço de Políticas, o Grupo EloPar possui a Política de Responsabilidade Socioambiental, que visa estabelecer princípios e diretrizes que norteiam as ações, estratégias e os desempenhos de natureza ambiental, social e de governança na gestão dos negócios e na relação com os *stakeholders* dos produtos e serviços oferecidos pelo Grupo EloPar.

Os princípios e diretrizes dessa Política estão pautados na ética e integridade, a fim de assegurar equilíbrio ambiental, social e de governança dos produtos e das empresas do Grupo EloPar e assim garantir sua competitividade e perenidade.

Desta forma, a Política visa, de forma estratégica, estabelecer padrões e diretrizes que promovam o crescimento sustentável das empresas do Grupo EloPar, por meio de um acompanhamento contínuo da performance ambiental, social e de governança, mediante a eventual implementação de plano de ação, acompanhamento de indicadores ou outros padrões que garantam uma conduta corporativa responsável, em consonância com o nosso Código Corporativo de Conduta Corporativo, Políticas, Normas e legislação aplicável.

Adicionalmente, está também em vigor no Grupo EloPar a Política Corporativa de Aplicações e Resgates, que permite às empresas do Grupo EloPar realizar aplicações em ativos de baixo risco com selo ESG (verde, social, sustentável, atrelado a sustentabilidade, ou outro selo comumente aceito pelo mercado).

K. Privacidade e Proteção de Dados

(GRI 3-3)

O Grupo EloPar adota, de forma efetiva, controles quanto aos processos, procedimentos, normas e políticas que atendam aos princípios de confidencialidade, integridade, disponibilidade, segurança dos dados pessoais de nossos *stakeholders*.

Comprometidos com esses controles, possuímos em nossa estrutura corporativa a área de Privacidade e Proteção

de Dados, cujo objetivo é ser um parceiro estratégico das áreas de negócios das empresas do Grupo EloPar e garantir que todos os processos, produtos e serviços estejam em conformidade com a Lei Federal nº 13.709/12, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e com as demais legislações correlatas.

Desta forma, nossa equipe de Privacidade e Proteção de Dados é o ponto focal para estes temas, realizando a interlocução direta entre a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), Titulares de Dados e Agentes de Tratamento, além de estabelecer uma relação de maior confiança com os nossos *stakeholders*.

Em nosso conjunto de regulamentos internos, temos o documento “Conheça sua Privacidade”, que fornece informações claras e precisas a respeito do tratamento de dados pessoais realizados pelas empresas do Grupo EloPar, visando uma comunicação transparente e equitativa com os nossos *stakeholders*. Essa Política é amplamente divulgada, tanto para nossos colaboradores quanto para nossos fornecedores e parceiros, em nosso site corporativo www.elopar.com.br, [Privacidade e Proteção de Dados – EloPar](#) assim como na intranet corporativa.

Além disso, a área de Privacidade e Proteção de Dados do Grupo EloPar prevê a gestão periódica da Alta Liderança a respeito destes temas, mediante a adoção de fluxos de monitoramento, revisão e aperfeiçoamento de processos, assim como disponibilização de treinamentos e ações de conscientização que visam ampliar o conhecimento do nosso público interno a respeito desta temática.







5. Práticas de Gestão ESG

(GRI 401-2 | 403-1 | 403-6 | 404-2 | 405-1 | 413-1)

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - GRUPO ELOPAR





5.1. Bem-Estar e Qualidade de Vida

(GRI 401-2)

No Grupo EloPar, entendemos que a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores e de suas famílias é fundamental para que seja construído um ambiente de maior segurança e receptividade. Desta forma, disponibilizamos aos nossos colaboradores diversos benefícios que apoiam e proporcionam momentos de autocuidado. Abaixo os benefícios disponibilizados, de forma corporativa, aos colaboradores do Grupo EloPar:



5.1.1. eloPar

Na EloPar temos o Programa de Qualidade de Vida, com diversas ações voltadas à saúde física e mental de nossos colaboradores:



Durante o ano de 2023 convidamos nosso time para participar do Programa Bora Pro Corre EloPar, no qual participamos juntos de duas provas de corrida de rua, gerando oportunidades de integração, diversão e cuidados com a saúde com a prática esportiva.



Anualmente realizamos a Semana de Benefícios, na qual todos os colaboradores do grupo podem participar de diversas palestras abordando a temática de saúde física e psicológica, realizam avaliações psicológicas e nutricionais, aprendem sobre temas relacionados a sustentabilidade do meio ambiente, diversidade e a importância de possuir uma rotina de cuidados pessoais.



Campanhas de Outubro Rosa e Novembro Azul, em que são fornecidas palestras de conscientização para todo o grupo, bem como a isenção de coparticipação em exames de cuidados preventivos.



Acreditamos no poder do cuidado e da parceria. Por isso o programa **O Pai Tá On** oferece a possibilidade de 3 meses de *full home office* após a licença paternidade. Dessa forma, nossos talentos podem participar com maior plenitude de um dos momentos mais importantes de suas vidas.



Disponibilização de massagistas no escritório, de forma a garantir um momento de relaxamento aos nossos colaboradores.

5.1.2. **vele**

(GRI 403-1| 403-6)

A estratégia de saúde e bem-estar da Alelo está consolidada no “Programa Se Cuida – Bora viver bem!”, que consiste em promover o bem-estar holístico, conectando nossos colaboradores em todas as esferas da saúde através de ações de conscientização, acesso a benefícios, construção de um ambiente de trabalho engajador e preparação da liderança para atuar em situações de crise.

Em 2019 lançamos nosso primeiro programa para tratar o tema de maneira corporativa, o “Programa Viver Bem”, conectando as ações e benefícios que até então eram trabalhados de maneira isoladas. Com os novos desafios impostos pela Pandemia da Covid-19, o programa foi renomeado para “Se Cuida” e focou em desenvolver ações de saúde mental, saúde física e saúde financeira, endereçando os principais desafios impostos no momento.

A partir de 2021, iniciamos a estruturação do programa com a configuração atual, a qual aborda saúde e bem-estar em 7 pilares: Saúde Física, Saúde Mental, Saúde Financeira, Saúde Social, Saúde no Trabalho, Cultura Saudável e Tecnologia. As ações e benefícios que compõe cada um dos pilares estão descritas a seguir:



1. SAÚDE FÍSICA

Este pilar abrange ações/benefícios que promovem condições do nosso corpo em capacidade física, disposição, nutrição e autoestima. Esse pilar compreende benefícios como convênio médico e odontológico, exames periódicos, *check ups* periódicos, campanha de vacinação, orientação nutricional e Gympass; assim como serviços como ambulatório médico, alimentação no escritório e serviços de manicure, pedicure e cabelereiro.



2. SAÚDE MENTAL

Este pilar abrange ações/benefícios que promovem o bem-estar da pessoa consigo mesma e com os outros, tendo como micro pilares saúde mental positiva, treinamento e comunicação, equilíbrio e reconhecimento. São exemplos de ações o cardápio de reconhecimentos internos, encontro com líderes para abordar saúde mental, meditação guiada no escritório, grupos de afinidades para discutir o tema e seu impacto nos grupos minorizados, e a jornada da roda da vida – treinamento desenvolvido para apoiar colaboradores a analisarem sua roda da vida e atuarem nos pontos que precisam de mais atenção. Além dessas ações, também oferecemos benefícios a todos os colaboradores e seus dependentes como o Oriente.me, um aplicativo de atendimento psicoterapêutico; o programa Fique Bem – Auster, que oferece atendimento psicológico, nutricional, jurídico e financeiro; e o atendimento psicológico ambulatorial.



3. SAÚDE FINANCEIRA:

Pilar que abrange progressão na carreira e recompensas financeiras, com os micro pilares remuneração justa, aconselhamento e apoio financeiro, recompensas, oportunidade de crescimento. A saúde financeira engloba ações internas como comunicação do Demonstrativo de Remuneração Total (DRT), Cerimônia do baldinho (evento de méritos e promoções), Incentivo para Crescer (programa de bolsas de estudos) e Alelitos (programa interno de recompensas). Além dessas ações, o pilar também engloba nossos benefícios e serviços, os quais se destacam ajuda de custo *Home Office*, auxílio creche, auxílio farmácia, PPR, empréstimo consignado, previdência privada, antecipação de 13º salário e saque aniversário FGTS.



4. SAÚDE SOCIAL:

Este pilar abrange não apenas a experiência social no local de trabalho, mas também a experiência de vida, tendo como micro pilares conexões no trabalho, experiência positiva e impacto social. Em saúde social temos eventos corporativos, como Família na Firma e Festa de Final de Ano, ações internas para fomentar a ida ao escritório, teambuildings, programa Gente Boa de voluntariado, programas de mentoria e mapeamento de sentimentos semanais.



5. SAÚDE NO TRABALHO:

Esse pilar aborda não só um local de trabalho seguro, mas também outras dimensões como diversidade, equidade,

inclusão e segurança psicológica. Além de benefícios como a ajuda de custo para montagem de escritório em casa e formatos de trabalho híbrido ou totalmente remoto, temos importantes ações internas como mapeamento da jornada do colaborador, pesquisas e grupos focais para endereçar a segurança psicológica de times, ações exclusivas para pessoas com deficiência no escritório, *check* ergonômico para todos os PcDs e em eventos corporativos.



6. CULTURA SAUDÁVEL:

corresponde às práticas culturais que influenciam na saúde mental e bem-estar, com micro pilares como cultura de bem-estar, liderança centrada no ser humano, incentivo ao descanso e recuperação e compromisso com o meio ambiente. É nesse pilar que ações como Certificação ISO14.001, pesquisas internas (clima, engajamento, liderança etc.), vagas afirmativas, trilhas de desenvolvimento de líderes e incentivos à desconexão (dia do foco, *day off* de aniversário e bloqueio para almoço) se concentram.



7. TECNOLOGIAS:

nesses últimos pilares consolidamos as tecnologias presentes no dia a dia de trabalho que também contribuem para a saúde mental e bem-estar, como nossos canais de comunicação, plataforma de desenvolvimento que apoia na mensuração de sentimentos, Teams e a Oriente.me.



Mensagem

O respeito às diferenças e a valorização de um ambiente diverso, equitativos e inclusivo sempre fez parte da cultura Alelo, mas vem se intensificando desde 2018 com a criação do programa Todes pela Diversidade e Inclusão e alcançando novos marcos também nas frentes Ambientais e de Governança desde a criação da área de ESG em 2022.

O ano de 2023 consolida os primeiros passos de uma jornada de sustentabilidade em construção e vivida todos os dias, com importantes marcos como nosso primeiro inventário de emissões de carbono, 3º Censo de Diversidade e Inclusão, programas de mentoria, ações de voluntariado, entre outros projetos.

Sabemos que a jornada está apenas começando e nos comprometemos a sermos cada vez mais sustentáveis no impacto que temos na vida de milhões de pessoas todos os dias.

Convido a todos e todas a conhecerem nossas ações e a construirmos juntos negócios que criam valor para o mundo.

**Soraya Bahde ,
Diretora de Gente e Transformação da Alelo**

5.1.3. **+** **livelo**

(GRI 403-1| 403-6)

O programa “Ponto de Equilíbrio” reúne as práticas Livelo dedicadas a promover o bem-estar e qualidade de vida da equipe a partir de benefícios e outras iniciativas para garantir um olhar cuidadoso e genuíno para a saúde integral das pessoas, além de ampará-las em qualquer situação.

A base conceitual do Programa é a **Roda da Vida**, ferramenta de autoconhecimento, que considera a saúde de forma integrada e consolida as facilidades dedicadas ao **âmbito pessoal, profissional, relacionamentos e qualidade de vida**. Periodicamente, as práticas são revisadas conforme as demandas da empresa e necessidades trazidas pelo time em diferentes momentos de escuta para poder aprimorá-las constantemente.

Em 2023, o programa ganhou duas novidades. A primeira delas foi o **Café com Terapia**, ação cruzada com desenvolvimento da liderança, em que gestoras e gestores são capacitados para lidar com o tema de saúde mental com mais profundidade e conduzir situações específicas junto ao time a partir de protocolos pré-estabelecidos. A iniciativa ainda reforça nosso compromisso com o **Movimento Mente em Foco**, iniciativa da ONU da qual a Livelo é signatária e que reúne organizações brasileiras no combate ao estigma e preconceito social sobre saúde mental por meio de seis compromissos, que seguimos à risca.

Já no âmbito Profissional, foi lançada uma **Trilha de Educação Financeira** composta por sete módulos. Seu objetivo é promover reflexões sobre como a sustentabilidade financeira pode impulsionar o propósito de vida, considerando metas e rendimentos. Ao fomentar o consumo sustentável, a iniciativa está alinhada à estratégia ESG e um dos ODS da ONU que a companhia segue.

Para reforçar seu compromisso e facilitar o acesso ao cuidado com a saúde mental, a Livelo é parceira do Zenklub e oferece duas sessões de 50 minutos ao mês com os profissionais da rede. A empresa fornece todo um ecossistema de prevenção, promoção e tratamentos focados em saúde emocional corporativa.

Além disso, práticas correntes como o modelo de **trabalho híbrido, horário flexível e a “Quarta em Foco”**, que foram implementadas a partir de sugestões da equipe, ajudam a promover um ambiente com mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.





5.2. Relações com as Comunidades

(GRI 413-1)

5.2.1. alelo

A Alelo acredita que o essencial da vida é para todos e busca apoiar de forma ativa intuições de impacto nas comunidades em que seus colaboradores estão inseridos, tanto com ações de voluntariado através do programa Gente Boa, quanto em ações institucionais.

O programa Gente Boa é estruturado em quatro ligas que se reúnem quinzenalmente para discutir e elaborar ações para endereçar questões sociais com foco em idosos, crianças, pets e meio ambiental. A definição dos temas de trabalho é realizada por meio de pesquisas entre os colaboradores.

Durante o ano de 2023, as ligas do Gente Boas fomentaram diversas ações que impactaram mais de 600 pessoas nas comunidades de Barueri e São Paulo:

Ação de compra de Lanchinhos Escolares (CEPAC):

ação organizada pela Liga das Crianças de doação de 1.780 alimentos para 360 crianças em fevereiro.

Ação Na pegada do Coelho (CEPAC):

ação organizada pela Liga das Crianças de doação de 100 ovos de Páscoa para 100 crianças em abril.

Ação Aquecendo Corações: durante as comemorações de 20 anos de aniversário Alelo, todas as ligas se uniram para doar agasalhos e alimentos para 150 pessoas em situação de vulnerabilidade. Dez voluntários participaram também da preparação, embalo e entrega das refeições.

Ação Estrela da Mama no outubro Rosa: doação de 205 calças jeans para confecção de peças em apoio a ONG que acolhe mulheres com câncer de mama. Ação de todas as ligas em parceria com o grupo de afinidades de mulheres.

Doação de cestas básicas para Idosos Trans: ação organizada pelo Grupo LGBT+ em parceria com a liga dos idosos que doou 66 cestas básicas a ONG Eternamente Sou em dezembro.

Além das ações estruturadas pelas ligas, são divulgados constantemente ações externas, como apoio às vítimas de chuvas e outras condições climáticas no litoral de São Paulo e nos estados do Sul do país, para incentivar e orientar nossos colaboradores que queiram apoiar outros projetos.

Em 2023, a empresa assinou pela segunda vez o patrocínio do time feminino do Barueri Volleyball Club (BVC), que reflete o posicionamento de preocupação com a sociedade: a sede na cidade de Barueri, o DNA com forte atuação em ESG e a busca pelo estímulo à inclusão e ao desenvolvimento profissional de jovens mulheres por meio do esporte.





5.2.2. **+** Lívolo

(GRI 413-1)

A Lívolo acredita que, ao unir forças, é possível fazer a diferença. Por isso, através do seu Programa de Voluntariado, assume papel protagonista para construir uma sociedade melhor. A iniciativa existe desde 2017 e, neste ano, engajou mais de 100 colaboradores em 5 grandes ações:

Ação de Voluntariado Com o Time:

No Dia das Crianças, a Lívolo esteve presente na “SAF – Associação de Apoio a Família”, instituição que promove o **desenvolvimento social de crianças e adolescentes através do acesso a arte, cultura e fortalecimento de vínculos familiares na região do Parque Imperial, em Barueri**. Na ação, voluntários e crianças compartilharam brincadeiras e lanches. Para tornar o Natal de quem mais precisa mais especial, a empresa apoiou duas instituições.

A primeira delas é a **Associação da Vila Ilhéus**, que realiza atividades socioassistenciais para **crianças e jovens que residem no bairro Jardim Silveira, em Barueri**. Os voluntários aproveitaram com as crianças um café da manhã muito especial recheado de brincadeiras e dança, além de presentear os com panetones arrecadados pelo time para tornar o Natal de cada um ainda mais doce.

A segunda ação foi em parceria com a **Casa Florescer**, que é o **maior centro de acolhida para mulheres transexuais e travestis da América Latina**. Na ação, idealizada pela Squad LGBTQIAPN+ da Lívolo, o espaço recebeu 15 voluntários em uma ceia com as atendidas pela instituição, com direito a performances artísticas e muita conexão.

O Programa de Voluntariado Lívolo foca em dois públicos principais: **comunidades vulneráveis que atendem moradores da região de Barueri, próximas ao escritório da companhia; e centros de acolhida e instituições alinhadas a nossa estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão.**

Mentoria e Carreira: em parceria com o CEPAC Barueri, reuniu mentores e facilitadores voluntários que conduziram uma trilha de capacitação personalizada para preparar os jovens atendidos pela instituição para o ingresso no mercado de trabalho.

McDia Feliz: a Lívolo se fez presente na campanha anual do McDonald's em que toda a renda líquida obtida através das vendas do Big Mac é revertida para o Instituto Ronald McDonald e para o Instituto Ayrton Senna em benefício de crianças e jovens do Brasil.

Desta vez, a Lívolo apadrinhou três restaurantes - em São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. Também foi possível utilizar pontos Lívolo via Pix direto no caixa para garantir a doação adicional de 10% do valor consumido, feita pela Lívolo. Por meio do Programa de Voluntariado, diversos funcionários também estiveram presencialmente nos restaurantes com o objetivo de maximizar o valor doado.





5.3. Leis de Incentivo Fiscal

(GRI 203-1 | 203-2)

5.3.1. alelo

(GRI 203-1 | 203-2)

A Alelo é uma grande apoiadora de projetos que fomentam o esporte, a educação, a cultura, o empreendedorismo e o desenvolvimento de crianças, jovens, adultos e idosos. Por meio das Leis Federais de Incentivo à Cultura (Lei Rouanet), ao Esporte, do FUMCAD - FIA (Fundo da Criança) e do Fundo do Idoso, anualmente incentivamos diversas ações que colaboram na evolução de uma sociedade mais justa e diversa. No ano de 2023, incentivamos os projetos:

Espectáculo Frozen:

O projeto cultural promove o acesso ao espetáculo musical infantil inspirado na obra clássica de Walt Disney: Frozen, uma aventura congelante.

Instituto Baccarelli:

O projeto, com sede em São Paulo, de ensino musical gratuito promove a inserção de crianças e jovens em situação de vulnerabilidade em uma realidade mais otimista. Contribui com o desenvolvimento social e oferece aos alunos a oportunidade de profissionalização musical.

Escola do Dinheiro:

O projeto ensina e educa crianças e adolescentes sobre a importância do dinheiro e das escolhas que fazemos hoje e dos impactos futuro. Promove atividades práticas de educação financeira nas escolas públicas de São Paulo.

IPPE – Instituto de Pesquisa e Projetos Empreendedores: Projeto Depende de Nós

O projeto, com sede em Belo Horizonte, realiza a capacitação de idosos, por meio do conhecimento e de ações educacionais, tais como: cursos, palestras, workshops, consultorias e laboratório prático, que possibilitem mais acesso à Inovação, Marketing Digital, Empreendedorismo, Plano de Negócios, Administração de Finanças e muito mais.

BVC - Barueri Volleyball Club:

O projeto, com sede em Barueri, atua na formação de jogadoras femininas de voleibol, entre 11 e 20 anos, do Brasil. Além da formação técnica e tática é oferecido às atletas acompanhamento nutricional, médico e psicológico, moradia e alimentação.

CEPAC Barueri/ Projeto #Somos Protagonistas:

O projeto atende adolescentes e visa estimular o protagonismo pessoal e social a partir do fomento à reflexão e criação de projeto de vida, com ações progressivas e contextualizadas de acesso à cultura, ao esporte e ao lazer, reduzindo o trabalho infantil, o impacto na evasão escolar e melhorando o convívio familiar.

Conectividade + 60

O projeto atua no desenvolvimento de habilidades e acesso às novas tecnologias e meios de informação dos idosos. Com sede em Fortaleza, oferece atividades educativas personalizadas para estimular a autonomia e geração de renda.

Espectáculo Matilda - O Musical:

O projeto cultural, apresentado pelo Ministério da Cultura, é um musical infantil que conta a história de uma garotinha especial e cheia de imaginação e inteligência. Inspirado no romance do escritor britânico Roald Dah, o espetáculo, com sessões em São Paulo, ganha vida no palco a partir da história do clássico longa-metragem homônimo.

Espectáculo Jovem Frankenstein:

O projeto cultural promove o acesso ao espetáculo de comédia musical que teve sua estreia na Broadway, em 2007. Com realização em São Paulo e Rio de Janeiro, o espetáculo é inspirado no clássico "Frankenstein", publicado em 1818. Destinado ao público infanto-juvenil e adulto.



5.3.2. + nível

(GRI 203-1 | 203-2)

A agenda de projetos incentivados da Lívolo aporta instituições confiáveis, que fazem a diferença na sociedade e na vida das pessoas em situação de vulnerabilidade social. Através das Leis Federais de Incentivo ao Esporte (LIE), Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (FUMCAD) e Fundo Nacional do Idoso (FNI), a Lívolo patrocina projetos alinhados à sua estratégia ESG. Em 2023, os projetos apoiados foram:

CEPAC Barueri/ Projeto Eu Sou Protagonista

O projeto atende 60 adolescentes visando estimular o protagonismo pessoal e social a partir do fomento à reflexão e criação de projeto de vida, com ações progressivas e contextualizadas de acesso à cultura, ao esporte e ao lazer, reduzindo o impacto na evasão escolar, melhorando o convívio familiar e reduzindo o trabalho infantil.

CEAP | Ensino Complementar Intensivo

Escola profissionalizante gratuita, oferecendo cursos técnicos para jovens entre 10 e 18 anos que se encontram em situação de alta vulnerabilidade social. São cinco cursos de Educação Complementar: Robótica Básica, Robótica e Automação, Introdução à IOT, IOT Aplicado e Criatividade e Inovação.

Projeto Gael | Ventos da Cidadania

O projeto tem como objetivo democratizar o acesso de jovens à prática do esporte da vela e, dessa forma, contribuir para a transformação social na vida dos seus beneficiários. Visa ampliar o acesso aos esportes náuticos como instrumentos de educação, de estímulo à profissionalização, de construção da cidadania e de inclusão social.

Instituto Esporte Mais/ Futebol pela Igualdade

Criado em 2015 para reduzir as barreiras de acesso e permanência de meninas e mulheres no esporte, o projeto proporciona espaços seguros e inclusivos para que meninas e mulheres possam desenvolver suas habilidades esportivas e para a vida. Baseado em 3 pilares: esporte, educação e empoderamento, o Futebol pela Igualdade já impactou mais de 1 mil mulheres em Fortaleza.

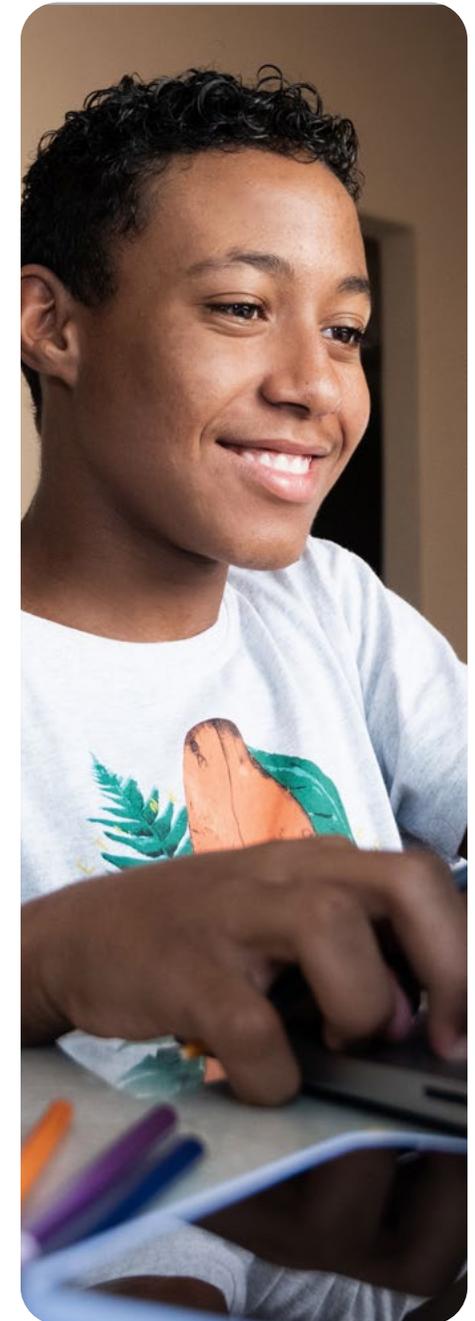
Rede Longevidade | Jornada Estar

Promover a Educação em Longevidade através da Jornada ESTAR gerando e disseminando conteúdo para melhorar a qualidade de vida de pessoas idosas e envelhescentes, além de impulsionar o desenvolvimento de parceiros e lideranças que ampliem o alcance do ecossistema a favor da causa.

Entre 2020 e 2021 o EVI-Educação para a Vida, ampliou a jornada do aplicativo e desenvolveu uma plataforma exclusiva de educação à distância. Nestas iniciativas foram envolvidas mais de 2.000 pessoas. Agora no próximo ano, no presente projeto, a Jornada ESTAR, pretende avançar gerando e disseminando novos conteúdos.

Instituto Idear / Chá Tecnológico

O Chá Tecnológico visa promover a inclusão digital da população idosa através da capacitação e acesso às tecnologias digitais e internet, priorizando os idosos de baixa renda, e complementando as atividades com oficinas que envolvam o bem-estar e a saúde, em áreas como Desenvolvimento Cognitivo, Culinária, Ginástica, Turismo Virtual, Cidadania, dentre outras. Conectar gerações, aproximar pessoas e acessar o mundo de novos aprendizados através da inclusão sociodigital de pessoas com mais de 60 anos de idade, são alguns dos objetivos do Projeto Chá Tecnológico e Social.





5.4. Diversidade, Equidade e Inclusão

(GRI 2-7)

No Grupo EloPar, temos como cultura e objetivo atuar nas frentes de Diversidade, Equidade e Inclusão, com o propósito de gerar impactos nos negócios e na sociedade ao nosso entorno respeitando suas interseccionalidades.

Compreendemos que a diversidade é uma das maiores fortalezas e valorizamos que cada um possa oferecer o melhor de si, de acordo com suas vivências, crenças e habilidades dentro do ambiente corporativo de acesso igualitário para todos, firmando o compromisso em fornecer um ambiente saudável livre de preconceitos e/ou discriminações para que toda pessoa se sinta confortável e respeitada.

A nossa responsabilidade e compromisso em garantir um ambiente seguro permeia nossa cultura através do alinhamento com nossos colaboradores, fornecedores e parceiros. Nosso foco principal é que a pauta de diversidade ultrapasse as ações pertinentes da área e se permeie em todas as ações do grupo, tornando-se nosso DNA.





5.4.1. Nossa Gente eloPar (GRI 2-7)

O compromisso da EloPar com a diversidade iniciou da forma

mais autêntica possível: buscando dentro da nossa essência – nossa gente! Está em nossa cultura o compromisso de exaltar e valorizar a visão singular de cada indivíduo, bem como sua história e cultura. Como holding do grupo, nossa missão é também integrar pessoas, reconhecendo a multiplicidade de necessidades, habilidades e perspectivas; pensando nisso, nasceu o EloParaTodos. O Programa iniciou as atividades em 2021 com o intuito de criar um ambiente cada vez mais inclusivo através do investimento em sensibilização do nosso público, desenvolvimento de um ambiente seguro física e psicologicamente para grupos minorizados e promover equidade e respeito à diversidade em todas as formas possíveis.

Valorizamos a diversidade em todas as suas formas e reconhecemos a importância de um ambiente diverso! Nosso compromisso é contínuo e seguimos no objetivo de tornar o nosso espaço cada vez mais acessível.

Trabalhamos olhando para grandes pilares como: gênero, orientação sexual, raça, etarismo e pessoas com deficiência. Temos um fórum com colaboradores que firmaram o compromisso em contribuir com as temáticas pertinentes, além do calendário anual de diversidade que alinha as datas celebrativas junto às causas e possíveis ações corporativas e/ou sociais.

Sobre o pilar de gênero, olhando para o quadro de colaboradores da EloPar, **49% é composto por mulheres, no Brasil a representação de mulheres na população é de 51%**. Este número vai alinhado com nosso compromisso referente a fornecer oportunidades cada vez mais igualitárias para mulheres além

do ingresso ao mercado de trabalho, mas fornecendo oportunidade de aperfeiçoamento e crescimento de carreira, bem como investimento em desenvolvimento.

O Brasil é um país diverso em pessoas e histórias, buscamos trazer essa diversidade para nosso ambiente, a EloPar possui **26% do seu quadro de colaboradores formados por pessoas autodeclaradas como pretas ou pardas e 5% autodeclaradas como amarelas**. Segundo o IBGE, 56% da população brasileira se autodeclara como preta ou parda e 0,40% é formada por pessoas amarelas. Continuamente firmamos nosso compromisso na luta antirracista e discriminatória por raça, etnia ou outros fatores dentro das interseccionalidades, investindo em letramento para sensibilização e maior colaboração de todos no que tange respeito às diferenças e segurança psicológica.

Alinhado com o compromisso de buscar fornecer maior acessibilidade ao mercado de trabalho, nosso quadro possui **5% de colaboradores com deficiência**. Estando acima do que a cota define em lei, a EloPar reforça a visão empática e consciente de que cada indivíduo é único e que todos possuem habilidades singulares que



contribuem para a construção da nossa cultura corporativa e de fortalecer nossos negócios.

Como parte de um ambiente colaborativo e diverso, **o nosso público autodeclarado LGBTQIAP+ representa 5% do quadro da companhia**. Reforçamos o compromisso com a causa da comunidade e de nos posicionar contra qualquer forma discriminatória e/ou homofóbica dentro ou fora do grupo. Além de ações de letramento e de conscientização, buscamos firmar o acolhimento com ações sociais que apoiem o público em questão.

A EloPar é uma empresa que ressalta a importância da multiplicidade de vivências, com isso, não seria diferente quando falamos do público geracional. Nosso quadro é composto por **12% de colaboradores 50+** distribuídos em diversos níveis hierárquicos diferentes, respeitando a pluralidade de trajetórias e objetivos de carreiras, bem como as trocas e valorização de experiências e histórias. No Brasil, o quadro representativo desta população é de 27%.

A trajetória referente ao tema de Diversidade, Equidade e Igualdade na EloPar vem sendo trabalhada e compartilhada com diversas áreas, de forma que seja valorizada a pluralidade de um tema tão rico e com tanto a ser feito, por isso, não poderia ser diferente, para falarmos de um assunto tão importante como pessoas é fundamental que todos sintam-se bem representados e confortáveis em contribuir com o tema.



5.4.2. Nossa Gente (GRI 405-1)

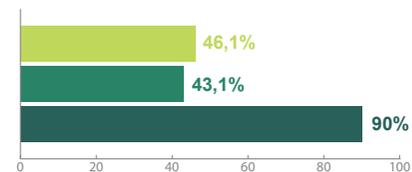


A Alelo e a Veloe buscam representar a identidade da população brasileira da qual se orgulham não somente nos produtos, serviços e soluções, mas também na composição das pessoas que integram os seus times. Para nós, a representatividade é essencial e a busca por um quadro de colaboradores cada vez mais próximo da realidade do Brasil é mensurada bianualmente via Censo e trabalhada internamente como um objetivo.

Em 2023, concluímos o ano com 1.295 colaboradores, sendo:

Mulheres

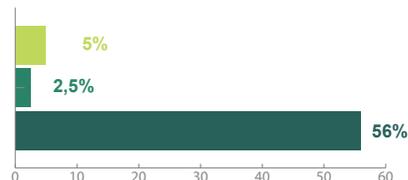
- Colaboradores
- Liderança
- Representatividade das mulheres na Alelo



Mulheres: 46,1% de todos os colaboradores e representando 43,1% de toda a liderança. Quando comparado a população brasileira, a representatividade das mulheres na Alelo corresponde a 90% da representatividade brasileira.

Pessoas com Deficiência

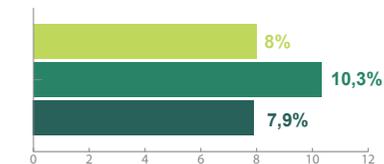
- Colaboradores
- Liderança
- Comparado a população brasileira na Alelo



5% de todos os colaboradores e representando 2,5% de toda a liderança. Quando comparado a população brasileira, a representatividade de pessoas com deficiência na Alelo corresponde a 56% da representatividade brasileira.

Pessoas com 50 Anos ou Mais

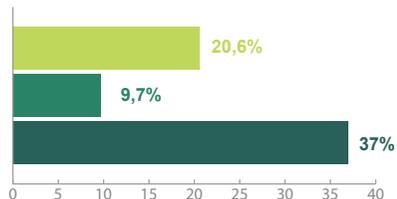
- Colaboradores
- Liderança
- Comparado a população brasileira na Alelo



8% de todos os colaboradores e 10,3% da liderança. Quando comparado a população brasileira, a representatividade de pessoas de 50 a 69 anos na Alelo corresponde a 7,9% da representatividade brasileira.

Pessoas Negras

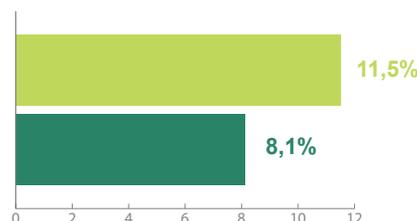
- Colaboradores
- Liderança
- Comparado a população brasileira na Alelo



20,6% de todos os colaboradores e representando 9,7% de toda a liderança. Quando comparado a população brasileira, a representatividade de pessoas negras na Alelo corresponde a 37% da representatividade brasileira.

Pessoas da Comunidade LGBTQ+

- Colaboradores
- Liderança



11,5% de todos os colaboradores e 8,1% de toda a liderança.

5.4.3. Nossa Gente **+lívolo** (GRI 405-1)



A Lívolo se orgulha de ser uma empresa empenhada em representar fielmente a diversidade brasileira. Não apenas buscamos refletir essa representatividade em nossos produtos, serviços e soluções, mas também valorizamos a composição do nosso time, que reflete a pluralidade do povo brasileiro. Para nós, a diversidade é essencial e a medimos regularmente através de avaliações como o Censo e é um objetivo que trabalhamos internamente para alcançar e superar. Temos 585 colaboradores, considerando estagiários, aprendizes e *experts*. Destes:

47%

são mulheres, sendo que **45,5%** dos cargos de gestão são ocupados por elas.



53%

são homens e a liderança da Lívolo é masculina.



22,5%

dos funcionários se autodeclararam negros. **7%** dos líderes se auto declaram negros.



12,4%

se identificam como LGBTQIAPN+, segundo o último censo.



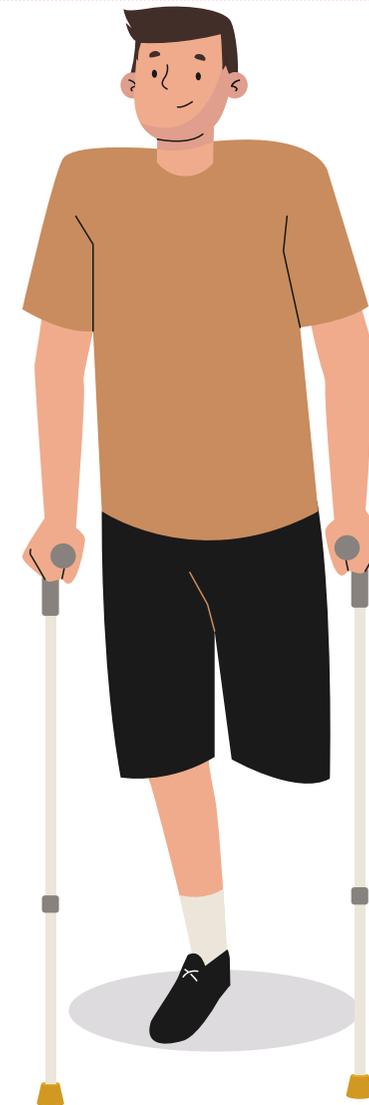
2,5%

da base possui 50 anos ou mais. **4,9%** dessa categoria são líderes.



4%

da equipe possui algum tipo de deficiência.





5.5. Programas e Ações Afirmativas de Diversidade, Equidade e Inclusão

(GRI 2-7)

No Grupo EloPar, temos como cultura e objetivo atuar nas frentes de Diversidade, Equidade e Inclusão, com o propósito de gerar impactos nos negócios e na sociedade ao nosso entorno respeitando suas interseccionalidades.

Compreendemos que a diversidade é uma das maiores fortalezas e valorizamos que cada um possa oferecer o melhor de si, de acordo com suas vivências, crenças e habilidades dentro do ambiente corporativo de acesso igualitário para todos, firmando

compromisso em fornecer um ambiente saudável livre de preconceitos e/ou discriminações para que toda pessoa se sinta confortável e respeitada.

A nossa responsabilidade e compromisso em garantir um ambiente seguro permeia nossa cultura através do alinhamento com nossos colaboradores, fornecedores e parceiros. Nosso foco principal é que a pauta de diversidade ultrapasse as ações pertinentes da área e se permeie em todas as ações do grupo, tornando-se nosso DNA.



5.5.1. eloPar

Na EloPar, o calendário de DE&I buscou englobar todos os aspectos pertinentes aos grupos minorizados visando não apenas a inclusão em nosso ambiente, mas buscando gerar impactos na sociedade como um todo.

As ações foram:



Letramento. Em 2023 reforçamos campanhas através de comunicados em datas celebrativas, prezando pelo letramento do nosso público interno, proporcionando rodas de conversas sobre os temas e atividades lúdicas que reforcem nossas práticas.



Lançamento Fórum EloParaTodos. Unimos forças com nossos colaboradores que se inscreveram para compor o grupo de afinidade relacionado à diversidade. Atualmente o grupo é composto por 18 pessoas que atuam frente à interseccionalidades pertinentes.



Workshop Saúde Mental. Reunimos nossa liderança em encontros presenciais para falarmos da importância de fornecer um ambiente seguro psicologicamente para nossos colaboradores.



InCompany Apoiando Sonhos. Abrimos as portas do nosso grupo para pessoas empreendedoras que se identificam em grupos de diversidade no quesito raça, orientação sexual, PCD, gênero e faixa etária.



Campeonato Mês do Orgulho LGBT. Em julho iniciamos o campeonato de futebol composto por colaboradores de todo o grupo com o intuito de arrecadar alimentos para a instituição EternamenteSOU que atende o público LGBTQIAP+ 50+ na cidade de São Paulo.



Acessibilidade. A área de Facilities disponibilizou cadeiras em todo o escritório visando maior comodidade para o público de pessoas com sobrepeso e mesas com regulagem de altura automatizada.



Workshop Liderança na Gestão de Diversidade.

Durante o ano de 2023 unimos nossa liderança para falar sobre o papel dos líderes na gestão de diversidade e o impacto de sua posição no compromisso com o programa.



Lançamento Sentir na Pele. Os integrantes do grupo de afinidade EloParaTodos iniciaram a série Sentir Na Pele onde trarão colaboradores do grupo para falar sobre suas vivências dentro e fora do mundo corporativo no que tange o tema e suas interseccionalidades, gerando um ambiente seguro para compartilhar suas histórias de vida.



Semana Mundo de Benefícios. Entre as atividades realizadas no nosso evento, recebemos uma consultoria que ensinou aos colaboradores do grupo saudações em libras e apresentaram aspectos sobre a necessidade de inclusão de pessoas surdas.



Programa de Mentoria. Realizamos um programa com todos os colaboradores da EloPar com a oportunidade de realização de mentoria com nossa liderança, visando seu desenvolvimento de carreira.

Nossos treinamentos são voltados para todo o público EloPar e reforçamos nosso compromisso em gerar equidade nas oportunidades internas, refletindo em grande parte do nosso público interno realizando treinamentos pertinentes a sua área de atuação



5.5.2. alelo veloe

A Diversidade, Equidade e Inclusão faz parte da cultura da Alelo e da Veloe: e trabalhada, com a prioridade e consistência desde a criação do Programa Todes pela Diversidade & Inclusão em 2018. O ano de 2023 foi um ano importante para a evolução do tema na organização, uma vez que a estratégia ganhou novas frentes de atuação com a criação dos grupos de afinidades de Corpos e Gerações, além do ciclo de OKR TODES divulgado e acompanhado por toda a organização.

A Rede de Diversidade, Equidade & Inclusão é estruturada com uma atuação em 4 grandes pilares, sendo esses: Conscientização e Letramento; Desenvolvimento da Liderança; Ações de Impacto e Métricas. Os quatro temas trabalhados na organização atuam em todos os pilares para garantir que a atuação dos grupos ocorra de maneira alinhada a estratégia e propósito da organização, além de garantir sua priorização clara para todos os colaboradores.



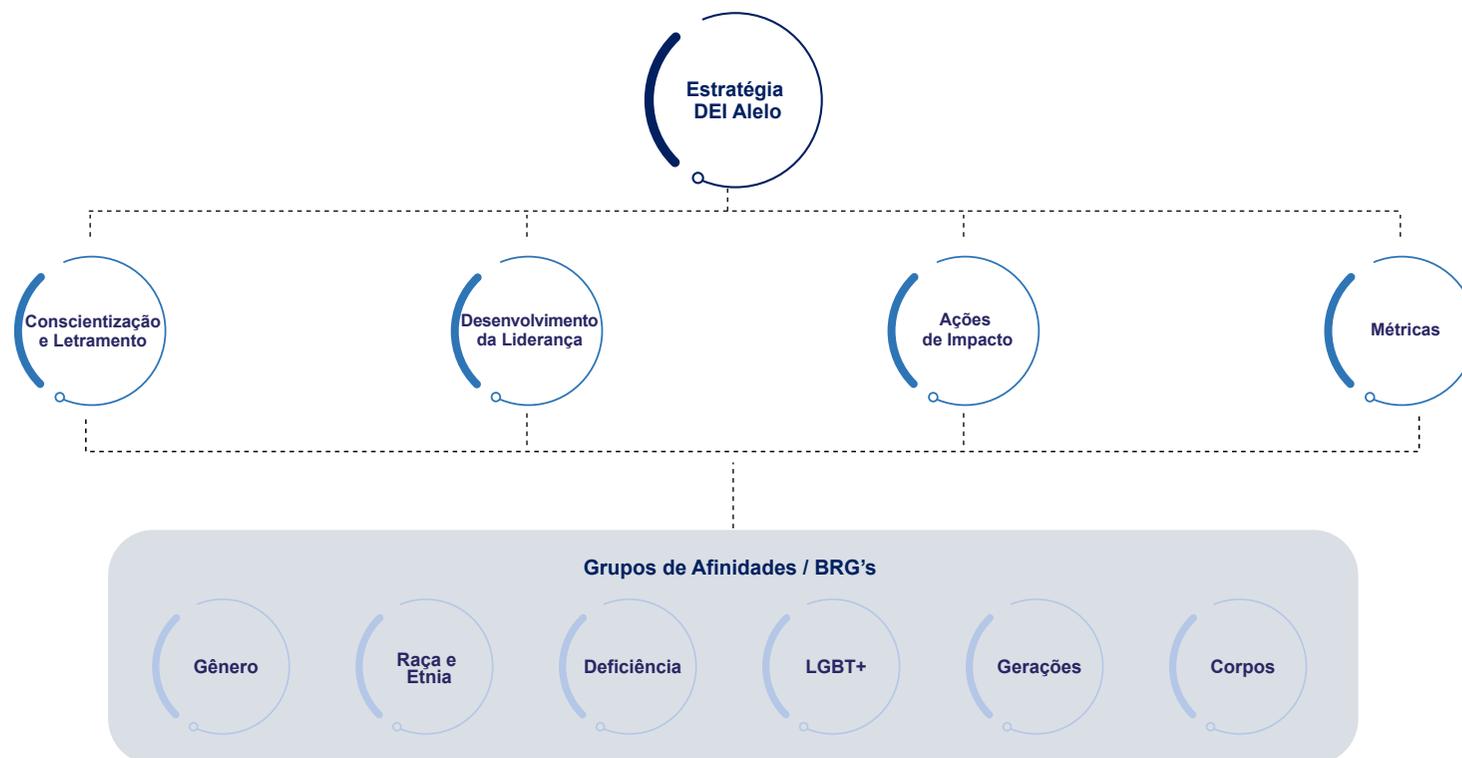
O pilar “conscientização e letramento” concentra as ações de sensibilização, compartilhamento de conteúdo e capacitação dos colaboradores para a formação de uma sociedade dentro e fora da organização com maior conhecimento, empatia e tolerância com as diferenças. Em 2023, destacam-se as seguintes ações:

- **Semanas temáticas** – semana da mulher, semana do orgulho LGBTQ+, semana setembro verde e semana da consciência negra: com rodas de conversas, palestras educativas com lideranças internas e clientes, além de Happy Hours de engajamento para toda organização. Destacam-se os temas de escanteamento social das pessoas negras, carga mental da mulher e inserção de pessoas trans no ambiente de trabalho.

- **Trilha TODES na Universidade Corporativa:** Lançamento da trilha de conteúdos sobre diversidade & inclusão para toda organização, que aborda temas como vieses inconscientes, siglas LGBTQ+, desigualdade de gênero, capacitismo, entre outros.

- **Conexão com eventos:** em todos os eventos corporativos, como Festa de Final de Ano, Visita da Família a Empresa e Convenção de Vendas, o tema de diversidade e inclusão permeia toda a entrega, seja por comunicados direcionados sobre respeito e assédio, jogos temáticos e atividades específicas para abordar o tema ou mesmo a fala da alta liderança destacando o propósito da conexão, mostrando que abordar a diversidade faz parte da nossa cultura.

No pilar “desenvolvimento da liderança” abordamos as ações específicas para líderes, nas quais se destacam:



- **Trilha de formação para média liderança (coordenadores e gerentes):** A trilha de formação para Coordenadores contou com 8h de formação em diversidade e liderança inspiradora, com adesão de 56% do público-alvo. Já a formação para o nível de Gerentes teve 4h e uma média de 45% de participação, com conteúdos como: o valor de D&I para as organizações, privilégios e ineficiência, vieses inconscientes e o impacto no mundo corporativo, entre outros.

- **Formação em Liderança Inclusiva para lideranças de RH:** os profissionais da área de Recursos Humanos precisam estar preparados para orientar e agir quando presenciam ou são acionados por gestores e



outros colaboradores sobre o tema de diversidade e inclusão, por isso toda a liderança da área de Gente & Transformação passou por uma formação com 10h de duração.

- **Workshop sobre assédio no ambiente de trabalho:** em parceria com o time de Ouvidoria da EloPar, as lideranças da Alelo participaram de um *workshop* de sobre assédio: conceito, como identificar e agir.

Em “ações de impacto”, trabalhamos ações que façam a diferença tanto interno quanto externamente. Em 2023, as ações de impacto que se destacam são:

- **Vagas afirmativas:** 2023 foi o primeiro ano que trabalhamos vagas afirmativas independentes de programas corporativo e, nesse período, tivemos 19 posições afirmativas trabalhadas e concluídas: 8 posições PcDs, 4 posições Pessoas Pretas e Pardas; 5 posições para mulheres em Tecnologia, 1 LGBTQ+ e 1 Travestigenero. Além das vagas afirmativas, contratamos pessoas dos grupos de diversidade para 69 posições que abrimos como não afirmativas, sendo essas: 2 pessoas 50+, 1 pessoa estrangeira, 4 pessoas do grupo LGBTQ+ 34 mulheres, 25 pessoas pretas e pardas e 3 PcDs.

- **Programas de Mentoria:** fomentar a entrada de pessoas de grupos minorizados é uma importante ação para a representatividade, mas não pode ser tratada de maneira isolada sem o desenvolvimento, engajamento e progressão de carreira. Por isso os programas de mentoria são essenciais para a inclusão e desenvolvimento de todos os colaboradores e, em 2023, a Alelo trabalhou três programas de mentoria com foco em diversidade, equidade e inclusão:

Mentoria We Have a Dream: focada no desenvolvimento de pessoas pretas e pardas em parceria com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial com 21 duplas.

Unboxing: focada em promover a troca entre gerações, nesse programa a mentoria é realizada por jovens de até 26 anos para lideranças da organização. A edição de 2023 contou com 30 duplas.

Mentoria Livre para Crescer Mulheres:

em sua segunda edição junto a Mulheres no Comando, a mentoria é focada em desenvolvimento de carreira feminino através da sororidade, por isso é um programa exclusivamente com mentoras e mentoradas mulheres. Em 2023, o programa teve mais de 150 inscrições e conta com 35 duplas selecionadas que encerram a formação no primeiro semestre de 2024.

O pilar de “métricas” aborda práticas como **indicadores mensais de acompanhamento de representatividade geral e liderança (gênero, etnia, PcD e LGBTQ+), equidade nos reconhecimentos, impacto das ações sociais, emissões de gás carbônico, treinamento regulatórios, entre outros.** Além dos indicadores mensais, em 2023 tivemos **OKR TODES**, com o objetivo “a diversidade e a inclusão fazem nossos times incríveis” e com KR’s para cada grupo minorizado.

A Veloe, como parte integrante da EloPar, reafirma seu compromisso com práticas de sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e governança corporativa. A abordagem ESG da companhia permeia todas as áreas de atuação da empresa, desde a concepção de nossos produtos até a interação com nossos clientes, colaboradores e sociedade, aplicando as seguintes iniciativas.

- **Acessibilidade Digital com Handtalk:** comprometidos com a inclusão, a Veloe implementou a plataforma Handtalk em seu site, garantindo acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva. Em um ano, tivemos mais de 6000 usuários utilizando a plataforma, traduzindo um total de mais de 600 mil palavras.

- **Design Digital Acessível:** nossas plataformas digitais são desenvolvidas com práticas de acessibilidade em mente, garantindo que todos os usuários, incluindo daltônicos e deficientes visuais, possam interagir com facilidade. Nosso Design System Veloe segue padrões rigorosos de acessibilidade, promovendo a inclusão digital.

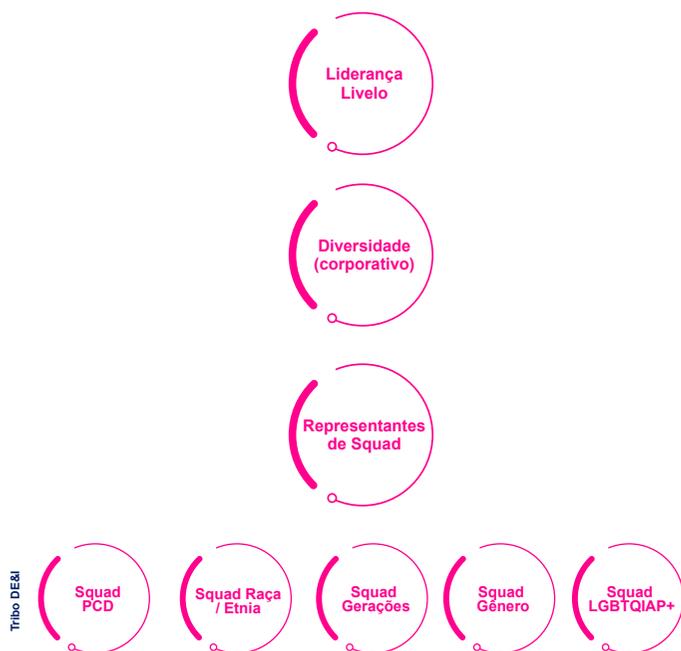


5.5.3. **+** **lívolo**

A Lívolo acredita que oferecer a melhor experiência vai muito além das recompensas que proporciona. É cultivar o brilho nos olhos do time e de todos que fazem a Lívolo ser a empresa que ela é. É possível conferir seu Manifesto Pró-Diversidade aqui. Assim, desde 2020 trabalha o tema Diversidade, Equidade e Inclusão de forma intencional e séria.

A frente é sustentada pela “Tribo de Diversidade, que é composta por 5 Squads que trabalham as 5 frentes prioritizadas: **Gênero, Raça / Etnia, LGBTQIAPN+, Gerações e Pessoas com Deficiência**. Existe também uma profissional responsável pela liderança e suporte dos temas de diversidade junto aos grupos voluntários.

A governança do tema está estruturada conforme abaixo:



A estratégia de Diversidade Lívolo é definida anualmente e passa por 4 etapas principais: **análise de dados e indicadores, como vistos acima, priorização de objetivos, ações para melhorar a representatividade da equipe e letramento.**

Em representatividade, o foco é para programas afirmativos. Em 2023, foram:

- **PrIG:** *startup* social que tem como missão promover a inclusão de jovens que são primeira geração da família a conquistar o ensino superior. A instituição fornece educação de qualidade, com mentorias e um MBA prático. **Na Lívolo, a parceria foi firmada para a contratação de estagiários em MBA em diferentes áreas de atuação. No ano de 2023, 5 novos talentos ingressaram na empresa por meio dessa iniciativa.**
- **Programa Ponto de Partida:** contratação como estagiários por até 2 anos e alocados dentro das áreas de negócio, onde podem aprender na prática sobre a frente de atuação. **A iniciativa contempla dois momentos para desenvolvimento de novas habilidades: no primeiro ano com workshops sobre human skills e no segundo ano sobre hard skills (habilidades de comunicação, técnicas de apresentação e relacionamento e habilidades relacionadas ao nosso trabalho), garantindo foco no negócio (produtos B2B, B2C e Finanças), com trilhas complementares e conteúdos aprofundados na plataforma de aprendizagem da empresa.**
- **Programa Mulheres em Tech:** diferente do programa regular, a trilha de capacitação para esse público é 100% customizada, focada em preparar mulheres para posições na diretoria de tecnologia. **O objetivo é fomentar a diversidade e acelerar o desenvolvimento dessas profissionais, que também são contratadas como estagiárias de MBA e ficam alocadas nas áreas de negócio para aprender na prática e com o apoio de lideranças, mentores e equipe do programa. Em 2023, 5 mulheres foram contratadas nesse modelo.**
- **Experts:** ocado em profissionais 50+ que buscam recolocação profissional e **que contribui na admissão de pessoas diversas – neste caso, com foco em diversidade geracional. Essa prática estimula a troca de experiência, ganho em maturidade e perspectiva global**

para a organização, buscando garantir também representatividade da base de clientes Lívolo. Em 2023, 7 talentos passaram a fazer parte do time.

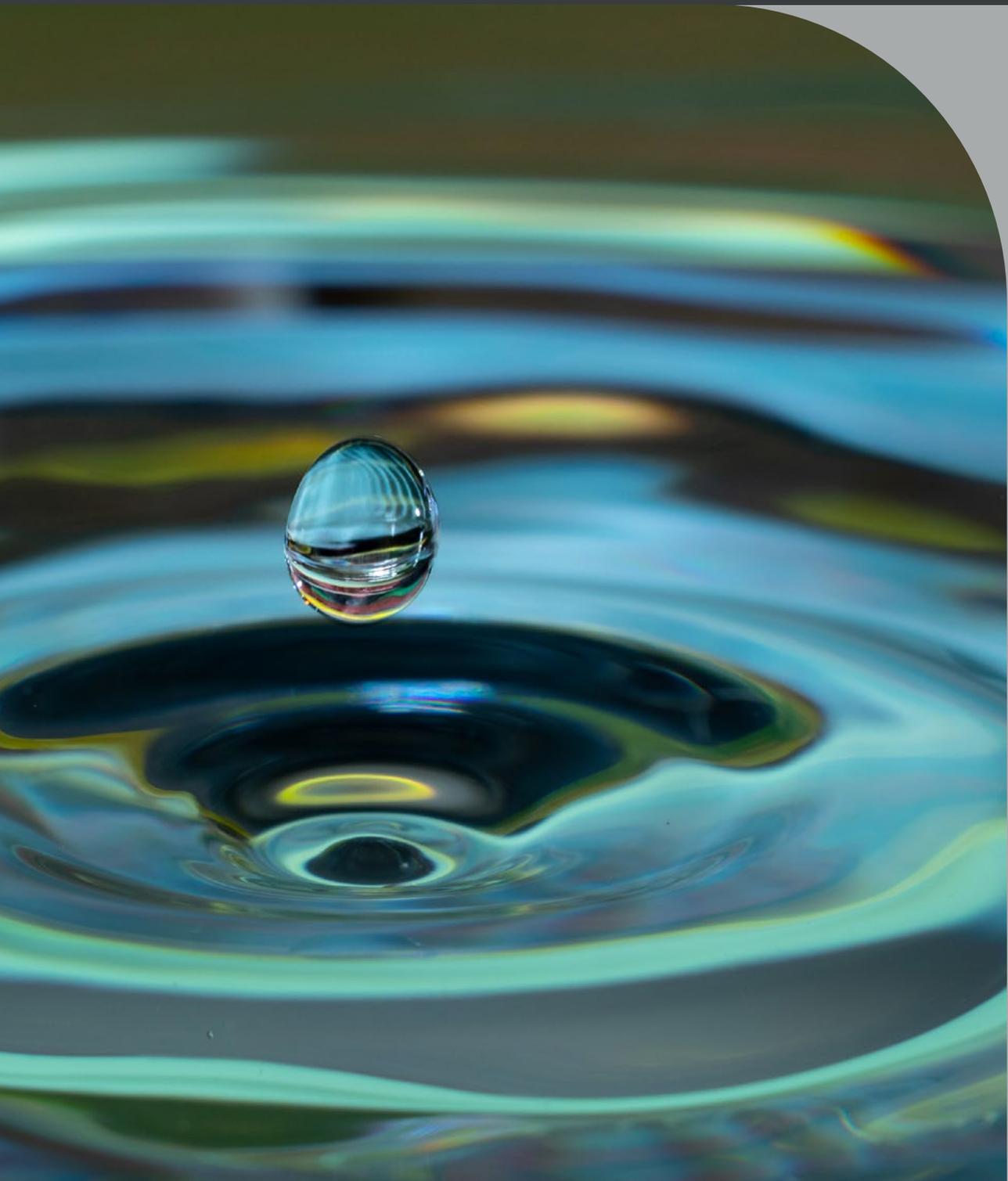
- **Programa de estágio afirmativo:** em parceria com o Carreira Preta, a Lívolo realizou uma turma de estágio afirmativa em 2023 para pessoas negras considerando sua interseccionalidade. **A iniciativa viabilizou a contratação de 18 jovens com esse perfil.**

Além dos programas específicos, existe também um banco de talentos específico para candidatos diversos, fortalecendo a marca empregadora Lívolo com foco nesse público. Todos os processos seletivos são conduzidos por profissionais letrados em Diversidade e Inclusão, que foram preparados para trabalhar o pilar em toda a jornada do candidato.

Todos os funcionários que fazem parte da equipe passam por um processo de letramento que envolve temas corporativos, como **Vieses Inconscientes**, disponibiliza trilhas exclusivas para cada uma das nossas 5 frentes de atuação: **Antimachismo, Antirracismo, AntiLGBTfobia, Anticapacitismo e Anti Etarismo**. Além de treinamentos formais, régua de comunicação, palestras, e outras estratégias.

Em 2023, foi realizado o primeiro “**Mês da Diversidade**” da companhia, com **uma série de encontros e ações para promover equidade e inclusão na empresa** e que contou com mais de 12 horas de conteúdos síncronos, ambientação de todo o escritório e a distribuição do livro “Pequeno Manual Antirracista”, da Djamilia Ribeiro para toda a equipe. Mais de 75% dos funcionários se conectaram em pelo menos um fórum síncrono e 60% deles em 4 ou mais.

Os esforços e práticas de Diversidade e Qualidade de Vida focam em promover um verdadeiro local incrível para se trabalhar e para que, na Lívolo, seus colaboradores possam viver o momento mais incrível de suas carreiras.



6. Práticas de Gestão e Impacto Ambiental

(GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5)

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - GRUPO ELOPAR

6.1. Ações realizadas durante o ano de 2023

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



No Grupo EloPar buscamos formas constantes de melhorar nosso desempenho ambiental e reduzir os impactos das nossas atividades no meio ambiente e nas comunidades em que estamos inseridos.



Certificação ISO 14.001

Todas as Empresas do Grupo EloPar são certificadas ISO 14001. Essa certificação permite que nossas empresas tenham uma relação de equilíbrio com o meio ambiente e reduzam o impacto gerado.



Certificação LEED Gold

Nosso prédio possui a certificação LEED Gold, que promove práticas sustentáveis na construção, com redução drástica da emissão de gases tóxicos, beneficiando sociedade e meio ambiente.



Eficiência energética e recursos naturais: tomamos diversas medidas internas para reduzir o consumo de recursos naturais, como reutilização de água e sistema de retenção de calor, tratamento de esgoto, controle por impressão digital, uso de águas pluviais e torneiras com arejadores para economia de água.



Sistemas elétricos: nossos sistemas elétricos incluem iluminação controlada, circuitos seletivos, uso de inversores de frequência, sensores de presença, equipamentos de ar condicionado eficientes e regeneração de energia nos motores dos elevadores.



Coleta Seletiva: realizamos a coleta seletiva de resíduos nas instalações do Grupo EloPar. Além disso, realizamos campanhas para o descarte e reciclagem de materiais como eletrônicos, lacres e pilhas. Além disso, através da Alelo disponibilizamos máquina de papa-cartão para que cartões eletrônicos sem validade sejam reciclados e reutilizados.



Redução do uso de plástico: os copos plásticos antes presentes no escritório das empresas do Grupo EloPar foram 100% substituídos por copos produzidos a partir da fécula de mandioca ou por copos de papel. Também substituímos as garrafas PETs por latas.



Eliminação de produtos químicos de limpeza: os produtos químicos utilizados na higienização do escritório de nossas empresas foram 100% substituídos por água de ozônio, que é não poluente



6.2 Indicadores Ambientais

Nossos indicadores de impacto ambiental relacionados a ISO 14001 em 2023 mostraram que as ações realizadas apresentaram resultados superiores à meta definida:



1. Otimizar o consumo de água

De acordo com a Organização das Nações Unidas, cada pessoa necessita de 3,3 mil litros de água por mês (cerca de 110 litros de água por dia para atender as necessidades de consumo e higiene).

Meta **0,40** per capita ao ano
(considerando estimativa da ONU)

Resultado 2023 **0,20** per capita ao ano



2. Otimizar o consumo de energia

Meta: **0,40** per capita ao ano

(consumo base do ano de 2022. Para 2024 estima-se utilizar estatísticas divulgadas pela EPE - Empresa de Pesquisa Energética).

Resultado obtido **15kwt** per capita ao ano



3. Otimizar o consumo de impressão

Nossas empresas tem buscado a redução de impressão, com preferência para versões eletrônicas. Em 2023, foram implementados alguns controles que permitem monitorar e estabelecer metas para o tema.

eloPar

alelo

+livello

veloe

6.3. A Semana De Sustentabilidade do Grupo EloPar

Em 2023 foi realizada a 1ª. Semana de Sustentabilidade do Grupo EloPar, uma semana dedicada para falar de práticas ambientais e conscientizar nossos colaboradores a respeito da importância de incorporamos essas práticas no dia a dia pessoal e corporativo.

Foram abordados e promovidos diversos temas e ações durante a Semana de Sustentabilidade, tanto no viés de conscientização, quanto de oficinas práticas, com destaque para os ODS priorizadas na Estratégia ESG do Grupo EloPar:



Impacto

5,9 mil

quilos de resíduos reciclados, sendo 60% plástico e 40% metais;

150 papel sementes

distribuídos para a promoção das práticas de cuidado com o meio ambiente no ambiente extra corporativo;

348 cartões

descartados de maneira segura e correta. Além de colaborar com o meio ambiente, os cartões são utilizados para confecção de objetos;

147 pilhas e baterias

coletadas e destinadas ao CES Alphaville – Centro de Educação Sustentável, evitando danos ao meio ambiente e saúde;

250 mudas de árvores

nativas doadas aos participantes.

6.4. Ação de Mapeamento de Carbono da

Visando tornar sua operação cada dia mais sustentável, a Alelo aborda o tema mudanças climáticas com real comprometimento na busca de novos processos e soluções. Dessa maneira, a empresa utiliza ferramentas analíticas para mensurar e medir seus impactos.

O inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) é uma ferramenta de gestão que possibilita a contabilização das emissões relacionadas às atividades da empresa e serve como indicador para os caminhos de redução contínua das emissões de GEE.

A Alelo tem como objetivo implementar e manter um Sistema de Gestão Ambiental adequado à natureza do negócio, estabelecendo processos para a análise dos impactos ambientais das atividades, como também atendendo à legislação aplicável e aos demais requisitos para a realização das operações. Certificada pela ISO 14001 a empresa demonstra o compromisso assumido com a proteção do ambiente através da gestão dos riscos ambientais associados à atividade desenvolvida.

Ao lado, compartilhamos o resultado consolidado do Inventário do Ano Base 2022:

Escopo 01	CO2(t)	CH ₄ (t)	N ₂ O (t)	Emissão Total (tCO ₂ e)	representatividade da categoria (%)	CO2 (t) Biogênico
Emissões fugitivas	0,04	-	-	0,04	0,001	-

Escopo 02	CO2(t)	CH ₄ (t)	N ₂ O (t)	Emissão Total (tCO ₂ e)	representatividade da categoria (%)	CO2 (t) Biogênico
Aquisição de eletricidade	2,66	-	-	2,66	0,06	-

Escopo 03	CO2(t)	CH ₄ (t)	N ₂ O (t)	Emissão Total (tCO ₂ e)	representatividade da categoria (%)	CO2 (t) Biogênico
Efluentes gerados	-	2,60	0,01	75,31	1,71	-
Viagens a negócios	1.398,79	0,4880	0,15	1.452,20	32,94	308,10
Deslocamento casa-trabalho	405,75	0,16	0,05	423,03	9,59	103,53
Transporte downstream	2.371,33	0,71	0,24	2.455,87	55,70	605,07

Total do Escopo 03	4.175,87	3,96	0,45	4.406,42	99,94	1.106,70
Emissão total (tCO₂e)	4.178,56	3,96	0,45	4.409,11	100,00	1.016,70

6.5. Acompanhamento de Emissão de Carbono em Viagens Corporativas:

Empresa	Milhas voadas	CO ² liberado (kg)	CO ² Compensação (Árvores)
 eloPar	74.338	10.663	58
 alelo veloe	2.486.388	351.765	1.764
 livelu	628.669	88.508	524
Total	3.189.395	450.936	2.346



6.6. Ações de Facilities para o Grupo EloPar

No âmbito das iniciativas sustentáveis do Grupo EloPar, destacam-se as ações implementadas no segmento de Facilities, visando não apenas a eficiência operacional, mas também o compromisso com a preservação do meio ambiente. Entre essas iniciativas, a substituição de produtos convencionais por soluções ecologicamente responsáveis demonstra o comprometimento da empresa em reduzir seu impacto ambiental e promover práticas mais sustentáveis em suas operações.

FITCEAN E FITOZONIO:

Substituímos 95% dos produtos destinados a limpeza e conservação, bem como, agressores do meio ambiente (embalagem e composição) para uma solução de água alcalina e água de ozônio. A água hoje, totalmente limpa, pode ser descartada nas redes públicas, não agredindo o meio ambiente e seus respectivos ciclos. Tanto a água alcalina, provida a partir de partículas de íons e sal (se diluem na água) assim como os elétrons (energia) da água de ozônio possuem grande impacto na esterilização, desinfecção e assepsia de superfícies e ambientes.

PANO ECOLÓGICO PERFORMA:

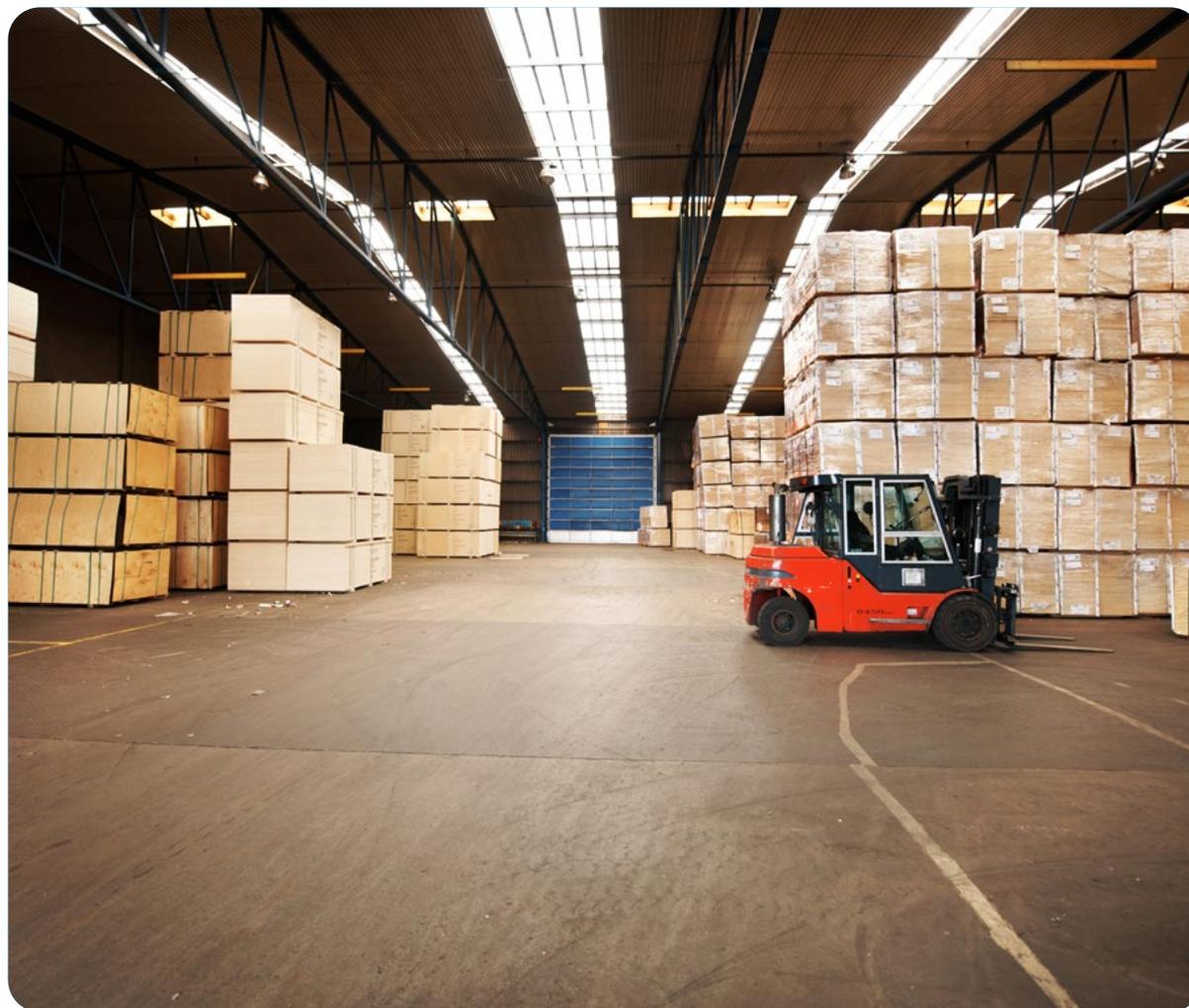
Foram substituídos 100% dos panos convencionais de limpeza (algodão) para o performa ecológico, pano que possui tecnologia de reciclagem 100%, que absorve totalmente as impurezas.

ECOOLOP:

Máquina de coleta de garrafas pet e alumínio, a qual estimula os colaboradores a descartarem suas garrafas e latas e ainda ganharem pontos.

HVAC:

Implementamos o sistema de automação de reconhecimento de temperatura e equalização de temperatura. Com o sistema conseguimos equalizar a temperatura de modo que não “forçamos” as máquinas a trabalharem de forma forçada, ou seja, consumindo mais energia. Outro ponto importante: do ar condicionado substituímos os gases refrigerantes Freon R22, antes emissores de CO2, para gases refrigerantes ecológicos Freon R410 – R432.





7. Inovação e Tecnologia

(GRI 3-3)

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - GRUPO ELOPAR



7.1. alelo

Para a Alelo não basta estar de olho nas tendências, queremos liderar as transformações para fazer a diferença.

Somos líderes do segmento de benefícios com a Alelo, lançando novos produtos e nos reinventando continuamente

Atuamos como incubadora de novos negócios, com muita tecnologia e olhar para o futuro. Hoje abrimos novos mercados com as marcas Veloe e Pede Pronto

Na Alelo e na Veloe, o aprendizado é contínuo, sempre desafiamos nossos colaboradores se desenvolverem dia após dia, eles brilham enquanto a empresa promove um ambiente saudável, acolhedor, de experimentação e aprendizado contínuos: o desenvolvimento acontece na teoria e na prática.

Inovação na Alelo

A área de Inovação na Alelo está passando por mudanças organizacionais, integrando-se aos times de B2C e B2B para melhor atender às necessidades dos clientes. Realiza experimentos colaborativos, testando soluções inovadoras com metodologias como *Design Thinking*, *Lean* e *Mindset* Ágil. Além disso, promove o Intraempreendedorismo, incentivando os colaboradores a desenvolverem novas ideias e soluções.

A frente de Intraempreendedorismo busca por oportunidades de empreender e inovar dentro da própria empresa, com um modelo sustentável já que todos os colaboradores se engajam em novas ideias e soluções, aproveitando que são os maiores conhecedores das dores e oportunidades da empresa. Alguns exemplos práticos são: Hackathon interno, que já contou com 4 edições, e atualmente tem um projeto de experimentação focado em uma ideia campeã, e um outro case de Intraempreendedorismo é o Futurize, programa onde os grupos se inscrevem com uma solução, e testavam esse conceito durante o período especificado para entender o market

fit da solução, antes de pensar em um full desenvolvimento. Este último no qual teve seu primeiro ciclo no ano de 2023/2024, e com soluções que conversavam com o todos os públicos da Alelo.

Já a frente de Inovação Aberta busca impulsionar negócios de forma ágil, estabelecendo parcerias com *startups*. Na experimentação, o foco é realizar experimentos controlados para aprender mais sobre o mercado e os usuários, adaptando estratégias com base em dados reais.

Um exemplo prático foram as conversas que houve com a *startup* “Na Porta” (uma *logtech* de impacto social, com propósito de viabilizar entregas de compra em locais de difícil acesso em comunidades e regiões restritas) e a parceria com a *startup* “Food to Save” (uma *foodtech* sustentável, focada em evitar desperdício de alimentos).

Em experimentação, o foco é o processo de realizar experimentos controlados para aprender mais sobre o mercado, usuários ou o próprio produto. Envolvem a aplicação de metodologias como o Método Científico, onde hipóteses são formuladas, experimentos são conduzidos e os resultados são analisados para tomar decisões informadas.

Isso é fundamental para organizações em ambientes de constante transformação, pois permitem ajustar estratégias com base em dados reais, adaptando-se rapidamente às mudanças do mercado. Um exemplo prático é o Alelo *Advisor*, um ecossistema de soluções que surgiu após o estudo aprofundado de comportamentos da pessoa usuária, para além de um determinado produto, sistema ou serviço. O conjunto - que engloba iniciativas como RendeMais, MaisClientes, Recomendação e Indicação de ECs -, busca alavancar a entrega de valor para diferentes perfis de consumidores Alelo.

Agilidade na Alelo

Nossos times estão distribuídos entre tribos e squads. O LACE (*Lean and Agile Center of Excellence*) é o time responsável por realizar a governança dos rituais ágeis como o *Program Increment*, as *Syncs*, *Plannings* dentre outras cerimônias que garantem o alinhamento necessário para que o cliente receba mais valor em maior frequência. Atualmente nossa estrutura conta com 19 tribos e 60 squads que trabalham sobre os seguintes pilares:

- Cliente no Centro: decisões estratégicas e táticas são alinhadas às expectativas dos clientes, sejam eles consumidores, empresas ou estabelecimentos comerciais.
- Sincronia entre negócio e habilitadores: o planejamento integrado reflete incrementos constantes nos produtos, considerando os habilitadores essenciais, sejam de tecnologia ou de processos, para entregas consistentes conforme o roadmap da empresa.
- Eficácia e eficiência: os times são incentivados a priorizar indicadores que comprovem o valor entregue em cada lançamento, buscando sempre a maneira mais eficiente de conduzir o desenvolvimento.
- Dados e segurança: a tomada de decisões de desenvolvimento e a aprovação de incrementos são embasadas em dados disponíveis, garantindo a cobertura de todas as camadas de segurança para clientes e empresa nos critérios de aceitação de cada componente.

Segurança e Privacidade de Dados

- Para garantir a inovação de forma segura, a Alelo prioriza a proteção dos dados sensíveis dos clientes, evitando perdas financeiras e riscos de reputação. Isso é alcançado através de uma estrutura sólida que promove:
- Cultura de Conscientização de Riscos: envolve ativamente os colaboradores na identificação e mitigação de ameaças.
- Segurança e Privacidade desde o Início: integrando princípios de segurança e privacidade desde a concepção de produtos e serviços.
- Monitoramento Contínuo de Produtos e Serviços: identificação e resposta proativa a vulnerabilidades ou ameaças.
- Governança e Compliance: implementação de uma estrutura robusta para garantir o cumprimento de regulamentações e diretrizes relacionadas à segurança da informação e à privacidade dos dados.

7.2. **livelo**

Tudo o que fazemos na Livelo é orientado pelas convicções que nos unem como um só time, com um jeito de fazer único: nossos Valores. Um deles, especificamente, relaciona-se diretamente à criação de jornadas inspiradoras e descomplicadas, que desmistificam nosso mercado e nos tornam cada dia mais eficientes e simples.

Esse é o ponto de partida para criarmos e sustentarmos uma cultura de inovação na Livelo – o que acontece com a participação de todas as pessoas. Direcionamento transversal que perpassa processos, sistemas, recursos e práticas, aqui, a inovação se sustenta em uma abordagem central: nossa metodologia ágil de trabalho. Baseada na colaboração, auto-organização e autogestão, nos permite atender às demandas do negócio de forma dinâmica, flexível e com alta entrega de valor. Não à toa, agilidade é um dos habilitadores do nosso Planejamento Estratégico.

Desenvolver uma cultura de inovação é um desafio diário, que acompanha a dinâmica acelerada do mundo e demanda uma abordagem intencional e abrangente. Para isso, além de investir em diferentes iniciativas corporativas, buscamos manter um time diverso, que contribua com seus diferentes olhares para impulsionar a inovação. Nossa Tribo de Diversidade é um importante pilar dessa construção.

Vivenciamos um ambiente com espaço para experimentar, errar e aprender com velocidade, por isso nosso time tem a liberdade de propor e implementar melhorias diversas, tanto dentro de cada estrutura quanto para o negócio.”

Danielle Lopes,
Diretora de Pessoas, Planejamento e Projetos da Livelo



Parceria com o InovaBRA

Outra forma de inovar embasada em nossos Valores é a adoção de uma postura agregadora para manter relações duradouras e engajar nossa rede de parceiros em nosso dia a dia. Foi o que fizemos com o InovaBRA, iniciativa focada em inovação do Bradesco, um dos nossos acionistas.

Entre os principais objetivos da parceria, temos:

- Participar de um ambiente colaborativo de Inovação
- Contato com as tendências do mercado
- Acesso a novos negócios
- Ferramentas para fomentar uma mentalidade inovadora

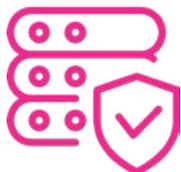


Mentalidade Ágil

Na Livelo, organizamos nosso time em tribos e squads multidisciplinares, estimulando a colaboração, integração entre os colaboradores e criando um ambiente de inovação contínua e feita por todos. Em 2023, contamos com 9 tribos e 35 squads de negócio ativas, que atuaram em inúmeras iniciativas focadas na jornada de clientes externos e internos.

Confira abaixo os pilares de Agilidade para a Livelo:

- **Alavancar resultados:** foco em resultados mais que na entrega de funcionalidades, conectando os times com a estratégia da Livelo.
- **Foco no cliente:** estrutura flexível às mudanças de mercado pois tem claro qual o cliente que atende e como entregar valor para ele.
- **Independência entre os times:** Times com autonomia para entregar o ponta a ponta, reduzindo as dependências e gargalos.
- **Time to Market:** Com o time mais autônomo e orientado ao cliente, nosso tempo de resposta ao mercado irá melhorar.



Segurança e Privacidade de Dados

Para que a empresa tenha segurança em inovar, é fundamental que exista uma estrutura robusta para guardar os pontos de cada cliente, dados sobre transações e informações dos nossos participantes e clientes, priorizando a segurança em todas as interações. Assim, a Livelu fica protegida contra perdas financeiras e riscos de imagem decorrentes de fraudes.

Confira nossos princípios de atuação abaixo:

Segurança Transacional e Cadastral

Uso de tecnologias e ferramentas internas e de mercado para garantir a melhor validação das transações.

Regras e controles Antifraude

Motores de Antifraude que visam identificar e bloquear atividades fraudulentas..

Análise de Dados

Análises avançadas de dados para identificar padrões e comportamentos suspeitos.

Monitoramento dos Produtos e Serviços

Uso de tecnologias e ferramentas internas e de mercado para garantir a melhor validação das transações.

Disseminar a cultura de Risco

Promover uma cultura que valoriza a conscientização e a gestão de riscos, envolvendo colaboradores na prevenção de fraudes.

Como Resultados das Iniciativas, em 2023:

- Foram feitos monitoramentos de + de **350 mil** cadastros e + de **800 mil transações**;
- Estima-se que foram evitados **62 milhões de reais** em perda com fraude;
- + de **30 mil clientes** passaram pela célula de Prevenção à Fraude na Central de Atendimento, com um NPS de 80;
- **6.658** eventos de Phishing ou Smishing identificados;
- **973** solicitações de take-down de domínios falsos.





Mensagem de Encerramento

(GRI 3-3)

Ao concluir este Relatório de sustentabilidade, é evidente que a busca pela excelência em práticas ESG (Ambientais, Sociais e de Governança) é um dos objetivos do Grupo EloPar. O grupo não apenas adota estratégias sustentáveis, mas as integra ao seu DNA corporativo.

A história e os produtos de cada uma das empresas do Grupo EloPar estão intrinsecamente alinhadas com os três pilares ESG. A Alelo, por exemplo, continua a revolucionar o setor de benefícios ao oferecer soluções inovadoras que promovem inclusão

financeira e bem-estar dos colaboradores, ao mesmo tempo em que prioriza a transparência e a ética em suas operações.

A Livelu, por sua vez, está na vanguarda da economia compartilhada, incentivando práticas de consumo responsável e recompensando clientes por escolhas sustentáveis. Sua plataforma de recompensas não apenas impulsiona um estilo de vida mais consciente, mas também promove a diversidade e inclusão em sua equipe e entre seus parceiros. E finalmente, a Veloe, com sua visão de tornar a mobilidade mais inteligente e sustentável, está transformando a forma como nos deslocamos.

Ao olhar para o futuro, o Grupo EloPar reafirma seu compromisso com a sustentabilidade em todos os níveis de suas operações. Reconhecemos que, para prosperar em um mundo em constante mudança, devemos abraçar não apenas a rentabilidade financeira, mas a responsabilidade social e ambiental.

Ao integrar os princípios ESG em nossos objetivos, sabemos dos nossos desafios e pontos que devemos evoluir para seguirmos construindo um legado de sucesso sustentável que beneficia não apenas nossos acionistas, mas também nossos colaboradores, clientes e comunidades em geral.



 Alameda Xingu, 512 - Alphaville Industrial, Barueri - SP, CEP 06455-030

 www.elopar.com.br/

 esg@elopar.com.br



 Alameda Xingu, 512 - Alphaville Industrial, Barueri - SP, CEP 06455-030

 www.alelo.com.br/

 esg@alelo.com.br



 Alameda Xingu, 512 - Alphaville Industrial, Barueri - SP, CEP 06455-030

 www.veloe.com.br/

 esg@veloe.com.br



 Alameda Xingu, 512 - Alphaville Industrial, Barueri - SP, CEP 06455-030

 www.liveloo.com.br/

 esg@liveloo.com.br

