

# Relatório de Sustentabilidade 2022



# Índice

## 3 Boas-vindas

Mensagens da liderança  
Destaques ESG

## 10 Quem somos

Frentes de atuação  
Jornada pela sustentabilidade

## 20 Pilar Governança

Governança corporativa  
Ética e integridade  
Gestão de riscos  
Gestão de fornecedores  
Desempenho financeiro

## 40 Pilar Social

Nosso time  
Clientes  
Instituto Profarma

## 67 Pilar Ambiental

Gestão de resíduos  
Energia

## 76 Sumário de Conteúdo GRI

## 85 Créditos



# Boas-vindas

- Mensagens da **liderança**
- Destaques **ESG**

# Mensagens da liderança

## ‘Inconformismo é a energia que nos move’

GRI 2-22

O ano de 2022 foi bastante positivo para a Companhia. Nossos resultados acima da média do mercado demonstram que estamos bem preparados para aproveitar as oportunidades de crescimento diante de um mercado resiliente.

Na Profarma Distribuição, conquistamos um crescimento de 20% da receita com vendas ao atingirmos R\$ 8,6 bilhões. Temos um negócio maduro e estabelecido, com 62 anos de atuação e crescimento elevado. Um dos grandes destaques do ano foi a abertura do novo Centro de Distribuição no estado de São Paulo, uma nova janela de expansão no maior mercado do Brasil.

Os resultados da Rede d1000 refletem os benefícios da visão estratégica da Companhia, que decidiu diversificar os negócios há uma década, e alcança agora a eficiência e a estabilidade que perseguimos. Nossas operações do varejo também cresceram acima do mercado, segundo a IQVIA\*, com destaque para o aumento da *performance* das lojas. A venda média avançou 23,3%, tornando a Rede d1000 a 7ª melhor no *ranking* de faturamento por loja da Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma).

Outro grande passo de 2022 foi o Plano Diretor de Tecnologia da Informação (TI), que, além de criar um caminho bem estruturado para seguirmos atualizando nossas estruturas, apoia a transformação digital e os nossos processos de inovação – dois focos de atuação para 2023.





## Ficamos honrados em receber a certificação **Great Place To Work**, que reconhece o início de um trabalho de **Cultura & Gestão de Gente na Companhia**.

Na agenda ESG, estruturamos um caminho e consolidamos o nosso posicionamento, algo percebido por nossos colaboradores e pelo mercado. Temos um compromisso histórico com a atuação social. O Instituto Profarma segue conquistando os corações do nosso time, com números de impacto positivo e volumes de recursos e doações recordes em 2022. E estamos ampliando os investimentos na gestão ambiental, especialmente em processos para reduzir o consumo de materiais, na estruturação da gestão das emissões de gases de efeito estufa e no consumo de energia renovável para as lojas. As questões ESG também são cada vez mais discutidas no âmbito da Diretoria e do Conselho de Administração, o que também é percebido em toda a Companhia. Nossa pesquisa de engajamento aponta que o maior vetor de motivação e envolvimento dos colaboradores é a nossa pauta de responsabilidade social.

Ficamos honrados em receber a certificação como uma das melhores empresas para se trabalhar, do Great Place

To Work, que reconhece o início de um trabalho de Cultura & Gestão de Gente na Companhia. Uma empresa que cresce como estamos crescendo precisa se preocupar com o desenvolvimento dos seus líderes e construir o caminho para novos líderes florescerem. Assim, nos dois últimos anos promovemos a estruturação do time de Cultura & Gestão de Gente, dos processos, da liderança e da visão estratégica. Essa é uma jornada em construção, que começa a ser reconhecida.

Para 2023, nosso plano continua focando em TI, inovação e expansão dos nossos negócios. Acabamos de lançar o [Próton Hub](#), um espaço de convergência estratégica do Grupo Profarma para a criação e desenvolvimento de projetos inovadores, em que queremos nos aproximar de *startups* que nos ajudem em nosso propósito de entregar saúde por meio de soluções disruptivas e impactantes. Além disso, na Profarma Distribuição, teremos a abertura de mais um Centro de Distribuição, o 15º do nosso portfólio, em uma nova região de atuação. Na Rede d1000, vamos

acelerar a abertura de lojas – nosso *guidance* prevê 20 inaugurações no ano, o dobro do ano passado, além da reforma e modernização de outras 20 unidades.

Tudo isso nos torna ainda mais confiantes em nosso planejamento estratégico e no caminho que escolhemos de expansão e diversificação dos nossos negócios, sempre orientados pelos nossos valores e o nosso propósito de entregar saúde. Nosso inconformismo é o que nos move!

**Sammy Birmarcker**  
CEO do Grupo Profarma

\*Fonte: Empresa de dados de tecnologia e saúde IQVIA.



## Um legado futurista

“Em 2022, completamos 62 anos da Profarma Distribuição e, em 2023, a Rede d1000 completa seus primeiros dez anos. Para chegarmos até aqui, vivemos muitas mudanças, tomamos decisão de investir para crescer de maneira cautelosa e planejada. Expandimos nossa atuação, abrimos capital das duas Companhias do Grupo - em 2006 e 2020 -, revisitamos nossa cultura organizacional, ampliamos nossas iniciativas de ESG, implementamos inúmeros projetos para desenvolvimento de nossos times e, em 2022, conquistamos a certificação Great Place to Work (GPTW), que nos classifica como parte do seletor grupo de melhores empresas para se trabalhar no país.”

**“Meu sonho é seguirmos sendo melhores a cada dia. Olhando e buscando o futuro, com o mesmo cuidado e planejamento que nos trouxeram até aqui.”**

Manoel Birmarcker  
Fundador do Grupo Profarma

## Uma construção coletiva

“A sustentabilidade é uma jornada coletiva. Nossa missão é apoiar com uma gestão especializada todas as áreas da Companhia a aprofundarem os debates e a compreensão sobre os diferentes aspectos ambientais, sociais e de governança que impactam a sua atuação. Assim, temos realizado em conjunto ações em diferentes frentes, como o censo de diversidade, que trouxe um retrato mais preciso sobre o perfil dos nossos colaboradores; o programa de desenvolvimento de liderança feminina; o expressivo crescimento na reutilização das caixas de papelão na distribuição; e o investimento em energia solar, entre outras ações.

O Instituto Profarma, com 16 anos de atuação, é percebido por clientes como um importante parceiro de investimento social. Além de ações próprias, somos convidados por marcas parceiras para apoiar e viabilizar ações em temas como empoderamento feminino, pobreza menstrual e assistência a crianças e adolescentes. Uma confiança que também está expressa na parceria estratégica que mantemos com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e com a Fundação Abrinq.”

**“Estamos orgulhosos em perceber nossas conquistas e motivados para ampliar ainda mais as ações.”**

Deborah Birmarcker  
Diretora de ESG do Grupo Profarma



## Destques ESG (ambientais, sociais e de governança)



### Energia renovável

Parceria viabiliza energia solar para **58%** das lojas da Rede d1000



### Economia circular

**88%** das caixas de papelão reaproveitadas



### DNA - Governança em Rede

Projeto de treinamento para fornecedores da cadeia logística



### Canal Externo de Denúncia

Contratação de empresa especialista para operar o canal



### Bate-Papo ESG

Encontros com debates para líderes e demais colaboradores



### Selo GPTW

Grupo Profarma obtém certificação como uma das melhores empresas para se trabalhar



## Destques ESG (ambientais, sociais e de governança)



**+ de R\$ 2,5 milhões**

Repassados pelo Instituto Profarma a projetos apoiados pelo UNICEF



**+ de 260 colaboradores**

Voluntários como Embaixadores do Bem



**+ de 30 marcas**

Parceiros do Bem



**78 ações**

Iniciativas realizadas



**+ de 90 toneladas**

Alimentos doados



**+ de 50 instituições**  
Assistidas no Brasil



**196 mil pessoas**  
Impactadas positivamente





# Quem somos

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-6, 2-7, 2-8

- Frentes de **atuação**
- Jornada pela **sustentabilidade**

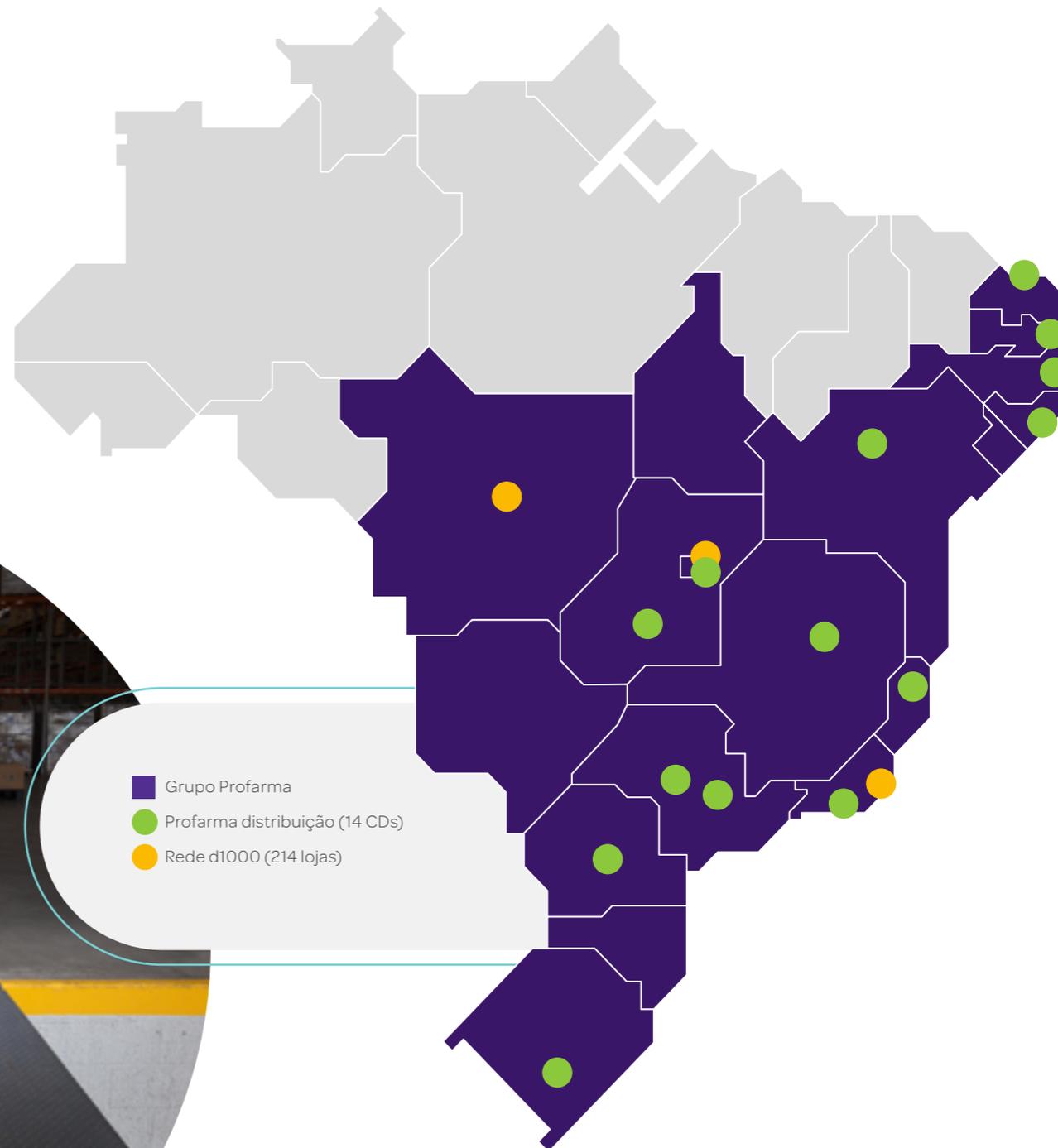
Composto pela Profarma Distribuição e pela Rede d1000, o Grupo Profarma está presente em 14 estados e no Distrito Federal. Fundado em 1961, hoje é um dos maiores grupos empresariais do setor farmacêutico do país e seus negócios ocupam posição de destaque nos mercados em que atuam.

A Profarma Distribuição tem ações em bolsa de valores (B3) há 16 anos – o que impulsionou seus processos de governança. Em 2020, a Rede d1000 também lançou ações na bolsa de valores, assegurando também processos avançados de governança corporativa.

A Companhia tem aproximadamente 7,7 mil colaboradores, que se dedicam para promover o acesso à saúde e bem-estar com atuação inclusiva, sustentável e socialmente engajada. Em 2022, o Grupo Profarma recebeu a certificação do Great Place to Work, sendo considerada uma das melhores empresas para se trabalhar.



**Fundado em 1961,**  
**o Grupo Profarma**  
**é hoje um dos**  
**maiores do**  
**segmento no país.**



# Frentes de atuação

A **Profarma Distribuição** é referência na entrega de produtos farmacêuticos, de higiene e beleza e na prestação de serviços que fazem a diferença no dia a dia de seus parceiros comerciais.

Com 14 Centros de Distribuição (CDs) em 13 estados e quatro regiões do país (Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), o negócio opera em localização estratégica para atender, em média, 52 mil clientes a cada mês.

**14** Centros  
de Distribuição  
no país

**52** mil  
farmácias  
brasileiras  
atendidas/mês

**4,5** mil  
cidades  
atendidas

**80%**  
do território  
nacional atendido

## Dois novos CDs

A inauguração do CD na cidade de Itapevi (SP), a segunda unidade da Profarma Distribuição em São Paulo, estado que já conta com o CD de São Carlos, amplia as condições de atendimento no maior mercado nacional para o segmento.

A outra inauguração do ano foi realizada na cidade de Jaboatão dos Guararapes, em Pernambuco, que, após ampliação do espaço, conta com um maior *mix* de produtos para atender clientes da região Nordeste, com atenção especial aos itens de higiene e beleza.

Estes investimentos suportam o programa de crescimento da Companhia, que segue acelerado nos últimos anos com desempenho acima do registrado no segmento.



A **Rede d1000** é composta por marcas do varejo farmacêutico que se complementam para atender as necessidades e características de públicos de diferentes classes socioeconômicas. Juntas, Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário reúnem tradição de mais de 40 anos de atuação e atendem mais de 2 milhões de consumidores por mês.

As lojas comercializam medicamentos sujeitos à prescrição médica, genéricos e isentos de prescrição, produtos de higiene pessoal, dermocosméticos e itens de beleza e conveniência.

Também comercializam marcas exclusivas que atendem diferentes necessidades dos consumidores: Bem Básico (bem-estar); GoNutri (suplementos e produtos nutracêuticos); N° 21 (beleza, cosméticos e higiene pessoal) e Polimix (cuidados com a saúde).



## Nova fase das lojas

As lojas da Rede d1000 estão sendo reformadas e modernizadas. Somente em 2022, 20 lojas foram reformadas e modernizadas, ganhando melhor espaço, com *layout* diferenciado, ofertas exclusivas e novas ações de comunicação.

A modernização das unidades incluiu, ainda, uma estratégia de valorização dos novos espaços e que, somada à estratégia de preços, já contribui para os resultados da Companhia, que registrou um crescimento de 24,8% na venda média por loja em 2022.

As obras tiveram acompanhamento e monitoramento dos impactos ambientais gerados e contemplam alguns recursos para reduzir seu impacto. A unidade de Araruama (RJ) reúne uma série de boas práticas de gestão ambiental, como captação da água da chuva e piso de borracha reciclada entre outros atributos (*leia mais na página 69*).

**218** lojas  
no Rio de Janeiro, Distrito  
Federal e Mato Grosso\*

+ de **2** milhões  
de consumidores/mês

**11ª** colocada  
em faturamento\*\*

**7ª** colocada  
em faturamento por loja\*\*

\*Em 2022, a participação no Tocantins foi encerrada. \*\*No ranking da Abrafarma.

## Destaques dos negócios

**7.722 colaboradores**

Crescimento  
consistente de receita:

**+de 20,5%**

Profarma Distribuição

**+de 28,7%**

Rede d1000

## Profarma Distribuição

**14 Centros de  
Distribuição**

Em 2022:

**1 CD** inaugurado

**1 CD** ampliado

**52 mil** clientes/mês

**+de 20 milhões**

de unidades  
comercializadas/mês

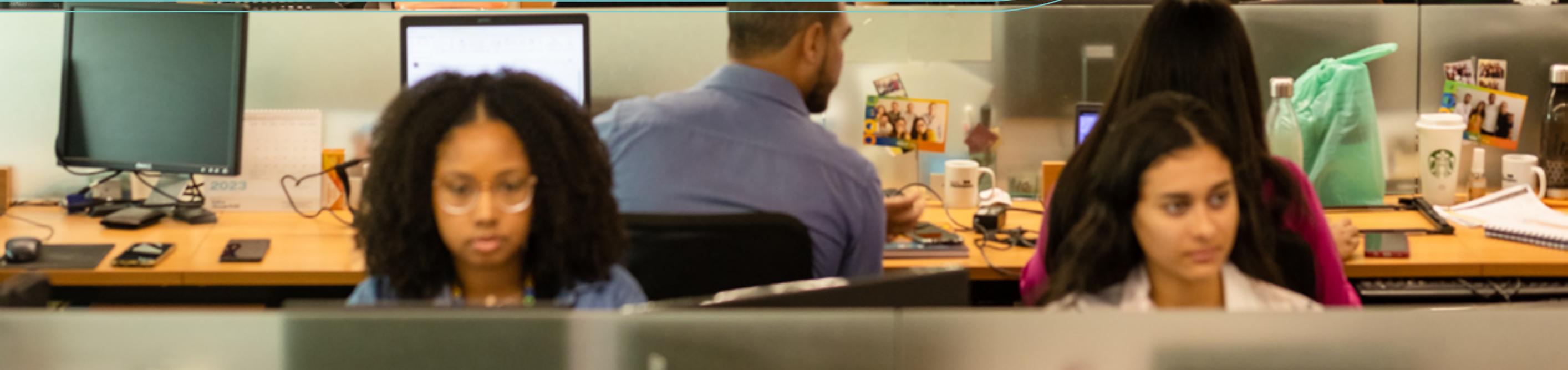
## Rede d1000

**218 lojas**

**10** novas lojas

**20** reformadas em 2022

**+de 2 milhões** de  
consumidores/mês





# Jornada pela sustentabilidade

GRI 3-1, 3-3, 2-23, 2-24

O Grupo Profarma entende que o desenvolvimento sustentável deve ser aplicado aos negócios como uma forma de gerar valor para a Companhia, suas partes interessadas e a sociedade como um todo.

Para acelerar a sua caminhada e consolidar uma cultura ESG (questões ambientais, sociais e de governança, na sigla em inglês), a Companhia redesenhou sua gestão interna, está definindo metas para todos os pilares e adotou a publicação anual do seu relatório de sustentabilidade para dar transparência às iniciativas.

Com capital aberto na bolsa de valores de São Paulo, B3, a Profarma Distribuição e a Rede d1000 asseguram também processos avançados de governança corporativa. Além disso, o Instituto Profarma promove e articula ações de saúde e assistência social há 16 anos.

A Diretoria de ESG é ligada diretamente à Presidência do Grupo e responsável por aprofundar a compreensão sobre os diferentes aspectos ambientais, sociais e de governança que influenciam as atividades. Também apoia e desafia a Profarma Distribuição e a Rede d1000 a seguirem avançando. Ainda faz parte das suas atribuições a condução de ações de engajamento e ampliação de consciência das lideranças e das equipes na agenda ESG.



**O Grupo Profarma aprofunda a compreensão sobre os diferentes aspectos dessa agenda, além de apoiar e desafiar os negócios a seguirem avançando.**

Desde 2021, a Diretoria consolida sua presença em diversas ações de investimento social e desenvolvimento de capital humano, realizadas em parcerias com outras áreas e negócios, o que torna as iniciativas ainda mais robustas, com gestão especializada.

O primeiro estudo de materialidade da Companhia também foi realizado em 2021 e definiu sete temas materiais. O processo contou com a consulta a representantes dos principais públicos de relacionamento e embasou a construção dos direcionadores de sustentabilidade para os próximos anos. Os Conselhos de Administração da Profarma e da Rede d1000 também foram consultados por meio de entrevista individual e, posteriormente, aprovaram os temas materiais destacados. [GRI 2-14](#)

Para aprofundar as discussões e ajudar as diferentes áreas a incorporarem a gestão de temas da sustentabilidade ao seu dia a dia, o Grupo também conta com as seguintes Comissões: ESG, Ética, Diversidade e Inclusão e de Pessoas. No âmbito do Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria e o Conselho Fiscal estão voltados para as questões de controle, gestão de riscos e acompanhamento do sistema de integridade e *compliance* (leia mais na página 21).



**O estudo de materialidade foi realizado em 2021 e indicou os sete temas priorizados.**



## Mais maturidade e ações estruturadas GRI 2-23, 2-24

Com o avanço dos processos de gestão, as iniciativas também se expandem em diferentes áreas da Companhia, como as ações de desenvolvimento de liderança feminina com mentoria para as colaboradoras dos Centros de Distribuição (*leia mais na página 44*), o crescimento da reutilização das caixas de papelão e do investimento em energia solar nas lojas (*leia mais na página 75*).

Para engajar e conscientizar líderes e demais colaboradores, foi criado o Bate-Papo ESG, evento que convida especialistas externos para apresentar e debater pontos que podem ampliar a consciência, estimular a reflexão e atualizar o conhecimento das equipes e de liderança. Em outra ação, a Diretoria de ESG realizou um encontro com líderes da Profarma Distribuição, que serviu para troca de informações e construção colaborativa de ideias. GRI 2-17

No Instituto Profarma, as ações beneficiaram positivamente um número recorde de 196 mil pessoas, além de engajar 260 colaboradores como Embaixadores do Bem, voluntários da Companhia. Outro destaque é o engajamento dos colaboradores das farmácias na arrecadação de microdoações dos consumidores para destinação ao UNICEF. Em 2022, com as arrecadações e o aporte do Grupo Profarma, foram repassados mais de R\$ 2,5 milhões (*leia mais na página 60*).

**R\$2,5 milhões** repassados às entidades apoiadas pelo UNICEF em 2022.



## Parcerias estratégicas GRI 2-28

O apoio de organizações nacionais e internacionais ajuda a fortalecer as ações realizadas, aprofunda o debate sobre os desafios sociais e converge esforços para ajudar pessoas em situação de vulnerabilidade social.

O Grupo Profarma e o Instituto Profarma apoiam o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) há três anos, realizando campanhas de engajamento para incentivar que os consumidores das lojas da Rede d1000 e clientes e parceiros da Profarma Distribuição façam doações a projetos de assistência a crianças e adolescentes. Em três anos, a Companhia repassou mais de R\$ 6 milhões para o UNICEF.

Por esse trabalho, o Grupo recebeu o selo UNICEF 2021, que estimula e reconhece avanços reais e positivos na promoção, realização e garantia dos direitos de crianças e adolescentes nas regiões do Semiárido e da Amazônia Legal Brasileira. A campanha impacta a vida de famílias em mais de 1.900 municípios.

Outra parceria estratégica é mantida com a Fundação Abrinq, que certifica o Grupo como Empresa Amiga da Criança pelos projetos que realiza por meio do Instituto Profarma, e apoia a Companhia na disseminação de informações para a cadeia de valor (*leia mais na página 34*).

A Companhia ainda se faz presente nos comitês de ESG da Associação Brasileira de Redes de Farmácia e Drogarias (Abrafarma) e da Federação Internacional de Atacadistas Farmacêuticos (IFPW). Institucionalmente, o Grupo Profarma ainda participa das organizações representativas do setor que, além da Abrafarma, inclui o Sindicato do Comércio Varejista dos Produtos Farmacêuticos (Sincofarma), a Associação Brasileira do Atacado Farmacêutico (Abafarma) e a Associação dos Distribuidores Farmacêuticos do Brasil.

## Temas materiais GRI 3-2

Pilar ESG	Tema material <sup>1</sup>	Definição	GRI	ODS
Ambiental	1. Gestão de resíduos não recicláveis	Estímulo à logística reversa e gestão do fim da vida dos produtos, promovendo aumento na taxa de reciclagem e/ou reaproveitamento dos materiais utilizados nas operações, vendas e lojas, resíduos de obras, embalagens e produtos pós-consumo. Minimização na geração de resíduos não recicláveis. Garantia de conformidade legal na destinação final deles.	301-1, 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	
	2. Gestão do capital humano com Inclusão, Equidade e Diversidade	Valorização, treinamento, capacitação de colaboradores, além de mecanismos de atração e engajamento de talentos. Salários e benefícios competitivos ao mercado, mecanismos de avaliação e promoção de clima organizacional satisfatório. Promoção da diversidade, da equidade e da inclusão no ambiente de trabalho (diversidade de gênero, raça e acessibilidade). Fortalecimento dos canais de denúncias e tratativas dos casos de discriminação.	2-21, 401-1, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1	  
Social	3. Responsabilidade social	Promoção de ações de desenvolvimento das comunidades do entorno, programas de voluntariado e projetos de investimento social.	201-1, 203-1, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	
	4. Relacionamento com o cliente	Existência de canais de comunicação e <i>feedbacks</i> dos clientes (consumidores finais do varejo e farmácias contempladas pela distribuição), proporcionando um atendimento que ofereça suporte de forma ágil e eficaz; estratégias de satisfação e fidelização de clientes.	418-1	
Governança	5. Inovação	Consolidação de um ambiente propício à inovação de processos e tecnologia (implantação da área de Transformação Digital no Grupo Profarma e criação do Laboratório de Inovação – GPLABi), que seja capaz de responder e se adaptar a mudanças e a novas demandas do mercado.	Indicador próprio	 
	6. Integridade e ética	Combate à prática de cartel e corrupção; aplicação do código de conduta empresarial e conformidade com normas, leis e regulamentos.	205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 2-27	
	7. Gestão de riscos e crise, Rastreabilidade e Saúde e segurança operacional	Prevenção e preparo frente a riscos e crises por meio de gestão estruturada de <i>recall</i> , planos de emergência e área de controle interno dos processos. Garantia de condições de estocagem seguras para a manutenção da qualidade dos produtos, medicamentos e outros. Garantia de um ambiente de trabalho seguro, que proporcione saúde e bem-estar aos colaboradores envolvidos nos processos de distribuição (segurança de transporte e nos Centros de Distribuição), varejo e administrativo.	2-7, 2-23, 403-9, 403-10, 414-1, 414-2	

<sup>1</sup>Os temas 1, 3 e 5 exercem impactos dentro e fora do Grupo Profarma. Os demais têm impacto apenas dentro da Companhia.

## Abordagem sobre o engajamento do *stakeholder* GRI 2-29

Públicos	COLABORADORES	CLIENTES B2B	CLIENTES B2C	ACIONISTAS E INVESTIDORES	ASSOCIAÇÕES	FORNECEDORES
	Grupo Profarma	Profarma Distribuição	Rede d1000	Grupo Profarma	Grupo Profarma	
<b>Principais meios de engajamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informativos: <i>newsletter</i> e Fique por Dentro</li> <li>• Rede social corporativa (Yammer) e externa (LinkedIn)</li> <li>• Informativos do programa Viva Bem</li> <li>• Pesquisa de Engajamento GPTW (bienais)</li> <li>• Canais de Denúncia com gestão de empresa independente</li> <li>• Universidade Grupo Profarma (UGP)</li> <li>• Método CABE (desenvolvimento dos colaboradores da Rede d1000)</li> <li>• Método TER (desenvolvimento dos colaboradores da Profarma Distribuição)</li> <li>• Método PROFA – Distribuição/ atendimento</li> <li>• Convenção anual da Profarma Distribuição</li> <li>• Convenção anual da Rede d1000</li> <li>• Campanhas de incentivo (mensais)</li> <li>• Programas de reconhecimento: Realce (mensais) e Ouro da Casa (anuais)</li> <li>• Ciclo de Palestras (mensais)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação em feiras e eventos</li> <li>• Central de Atendimento Profarma (CAP)</li> <li>• Conexão Profarma, de rodadas de negócios (eventos periódicos)</li> <li>• CRM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atuação nas redes sociais (Facebook e Instagram)</li> <li>• Ações de NPS (diárias)</li> <li>• Ações de CRM (diárias)</li> <li>• Acompanhamento das manifestações: Reclame Aqui e <a href="#">Site do Consumidor</a></li> <li>• Site LGPD em todas as bandeiras</li> <li>• SAC (atendimento)</li> <li>• Cliente oculto (serviço periódico de avaliação do atendimento das lojas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comitê de Inovação &amp; Transformação Digital (reuniões mensais)</li> <li>• Comitê de Auditoria (reuniões periódicas)</li> <li>• RCAs (mensais)</li> <li>• Reuniões mensais com investidores e analistas de mercado (presenciais e/ou virtuais)</li> <li>• Divulgações trimestrais de resultados</li> <li>• Fale com o RI, contato por <i>e-mail</i> e <i>site</i></li> <li>• Assembleia Geral Ordinária (anuais)</li> <li>• Assembleia Geral Extraordinária (quando necessário)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniões mensais com associados na Abrafarma e Abafarma</li> <li>• Reunião com Comitês (mensais)</li> <li>• Grupos de trabalho (Sindical, LGPD, Jurídico, Regulatório e Cultura &amp; Gestão de Gente) - mensais.</li> <li>• <i>Workshops</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniões periódicas de <i>Joint Business Plan</i> (plano de negócios conjunto) (presenciais e/ou virtuais)</li> <li>• Reuniões estratégicas (presenciais e/ou virtuais)</li> <li>• Top Fornecedores, programa de avaliação do nível de serviço e qualidade dos prestadores de serviço (reuniões mensais)</li> <li>• Pesquisa Advantage (anuais)</li> <li>• Evento Trade 360° (anuais)</li> <li>• Evento Profa de Ouro (anuais)</li> <li>• Convenção Rede d1000 (anuais)</li> <li>• Participação em feiras de negócios, e eventos da indústria e na Abrafarma Future Trends</li> </ul>

**O propósito de entregar saúde de todas as formas envolve promover relacionamentos saudáveis, transparentes e constantes com os principais *stakeholders*.**





# Pilar Governança

- Governança **corporativa**
- Ética e **integridade**
- Gestão de **riscos**
- Gestão de **fornecedores**
- Desempenho **financeiro**

TEMAS MATERIAIS  
**Integridade e ética**  
**Inovação**  
**Gestão de riscos e crise**

# Governança corporativa

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-24

O sistema de governança corporativa é fundamental para impulsionar a agenda ESG na Companhia, assegurando as práticas, os processos e os mecanismos adequados para que os aspectos sociais e ambientais relevantes para o negócio sejam considerados na gestão.

Como empresa de capital aberto, que integra o Novo Mercado, o mais alto dos níveis diferenciados de governança corporativa da B3, o Grupo Profarma se alinha às melhores práticas corporativas. O padrão é seguido tanto pela Profarma Distribuição (PFRM3), como pela Rede d1000 (DMVF3).

Cada unidade de negócio tem um Conselho de Administração, formado em sua maioria por conselheiros externos e ao menos 20% independentes. A função básica do Conselho Administrativo é garantir o direcionamento estratégico na tomada de decisão, protegendo seu patrimônio e maximizando o retorno sobre seus investimentos.

A Diretoria Executiva e o Comitê de Auditoria completam a estrutura dedicada a cada negócio. Os comitês de Auditoria da Profarma e da Rede d1000 possuem em sua composição ao menos um representante com experiência comprovada nos temas contábeis e um conselheiro. É sua responsabilidade apoiar o Conselho no monitoramento e controle da qualidade das demonstrações financeiras, nos controles internos, no gerenciamento de riscos e no *compliance*. A área de Auditoria Interna reporta suas atividades ao Conselho por intermédio do Comitê de Auditoria.



**As duas unidades de negócio têm capital aberto e integram o segmento do Novo Mercado.**



A estrutura prevê, ainda, o Conselho Fiscal, instituído sempre que o Conselho de Administração entender necessário.

A Política de Indicação orienta a escolha dos conselheiros, membros dos comitês e da Diretoria Executiva baseada em critérios como perfil diversificado, levando-se em conta conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero. Os profissionais devem ter alta qualificação técnica e notável experiência profissional e acadêmica. [GRI 2-10](#)

No âmbito corporativo, a Companhia transformou a Diretoria de Responsabilidade Social em Diretoria ESG em 2021 e conta com comissões temáticas para apoiar o debate e a análise de temas como pessoas, diversidade e inclusão e ética em todos os negócios (*leia mais na página 15*).

Dessa maneira, o Grupo Profarma está preparado para contribuir com soluções para seus desafios e para ajudar a construir um legado de atendimento das demandas da sociedade por um mundo mais sustentável – para as atuais e futuras gerações.

### Sempre em evolução [GRI 2-23, 2-24, 3-3](#)

Atenta à evolução das melhores práticas do mercado, a Companhia aperfeiçoa continuamente suas normas e processos e, em 2022, implementou novos instrumentos. No Conselho de Administração da Profarma Distribuição foi criado o Comitê de Inovação e Transformação Digital para analisar, recomendar, acompanhar, opinar e propor iniciativas ou projetos nessas temáticas, incluindo oportunidades de novos negócios ou de investimentos em participação societária.

Também em 2022, foi constituído o Comitê de Gerenciamento de Riscos Estratégicos, parte da revisão do processo de gestão de riscos realizada entre 2021 e 2022 e do aperfeiçoamento das práticas (*leia mais na página 33*).

No primeiro semestre de 2023, o Comitê de Auditoria da Rede d1000 se tornou estatutário, após proposta do Conselho de Administração que foi aprovada em Assembleia Geral de Acionistas. A medida evidencia o compromisso com a confiabilidade dos seus mecanismos e equipara à prática já adotada no Conselho de Administração da Profarma Distribuição.



**Além das diretorias de ESG e de Auditoria Interna, Riscos e Compliance, a Companhia tem comissões em temas como pessoas, diversidade e inclusão e ética.**

## Mais transparência

Para ampliar os mecanismos de prestação de contas de seu desempenho e as ferramentas de comunicação com seus *stakeholders*, a Rede d1000 passará a publicar relatório anual próprio. A publicação se baseia nas diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI)*, além de acompanhar tendências de relato.

Intitulado "Relatório de Impacto 2022", a publicação detalha a estrutura de governança do negócio, sua articulação com a gestão do Grupo Profarma e indicadores de desempenho social e ambiental.

Conheça o relatório da Rede d1000 [aqui](#).

## Conselho de Administração Profarma Distribuição GRI 2-9, 2-11



Marcel Sapir\*  
**Presidente**



Sammy Birmarcker  
**Vice-presidente**

### Membros do Conselho:



Armando  
Sereno



Manoel  
Birmarcker



Rafael  
Teixeira



Sun Park



Ana Marta  
Horta  
Veloso\*



Bernardo  
de Barros  
Franco\*



Carlos  
Randolpho  
Gros\*

## Conselho de Administração da Profarma Distribuição

- **9** conselheiros
- sendo **44%** independentes
- **1** representante dos acionistas minoritários
- Mandatos de **2** anos, com possibilidade de recondução.

## Conselho de Administração da Rede d1000\*

- **7** conselheiros
- sendo **43%** independentes
- Mandatos de **2** anos, com possibilidade de recondução.

\*Para detalhes, acesse o Relatório de Impacto da Rede d1000.

### Comitês de assessoramento:

Comitê de  
Auditoria  
Estatutário

Comitê de Inovação  
e Transformação  
Digital

Comitê de  
Pessoas

Comitê de  
Gerenciamento  
de Riscos\*\*

Conselho  
Fiscal

\*Conselheiros independentes.

\*\*Criado no início de 2023.

## Avaliação dos órgãos de governança

Os regimentos do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento preveem a avaliação anual para acompanhamento do desempenho desses órgãos. A Política de Avaliação do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do Diretor-Presidente orienta o processo, feito por empresa independente, e subsidia a mensuração e a alavancagem do desempenho do colegiado e do CEO de modo que cumpram suas responsabilidade e papéis, contribuindo para o aprimoramento da governança corporativa.

Após a avaliação, a Diretoria de Cultura & Gestão de Gente elabora planos de ação para evoluir os pontos de melhoria identificados. [GRI 2-18](#)

## Remuneração GRI 2-19, 2-20

A Companhia tem uma Política de Remuneração dos Administradores que foi aprovada pelo Conselho de Administração em dezembro de 2019. A estrutura de incentivos também é detalhada no item 13 'a' do Formulário de Referência. Ambos os documentos estão disponíveis no *site* de RI ([ri.profarma.com.br](http://ri.profarma.com.br)).

Na Diretoria, a remuneração é atrelada a objetivos de curto, médio e longo prazos. A remuneração competitiva no mercado incentiva os colaboradores a cumprirem metas de curto e médio prazos por meio do recebimento de suas remunerações mensais fixas, e de longo prazo, por meio da renovação de mandatos e bônus anual, conforme aplicável aos Diretores.

A Política de Remuneração tem como principal função alinhar os interesses dos administradores e os da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, sendo constituída por parcela fixa, variável de curto prazo e

benefícios. O programa de incentivo de curto prazo é baseado em metas de negócio. A organização tem definida em sua estrutura uma área especialista em remuneração, com responsabilidades em avaliações e propostas, vinculadas às aprovações da Diretoria de recursos humanos e do CEO.



**A Companhia conta com políticas para avaliação da alta liderança e para a remuneração dos administradores, ambas aprovadas em Assembleia Geral.**

### Proporção da remuneração total anual (R\$)<sup>1</sup> GRI 2-21

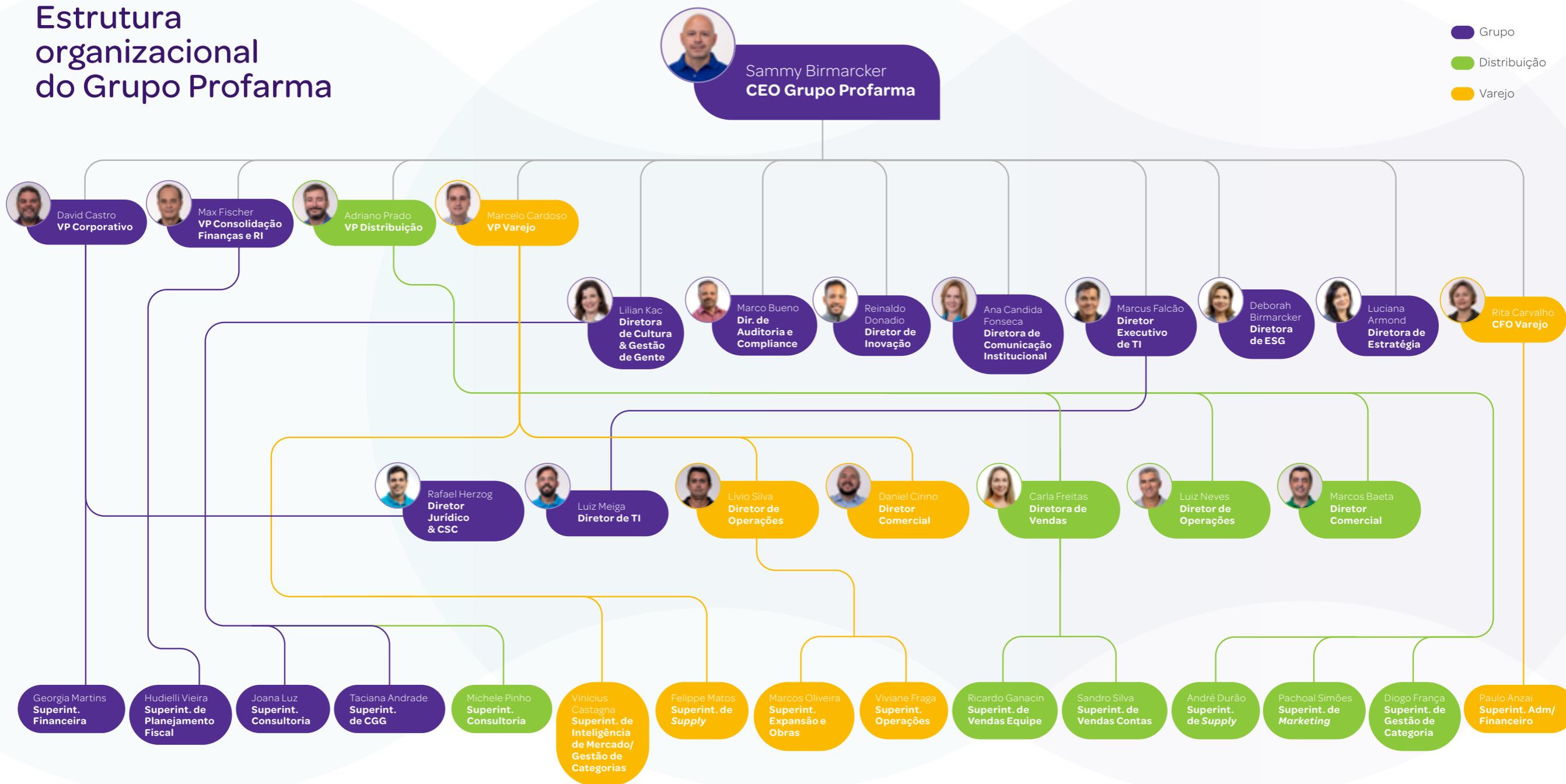
	2021	2022
Maior remuneração paga	2.675.237,97	2.295.920,09
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	22.005,92	22.384,97
Proporção	-	102,57

### Proporção do aumento da remuneração<sup>1</sup>

	2021	2022
Aumento percentual da maior remuneração paga (%)	-	-14,18
Aumento percentual da remuneração total média (%)	-	1,72
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	-	-8,23

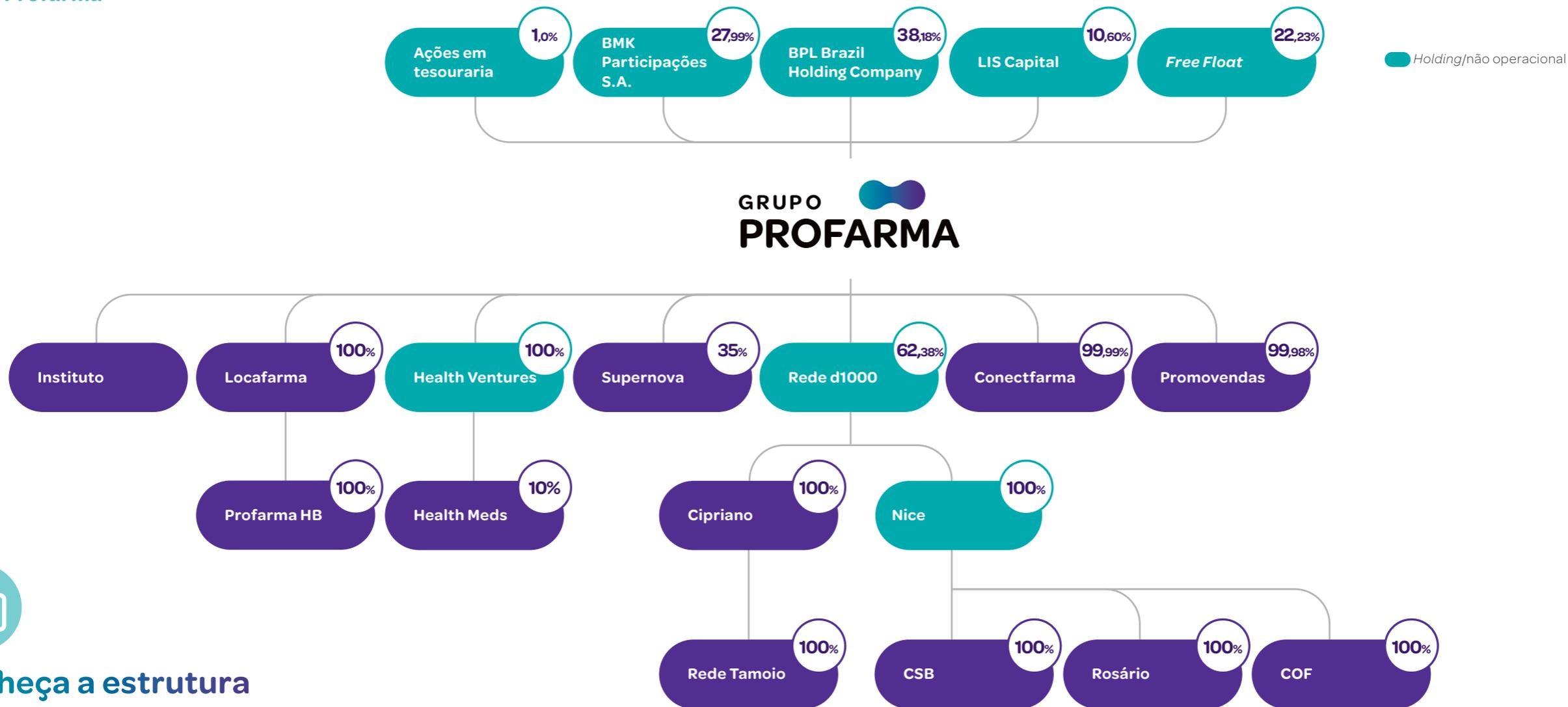
<sup>1</sup>Para composição da remuneração média foi considerado as partes fixa e variável (comissões, premiações e bônus). Nesta perspectiva, é comum ocorrer oscilações entre um ano e outro.

# Estrutura organizacional do Grupo Profarma



# Estrutura societária

## Grupo Profarma



Conheça a estrutura societária da Rede d1000 no Relatório de Impacto da Companhia.



# Ética e integridade

GRI 2-26, 2-27, 3-3

O Grupo Profarma conta com Programa de Compliance formalmente instituído, de nível corporativo, que apoia todos os seus negócios. Com a crença de que as práticas de transparência e integridade e as relações com os *stakeholders* só são efetivas por meio de uma cultura ética, a Companhia promove uma série de treinamentos, planos de comunicação e monitoramento da adesão dos *stakeholders* às políticas, de forma a garantir que esses valores sejam transversais a todas as áreas da organização.

O Código de Conduta Ética, atualizado em dezembro de 2021, define os valores e princípios éticos que reforçam o comprometimento com a transparência no relacionamento com todas as partes interessadas e estabelece a sustentabilidade e a ética como pilares da Companhia. O uso dos canais denúncias de práticas e comportamentos contrários ao Código de Conduta Ética não exige que os denunciantes se identifiquem, e proíbe qualquer forma de retaliação ou intimidação.



**Práticas de transparência e integridade só são efetivas a partir de uma cultura ética.**



Os casos são averiguados pela Comissão de Ética, vinculada à Diretoria de Auditoria e Compliance, e cada caso é tratado de forma imparcial e individual, com devolutiva aos envolvidos sobre a conclusão do caso.

O Código de Conduta Ética também determina como intolerável oferecer ou aceitar vantagem indevida, informações privilegiadas ou qualquer outra prática comercial que configure concorrência desleal envolvendo clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviço, concorrentes ou outros colaboradores.



**Canal de denúncias passou a ser gerenciado por empresa independente.**

O tema é monitorado por meio dos canais de denúncia e incidentes são investigados pela Comissão de Ética. A meta é garantir absoluta conformidade em relação a ações antitruste ou anticoncorrenciais. Vale ressaltar que não foram registradas multas ou outras sanções relacionadas à conformidade com leis e regulamentos no período coberto pelo relatório.

Foram implantadas ainda outras ferramentas como Programa de Compliance, de *Due Diligence* para contratação de fornecedores, auditoria nos processos internos e monitoramento periódico sobre as transações de pagamentos, entre outros. A governança envolve também processos regulatórios, conformidade trabalhista, monitoramento financeiro do varejo e com normatizações.

## Treinamentos

Em 2022, foram elaborados dois treinamentos sobre o Código de Conduta Ética, que abordaram a revisão do documento e a cultura anticorrupção. Até agosto de 2022, 51% dos colaboradores, ou quase 4 mil pessoas, haviam participado das formações. [GRI 2-23](#)

**100%**  
meta de conformidade em relação a ações antitruste ou anticoncorrenciais.

## Canais de denúncias

Em 2022, foi aprovada a contratação da Contato Seguro, uma empresa independente para operar um novo canal de denúncia.

A garantia de anonimato dos denunciantes já era contemplada, mas a operação por empresa contratada reforça a confiança de quem acessa o mecanismo para se manifestar, sendo mais uma boa prática adotada. Com a criação do Canal de Denúncia exclusivo, o processo foi centralizado, garantindo um processo padronizado e que todas as manifestações desse tipo serão tratadas com o mesmo padrão de qualidade e segurança. Todos os *stakeholders* podem acessar o meio para comunicarem quaisquer situações ou suspeitas que caracterizem violação do Código de Ética e da legislação anticorrupção.

Entre os casos recebidos em 2022, foram registrados três casos, relacionados a questões de discriminação, investigados e com medidas de correção implementadas. [GRI 406-1](#)

**Canal de Denúncia**  
**0800 517 1311**



## Processos para reparação de impactos negativos [GRI 2-25](#)

O Grupo Profarma dispõe de um Código de Conduta Ética amplamente divulgado. Os colaboradores são treinados quanto ao tema e o conteúdo fica disponível na plataforma digital de ensino da Universidade Grupo Profarma (UGP) para dúvidas e orientações. Adicionalmente, o Código de Ética é divulgado nos portais da Companhia.

Também são disponibilizados quatro canais de consultas, três por *e-mail* e um por ligação 0800 disponível para todos os *stakeholders*. As queixas são direcionadas, por meio dos canais de denúncia, ao setor de Compliance que as qualifica, categoriza e define a estratégia de apuração,

envolvendo diversos setores para análise e devolutivas, quando aplicável. As pessoas que relatam suas queixas são ouvidas pela Diretoria de Cultura & Gestão de Gente e informadas das medidas para a solução e recebem devolutiva ao final do processo.

Em caso de recorrência de uma mesma questão, é criado um plano de trabalho com envolvimento de diversas áreas para treinamento e prevenção de novas ocorrências. O Comitê de Auditoria e o Conselho de Administração recebem periodicamente um relatório das ocorrências.

## Número e natureza das preocupações cruciais comunicadas GRI 2-16

2022

Número total	97
Natureza das questões críticas	As questões mais críticas se relacionam a suspeitas de assédio moral, assédio sexual e descumprimento de premissas do Código de Conduta Ética.

## Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

2022

Membros do órgão de governança <sup>1</sup>	Comunicados	Treinados
Número total de membros no ano	16	0
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	0

## Colaboradores comunicados e capacitados, por região 2022

	Comunicados	Treinados
<b>Norte</b>		
Número total de colaboradores		1
Número total de colaboradores comunicados/treinados	1	1
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	100
<b>Nordeste</b>		
Número total de colaboradores		463
Número total de colaboradores comunicados/treinados	463	176
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	38,01
<b>Centro-Oeste</b>		
Número total de colaboradores		1.397
Número total de colaboradores comunicados/treinados	1.397	1.237
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	88,55

## Colaboradores comunicados e capacitados, por região 2022

	Comunicados	Treinados
<b>Sudeste</b>		
Número total de colaboradores		5.493
Número total de colaboradores comunicados/treinados	5.493	3.089
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	56,24
<b>Sul</b>		
Número total de colaboradores		370
Número total de colaboradores comunicados/treinados	370	148
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	40,81	40
<b>Total</b>		
<b>Número total de colaboradores</b>		<b>7.724</b>
<b>Número total de colaboradores comunicados/treinados</b>	<b>7.505</b>	<b>4.651</b>
<b>Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)</b>	<b>97,16</b>	<b>60,21</b>

## Colaboradores comunicados e capacitados, por cargo funcional 2022

	Comunicados	Treinados
<b>Diretoria</b>		
Número total de colaboradores		37
Número total de colaboradores comunicados/treinados	37	16
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	43,24
<b>Gerência</b>		
Número total de colaboradores		718
Número total de colaboradores comunicados/treinados	718	662
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	92,2

## Colaboradores comunicados e capacitados, por cargo funcional 2022

	Comunicados	Treinados
<b>Chefia/coordenação</b>		
Número total de colaboradores		66
Número total de colaboradores comunicados/treinados	66	64
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	96,97
<b>Técnica/supervisão</b>		
Número total de colaboradores		1221
Número total de colaboradores comunicados/treinados	1.221	0
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	0
<b>Administrativo</b>		
Número total de colaboradores		433
Número total de colaboradores comunicados/treinados	433	20
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	100	4,62
<b>Operacional</b>		
Número total de colaboradores		4932
Número total de colaboradores comunicados/treinados	4.932	3.853
Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)	85,73	78,12
<b>Total</b>		
<b>Número total de colaboradores</b>		<b>7.407</b>
<b>Número total de colaboradores comunicados/treinados</b>	<b>6.703</b>	<b>4.615</b>
<b>Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%)</b>	<b>90,5</b>	<b>62,31</b>

## Outros trabalhadores comunicados e capacitados 2022

	Comunicados	Treinados
<b>Aprendizes</b>		
Número total		296
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	296	19
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	6,42
<b>Estagiários</b>		
Número total		18
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	18	15
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	83,33
<b>Trainees</b>		
Número total		1
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	1	1
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
<b>Total</b>		
<b>Número total</b>		<b>315</b>
<b>Número total de trabalhadores comunicados/treinados</b>	<b>315</b>	<b>35</b>
<b>Percentual de comunicados/treinados (%)</b>	<b>100</b>	<b>11,11</b>

<sup>1</sup>Os órgãos de governança se concentram na região Sudeste.

## Conflito de interesses GRI 2-15, 2-26

O Estatuto Social prevê a separação e definição clara das funções e competências dos órgãos que compõem a administração. Em 2022, o Conselho aprovou a Política de Alçadas, que define claramente papéis e responsabilidades e busca minimizar o risco de eventuais conflitos de interesse.

O Comitê de Auditoria também atua em ocorrências desta natureza, incluindo operações com partes relacionadas. O Código de Conduta Ética dispõe de cláusulas específicas sobre o tema e os canais de denúncias que podem ser utilizados para relatar quaisquer suspeitas ou ocorrências desta natureza.

Os temas relacionados a conflito de interesse podem abranger hierarquia, programa de remuneração, comitês, políticas e procedimentos à referida política de alcançados.

## Segurança da informação GRI 2-23

O Grupo Profarma começou a se estruturar para atender à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) em janeiro de 2020. Hoje, conta com uma estrutura que inclui um encarregado pela proteção de dados (DPO), conforme exigência da lei, e um canal exclusivo para receber queixas relacionadas a violação da privacidade e perda de dados de clientes, além dos procedimentos e canais em cada um dos *sites de e-commerce* para clientes.

O Código de Conduta Ética direciona a adoção de políticas de privacidade de dados dos *stakeholders*, que também é foco constante de capacitação. Ao menos a cada 15 dias, um conteúdo para orientar e alertar os colaboradores sobre temas ligados à LGPD é divulgado nos canais de comunicação interna da Companhia. Nessas iniciativas é enfatizada a relevância do aspecto comportamental para a proteção das informações, evitando condutas de risco.

Em 2022, os processos de segurança da informação passaram por uma auditoria simulada da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), realizada por parceiro especializado, a fim de checar os níveis de aderência à lei. O resultado final indicou nota A (mais eficiente). O Grupo Profarma também elaborou um Plano Diretor de TI que vai endereçar, entre outros temas, ações para mitigar o risco de cibersegurança.



**Desde 2018, não há ocorrências de violação de privacidade e perda de dados de clientes.** GRI 418-1



# Gestão de riscos

GRI 3-3, 205-1

Considerada como uma ferramenta para fortalecer a estrutura de governança corporativa, aumentar os níveis de transparência e proteger a reputação, a gestão de riscos atende de forma integrada todo o Grupo Profarma.

A Política de Gerenciamento de Riscos segue diretrizes internacionalmente reconhecidas, como o Gerenciamento de Riscos Corporativos ERM – Enterprise Risk Management Framework, do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), e a ISO 31000.

A Diretoria de Auditoria e Compliance é responsável pelos trabalhos de monitoramento e gerenciamentos de riscos, que são acompanhados pelo Comitê de Auditoria, que monitora a eficácia dos sistemas de gerenciamento, controles internos e de conformidade e apresenta suas conclusões ao Conselho de Administração.

Entre 2021 e 2022, o processo passou por uma criteriosa revisão e resultou na construção do mapa de riscos prioritários. Esse processo deu origem ao novo Comitê de Gerenciamento de Riscos, criado em 2022, e que vai apoiar o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva na avaliação dos riscos e oportunidades de curto, médio e longo prazos.

Os principais riscos foram metodologicamente identificados e seus fatores, mapeados. Para os riscos prioritários, foram direcionados planos robustos de mitigação e sua implementação vem sendo acompanhada por Diretoria e Conselho.

Em relação a 2022, não foram mapeados riscos relevantes relacionados à corrupção. Também não foram encontrados casos de corrupção nem processos judiciais públicos relacionados movidos contra a organização ou os seus colaboradores. Também não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio no período coberto pelo relatório. GRI 205-3, 206-1

**100%**  
das operações são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção (os mais significativos são pagamentos e doações indevidas, e fraudes em contratações).

## Saiba+

Os principais fatores macroeconômicos que podem influenciar os negócios estão descritos no item 5 do Formulário de Referência, que pode ser encontrado no [site de RI da Companhia](#).





**R\$ 244 milhões**  
gastos com fornecedores  
de não revenda.

# Gestão de fornecedores

As diretrizes para o relacionamento com os fornecedores são definidas pelo Grupo Profarma e a gestão segue a estrutura de negócios: os fornecedores diretos (fornecedores de revenda, que fornecem materiais e produtos para comercialização característica do negócio), com relação intrínseca a cada um dos segmentos, são gerenciados diretamente pelas subsidiárias Profarma Distribuição e Rede d1000. O Grupo centraliza a gestão dos fornecedores indiretos (não revenda) de serviços e produtos que apoiam toda a Companhia, incluindo serviços, fretes, limpeza, vigilância patrimonial e obras civis, além de materiais, computadores, geradores, climatizadores e manutenção de equipamentos, entre outros.

Considerando os fornecedores de não revenda, o Grupo manteve relacionamento com 394 parceiros em 2022, presentes em quase todo o país (a exceção é a região Norte, onde a Companhia não tem negócios). O valor gasto foi

de R\$ 244 milhões (fornecedores de não revenda). Além disso, há 1.600 fornecedores de revenda, gerenciados pelos negócios.

Os fornecedores locais são selecionados por meio de *bids* e devem comprovar que estão aptos ao atendimento completo do escopo do serviço e que têm capacidade técnica para realização das atividades e saúde financeira. Trabalhar com as melhores condições do mercado, atendendo aos parâmetros de custo, qualidade dos produtos, com prevenção de riscos à saúde e segurança de clientes, e prazo de entrega são as diretrizes utilizadas pelo Grupo Profarma. Não há segregação entre fornecedores locais e nacionais.

Todos os contratos têm cláusulas relacionadas ao cumprimento dos Direitos Humanos. Auditorias e monitoramentos de questões como trabalho infantil, situação fiscal e trabalhista, entre outras, fazem parte do processo, regido por uma política e por procedimentos do Grupo Profarma.

A área de Compliance realiza ações de *due diligence* para os parceiros de negócios considerados estratégicos. O processo foi revisado para considerar também avaliações sobre práticas de trabalho infantil e escravo, e ações concretas de treinamento destes fornecedores para coibir essas práticas.

Em 2022, 32,1% dos novos fornecedores foram contratados com base em critérios ambientais. Não foram identificados fornecedores que causam impacto ambiental negativo. [GRI 308-1, 308-2](#)

Para avaliar o desempenho e nível de serviço dos parceiros, o programa Top Fornecedores da Profarma Distribuição conta com diversos critérios.

O Top Fornecedores dispõe de uma cartilha e um regulamento que orienta e estabelece critérios para os fornecedores. São elegíveis ao Programa, os fornecedores que apresentam faturamento anual acima de R\$ 1,5 milhão na categoria higiene e beleza e R\$ 1 milhão na categoria genéricos. Para as premiações ouro, prata e bronze, existem indicadores que os fornecedores precisam cumprir para pontuar no *ranking*, como: nível de vendas, serviço, conformidade etc.

### Serviços de vigia e segurança

A segurança é formada por 91 prestadores de serviço, incluindo serviços dos CDs e de lojas. Vale reforçar que 100% do pessoal recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da organização em direitos humanos e sua aplicação na segurança. [GRI 410-1](#)

### Proporção de gastos com fornecedores locais [GRI 204-1](#)

**Grupo Profarma**  
Unidade operacional<sup>1</sup>

**R\$ 19 milhões**  
Orçamento para fornecedores

**R\$ 5,7 milhões**  
Gasto com fornecedores locais

**30%**  
Percentual do orçamento gasto com fornecedores locais

<sup>1</sup> Todos os Centros de Distribuição são unidades operacionais importantes. O Grupo possui 14 CDs em todas as regiões do Brasil, com exceção da região Norte. São considerados fornecedores locais, os parceiros localizados no mesmo estado do CD.

## Treinamentos para fornecedores [GRI 2-23, 203-1](#)

Para informar e engajar a cadeia de fornecedores nos compromissos do Grupo Profarma, o Projeto DNA – Governança em Rede foi lançado em 2022 e envolve treinamentos e divulgações sobre temas relacionados à pauta ESG.

O primeiro encontro da iniciativa ocorreu em novembro e contou com a participação da Fundação Abrinq, que realizou uma palestra sobre direitos da criança e do adolescente, violência sexual e trabalho infantil. O objetivo foi sensibilizar esses parceiros sobre seu papel no combate aos diferentes tipos de violência que envolvem crianças

e adolescentes e contou com a participação, especialmente, dos fornecedores da área de logística. O evento também promoveu os canais de denúncia de violência.

Outros temas que farão parte das atividades do projeto envolvem Direitos Humanos, Código de Conduta Ética, Canais de Denúncias e Política de Fornecedores. O objetivo é diminuir o risco da existência de desvios de conduta, qualificando ainda mais os níveis de conformidade dos fornecedores. O foco inicial do Projeto DNA são os dez maiores fornecedores de logística da Companhia.

# Desempenho financeiro

GRI 203-2

O ano de 2022 marcou mais um período de importantes conquistas que confirmam a solidez da estratégia do Grupo Profarma, com evolução nos segmentos de distribuição e do varejo farmacêutico com *performances* superiores à média do mercado.

A Profarma Distribuição alcançou o Ebitda R\$ 217 milhões, um salto de 38,8% e receita com vendas de R\$ 8,6 bilhões, avanço de 20,5% em relação a 2021. Todas as categorias evoluíram seu desempenho e o número de clientes registrou mais um recorde, mesmo após um período de crescimento acelerado, chegando a 52 mil clientes. Também se destaca o investimento em expansão, com a inauguração do segundo Centro

de Distribuição no estado de São Paulo, em Itapevi, ampliando a capacidade de atendimento do maior mercado do país, e a ampliação do CD de Pernambuco, localizado em Jaboatão dos Guararapes.

Os bons resultados da Rede d1000, que completará dez anos em 2023, estão refletidos no Ebitda de R\$ 133 milhões (com IFRS), 45% maior em relação a 2021, e na receita bruta, de R\$ 1,6 bilhão, 28,7% maior que o ano anterior. Com isso, a Rede d1000 passou a ocupar a 11ª posição no *ranking* de faturamento total da Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma) e a 7ª em faturamento por loja.



**Resultados de 2022 do Grupo Profarma ficaram acima da média do segmento.**

O resultado é reflexo de melhorias operacionais realizadas na base de lojas maduras e ao modelo de expansão que se mostra cada vez mais eficaz. Foram abertas dez novas lojas e outras 20 foram reformadas ou ampliadas em 2022, totalizando 218 unidades no portfólio.

Com isso, a receita bruta consolidada do Grupo Profarma chegou a R\$ 9 bilhões em 2022, alta de 20,9% em relação ao ano anterior. O Ebitda avançou 48,6%, chegando a R\$ 381,2 milhões, e o lucro bruto foi de R\$ 1,1 bilhão, alta de 26,2%.

Esse desempenho é superior ao registrado pelo setor que, de acordo com a empresa de dados e tecnologia em saúde IQVIA, cresceu 14,5%. Isso impactou positivamente o *market share* da Companhia e reafirma o êxito de uma estratégia sólida e bem definida, associada à disciplina de execução em ambas as unidades de negócio.

### Receita bruta

R\$ **9,0** bilhões  
+20,9%

### Margem bruta

**14,7%**  
+0,5 p.p.

### Diluição de despesas

**-0,4** p.p.



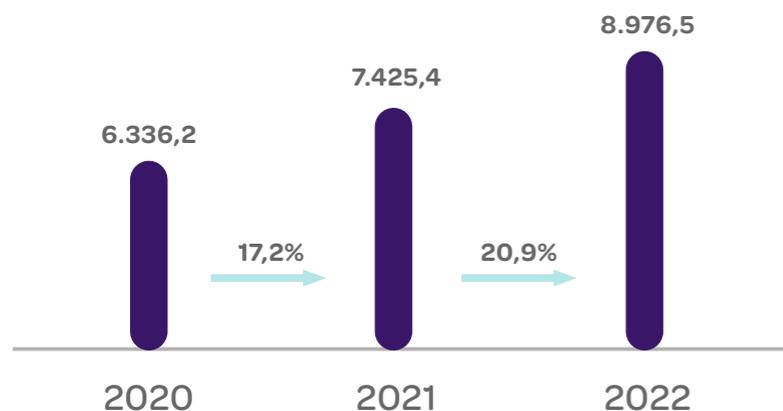
### Ebitda

R\$ **381,2** milhões  
+48,6%  
Margem de 4,9%

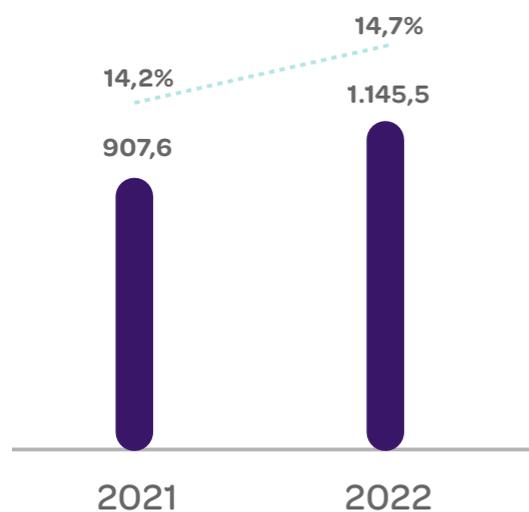


**A receita bruta consolidada cresceu 20,9% e o Ebitda avançou 48,6%.**

## Receita operacional bruta (R\$ milhões)



## Lucro bruto (R\$ milhões)



## Destaques da Profarma Distribuição



### Receita bruta

R\$ **8,6** bilhões  
+20,5%

### Ebitda

R\$ **216,9** milhões  
+38,8%

### Lucro bruto

R\$ **670** milhões  
+24,8%

## Destaques da Rede d1000

### Receita bruta

R\$ **1,6** bilhão  
+28,7%

### Ebitda

R\$ **133** milhões  
+45%

### Lucro bruto

R\$ **475** milhões  
+28,7%

..... Margem bruta (% da receita líquida)

**Demonstração do valor adicionado GRI 201-1**

Consolidado (em milhares de reais)	2021	2022
<b>Receitas</b>	<b>7.295.866</b>	<b>8.827.570</b>
Vendas de mercadorias produtos e serviços	7.308.125	8.838.398
Provisão para crédito de liquidação duvidosa – Reversão / (Constituição)	(12.259)	(10.828)
<b>Insumos adquiridos de terceiros</b>	<b>5.766.104</b>	<b>6.998.335</b>
Custo das mercadorias e serviços vendidos	5.505.628	6.670.704
Mat., energia, serviço de 3os. e outros	260.476	327.631
<b>Valor adicionado bruto</b>	<b>1.529.762</b>	<b>1.829.235</b>
<b>Depreciação e amortização</b>	<b>125.882</b>	<b>138.221</b>
<b>Valor adicionado líquido produzido pela entidade</b>	<b>1.403.880</b>	<b>1.691.014</b>
<b>Valor adicionado recebido em transferência</b>	<b>35.823</b>	<b>44.506</b>
Resultado de equivalência patrimonial	5.976	(7)
Receitas financeiras	16.831	35.493
Outras	13.016	9.020
<b>Valor adicionado total a distribuir</b>	<b>1.439.703</b>	<b>1.735.520</b>
<b>Distribuição do valor adicionado</b>		
<b>Pessoal e encargos:</b>		
Remuneração direta	288.923	312.402
Benefícios	51.937	61.062
FGTS	21.687	24.644
Impostos, taxas e contribuições:		
Federais	115.305	161.470
Estaduais	818.237	944.701
Municipais	19.880	20.298

**Remuneração de capital de terceiros:**

Juros	50.373	116.905
Aluguéis	(4.831)	8.998
Juros sobre o Capital Próprio		21.250
Lucros retidos	79.113	59.624
Part. Não Controladores nos Lucros Retidos	(921)	4.166
<b>Valor adicionado distribuído</b>	<b>1.439.703</b>	<b>1.735.520</b>



**Os detalhes do desempenho econômico-financeiro estão no site de Relações com Investidores.**



# Pilar Social

- Nosso **time**
- **Clientes**
- Instituto **Profarma**

## TEMAS MATERIAIS

**Gestão de capital humano, inclusão e diversidade**  
**Responsabilidade social**  
**Saúde e segurança ocupacional**  
**Relacionamento com clientes**



# Nosso time

GRI 3-3

O Grupo Profarma conta com 7.722 mil colaboradores que são impulsionados pelo propósito de entregar saúde, incansáveis na busca pela eficiência e pela excelência para avançar e aperfeiçoar os negócios continuamente.

A Profarma Distribuição conta com um time de 3.433 colaboradores, a Rede d1000 tem 3.525, além de 766 colaboradores no time corporativo, de apoio e suporte às atividades das unidades de negócios.

Após um mergulho realizado em 2021 na Cultura Viva – forma como é denominada a cultura organizacional – e a ressignificação do manifesto, visão, missão e valores atitudes, o ano de 2022 deu continuidade a uma série de ações para trabalhar competências dos colaboradores, ampliação de benefícios, execução do novo ciclo de avaliação de desempenho e delineação dos planos de desenvolvimento individual. Também foi um período intenso de planejamento e definição de ações no eixo da diversidade.



**Grupo Profarma passou a integrar o *ranking* de Melhores Empresas para se Trabalhar em 2022, conforme o GPTW.**



Todo esse trabalho contribuiu para que a Companhia conquistasse o reconhecimento como uma das melhores empresas para se trabalhar, segundo o Great Place to Work (GPTW). Responsável por aplicar uma pesquisa independente de engajamento e satisfação, o GPTW colheu informações dos colaboradores – a pesquisa teve 71% de adesão, com mais de 4 mil respondentes – e promoveu um diagnóstico, apontando os principais pontos de melhoria. A nota geral alcançada pelo Grupo Profarma foi 70 – em uma escala que vai até 100.

A pesquisa demonstrou que a consistência das ações e a preocupação com o impacto social fortalecem o orgulho dos colaboradores. Além disso, a solidez e a perspectiva de crescimento fazem com que as pessoas percebam oportunidades de crescimento profissional. As principais oportunidades de melhoria sinalizadas pelos colaboradores envolvem os eixos de desenvolvimento e reconhecimento, saúde emocional e compensação financeira – temas que deverão ser mais bem trabalhados em 2023.



## Pesquisa GPTW

**71%**  
de adesão à  
pesquisa

+de **4 mil**  
respondentes

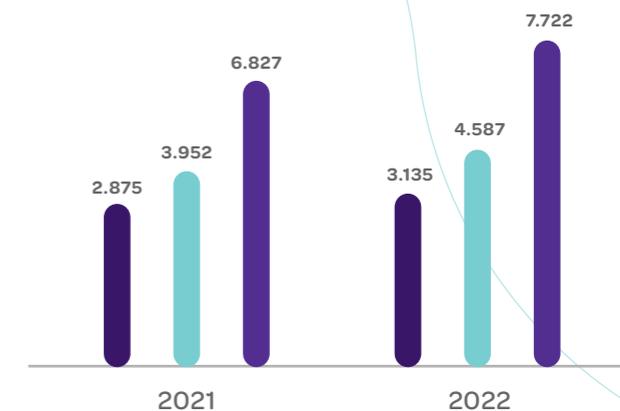
**85%**  
se sentem bem  
com a forma  
com que o  
Grupo Profarma  
contribui para a  
sociedade

**82%**  
percebem que  
a Companhia é  
consciente de sua  
responsabilidade  
social

**80%**  
têm orgulho de  
contar às pessoas  
que trabalham no  
Grupo Profarma

## Colaboradores Grupo Profarma<sup>1</sup> GRI 2-7

● Homens  
● Mulheres  
● TOTAL



<sup>1</sup> Todos os contratos são por tempo permanente, não há temporários. Em 2022, 99,52% dos colaboradores próprios estavam cobertos por acordos de negociação coletiva. [GRI 2-30](#)

Colaboradores Grupo Profarma<sup>1</sup> GRI 2-7

	2021	2022
Homens	2.875	3.135
Mulheres	3.952	4.587
<b>Total</b>	<b>6.827</b>	<b>7.722</b>

<sup>1</sup> Todos os contratos são por tempo permanente, não há temporários. Em 2022, 99,52% dos empregados próprios estavam cobertos por acordos de negociação coletiva. GRI 2-30

Colaboradores, por região<sup>1</sup> GRI 2-7

	2022		
	Homens	Mulheres	Total
Alagoas	35	21	56
Bahia	85	106	191
Ceará	1	1	2
Distrito Federal	409	746	1.155
Espírito Santo	108	41	149
Goiás	86	76	162
Minas Gerais	140	171	311
Mato Grosso	14	66	80
Pernambuco	61	33	94
Paraíba	40	13	53
Paraná	105	100	205
Rio de Janeiro	1.682	2.726	4.408
Rio Grande do Norte	26	18	44
Rio Grande do Sul	85	80	165
Sergipe	16	7	23
São Paulo	242	381	623
Tocantins	0	1	1
<b>Total</b>	<b>3.135</b>	<b>4.587</b>	<b>7.722</b>

Tipo de emprego<sup>1</sup> GRI 2-7

	2021			2022		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	2.875	77	2.952	3.124	11	3.135
Mulheres	3.952	171	4.123	4.514	73	4.587
<b>Total</b>	<b>6.827</b>	<b>248</b>	<b>7.075</b>	<b>7.638</b>	<b>84</b>	<b>7.722</b>

1. Não temos trabalhadores sem garantia de carga horária.

## Número de colaboradores por tipo de emprego e região GRI 2-7

	2022		
	Tempo integral	Período parcial	Total
Alagoas	56	0	56
Bahia	191	0	191
Ceará	2	0	2
Distrito Federal	1.155	0	1.155
Espírito Santo	149	0	149
Goiás	162	0	162
Minas Gerais	311	0	311
Mato Grosso	80	0	80
Paraíba	53	0	53
Pernambuco	94	0	94
Paraná	205	0	205
Rio de Janeiro	4.324	84	4.408
Rio Grande do Norte	44	0	44
Rio Grande do Sul	165	0	165
Sergipe	23	0	23
São Paulo	623	0	623
Tocantins	1	0	1
<b>Total</b>	<b>7.638</b>	<b>84</b>	<b>7.722</b>

Trabalhadores que não são empregados<sup>1</sup> GRI 2-8

	2022		
	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	91	208	299
Estagiários	5	13	18
Trainees	1	2	3
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>223</b>	<b>320</b>

<sup>1</sup> Números registrado em 31 de dezembro de 2022. Além dos citados na tabela acima, não há trabalhadores que não sejam empregados.

## Diversidade é uma prioridade GRI 3-3

Lançado em 2021, o Programa Diversidade em Cena tem o objetivo de fortalecer uma cultura mais inclusiva, proporcionando um ambiente de segurança psicológica, retenção, engajamento, inovação e relações mais humanizadas dos colaboradores.

O primeiro levantamento no formato censo da Companhia foi realizado em 2022 e refinou ainda mais o conhecimento sobre o perfil dos colaboradores. De participação voluntária, o censo teve ampla adesão, com 73,5% de taxa de resposta. O trabalho serviu como um diagnóstico estruturado com diferentes recortes sobre identidade de gênero, cor e raça, religião, moradia e orientação sexual.

Conforme o censo, as mulheres formam 56,3% dos colaboradores do Grupo Profarma e 63,8% do público interno é formado por pretos e pardos. Considerando a liderança, as mulheres integram 38,8% dos cargos estratégicos e pretos e pardos ocupam 29,7% dessas posições. Nas lojas, a gerência é formada majoritariamente por mulheres (70%), com expressiva participação de

mulheres negras. Vale reforçar que os dados refletem o perfil dos respondentes da pesquisa censo, que teve participação voluntária dos colaboradores, então servem como uma amostragem do ambiente interno.

O censo ainda ouviu opiniões dos colaboradores, de forma confidencial, sobre representatividade, cultura inclusiva, comunicação, liderança, negócio, educação e empoderamento, infraestrutura e acessibilidade.

Com essas informações, a Companhia construiu seu plano de ação de curto e médio prazos. No início de 2023, foi lançada a Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e uma cartilha para educação e conscientização dos colaboradores também será divulgada com foco especial para a liderança. Também devem ser criados protocolos de atendimento para orientar sobre as condutas esperadas e as práticas não toleradas no ambiente de trabalho. Treinamentos para os times dos Centros de Distribuição e das lojas também estão previstos.

Como pontos que receberão atenção nas ações dos próximos anos estão o número de pessoas com deficiência e a participação de representantes de grupos LGBTQIA+ e mulheres negras. A promoção da liderança inclusiva e da segurança psicológica na empresa, além de melhorias na estrutura física e em benefícios, são outros pontos que devem ser prioritários.



## Liderança feminina

Em 2022, foi criada a primeira turma de formação de lideranças femininas. O grupo, formado por nove colaboradoras dos CDs, recebeu mentoria das executivas do Grupo Profarma e formações presenciais e *online*. Uma segunda turma está prevista para 2023.

## A percepção dos colaboradores

O quanto diversidade é importante para você:

nota **8,97**

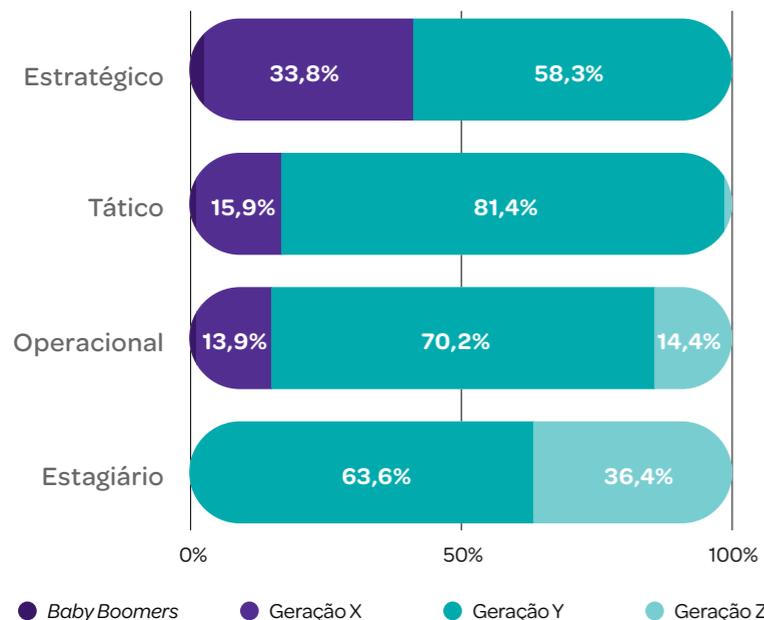
O quanto diversidade é importante para sua empresa:

nota **8,63**

Estão dispostas a fazer esforços para ajudar a empresa cumprir metas de diversidade e inclusão:

**85,6% das pessoas**

### Geração por cargo (conforme o censo interno)



### Geração por cargo (conforme o censo interno) <sup>1</sup>

	Estratégico	Tático	Operacional	Estagiário
<i>Baby boomers</i>				
Geração X	38,8%	15,9%	13,9%	
Geração Y	58,3%	81,4%	70,2%	63,6%
Geração Z			14,4%	36,4%

<sup>1</sup> Fonte: Pesquisa censo com respostas voluntárias dos participantes. Os percentuais não são comparáveis com os indicadores GRI.

### Porcentagem de colaboradores, por categoria funcional, por gênero (%) GRI 405-1

	Homens	Mulheres
Diretoria	79,55	20,45
Coordenadores	42,42	57,58
Supervisores	69,57	30,43
Força de vendas	70,44	29,56
Gerentes	62,07	37,93
Gerentes de lojas	25,97	74,03
Operacional de lojas	29,94	70,06
Supervisores de lojas	31,49	68,51
Analistas	42,06	57,94
Operacional	45,13	54,87
<b>Trabalhadores que não são empregados (%)</b>		
Aprendizes	30,43	69,57
Estagiários	27,78	72,22

Diversidade em órgãos de governança<sup>1</sup> GRI 405-1

	Homens	Mulheres	
Conselho de Administração, por gênero (%)	92,31	7,69	
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Conselho de Administração, por faixa etária (%)	0	15,79	84,21

Porcentagem de colaboradores por faixa etária (%)<sup>1</sup> GRI 405-1

Diretoria	
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	40,91
Acima de 50 anos	59,09
Coordenadores	
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	87,88
Acima de 50 anos	12,12
Supervisores	
Abaixo de 30 anos	15,65
Entre 30 e 50 anos	77,83
Acima de 50 anos	6,52
Força de vendas	
Abaixo de 30 anos	9,39
Entre 30 e 50 anos	76,80
Acima de 50 anos	13,81
Gerentes	
Abaixo de 30 anos	1,72
Entre 30 e 50 anos	88,79
Acima de 50 anos	9,48

Porcentagem de colaboradores por faixa etária (%)<sup>1</sup> GRI 405-1

Gerentes de lojas	
Abaixo de 30 anos	9,96
Entre 30 e 50 anos	85,71
Acima de 50 anos	4,33
Operacional de lojas	
Abaixo de 30 anos	44,83
Entre 30 e 50 anos	49,98
Acima de 50 anos	5,19
Supervisores de lojas	
Abaixo de 30 anos	21,55
Entre 30 e 50 anos	72,93
Acima de 50 anos	5,52
Analistas	
Abaixo de 30 anos	26,35
Entre 30 e 50 anos	69,59
Acima de 50 anos	4,05
Operacional	
Abaixo de 30 anos	50,24
Entre 30 e 50 anos	43,81
Acima de 50 anos	5,96
Total	
<b>Abaixo de 30 anos</b>	<b>9,06</b>
<b>Entre 30 e 50 anos</b>	<b>79,50</b>
<b>Acima de 50 anos</b>	<b>11,44</b>

<sup>1</sup>No segmento de outros trabalhadores, 100% dos aprendizes e *trainees* têm idade abaixo de 30 anos; e, entre os estagiários, 83,3% deles estão abaixo dos 30 anos e 16,8% têm idade entre 30 e 50 anos.



Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e homens GRI 405-2

<b>Categoria profissional</b>	<b>Proporção</b>
Diretoria e Conselho	0,77
Coordenadores	0,8
Supervisores	0,96
Força de Vendas	0,95
Gerentes	0,9
Gerentes de lojas	1
Operacional de lojas	0,99
Supervisores de lojas	1,02
Analistas	0,83
Operacional	0,96
<b>Trabalhadores que não são empregados</b>	
Aprendizes	1
Estagiários	1,11

## Desenvolvimento de pessoas GRI 404-1, 404-2

Com perfis e necessidades específicas nos negócios de distribuição e de varejo farmacêutico, o desenvolvimento dos times busca um olhar ao mesmo tempo ampliado para a cultura desejada e o foco na necessidade de cada segmento de negócio da Companhia. O mapeamento das ações de aprendizagem segue também necessidades técnicas e comportamentais.

A Universidade Grupo Profarma (UGP) foi reformulada para dar conta desses diferentes desafios e realizou novas

parcerias de conteúdo, trilhas de aprendizagem e categorias como Cultura Viva, transformação digital, competências do futuro, diversidade e inclusão, responsabilidade social e governança.

Fazem parte do perfil dos líderes idealizados pelo Grupo Profarma, gestores que delegam e sabem colocar a mão na massa, competitivos com o mercado e focados em agregar valor ao cliente, que estimulam a colaboração, valorizam o respeito e a diversidade e tenham compromisso

com a inovação. Essas características são trabalhadas na Liga GP – Academia de Liderança, apoiadas no conceito de aprendizagem contínua e autodirigida.

Outro apoio para o desenvolvimento das pessoas são os ciclos de palestras e debates sobre temas relevantes, incluindo desenvolvimento de habilidades, integração e profissionalização dos colaboradores. Entre os temas trabalhados em 2022 estão o empoderamento feminino, a comunicação assertiva, a gestão do tempo e produtividade, a saúde mental, a aprendizagem contínua, a conscientização, o autocuidado e a prevenção do câncer de mama, entre outros assuntos.

No caso do varejo, o foco é o desenvolvimento de novas lideranças de lojas para que deem suporte à expansão. Além disso, o método CABE, programa especialmente desenvolvido para as lojas, promove o empoderamento das equipes de atendimento e capacita sobre dinâmicas e técnicas para aprimorar a experiência de compra do consumidor.

### UGP: Universidade Grupo Profarma

Entre as formações, destaque para atualização sobre os preceitos e condutas previstos no Código de Conduta Ética, documento que foi revisado em 2022, e um novo curso sobre segurança da informação.

**20** trilhas  
de formação

**300**  
cursos

**5** mil  
colaboradores  
têm acesso

**6** mil h  
de treinamento



## Seja+

Um dos dados revelados pela pesquisa censo sobre a escolaridade dos colaboradores apontou a oportunidade de contribuir para que alguns deles possam concluir o ensino formal, o que resultou na estruturação da primeira turma do Programa Seja+.

As aulas vão permitir que eles concluam a formação no Ensino Médio e, ao fim do período, eles vão prestar o Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (Encceja), última etapa para obtenção do certificado de conclusão do Ensino Médio.



**Universidade Grupo Profarma (UGP) foi reformulada para dar conta de diferentes desafios.**

## Entre as principais ações de capacitação e desenvolvimento, destacam-se:

### Ciclo mensal de palestras

Foco em competências comportamentais;

### Programa de aceleração de carreira

Prepara colaboradores para assumir posições iniciais de liderança;

### LIGA GP

Academia de Liderança do Grupo Profarma com ações presenciais e *online*;

### LIGA GP Encarregados

Academia de Liderança da Profarma Distribuição com ações presenciais e *online*;

### Programa TER

Com o objetivo de treinar, desenvolver e reconhecer o time dos Centros de Distribuição;

### Programa de Liderança Feminina

Promove o empoderamento profissional feminino para assegurar a visibilidade e o fortalecimento dos talentos e habilidades já existentes na organização;

### Programa Realce

Programa com diversas frentes de reconhecimento para os colaboradores para aumentar o engajamento e fomentar o autodesenvolvimento;

### Coaching

Apoio para a transição de cargo de executivos com necessidades específicas;

### Mentoria externa

Apoio para a transição de cargo de alguns executivos com necessidades específicas;

### Desligamento humanizado

Cardápio com diversas possibilidades de ações para executivos que deixam o Grupo Profarma, incluindo extensão do plano de saúde, programa de *outplacement* com consultoria especializada ou bônus de saída como gratificação pelos anos trabalhados. Cada caso é tratado individualmente.

**Média de horas de capacitação realizada por colaboradores, por gênero GRI 404-1**

Gênero	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	2.377	22.839,03	9,61
Mulheres	3.694	29.345,45	7,94
<b>Total</b>	<b>6.071</b>	<b>52.184,48</b>	<b>8,60</b>

**Média de horas de capacitação realizada por colaboradores, por cargo funcional GRI 404-1**

Categoria funcional	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretoria e Conselho de Administração	26	174,41	6,71
Coordenadores	79	938,28	11,88
Supervisores	121	2.248,58	18,58
Força de Vendas	550	7.104,35	12,92
Gerentes	129	1.542,45	11,96
Gerentes de lojas	268	2.795,39	10,43
Operacional de lojas	2.828	18.517,02	6,55
Supervisores de lojas	604	8.377,38	13,87
Analistas	571	4.538,07	7,95
Operacional	830	5.631,13	6,78
<b>Total</b>	<b>6.071</b>	<b>52.182,08</b>	<b>6,55</b>

**Trabalhadores que não são empregados**

Aprendiz	42	190,59	4,54
Estagiários	23	124,43	5,41
Trainees	3	30	10,00
Outros	6.004	51.846,22	8,64
<b>Total</b>	<b>6.072</b>	<b>52.191,24</b>	<b>8,60</b>



## Avaliação e carreira

A avaliação é feita no Ciclo de Gente, que tem início com a preparação da liderança para conduzir o processo de avaliação de suas equipes, reuniões de calibragem até o *feedback* estruturado e a construção do PDI.

Para os líderes, a avaliação ocorre no formato 360°, que inclui a avaliação de pares, gestores e clientes internos e liderados. Com a definição do perfil do líder e a das competências associadas, as avaliações e o planos de desenvolvimento incluíram esses aspectos nas análises.

Dar conta do processo de expansão da Companhia, especialmente com o ritmo de abertura de lojas, e atender às diferentes demandas dos negócios de distribuição e de varejo farmacêutico são desafios da área de gestão. Manter o time motivado, formar líderes para as novas unidades e preparar a sucessão para cargos-chave são preocupações permanentes do Grupo.

Identificada no Ciclo de Gente 2021, a necessidade de ter sucessores mapeados para os *pipelines* iniciais de liderança levou ao desenho do Programa Aceleração de Carreira, que prepara talentos para posições de liderança em diversos níveis e áreas.

Preparar o time para assumir novos desafios, valorizar quem faz a diferença e engajar talentos, entre outros objetivos, são premissas para a

estruturação da iniciativa, que teve como foco no primeiro módulo analistas seniores e especialistas. A jornada de aprendizagem envolve temas como protagonismo e carreira, diversidade, empatia e visão estratégica, entre outros. 750 pessoas participaram dos encontros em 2022.

Em relação às promoções internas, outra prioridade da área de gestão de pessoas, em 2022, houve 750 promoções.

### Percentual de colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho<sup>1</sup> GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	54,05	44,44	52,17
Coordenadores	85,71	89,47	87,88
Supervisores	35,62	40,00	36,96
Força de vendas	0	0,00	0,00
Gerentes	93,06	79,55	87,93
Gerentes de lojas	1,67	0,00	0,43
Operacional de lojas	0	0,00	0,00
Supervisores de lojas	0	0,00	0,00
Analistas	16,06	3,21	8,61
Operacional	4,43	1,05	2,57

<sup>1</sup> Aprendiz, estagiários e *trainees* não passam pelo programa formal de avaliação.

## Benefícios

Entre as ações para ampliar o reconhecimento dos colaboradores, uma das novidades é a ampliação da participação no Programa de Participação nos Lucros da Companhia.

### Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

2022

#### Total de colaboradores

Homens	3.135
Mulheres	4.587

#### Colaboradores que tiraram a licença no ano vigente

Homens	36
Mulheres	208

#### Colaboradores que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade

Homens	36
Mulheres	231

#### Colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno

Homens	0
Mulheres	168

#### Taxa de retorno

Homens	100%
Mulheres	100%

#### Taxa de retenção

Homens	100%
Mulheres	100%



# 100%

é a taxa de retorno e retenção no trabalho de quem tirou licença-maternidade e paternidade.

## Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por gênero 2022 GRI 401-1

Gênero	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	1.559	1.384	46,94
Mulheres	2.282	1.819	44,70
<b>Total</b>	<b>3.841</b>	<b>3.203</b>	<b>45,61</b>

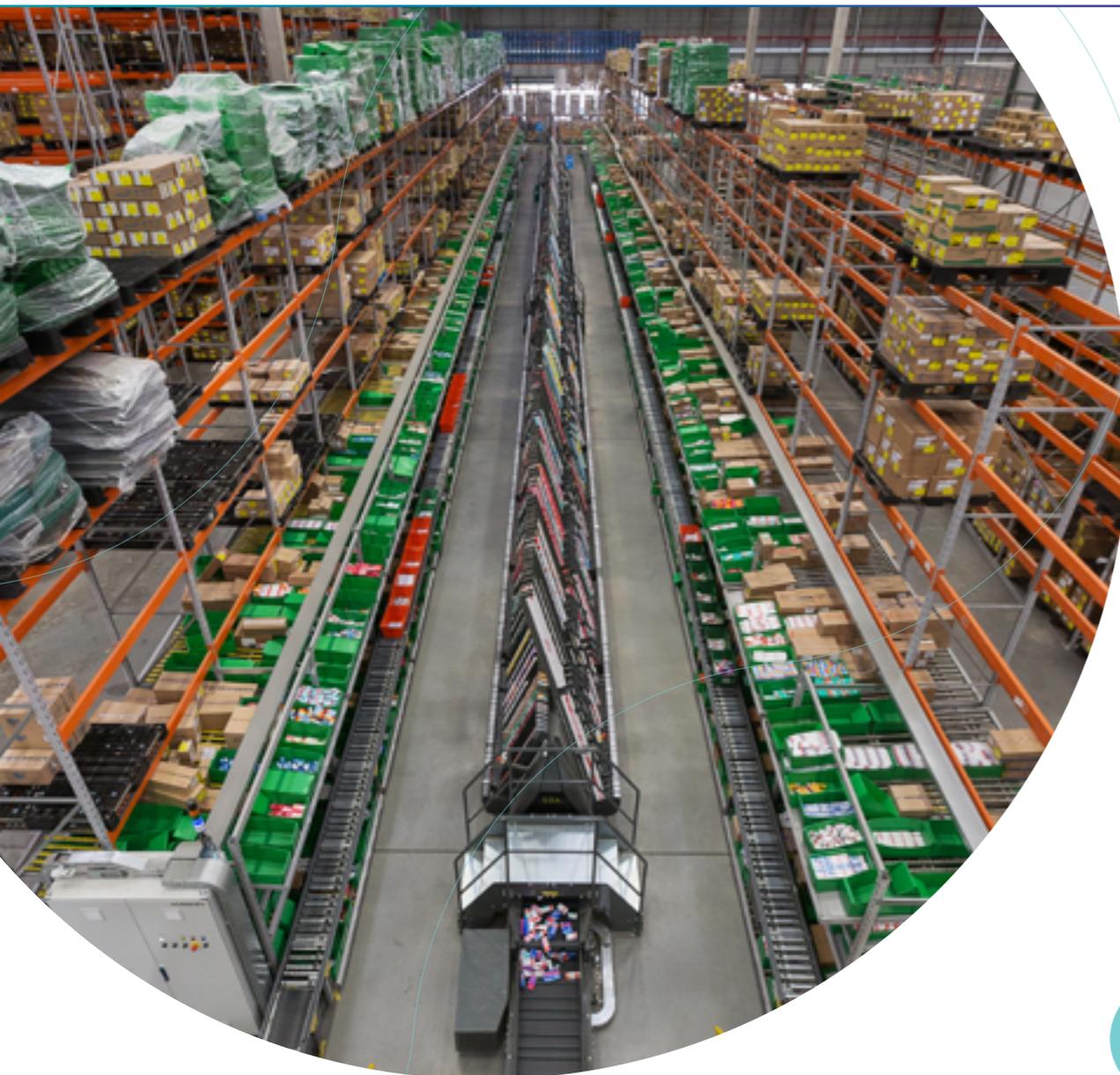
## Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por faixa etária 2022 GRI 401-1

Faixa etária	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Abaixo de 30 anos	2.369	1.759	63,98
Entre 30 e 50 anos	1.406	1.365	34,39
Acima de 50 anos	66	79	15,52
<b>Total</b>	<b>3.841</b>	<b>3.203</b>	<b>45,61</b>

## Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por estado 2022 GRI 401-1

Estado	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Alagoas	31	29	53,57
Bahia	123	108	60,47
Ceará	0	0	0,00
Distrito Federal	479	483	41,65
Espírito Santo	94	79	58,05
Goiás	113	113	69,75
Minas Gerais	221	186	65,43
Mato Grosso	58	61	74,37
Paraíba	27	21	45,28
Pernambuco	54	38	48,94
Paraná	123	111	57,07
Rio de Janeiro	1.731	1.356	35,02
Rio Grande do Norte	20	21	46,59
Rio Grande do Sul	133	103	71,52
Sergipe	3	3	13,04
São Paulo	626	446	86,04
Tocantins <sup>1</sup>	5	45	2.500
<b>Total</b>	<b>3.841</b>	<b>3.203</b>	<b>45,61</b>

<sup>1</sup> As operações no estado de Tocantins foram encerradas em 2022.



**Todas as unidades são submetidas anualmente ao inventário de riscos para atualização do Programa de Gestão de Riscos.**



## Saúde e segurança no trabalho GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-6

Reforçando as crenças da Companhia e seu foco na promoção da saúde e do bem-estar, o Grupo Profarma estruturou sua célula de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) visando garantir a integridade dos colaboradores e prestadores de serviço em todas as unidades de negócio. As ações baseiam-se nas diretrizes da legislação vigente (Normas Regulamentadoras) e boas práticas de mercado com metodologias como Kaizen, Ciclo PDCA, Diagrama de Ishikawa, Árvore de Problemas e Hazop.

Todas as unidades são abrangidas pelo sistema de gestão e uma equipe multidisciplinar é responsável pelo gerenciamento e atendimento, que inclui um engenheiro de segurança, um médico e uma enfermeira do trabalho, entre outros.

A organização facilita o acesso ao serviço médico por planos de saúde oferecidos a seus trabalhadores. São realizados programas de vacinação com empresas de saúde contratadas ou o apoio do SUS. A organização oferece aos

colaboradores e familiares que necessitem de apoio psicológico, subsídios junto a empresa parceira. Vale ressaltar que todas as informações pessoais dos trabalhadores se encontram em ficha médica digital (empresas parceiras) com acesso restrito a pessoas autorizadas.

### **Segurança** 403-2, 403-4, 403-7, 403-8, 403-9

Anualmente, todas as unidades são submetidas ao inventário de riscos para atualização do Programa de Gestão de Riscos (PGR) e definição de cronograma para a implementação de melhorias, garantindo o nível de conformidade de todos os ambientes.

Cada unidade conta com Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), com encontros mensais para discutir assuntos da operação local. Nos Centros de Distribuição, há reuniões diárias com representantes de todos os setores para apresentação de temas pertinentes à operação, incluindo aspectos de saúde e segurança.

A Semana de Segurança, realizada no mês de julho, promoveu atividades para gerar conscientização e engajamento de colaboradores e prestadores de serviços. Mais de 3,5 mil pessoas e 18 empresas participaram das ações realizadas ao longo de quatro dias, que abordaram temas como a segurança sem preconceitos com tópicos de direitos humanos, racismo, LGBTQIA+ e direito das mulheres, evidenciando que a diversidade faz parte da cultura do Grupo e é um dos pilares da área de segurança. Foram produzidos seis vídeos, com 40 minutos de conteúdo e mais de 6 mil visualizações. A Semana também arrecadou doações para a campanha de inverno com itens como pares de meias, cobertores e leite em pó.

Os incidentes e quase-acidentes são todos investigados a partir de formulários específicos, que traduzem em sua estrutura a aplicação de métodos consagrados de investigação de eventos adversos, como Ishikawa, Árvore de Falhas, 5 Porquês e Hazop.

Para o próximo ciclo, está sendo idealizada uma semana dedicada a saúde e segurança de forma a aumentar a integração e o engajamento dos colaboradores com a área de segurança e saúde ocupacional.

Para os colaboradores que exerçam atividades que demandam instruções complementares, são ministrados treinamentos, que abordam desde a dinâmica da atividade aos riscos que são inerentes, bem como as respectivas medidas de prevenção. [GRI 403-5](#)

Novos colaboradores participam de integração que aborda também as questões de saúde e segurança. Os temas também fazem parte da comunicação contínua da organização, em diferentes canais, além de treinamentos de reciclagem e boas práticas para as atividades operacionais. Vale ressaltar ainda a obrigatoriedade da utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) por parte dos colaboradores e prestadores de serviço.

Todos os trabalhadores são assistidos pela Companhia em seu local de trabalho, terceirizados ou CLT. O Grupo Profarma dispõe de sistema próprio e nele são registrados todos os eventos ocorridos na operação das unidades.

Os maiores ofensores à integridade dos colaboradores e prestadores de serviço são as atividades que envolvem trabalho em altura e acesso à câmara fria, além daquelas desenvolvidas pela equipe de manutenção predial e automação. Nas lojas, riscos relacionados à ergonomia são os mais comuns. Com a adoção de treinamentos regulares, aplicação de medidas administrativas para mitigação dos riscos e disponibilização de EPIs, não foram registrados acidentes de maior gravidade no período vigente deste relatório.

Mais de **3,5** mil pessoas e 18 empresas participaram da Semana de Segurança, que entre os temas, abordou tópicos de direitos humanos, racismo, LGBTQIA+ e direito das mulheres.



## Viva Bem

O Viva Bem é um programa multidisciplinar voltado para a qualidade de vida e a promoção da saúde dos colaboradores. Realizado por meio parceria com fornecedores, ele está estruturado nas frentes de atendimentos em saúde, apoio emocional e apoio pessoal.

Com profissionais como assistentes sociais, médicos, enfermeiros, nutricionistas e psicólogos, os serviços e atendimentos previstos buscam um cuidado ampliado, em linha com a visão da Organização Mundial de Saúde (OMS), que define saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.

Entre os serviços oferecidos, por meio de um programa de seguro em saúde, os colaboradores e suas famílias podem contar com apoio nos trâmites com a operadora de saúde em casos de internação e *home care*, falecimento e crises psiquiátricas. No Viva Leve, um programa exclusivo busca ajudar pacientes com doenças crônicas a

buscarem hábitos de vida saudáveis para melhor qualidade de vida – os participantes contam com teleorientações mensais com nutricionista, psicólogo e preparador físico e um aplicativo para celular que ajuda no gerenciamento das suas atividades. O Viva Gestante dá apoio durante a gestação servindo como um programa complementar ao pré-natal – com promoção de rodas de conversa com dicas de cuidados com o bebê, vídeos com orientações de profissionais especializados, apoio com dificuldades no agendamento de consultas e exames, autorizações e reembolsos para os participantes do plano de saúde e campanha de descontos, entre outras ações.

No apoio emocional, os tratamentos psicológicos são feitos com empresa parceira e o subsídio do Grupo, que até 2022 era limitado a 40% dos custos para colaboradores e dependentes, e se tornou integral no início de 2023. O serviço conta com uma base de 4,5 mil psicólogos com mais de nove anos de formação e a maioria com pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Os colaboradores ainda têm à disposição o Programa de Apoio Pessoal (PAP), em que podem receber orientações psicológicas, jurídicas e financeiras por meio de atendimento telefônico. O serviço também é oferecido para cônjuges e dependentes. São informações sobre como lidar com conflitos, medos, luto, estresse, ansiedade e comportamentos, por exemplo; na área financeira, os temas envolvem educação e planejamento financeiro pessoal e familiar; e, na área jurídica, questões sobre direito civil, imobiliário, consumidor, família, criminal e outros.



**Programa entende a saúde como bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.**



### Acidentes de trabalho<sup>1,2</sup> GRI 403-9

2022

Classe	Empregados
Número de horas trabalhadas	5.452.173
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	12
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	2,2
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	54
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	9,9
Os principais tipos de acidentes de trabalho	Fraturas, dores articulares, ferimentos e dorsalgia

<sup>1</sup> A base de cálculo considerou o número de horas trabalhadas (1.000.000).

<sup>2</sup> Não há trabalhadores terceiros

### Doenças profissionais<sup>1</sup> GRI 403-10

2022

Classe	Empregados
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluindo mortes)	1
Descreva os principais tipos de doenças profissionais	Transtornos psicológicos

<sup>1</sup> Não há trabalhadores terceiros.





**Implantação de uma ferramenta robusta de CRM na Distribuição reforçará o relacionamento com os mais de 50 mil clientes.**

# Clientes

GRI 3-3

Para viabilizar a sua visão de ser reconhecido e admirado como a melhor experiência no acesso à saúde e bem-estar, o Grupo Profarma cuida e aprimora continuamente as ferramentas de relacionamento com seus clientes.

Ações como escuta atenta das demandas, compreensão das expectativas e busca de soluções eficientes e de qualidade são deveres diários dos colaboradores, que são treinados e instruídos dentro da cultura da Companhia para agir com prontidão, mesmo em momentos críticos.

Na Profarma Distribuição, diante de um mercado competitivo, a diferenciação está na qualidade do serviço prestado e em boas condições comerciais – processos que são reforçados com a estruturação de um CRM robusto e o aperfeiçoamento do modelo organizacional que, como diz o manifesto do Grupo, é orientado pelo inconformismo e pela busca da excelência de forma contínua.

A implantação de uma robusta ferramenta de CRM, que começou em 2022, deu início a uma nova cultura de relacionamento com o cliente. A plataforma de inteligência tem como foco principal o suporte contínuo pós-vendas, além de diversas ferramentas de relacionamento, como WhatsApp, *chatbot* no portal de clientes e *app* Profarma Cliente, e central de atendimento. Os serviços já existiam, mas evoluíram no atendimento personalizado, ágil e assertivo. Implementada em etapas, a plataforma em breve estará disponível para os mais de 50 mil clientes do negócio, base que bate recordes a cada ano.

Na Rede d1000, 2022 consolidou diversas iniciativas voltadas à melhoria na experiência física dos clientes nas lojas. Além da reforma e/ou ampliação de 20 unidades e dez aberturas, houve melhora no *mix* de produtos, *pricing* e treinamentos dos atendentes que levaram a melhorias no atendimento e consequente aumento da venda média por loja. O ano também ajudou a consolidar novos programas de fidelidade das bandeiras Drogaria Rosário, Farmalife e

Drogasmil por meio de diversos benefícios, como: cupom personalizado, campanhas segmentadas, parcerias com indústrias, descontos exclusivos etc. O CRM se conecta com o cliente e ajuda na frequência e no aumento do *ticket* médio – o crescimento foi de 73% para aqueles clientes cujo uso de recursos de CRM já está consolidado (*leia mais no Relatório da Rede d1000*).

Em 2023, estão previstos investimentos robustos para projetos de CRM e de aceleração da transformação digital e das oportunidades *omnichannel*, possibilitando uma melhor experiência não só nas lojas físicas, como também nas vendas não presenciais. O desenvolvimento da experiência *omnichannel* está centrado na combinação da tradição das bandeiras nas regiões onde estão presentes, sua capilaridade e o potencial das vendas digitais. O aplicativo para clientes tem sido constantemente aprimorado em diferentes itens como navegabilidade, compra em menos cliques e promoções, entre outros.

## Reconhecimento

O relacionamento do Grupo com seus clientes, especialmente da indústria farmacêutica, é constantemente acompanhado e monitorado por ferramentas como a Pesquisa Advantage, avaliação realizada por empresa independente que analisa a satisfação dos parceiros de negócio.

Na Profarma Distribuição, os resultados de 2022 confirmam que os diferenciais de qualidade do serviço e de condições comerciais são percebidos pela indústria. A Companhia registrou 50 pontos de score no ano, acima da média do segmento e dez pontos acima do resultado do ano anterior – um resultado que levou o negócio do 7º para o 3º lugar no ranking da pesquisa.

Esses parceiros reconhecem na Profarma um parceiro eficiente e confiável, que cumpre os acordos, dispõe de uma equipe de qualidade e tem procedimentos justos e imparciais. A avaliação também destacou as práticas ESG da Companhia. Como oportunidades de melhoria, foram citados a gestão de categorias e o apoio aos clientes.

Na Rede d1000, o desempenho também avançou em 2022, com score médio – resultado da avaliação da indústria – de 23 pontos, desempenho acima da média geral, de 18 pontos, o que a coloca entre as 15 empresas de melhor avaliação. A parceria e a capacidade de execução foram as dimensões mais bem avaliadas. A gestão de aspectos da pauta ESG na Rede d1000 também foi destacada na avaliação dos parceiros. Entre os principais pontos de melhoria indicados estão comunicação interna, apoio às lojas, liderança digital e gestão de categorias.

A pesquisa Advantage ouviu 246 empresas incluindo indústria e varejistas, com mais de 6,4 mil questionários respondidos.

**3º** lugar  
posição da Profarma  
Distribuição no ranking  
da Pesquisa Advantage.

## Levantamento anual captura percepção do segmento, incluindo indústria e varejistas, para avaliar as marcas.



# Instituto Profarma

GRI 3-3, 413-1, 203-1



Criado a partir do inconformismo do fundador do Grupo Profarma, Manoel Birmarcker, o Instituto Profarma completou 16 anos em 2022 em uma trajetória marcada pela assistência em saúde e apoio à educação infantil e a instituições que atuam em prol de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Ao longo dos anos, o Instituto foi evoluindo com a adoção de um calendário fixo de campanhas anuais, aumentou o número de organizações assistidas, criou o programa de voluntariado corporativo Embaixadores do Bem e vem multiplicando o número de pessoas beneficiadas pelas ações desenvolvidas.

Por meio da ação comprometida com os direitos fundamentais das crianças, adolescentes e famílias, são desenvolvidos dezenas de projetos voltados ao desenvolvimento sociofamiliar e protagonismo comunitário, como: segurança alimentar, higiene básica, inclusão produtiva de jovens, empoderamento feminino, dignidade menstrual e educação.

As parcerias estratégicas mantidas pelo Instituto com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e a Fundação Abrinq e o apoio de empresas e marcas fornecedoras da Profarma Distribuição na iniciativa “Parceiros do Bem” também representam um reconhecimento pelo trabalho desenvolvido.

O Instituto Profarma também é apoiado por mais de 260 Embaixadores do Bem, que são colaboradores da Companhia e atuam como voluntários nas ações. Um aumento de quase 90% se comparado ao ano anterior.

O Instituto realiza dezenas de ações e campanhas, que viabilizam segurança alimentar, acesso à saúde e educação e apoio direto às comunidades, como Campanha Volta às Aulas, doação mensal de cestas básicas e suporte às populações atingidas pelos desastres ambientais, como os ocorridos em Petrópolis (RJ), cidades da Bahia, Pernambuco e Tocantins, afetados pelas chuvas. Em 2022, foram doados mais de 1.500 kits escolares entre dependentes

dos colaboradores do Grupo e instituições assistidas; mais de 90 toneladas de alimentos foram destinados a famílias vulneráveis e mais de 50 toneladas de alimentos foram doados em apoio às comunidades atingidas pelas catástrofes ambientais.

Toda essa estrutura permitiu que o Instituto Profarma desenvolvesse diretamente, em 2022, 78 ações e iniciativas que impactaram mais de 196 mil pessoas e realizasse parcerias com mais de 30 empresas para impulsionar as atividades (*veja mais a seguir*).

**Com 16 anos de atividades, Instituto conta com parcerias estratégicas como com o UNICEF e a Fundação Abrinq.**



## Principais números de 2022

**78** ações  
e iniciativas realizadas

**1.500** kits  
escolares doados

**260** colaboradores  
voluntários – Embaixadores do Bem

**50** instituições  
assistidas no Brasil

**30** marcas  
parceiras

**90** toneladas  
de alimentos doados

**41** mil itens  
de higiene doados

**10** toneladas  
de suplementos doados

**196** mil  
pessoas impactadas

**70** mulheres  
formadas no Projeto Seja  
Protagonista da Sua História



## Quem somos

O Instituto Profarma é uma instituição particular, sem fins lucrativos, com sede no Rio de Janeiro (RJ) e atuação em todos os 14 estados em que o Grupo Profarma está presente.

Ele é presidido por Deborah Birmarcker, que também é diretora de ESG da Companhia. Seus recursos provêm de investimento social privado do Grupo Profarma, além das parcerias com empresas e organizações. Suas ações são pautadas na assistência e suporte a instituições, projetos e programas de garantia de direitos da criança e do adolescente e de famílias em situação de vulnerabilidade.

## Do micro ao macro

Em 2022, o Grupo Profarma repassou o volume recorde de R\$ 2,5 milhões ao Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF). A ação é realizada pelo Instituto Profarma e utiliza as lojas das quatro bandeiras da Rede d1000 como plataforma para engajar e incentivar os clientes a fazerem uma doação ou adquirir um produto social que reverte recursos às ações do UNICEF.

Essas ações são chamadas de microdoações por conta do valor com que cada um contribui, mas somadas elas ajudaram a reunir mais de R\$ 6 milhões em recursos em três anos da parceria. O valor considera a arrecadação nas lojas e o apoio institucional do Grupo Profarma.

O engajamento dos colaboradores das lojas tem relação direta com esse desempenho. Eles ajudam a divulgar e a sensibilizar os consumidores sugerindo doações de valores que variam entre R\$ 2 e R\$ 10. As ações e as possibilidades de doação para os projetos do UNICEF estão inseridas na formação dos colaboradores das quatro bandeiras da Rede d1000 e as lojas também contam com comunicação que destaca o tema para chamar a atenção e sensibilizar os clientes e consumidores a realizarem suas doações.

Desde o início da parceria mais de 2,2 milhões de cupons de doação foram registrados nas microdoações realizadas nas lojas da Rede d1000 (Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário). Por conta desse trabalho, o Grupo Profarma foi reconhecido como parceiro estratégico pelo UNICEF em 2022.

## Projeto UNICEF

+ de R\$ 2,5 milhões repassados integralmente para incentivo e apoio a projetos de saúde e educação de crianças e adolescentes no Brasil, dos quais podemos destacar:

**129 mil pessoas** alcançadas com informações sobre combate à violência sexual

**31 mil crianças** e adolescentes reinseridos na escola por meio de programa de busca ativa escolar

+ de **20 estados** atendidos com formação de Conselheiros Tutelares

+ de **2 mil crianças** e adolescentes conectados com internet para ensino escolar híbrido

**37 mil** agentes comunitários capacitados

**900 adolescentes** inseridos na Agenda Cidade UNICEF – projeto de abordagem intersetorial integrada nos territórios vulneráveis das capitais de seis estados brasileiros

**60 mil adolescentes** atendidos em programa de dignidade menstrual

**17 mil crianças** refugiadas acolhidas com apoio e acesso a serviços de educação e saúde

+ de **30 mil** doses de vacina



## Amiga da Criança – Fundação Abrinq

Desde 2021, o Grupo Profarma é reconhecido como Empresa Amiga da Criança, certificação criada pela Fundação Abrinq, entidade nacional que atua na defesa dos direitos de crianças e adolescentes e reafirma o cuidado e a proteção incondicional da infância.

As empresas que recebem o reconhecimento contam com assessoramento técnico para o desenvolvimento de ações sociais e também com estudos para a qualificação do investimento social privado.

Além das ações do Instituto Profarma na assistência à saúde e educação infantil, a Companhia também se comprometeu a conscientizar sobre o tema da exploração sexual infantil para fornecedores de logística (*leia mais na página 35*).

## Principais parcerias realizadas em 2022

### Pobreza menstrual

O Grupo Profarma, por meio do Instituto Profarma, celebrou uma parceria com a P&G e a marca Always focada no combate à pobreza menstrual, uma condição que leva ao menos uma em cada quatro meninas a faltarem a escola no Brasil, conforme levantamento do Instituto Locomotiva.

A pobreza menstrual é definida pela falta de recursos básicos para que pessoas que menstruam tenham a capacidade de cuidar de sua higiene e saúde íntima e tem impactos como falta ao trabalho ou à escola, agravando a desigualdade de gênero nesses espaços, além de problemas de saúde.

O projeto está apoiando duas instituições não governamentais no Rio de Janeiro, que receberam R\$ 50 mil cada uma, para o desenvolvimento de projetos de educação sexual e higiene pessoal de pessoas que menstruam. Cada instituição também recebe 100 mil absorventes Always® e mentoria do time de liderança da P&G para fortalecimento das iniciativas.

Trata-se da primeira aceleradora social com foco em pobreza menstrual do mundo e, além

do Grupo Profarma e das bandeiras Drogarias Tamoio e Drogasmil, o projeto tem ainda o apoio de outras empresas do segmento.

### Sorriso Saudável, Futuro Brilhante

O Instituto Profarma se tornou apoiador do programa desenvolvido pela Colgate de saúde bucal e prevenção de uma das doenças mais comuns na infância, a cárie dental, que em alguns casos causa até mesmo a evasão escolar. Por meio da iniciativa, o Instituto capacitou parte dos seus voluntários para que estes possam replicar as orientações nas ONGs assistidas. Além das formações, foram entregues 10 mil kits de higiene a mais de 25 organizações em oito estados e no Distrito Federal em 2022.

### Calendário anual de campanhas

Cinco campanhas fazem parte do calendário fixo do Instituto Profarma a cada ano e contam com o engajamento social dos colaboradores da Companhia para execução viabilizando uma importante assistência a famílias em situação de vulnerabilidade social. São elas as ações de volta às aulas, doe leite, inverno, mês das crianças e Natal.



**Projetos de empoderamento feminino, qualificação profissional e desenvolvimento de jovens estão entre as ações apoiadas.**

## Apoio comunitário GRI 413-1, 203-1

Em uma ação conjunta com ONGs assistidas, o Instituto Profarma implementou três projetos de desenvolvimento comunitário.

### Seja Protagonista da Sua História

Programa de empoderamento feminino que oportuniza a emancipação social, financeira e emocional, por meio de oficinas a mulheres cadastradas nas ONGs assistidas pelo Instituto Profarma. O Programa se fundamenta em quatro eixos de educação cidadã: terapia, educação, integração social e assistência social. O principal objetivo do programa é fomentar capacidades individuais de cada mulher participante e fornecer ferramentas que possibilitem a superação da vulnerabilidade vivenciada por ela.

### Programa Jovem Aprendiz

O programa é desenvolvido conjuntamente pelas diretorias de Cultura & Gestão de Gente e ESG, em consonância com as políticas de inclusão, por meio de parceria com Instituto Coca-Cola e 1Mio de Oportunidades do UNICEF. A finalidade é oportunizar a iniciação produtiva, por intermédio da formação profissional, pessoal e da empregabilidade de jovens em situação de vulnerabilidade.

### Projeto de Qualificação Profissional

Parceria estabelecida com a ONG Anjos da Tia Stellinha para organizar toda estrutura de espaço, insumos recursos pessoais e materiais para ofertar a 80 mulheres da Comunidade Morro dos Macacos (RJ), formação profissional nos cursos de *design* de sobancelhas, extensão de cílios, manicure e cabeleireiro. O principal objetivo do projeto apoiado pela Drogasmil, é fomentar a geração de renda de mulheres líderes de família, por meio da economia circular.

## Conectados com os ODS

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) inspiram e são utilizados como referência no direcionamento estratégico do Instituto Profarma e para as ambições ESG da Companhia.

**Confira a seguir os projetos que ajudam no avanço das metas e objetivos globais:**



### ACABAR COM A FOME, ALCANÇAR A SEGURANÇA ALIMENTAR E MELHORIA DA NUTRIÇÃO E PROMOVER A AGRICULTURA SUSTENTÁVEL

- 11 instituições assistidas com a doação de mais de 4 toneladas de alimentos todos os meses;
- +de 2 mil pessoas impactadas;
- A campanha “Doe leite alimenta a esperança” distribui + de 9 toneladas de leite e suplementos.



### ASSEGURAR UMA VIDA SAUDÁVEL E PROMOVER O BEM-ESTAR PARA TODOS, EM TODAS AS IDADES

- Doações em parceria com grandes marcas de suplementos alimentares, produtos de higiene pessoal e outros ligados ao bem-estar;
- Programa Viva Bem para a saúde e qualidade de vida para os colaboradores.



### ASSEGURAR A EDUCAÇÃO INCLUSIVA E EQUITATIVA E DE QUALIDADE E PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS

- Apoio direto contínuo a três instituições que trabalham a educação nos âmbitos cognitivo e socioemocional;
- +de 1.000 kits escolares doados a dependentes dos colaboradores do Grupo Profarma;
- +de 500 kits escolares para duas ONGs no RJ.



### ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E MENINAS

- Campanha Somar faz a diferença para elas;
- Programa Seja Protagonista da Sua História;
- Mulheres são únicas responsáveis pelo provimento em mais de 50% das famílias assistidas nas ONGs apoiadas pelo Instituto Profarma;
- Internamente, o Grupo promove ações de desenvolvimento feminino para fomentar e potencializar lideranças femininas em cargos majoritariamente ocupados por homens.



### PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTADO, INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DECENTE PARA TODOS

- Iniciação produtiva de jovens em situação de vulnerabilidade, em parceria com o UNICEF e o Instituto Coca-Cola;
- UGP – Universidade Grupo Profarma fomenta a educação corporativa e dezenas de projetos de inclusão, reconhecimento e engajamento;
- Oportuniza o primeiro emprego, fomentando a divulgação de oportunidades nas comunidades de atuação das ONGs parceiras do Instituto.



### REDUZIR A DESIGUALDADE DENTRO DOS PAÍSES E ENTRE ELES

- Campanha Seja Protagonista da Sua História;
- Troca de experiências (rodas de conversa com ONGs);
- Aceleradora social de projetos contra a pobreza menstrual, em parceria com a P&G;
- Somar faz a diferença / Diga sim pra mim / Um milhão de oportunidades (UNICEF);
- Pacto coletivo de jovens (parceria com Instituto Coca-Cola);
- Internamente, conta com as iniciativas Diversidade em Cena e Comitê de Diversidade e Inclusão.



### ASSEGURAR PADRÕES DE PRODUÇÃO E DE CONSUMO SUSTENTÁVEIS

- Captação e doação de tampinhas plásticas convertidas em cestas básicas e doação de produtos não vendáveis;
- Sistematização para redução de impressões;
- Curso de formação para a cadeia de fornecedores em parceria com Fundação Abrinq;
- Doação de produtos não vendáveis;
- Digitalização nos processos de admissão;
- Gerenciamento adequado de resíduos;
- Reutilização das caixas de papelão nos processos de logística e uso de caixas retornáveis;
- Introdução da logística reversa para descarte de medicamentos.



### FORTALECER OS MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO E REVITALIZAR A PARCERIA GLOBAL PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

- Campanha Seja Protagonista da Sua História;
- Troca de experiências (rodas de conversa com ONGs);
- Aceleradora social de projetos contra a pobreza menstrual, em parceria com a P&G;
- Somar faz a diferença / Diga sim pra mim / Um milhão de oportunidades (UNICEF);
- Pacto coletivo de jovens (parceria com Instituto Coca-Cola).



# Pilar Ambiental

GRI 3-3

- Gestão de **Resíduos**
- **Energia**

TEMA MATERIAL  
**Gestão de resíduos não recicláveis**

A gestão ambiental é pautada pela busca da excelência nas diferentes operações e na soma de iniciativas que resultem em eficiência e menor impacto ambiental. Por conta das características do segmento, a gestão de resíduos é um dos temas materiais da Companhia.

A organização também está atenta e espera cooperar com a agenda de combate às mudanças climáticas. O processo de aquisição de energia 100% renovável para as lojas faz parte desse objetivo, assim como o estudo para endereçar novas ações que resultem em redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) na cadeia de valor.

Outras medidas envolvem o gerenciamento do consumo de energia, especialmente dos sistemas de ar-condicionado, e ações inovadoras em diferentes processos como eficiência logística e redução e reúso de materiais, como o papelão.

## Modelo para CDs sustentáveis

O projeto para definição de um modelo de CD sustentável vai mapear e definir as principais práticas existentes e potenciais que vão embasar futuras reformas e/ou construção de novos CDs.



## Destaques da gestão ambiental em 2022 GRI 203-1

- **Pick list**, novo processo que substituiu folhas por etiquetas para controle de separação de mercadorias na Profarma Distribuição e reduziu em aproximadamente **5 milhões** o consumo de folhas de papel A4 em um ano.
- **Cinco CDs** encerraram o ano com 100% de reaproveitamento de caixas de papelão para a entrega aos clientes.
- **58%** de lojas cujo consumo de energia elétrica é compensado com a compra de energia solar (geração distribuída).
- **Inauguração** de uma unidade da Tamoio, em Araruama (RJ), com práticas sustentáveis.



## Loja sustentável

Além de um espaço moderno e acolhedor aos consumidores, a nova unidade da Drogarias Tamoio, em Araruama (RJ), exibe uma estrutura especialmente projetada para reduzir impactos ambientais.

A loja conta com captação e aproveitamento da água da chuva, dispositivos redutores de consumo de água, piso de borracha reciclada e bicicletário, entre outros diferenciais. O espaço também tem coleta seletiva de plástico e papelão para destinação à reciclagem. Inaugurado em dezembro de 2022, em breve, o espaço também estará conectado ao sistema de usinas solares contratado pela Rede d1000 para as suas lojas.



### Amiga da Floresta

Para consolidar seus compromissos ESG e de investimento social privado e ampliar a contribuição para a sociedade, o Grupo Profarma se tornou apoiador do Instituto Brasileiro de Florestas (IBF), responsável pela compensação de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), recuperação de áreas degradadas, maximização da biodiversidade e melhoria da capacidade hídrica de rios e nascentes.

A parceria foi selada com o plantio de 1.500 mudas de árvores nativas da Mata Atlântica em Martinópolis (SP) e, além do benefício ambiental, as mudas vão apoiar produtores rurais no restauro florestal de suas áreas.

Com a ação, que compensará a emissão de 211 toneladas de carbono na atmosfera, a Companhia recebeu o certificado de Empresa Amiga da Floresta, concedida pelo IBF.

O plantio também cumpriu uma promessa feita no Profa de Ouro, evento da Profarma Distribuição para os parceiros de negócio e colaboradores da Força de Vendas. Para cada participante, foi plantada uma muda de árvore.



**O plantio de 1,5 mil mudas nativas da Mata Atlântica em Martinópolis (SP) compensará a emissão de 211 toneladas de carbono e apoiará produtores rurais no restauro florestal.**



# Gestão de resíduos

GRI 3-3, 306-1, 306-2

A questão dos resíduos é um dos temas materiais da Companhia e prioridade na gestão ambiental. Os potenciais impactos envolvem o uso de plástico e papelão nos Centros de Distribuição, além dos próprios medicamentos entregues às lojas de todo o país. No varejo farmacêutico, os materiais que podem ser tornar resíduos e demandar processos específicos de destinação envolvem agulhas e ampolas utilizados nos procedimentos, entre outros itens.

No caso dos materiais não recicláveis, todo o processo de gerenciamento e descarte adequado é realizado por prestadores de serviço especializados e de acordo com as Resoluções Conama 358/05 e RDC 222/2018, da Anvisa (*leia mais na página 73*).

Internamente, o principal foco está na redução do consumo de materiais. O reaproveitamento das caixas de papelão utilizadas no transporte dos produtos já é uma prática amplamente disseminada na Profarma Distribuição. Em 2022, a operação começou a comprar caixas usadas para dar conta do aumento da demanda, aumentando o reaproveitamento de materiais e reduzindo ainda mais a compra de itens novos. No caso das entregas para as lojas da Rede d1000, em que a Profarma é distribuidora exclusiva, a logística é feita com 100% de caixas plásticas e térmicas retornáveis.

**100%**  
das caixas plásticas e térmicas  
utilizadas para entrega na  
Rede d1000 são retornáveis.

Com essas medidas, a meta de reutilização do ano foi superada e chegou a 88% do total de caixas, ante 82% em 2021. Alguns CDs ficaram próximos a 100% de reaproveitamento. Houve redução de 32% na quantidade de caixas novas utilizadas na operação (ou mais de 761 mil caixas).

Para 2023, além de intensificar a compra de caixas usadas, outra iniciativa quer viabilizar a reutilização do gelo recebido da indústria e que é enviado aos clientes para o adequado acondicionamento dos produtos. [GRI 301-3](#)

### Inovação que gera ecoeficiência [GRI 3-3](#)

As equipes de operação estão sempre em busca de soluções que combinem mais eficiência e agilidade aos processos e redução de impacto ambiental. Essas rotinas têm se tornado cada vez mais comuns na Companhia e são exemplos de uma cultura baseada no menor impacto ambiental que começa a se consolidar internamente.

Na Profarma Distribuição, são exemplos dessas práticas a implantação de uma nova etiqueta térmica em substituição ao espelho de pedidos (folha de papel A4 com o descritivo de todos os itens da compra), que vai reduzir em 87% o consumo de papel. Ao longo do ano, esse processo já reduziu em aproximadamente 5 milhões o número de folhas A4 utilizadas. Outra novidade é o processo chamado *buffer* de pedidos, que utiliza inteligência artificial para gerenciar e agrupar pedidos e otimizar os volumes das entregas. Esse sistema tem capacidade de reduzir o consumo de 8 toneladas de caixas de papelão a cada mês e, com isso, permitiu a manutenção da quantidade de caixas de papelão utilizadas no ano anterior mesmo diante de um crescimento de 10% nas unidades vendidas.

Outra técnica implementada em 2022 utiliza módulos de armazenagem diretamente transferidos para os caminhões e que elimina a necessidade do uso de *pallets* e filmes *stretch*.

Para reduzir o consumo de plástico, 78% dos colaboradores dos CDs receberam copos reutilizáveis, feitos em silicone e retráteis para facilitar o uso. A ação deve reduzir o consumo de 5,2 toneladas de plástico ao ano.

## Processo de digitalização também reduz impactos:

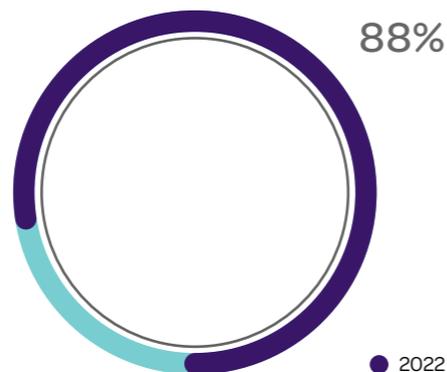
- **App Hrestart** (digitalização do recrutamento e admissão de novos colaboradores);
- **Ferramenta Fopag** (automação dos processos de autorização de pagamentos);
- **Plataforma SIC** (automação de solicitação de serviços);
- **Diminuição de consumo de papel** (implantação de senha nas impressoras);
- **Diagramação no processo de faturamento da Distribuição** (boleto e NF).

**Um dos processos utiliza inteligência artificial para gerenciar e agrupar pedidos e otimizar os volumes das entregas e o uso de caixas.**



Para seguir avançando na gestão de resíduos, os objetivos e metas envolvem capacitar os colaboradores sobre práticas sustentáveis, ampliar o uso de recicláveis e reduzir a compra de caixas de isopor na Profarma Distribuição. Nas lojas da Rede d1000, há compromissos com a redução do uso de sacolas plásticas, aumento do reaproveitamento do mobiliário das lojas reformadas e adoção de coleta seletiva nas lojas.

### Reaproveitamento de caixas



### Centros de Distribuição: reaproveitamento de caixas de papelão:

**90%** de reaproveitamento mensal

**34 mil** kg/mês

**1 milhão** de caixas reaproveitadas/mês

**R\$1,5 milhão** de redução de gastos

### Pick List: substituição de folhas de A4 por etiquetas na separação de mercadorias:

**4,8 milhões** de folhas A4 economizadas

**484** árvores foram poupadas

**69 t** de CO<sub>2</sub> deixaram de ser emitidos/ ano

### Produtos e suas embalagens recuperados GRI 301-3

	Volume total utilizado (unidade)	Volume de material proveniente de reciclagem	Reaproveitamento (%)	
			2021	2022
Caixa de papelão reaproveitada <sup>1</sup>	13.368.933	11.754.288	82%	88%

<sup>1</sup> Total de caixas reaproveitadas na produção, dividido pelo total de caixas utilizadas.

### Materiais usados<sup>1</sup> (t) GRI 301-1

	Fonte	Unidade	2021	2022
Bobina picotada	Não renovável	Rolos	5,99	24,64
Caixa de papelão	Renovável	Unidade	13.374,62	13.368,93
Etiquetas	Renovável	Unidade	17.694,00	30.492
Filme stretch	Não renovável	Rolos	36,66	44,45
Fita adesiva	Não renovável	Rolos	46,63	66,14
Fita gomada	Renovável	Rolos	70,50	61,95
Gelo	Não renovável	Unidade	616,12	542,74
Isopor	Não renovável	Unidade	296,10	428,90
Lacre	Não renovável	Unidade	2.032,19	3.329,87
Sacos de papel	Renovável	Unidade	2.768,40	3.263,74
Papel A4	Renovável	Unidade	35.192,50	28.453,67
Ribbon	Não renovável	Rolos	0,70	1,46
Sacolas	Não renovável	Unidade	22.593	2.190

<sup>1</sup> Informações referentes à Profarma Distribuição e à Rede d1000.

## Gestão de resíduos de medicamentos GRI 306-1, 306-2, 306-4

Faz parte da rotina do segmento de logística farmacêutica o gerenciamento de medicamentos que podem se tornar resíduos caso sofram avarias ou por conta da expiração da validade, com riscos de gerar impactos ambientais (contaminação de solo e água) se o processo não for realizado de forma adequada.

O Grupo Profarma não faz reciclagem de medicamentos ou outros produtos comercializados. Esses resíduos são enviados para descarte por meio de empresas licenciadas e especializadas ou devolvidos ao fornecedor para a correta destinação. A escolha vai depender da política acordada em contrato com cada fornecedor e, independentemente do processo, ele não acontece dentro das dependências da Companhia.

A operação também utiliza o sistema FIFO (*First In, First Out* ou o primeiro produto que vence é o primeiro vendido) para evitar perdas de medicamentos e também realiza treinamentos de boas práticas em processos operacionais. Produtos cujas embalagens têm pequenas avarias, que não

comprometem a integridade do produto, são doados para projetos apoiados pelo Instituto Profarma. Em 2022, foram doados 27 mil itens nestas condições.

Em 2022, foram geradas 305 toneladas de resíduos de medicamentos, perfumaria e demais produtos farmacêuticos comercializados. Grande parte desse volume, 63%, foi incinerado e apenas 2% foi destinado a aterros, licenciados e adequados para esse tipo de resíduo. GRI 306-3, 306-5

**Produtos com embalagens com pequenas avarias, que não comprometem sua integridade, são doados a projetos apoiados pelo Instituto Profarma.**

### Resíduos destinados à disposição final, por composição (t) GRI 306-5

	2022
Grupos A e B (medicamentos, perfumaria e demais produtos farmacêuticos comercializados)	305,02

### Resíduos destinados à disposição final (t)<sup>1</sup> GRI 306-5

Resíduos perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Incineração com recuperação de energia	0	0	0
Incineração sem recuperação de energia	0	141,94	141,94
Aterro	0	3,49	3,49
Outras operações de disposição (especificar)	0	78,67	78,67
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>224,1</b>	<b>224,1</b>
Resíduos não perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Incineração com recuperação de energia	0	0	0
Incineração sem recuperação de energia	0	78,9	78,9
Aterro	0	2	2
Outras operações de disposição (especificar)	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>80,9</b>	<b>80,9</b>
Total de resíduos (perigosos e não perigosos) destinados à disposição final (t)			
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>305</b>	<b>305</b>

<sup>1</sup> Dados compilados de todos os Centros de Distribuição, retirados dos certificados de destinação final e MTRs.

# Energia

O Grupo Profarma promove a eficiência energética em todas as unidades de negócio, sendo este mais um fator que alia redução de impactos e economia financeira para a Companhia.

Na Profarma Distribuição, avança um projeto para aquisição de energia do Mercado Livre para abastecer seus CDs localizados em diferentes regiões do país. Os Centros de Distribuição de Itapevi (SP), inaugurado em 2022, e do Rio de Janeiro já utilizam esse formato de energia por conta dos condomínios onde estão instalados. Outros Centros de Distribuição passarão a contar com o recurso em 2023.

Ações que buscam mais eficiência se multiplicam no Grupo Profarma. Os CDs que estão sendo construídos ou modernizados contam com recursos para ampliar a *performance* ambiental incluindo o aproveitamento máximo da iluminação natural, com uso de claraboias, iluminação em LED, desligamento da iluminação da hora do almoço e no encerramento do expediente e instalação de *timers* nas docas.

Nas lojas da Rede d1000, a principal iniciativa é a compra de energia solar para compensar o seu consumo (*leia mais a seguir*). Outra medida é um projeto de eficiência energética de todo o parque de refrigeração das lojas para reduzir o consumo de energia elétrica em 15%. Inicialmente aplicado em três lojas, o projeto foi ampliado para 132 unidades de todas as bandeiras.



**Com suas ações de eficiência, o Grupo Profarma reduziu o consumo de energia em 999,67 GJ em 2022.**

GRI 302-4





## Lojas abastecidas com energia solar

Para viabilizar o consumo de energia 100% solar nas lojas da Rede d1000, o Grupo Profarma fez uma parceria com a multinacional GreenYellow, especialista nesse tipo geração. Por meio dela, a Companhia conta com o fornecimento de 5,4 GWh anuais, durante 20 anos, a partir da implementação de usinas fotovoltaicas situadas no Distrito Federal e Rio de Janeiro. Duas delas foram instaladas em 2021 e uma terceira entrou em funcionamento em 2022. Com isso, o volume de energia solar gerado e conectado ao Sistema Interligado Nacional (SIN) foi o suficiente para compensar o consumo de 58% das lojas da Rede d1000, ou 124 das 218 unidades.

São 9,4 mil painéis solares instalados e capazes de gerar energia equivalente ao consumo anual de 2,7 mil casas, o que significa evitar a emissão de 600 toneladas de CO<sub>2</sub> na atmosfera. O contrato está baseado na geração distribuída, em que a energia é gerada próximo das unidades consumidoras e esse volume é conectado ao sistema de abastecimento de energia elétrica.

### Consumo de energia dentro da organização (GJ)<sup>1</sup> GRI 302-1

	2022
<b>Fonte não renovável</b>	
Diesel <sup>2</sup>	812,4
<b>Fonte renovável</b>	
Não aplicável	0
<b>Energia consumida (comprada)</b>	
Eletricidade	65.479,68
<b>Consumo total de energia</b>	<b>66.292,08</b>

<sup>1</sup> Considera as informações das faturas pagas diretamente à concessionária. Para os CDs localizados em condomínios logísticos, as informações foram levantadas pelo demonstrativo do rateio do condomínio.

<sup>2</sup> Os CDs utilizam geradores para contingência, em caso de quedas de energia. O consumo indica o valor referente ao abastecimento dos geradores com *diesel* em 2022.

### Energia consumida total por tipo (GJ) GRI 302-1

	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	812,4
Combustíveis de fontes renováveis	0
Energia consumida	65.479,68
Energia vendida	0
<b>Total</b>	<b>66.292,08</b>

**Intensidade energética<sup>1,2</sup> GRI 302-3** **0,000007**

<sup>1</sup> A métrica utilizada é o consumo total de energia dentro da organização em relação à receita bruta anual do Grupo.

<sup>2</sup> Tipo de energia incluído: eletricidade.

# Sobre este relatório

• Sumário de Conteúdo **GRI**

Em seu segundo Relatório de Sustentabilidade, o Grupo Profarma dá continuidade ao processo de transparência e comunicação com seus *stakeholders*, apresentando seus avanços e desafios nos principais temas de gestão ESG.

A publicação foi elaborada de acordo com as Normas GRI (Global Reporting Initiative, principal metodologia para reporte de sustentabilidade mundial), e as informações contemplam todo o Grupo Profarma, incluindo a Distribuição e a Rede d1000 e todas as suas operações. [GRI 2-2](#)

O conteúdo foi definido tendo como base os temas materiais do Grupo Profarma (*leia mais na página 18*) e estão conectados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), das Nações Unidas.

De periodicidade anual, o relatório destaca o modelo de governança corporativa, o engajamento e compromissos com os colaboradores, a cadeia de valor e o meio ambiente, sem deixar de comentar o planejamento para fazer frente aos desafios no futuro e dar continuidade ao propósito de entregar saúde e construir uma Companhia cada vez mais sustentável. As informações referem-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Em caso de reformulações ou correção de divulgações, isso é explicitado no texto. [GRI 2-3, 2-4](#)

Caso surjam dúvidas sobre o conteúdo deste relatório, mensagens podem ser enviadas para: [esg@profarma.com.br](mailto:esg@profarma.com.br) [GRI 2-3](#)



**Pelo segundo ano consecutivo, publicação foi elaborada de acordo com as Normas GRI, principal metodologia para reporte de sustentabilidade mundial.**



# Sumário de Conteúdo GRI

## Declaração de uso

O Grupo Profarma relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 dezembro de 2022.

## GRI 1 utiliza

GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	OMISSÃO	
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	10		Conteúdos obrigatórios	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	10, 77			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	10, 77			
	2-4 Reformulações de informações	77			
	2-5 Verificação externa	O relatório de sustentabilidade não passou por processo de asseguuração externa.			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10			
	2-7 Empregados	10, 42, 43			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	10, 43			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	21, 23			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	23			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	21			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	21			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	16, 21			
	2-15 Conflitos de interesse	32			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	30			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	17			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	24			
	2-19 Políticas de remuneração	24			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Não há previsibilidade de votação de <i>stakeholders</i> (acionistas) nas políticas e propostas de remuneração. Suas opiniões são consideradas quando evidenciadas em Assembleia Geral de Acionistas. Não integram a política: previsão de pagamento de bônus de atração ou recrutamento; devolução de bônus nem benefícios de aposentadoria; supervisão do processo de determinação da remuneração por parte de membros independentes do Conselho de Administração. Leia mais na página 24.			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	24			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
	2-23 Compromissos de política	15, 17, 22, 28, 32, 35			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	15, 17, 21, 22			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	29			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	27, 32			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	27			
	2-28 Participação em associações	17			
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	19			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	42, 43			
<b>TEMAS MATERIAIS</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	15		Conteúdos obrigatórios	
	3-2 Lista de temas materiais	18			
<b>Gestão de resíduos não recicláveis</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	70			
	GRI 301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	72			
GRI 301 Materiais	GRI 301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	-	Todos	Não aplicável.	Não há fabricação direta de produtos na operação da Profarma Distribuição.
	GRI 301-3 Produtos e embalagens recuperados	71, 72			
GRI 306 Resíduos	GRI 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	70, 73			
	GRI 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	70, 73			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 306 Resíduos	GRI 306-3 Resíduos gerados	73			
	GRI 306-4 Resíduos não destinados para disposição final	73			
	GRI 306-5 Resíduos destinados à disposição final	73			
<b>Gestão de riscos e crise, rastreabilidade e saúde e segurança operacional</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	33, 54			
GRI 201 Desempenho econômico	GRI 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	39			
GRI 308 Avaliação ambiental de fornecedores	GRI 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	35			
	GRI 308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35			
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho	GRI 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	54			
	GRI 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54			
	GRI 403-3 Serviços de saúde do trabalho	54			
	GRI 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	54			
	GRI 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	55			
	GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador	54			
	GRI 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	54			
	GRI 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	54			
	GRI 403-9 Acidentes de trabalho	54, 57			
	GRI 403-10 Doenças profissionais	57			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>Gestão do capital humano com inclusão, equidade e diversidade</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	41, 44			
GRI 202 Presença no mercado	GRI 202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Os membros da diretoria (diretoria, conselho de administração, presidência e vice-presidência) não foram contratados na comunidade local.			
GRI 401 Emprego	GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	53			
	GRI 401-3 Licença-maternidade/paternidade	52			
GRI 404 Capacitação e educação	GRI 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	48, 50			
	GRI 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	48			
	GRI 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	51			
GRI 405_ Diversidade e igualdade de oportunidades	GRI 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	45, 46			
	GRI 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	47			
GRI 406 Não discriminação	GRI 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	29			
GRI 407 Liberdade sindical e negociação coletiva	GRI 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não foram identificadas violações ou risco de violações.			
<b>Integridade e ética</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	27			
GRI 205_ Combate à corrupção	GRI 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	33			
	GRI 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	30			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 205_ Combate à corrupção	GRI 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram encontrados casos nem quaisquer processos judiciais públicos relacionados a corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório.			
GRI 206 Concorrência desleal	GRI 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve ações no período coberto pelo relatório.			
<b>Relacionamento com o cliente</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	58			
GRI 418 Privacidade do cliente	GRI 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	32			
<b>Responsabilidade social</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	60			
GRI 203 Impactos econômicos indiretos	GRI 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	35, 60, 64, 68			
	GRI 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	36			
GRI 204 Práticas de compra	GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	35			
GRI 408 Trabalho infantil	GRI 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não foram identificadas violações ou risco significativo de casos de trabalho infantil. Solicitamos que todos os nossos contratos possuam cláusula específica bem como as condições gerais de fornecimentos dos pedidos de compra do time de suprimentos.			
GRI 409 Trabalho forçado ou análogo ao escravo	GRI 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Não foram identificadas violações ou risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Solicitamos que todos os nossos contratos possuam cláusula específica bem como as condições gerais de fornecimentos dos pedidos de compra do time de suprimentos.			
GRI 410 Práticas de segurança	GRI 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	35			
GRI 413 Comunidades locais	GRI 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	60, 64			
	GRI 413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	-	Todos	Não se aplica.	Não se aplica à natureza do negócio.

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 414 Avaliação social de fornecedores	GRI 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	-	Todos	Informação indisponível	Neste momento, o Grupo Profarma ainda não estabeleceu métrica de avaliação para selecionar os fornecedores com base nos critérios sociais. No entanto, para além dos critérios essenciais como histórico, capacidade produtiva e saúde financeira, a Companhia busca se associar a fornecedores que tenham sinergia com as boas práticas de ESG desenvolvidas. Estabelecer indicadores e implantar programas de qualidade está no planejamento para os próximos anos.
	GRI 414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-	Todos	Informação indisponível	O Grupo Profarma prima pela transparência e pela ética e entende que gerenciar fornecedores perpassa a perspectiva das tratativas comerciais. Por este motivo, busca estar próximo e atento às boas práticas também dos fornecedores. Aprimorar ainda mais as ações por meio do monitoramento integral de toda a cadeia produtiva é um dos objetivos para os próximos anos.
<b>Inovação</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	22, 71			
<b>Outros indicadores não materiais</b>					
GRI 302 Energia 2016	GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização	75			
	GRI 302-3 Intensidade energética	75			
	GRI 302-4 Redução do consumo de energia	74			

# Créditos

## **Grupo Profarma**

### **Comunicação Institucional**

Diretora: Ana Candida Fonseca

Coordenação de *Design*: Márcio Alves

Coordenação de Estratégia e Conteúdo: Humberto Miguez

### **ESG**

Diretora: Deborah Birmarcker

Equipe: Roberta Guarino e Roberta Almeida

### **Gestão de projetos, consultoria GRI, conteúdo e design:**

Grupo Report - rpt.sustentabilidade

### **Fotos**

Banco de imagens interno

### **Revisão ortográfica**

Catalisando Conteúdo

saúde  
onde  
você  
estiver

GRUPO  
PROFARMA

