

Relatório de Impacto 2022





3 Boas-vindas

Mensagens da liderança
Destaques ESG

6 Quem somos

Perfil
Nosso caminho na agenda ESG

13 Pilar Governança

Governança corporativa
Desempenho financeiro

19 Pilar Social

Nosso time
Clientes
Instituto Profarma

36 Pilar Ambiental

Meio ambiente como compromisso

39 Sumário de Conteúdo GRI

42 Créditos

MENSAGENS DA LIDERANÇA

Mais de 1000 motivos para celebrar GRI 2-22

Às vésperas de completar uma década, em 2023, os resultados que alcançamos na Rede d1000 em 2022, reafirmam a relevância da decisão que tomamos de investir no segmento do varejo farmacêutico e de agregar ao nosso negócio bandeiras tradicionais, com forte identificação regional e proximidade com os consumidores.

No ano passado, a receita da Rede d1000 com vendas cresceu 28,7%, além de avançar 24,8% na venda média das lojas e em 45% o Ebitda. Esse desempenho, superior ao mercado em que atuamos, que cresceu 11,5%* no mesmo período, reflete nosso trabalho de qualificação operacional. Com isso, a Rede d1000 atingiu a receita bruta de R\$ 1,6 bilhão em 2022 e passou a ocupar a 11ª posição no **ranking** de faturamento total da Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma), e a 7ª colocação em faturamento por loja.

Entre as iniciativas realizadas, destaco melhorias no **mix** de produtos, estratégias de **pricing**, suplementos e a maturação do portfólio de lojas. Inauguramos 10 lojas, e 20 unidades

foram ampliadas ou reformadas no ano, em uma estratégia para promover a melhor experiência para os consumidores. Além disso, continuamos ampliando a participação das marcas exclusivas, que cresceu 46,9% em receita bruta.

Nossas marcas exclusivas também avançam para unir desempenho, preço, e cuidado com as pessoas e o meio ambiente. Entre os 33 lançamentos, desenvolvemos o novo protetor solar da N°21 com formulação de alta proteção e ingredientes que não agredem os corais marinhos.

A agenda ESG, aliás, é um caminho que temos consolidado em toda a Companhia. Nossas bandeiras (Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário) exercem um importante papel junto ao Instituto Profarma, como plataformas de incentivo e engajamento dos consumidores para realizarem microdoações, que se tornam macro no volume arrecadado e repassado a ações apoiadas pelo UNICEF. Em pouco mais de três anos de parceria, já repassamos mais de R\$ 6 milhões. Além disso, atingimos números recordes de pessoas beneficiadas e volumes de recursos e doações destinados em 2022.

Na gestão ambiental, investimos na contratação de energia de usinas solares a partir da parceria com a multinacional GreenYellow no Rio de Janeiro e no Distrito Federal. O primeiro contrato contempla 131 das 218 lojas da nossa rede.

As questões ESG estão cada vez mais presentes no âmbito da Diretoria e do Conselho de Administração. Além disso, estamos aumentando a independência dos canais de denúncia com a contratação de uma Companhia especializada e tornamos o Comitê de Auditoria da Rede d1000 estatutário, evidências do nosso compromisso com a confiabilidade dos mecanismos de gestão e controles.

Ficamos honrados em receber a certificação como uma das melhores empresas para se trabalhar, do Great Place To Work (GPTW), concedida ao Grupo Profarma. Uma empresa que cresce como estamos crescendo precisa se preocupar com o desenvolvimento dos seus líderes e construir o caminho para novos líderes florescerem. Essa é uma jornada em construção, que começa a ser reconhecida. Evolução que também é percebida pelos nossos colaboradores. Na Rede d1000, a pesquisa GPTW trouxe informa-



ções como a sua percepção de que as pessoas são bem tratadas independente de gênero, cor e etnia ou orientação sexual, itens que receberam a maior nota na pesquisa (acima de 90). Os colaboradores também registraram seu sentimento de estar contribuindo com a sociedade (nota 85) e a proximidade que têm com a liderança (nota 80).

Por fim, gostaria de ressaltar a importância da decisão que tomamos de reforçar a transparência sobre as nossas práticas com a publicação deste primeiro relatório da Rede d1000. Definimos a Global Reporting Initiative (GRI) como referência e queremos seguir avançando na aderência ao protocolo internacional nos próximos anos certos de que isso agrega valor na relação e no diálogo com os nossos públicos de relacionamento.

Sammy Birmarcker
CEO do Grupo Profarma

*Fonte: Levantamento setorial da IQVIA, empresa de dados e tecnologia em saúde.

MENSAGENS DA LIDERANÇA

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.”

Manoel Birmarcker

Fundador do Grupo Profarma



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



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

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 Profarma Distribuição e o investimento em energia solar na Rede d1000, entre outras iniciativas.

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 projetos 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.”

Deborah Birmarcker

Diretora de ESG do Grupo Profarma

Destques ESG



AMBIENTAL

Energia renovável

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

Ecoeficiência

Inauguração de loja com práticas sustentáveis, em Araruama (RJ). A reforma de 20 unidades ao longo do ano também considerou recursos de ecoeficiência para redução de impactos



SOCIAL

Apoio às atividades do Instituto Profarma*, que bateu recordes de arrecadação e pessoas beneficiadas:

+ de R\$ **2,5** milhões repassados a projetos apoiados pelo UNICEF (+80% em relação a 2021)

Parceiros do Bem:

+de **30** marcas trabalhando juntas

+de **50** instituições assistidas no Brasil

196 mil pessoas impactadas positivamente

*Os dados do Instituto Profarma contemplam todo o Grupo.

Selo GPTW, que certifica a Rede d1000 como uma das

melhores empresas para se trabalhar

Diversidade

Pesquisa censo revelou o retrato da Rede d1000. O público é formado por:

67,5% de mulheres, que também são maioria entre as gerências de loja (70%)

66,2% pretos e pardos
10% LGBTQIA+



GOVERNANÇA

Canal Confidencial de Denúncias

Contratação de empresa especialista e independente

Comitê de Auditoria

se tornou estatutário

Bate-Papo ESG

para líderes e demais profissionais

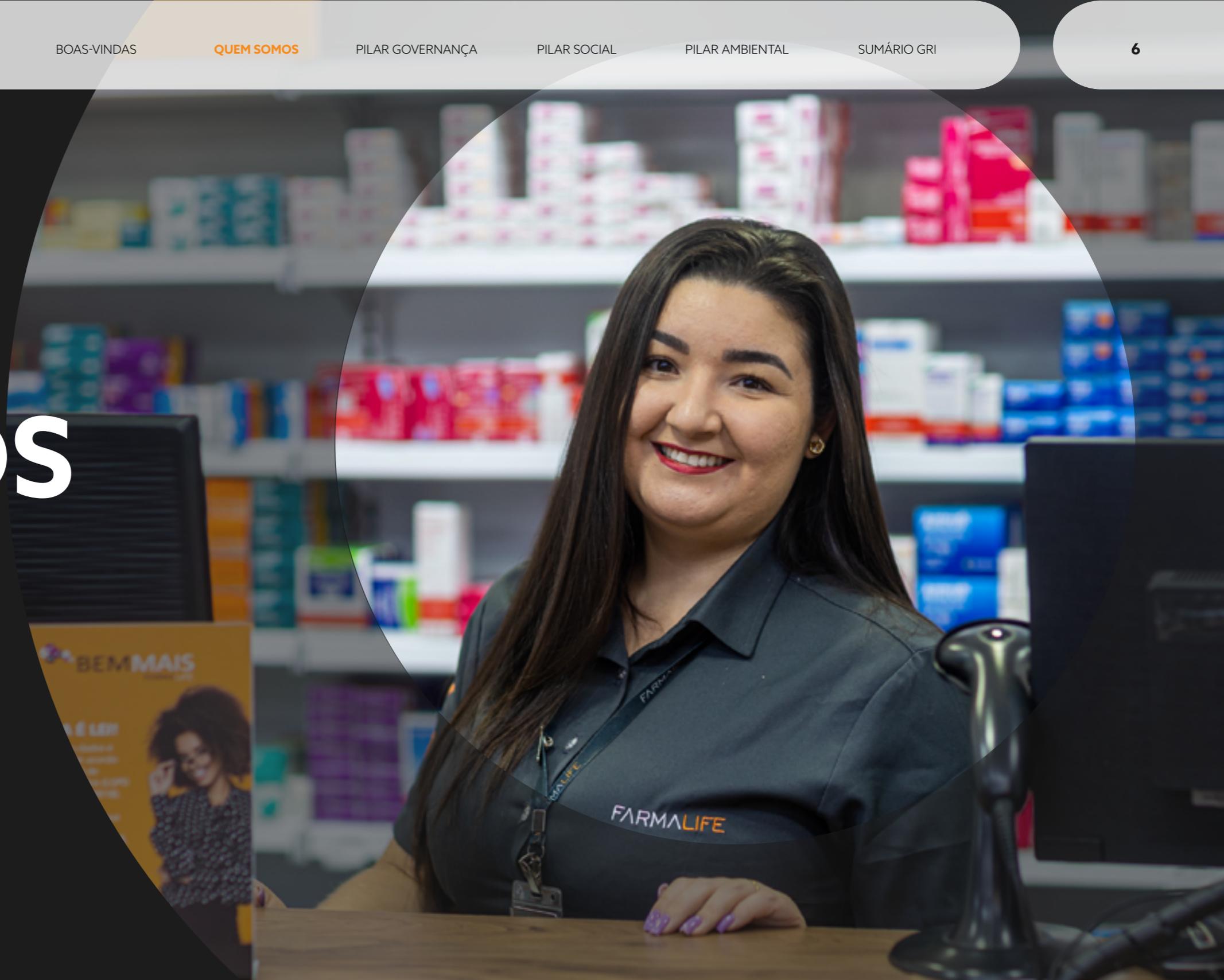


QUEM SOMOS

Nesse capítulo:

PERFIL

NOSSO CAMINHO NA AGENDA ESG



Perfil

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

O ano de 2023 marca os dez anos da Rede d1000 no varejo farmacêutico. Composta pelas bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário, as lojas da Rede d1000 reúnem juntas tradição de mais de 40 anos de atividade e atendem a mais de 2 milhões de consumidores por mês.

São 218 lojas, presentes no Rio de Janeiro, no Distrito Federal e no Mato Grosso, que comercializam medicamentos sujeitos à prescrição médica, genéricos e isentos de prescrição, produtos de higiene pessoal, dermocosméticos e itens de conveniência.

A Companhia tem quase 3,8 mil colaboradores sempre atentos e engajados ao propósito de entregar saúde e gerar as melhores experiências aos clientes.

Cada bandeira tem características próprias, reconhecidas regionalmente e que formam um portfólio de lojas diversificado, com múltiplos posicionamentos e perfis complementares – desde o segmento popular até o *premium*.

A Rede d1000 também comercializa marcas exclusivas com soluções para as 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).

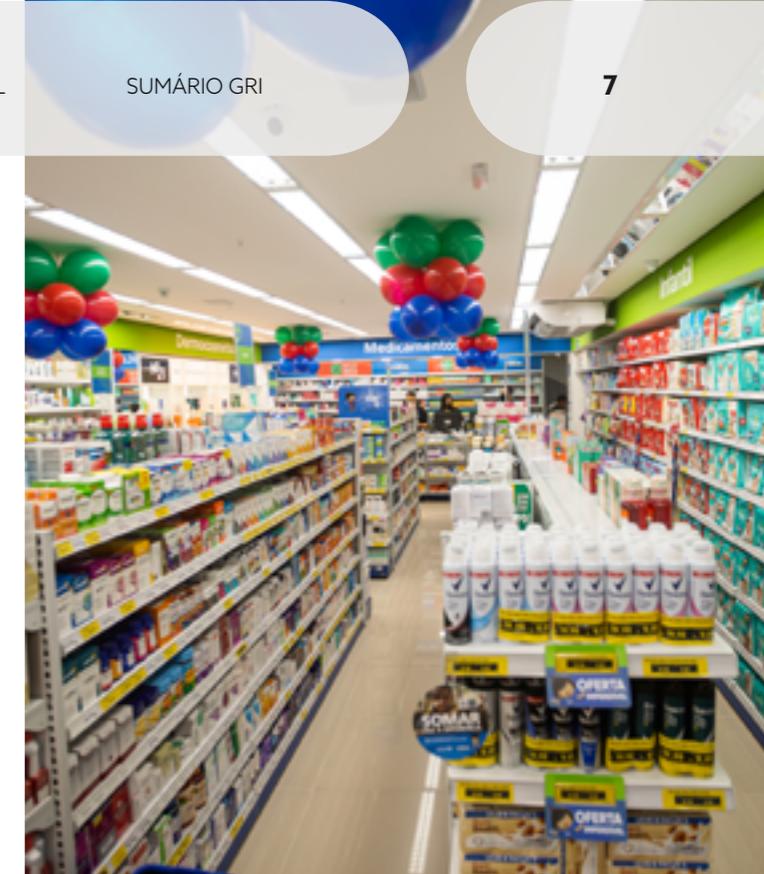
A Companhia tem quase 3,8 mil colaboradores – 7,7 mil se considerado todo o Grupo Profarma, que estão sempre atentos e engajados ao propósito de entregar saúde e gerar as melhores experiências de saúde e bem-estar aos clientes.

Desde 2020, tem ações na bolsa de valores de São Paulo, a B3 (DMVF3).

NOVA FASE DAS LOJAS

As lojas da Rede d1000 estão sendo reformadas e modernizadas em um processo que foi acelerado em 2022, ano em que 20 unidades ganharam um melhor espaço, com *layout* diferenciado, novas ações de comunicação, bem como ofertas exclusivas.

As obras tiveram acompanhamento e monitoramento dos impactos ambientais gerados e contemplam alguns recursos para reduzir seu impacto. Em Araruama (RJ), a nova loja reúne diversos diferenciais como captação da água da chuva, redutores de consumo, piso de borracha reciclada, entre outros (*leia mais na página 37*).



+ de 2 milhões
de consumidores/mês

Crescimento
consistente de receita
+28,7%

218 lojas

20
reformadas
em 2022

10
novas lojas

LINHA DO TEMPO

MAIS DE 1000 MOTIVOS PARA SE ORGULHAR

2013

Com as aquisições das bandeiras Drogasmil, Farmalife e Drogarias Tamoio, marcas com mais de 40 anos de tradição no Rio de Janeiro e no Grande Rio, o Grupo Profarma ingressa no varejo farmacêutico.

2016

Constituição formal da Rede d1000, consolidando a divisão de varejo do Grupo Profarma.

2017

Os serviços no segmento são ampliados com aquisições da Drogeria Rosário, uma relevante marca do Centro-Oeste brasileiro.

2020

IPO da Rede d1000, captando R\$ 400 milhões, reforçando o compromisso da Companhia com a transparência e a geração de valor para os acionistas. O Grupo Profarma faz parte de seleta lista de companhias brasileiras com mais de uma empresa de capital aberto.

2021

Grupo Profarma celebra 60 anos de história, com um sólido portfólio de produtos e serviços no segmento de saúde, na distribuição e no varejo farmacêutico

15 anos do Instituto Profarma. A Rede d1000 tem participação significativa nas ações de fomento de microdoações dos seus clientes.

2023

Rede d1000 publica seu relatório de desempenho ESG 2022, que soma suas ações relacionadas à governança, aspectos sociais e ambientais do negócio.

Criada há uma década, a Rede d1000 reúne bandeiras fortes em suas regiões e que somam mais de 40 anos de tradição. Desde 2020, é uma companhia de capital aberto.

FORTE PRESENÇA REGIONAL NO RIO DE JANEIRO E NO CENTRO-OESTE



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

Entre as principais redes do país

11^a em faturamento

7^a em faturamento por loja

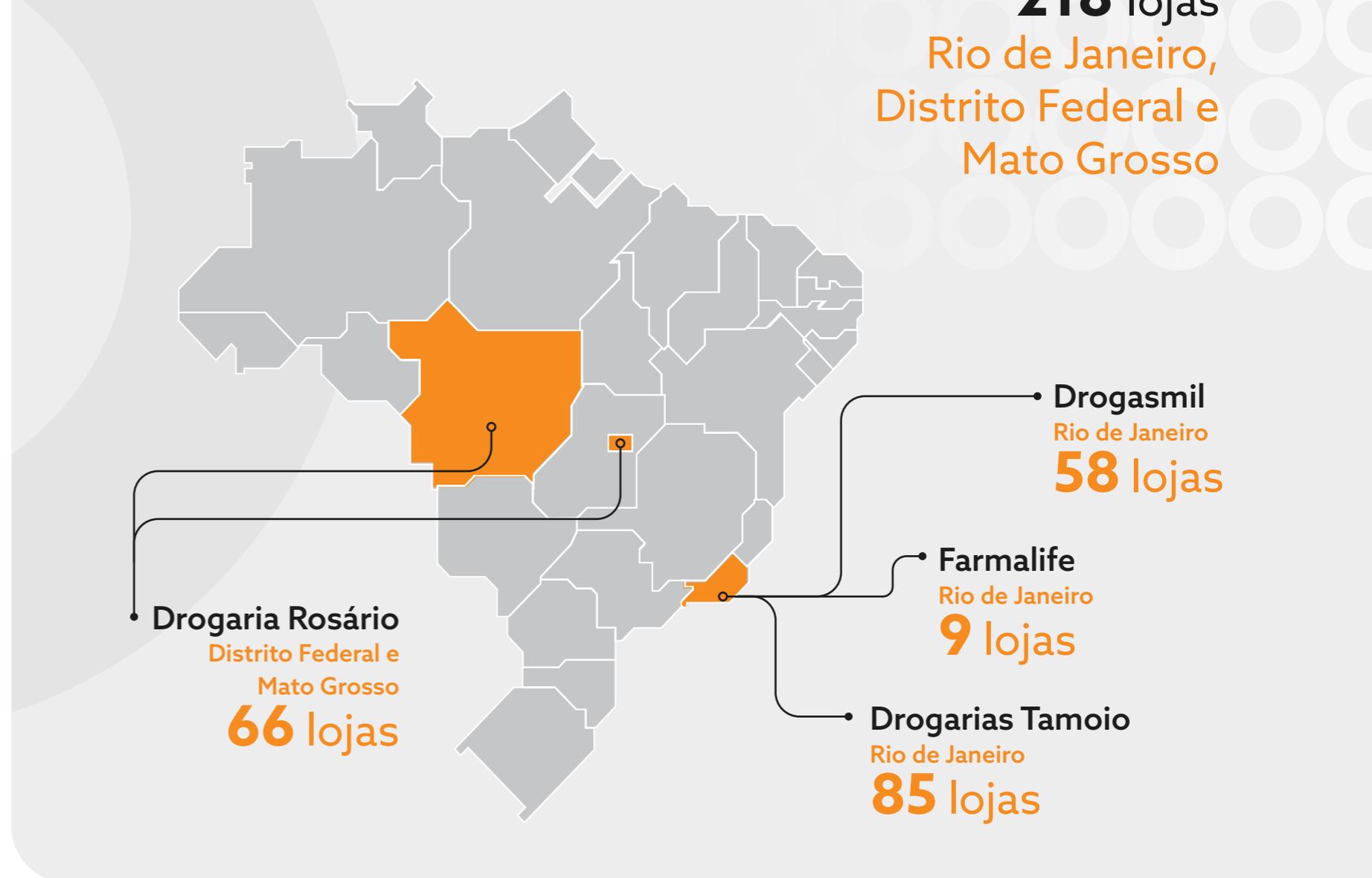
9^a no número total de lojas

5^a na venda média por funcionário

* no ranking da Abrafarma

Nossas bandeiras

Presente no dia a dia dos brasileiros



MARCAS EXCLUSIVAS

Atualmente, a Rede d1000 possui quatro marcas exclusivas que são reconhecidas no mercado: N° 21, GOnutri, Bem Básico e Polimix. Cada uma delas oferece uma variedade de produtos, abrangendo diferentes necessidades dos consumidores. Essas marcas são fabricadas por parceiros estratégicos e comercializadas exclusivamente em suas quatro bandeiras: Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário.

A **marca N° 21** foi criada em 2013, inspirada no estilo de vida carioca, e tem como proposta oferecer produtos de alta performance a um preço justo. Seu portfólio abrange categorias como *skin care*, proteção solar, maquiagem e acessórios.

Variedade em produtos, abrangendo diferentes necessidades dos consumidores, com qualidade e preço adequado. As vendas das marcas exclusivas cresceram 33% em 2022.

Em 2016, a **GOnutri** foi desenvolvida como uma linha de suplementos e nutracêuticos que atende a diferentes finalidades, faixas etárias e estilos de vida. Seus produtos vão desde a reposição de cálcio até o controle de colesterol, incluindo também barras de proteína.

A marca **Bem Básico** surgiu em 2017 com a proposta de simplificar a vida do consumidor, oferecendo produtos do dia a dia a preços acessíveis. Ela abrange 33 categorias, sendo as principais relacionadas à higiene pessoal, infantil, conforto adulto e primeiros socorros.

Por fim, a marca **Polimix** foi lançada em 2021, trazendo o conceito de tratamento e cuidado com a saúde. Atualmente, ela está presente na categoria de aparelhos, contusão, mel e própolis.

No quarto trimestre de 2022, as vendas das marcas exclusivas atingiram R\$ 21,4 milhões, o que representa um crescimento de 33,2% em relação ao mesmo período do ano anterior. No acumulado de 2022, as vendas totalizaram R\$ 82,6 milhões, representando 5,3% da receita bruta total e um aumento de 46,9% em comparação ao mesmo período de 2021. Além disso, ao longo de 2022, a Companhia lançou 33 novos produtos, totalizando 239 SKUs em seu portfólio.



Uma solução para cada necessidade



Inspirada no estilo de vida carioca, com produtos para o *skincare*, proteção solar e variedade em acessórios e *make up*.



Suplementos e nutracêuticos com fórmulas desenvolvidas para cada necessidade.



Produtos ligados ao dia a dia com alta qualidade e preço justo.



A marca que está presente nos momentos de cuidado com a saúde.

Nosso caminho na agenda ESG

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. Esse é o entendimento da Rede d1000, alinhado à visão do Grupo Profarma, que está acelerando a caminhada para consolidar a cultura ESG (questões ambientais, sociais e de governança, na sigla em inglês). Redesenho da gestão interna, definição de metas para todos os pilares e adoção da publicação anual de um relatório de sustentabilidade para dar transparência às iniciativas estão entre as iniciativas mais recentes.

Em 2021, a Diretoria de Responsabilidade Social evoluiu para a Diretoria ESG, ligada diretamente à Presidência, e reuniu as diversas ações já desenvolvidas. O objetivo é tornar essas iniciativas ainda mais robustas e focadas, com um gerenciamento especialista e dedicado.

Para engajar e conscientizar líderes e demais profissionais, a Diretoria criou 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 da liderança. **GRI 2-17**

MATERIALIDADE **GRI 3-1**

A Rede d1000 se orienta pela matriz de materialidade do Grupo Profarma, realizada em 2021, e que definiu sete temas prioritários (*veja quadro a seguir*). O processo contou com a consulta a representantes dos públicos estratégicos, ouvindo mais de 1,9 mil *stakeholders*, que embasou a construção dos direcionadores de sustentabilidade para os próximos anos.

Essa avaliação foi aprofundada com uma análise SWOT, que levantou os principais riscos e desafios para que o Grupo Profarma e suas empresas sigam evoluindo na gestão sustentável de todos os aspectos que impactam seus negócios e os seus públicos. Essa análise também envolveu a definição de direcionadores de sustentabilidade e metas ESG para os próximos anos.



A Diretoria ESG, ligada à Presidência, dá mais robustez e foco às ações, com um gerenciamento especialista e dedicado.

TEMAS MATERIAIS GRI 3-2

Pilar ESG	Tema material ¹	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 feedbacks 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	
	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	
Governança	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 recall , 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	

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



Nesse capítulo:

GOVERNANÇA CORPORATIVA
DESEMPENHO FINANCEIRO



PILAR GOVERNANÇA

Governança corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13

Com uma estrutura de governança própria e complementar à gestão do Grupo Profarma, a Rede d1000 mantém sua estratégia e seu time com processos e sistemas com autonomia e foco no segmento do varejo.

Com capital aberto (DMVF3) e integrante do Novo Mercado, o mais alto dos níveis diferenciados de governança corporativa da B3, a Rede d1000 se alinha às melhores práticas corporativas.

O sistema de governança conta com o Conselho de Administração, formado em sua maioria por conselheiros externos e, ao menos, 20% independentes. Seu regimento interno destaca a função do órgão colegiado como representante dos interesses dos acionistas, zelando pela boa execução das questões estratégicas e a observância integral das competências previstas no artigo 142 da Lei das Sociedades por Ações e na Seção VII do Regulamento do Novo Mercado. O presidente do Conselho não tem função executiva na Companhia.

A Diretoria Executiva e o Comitê de Auditoria completam a estrutura de governança da Rede d1000 – o comitê é formado por membros independentes, sendo um representante com experiência comprovada nos temas contábeis e dois conselheiros. No primeiro semestre de 2023, o Conselho de Administração propôs e a Assembleia Geral de Acionistas aprovou tornar o Comitê um órgão estatutário, evidenciando o compromisso com a confiabilidade dos seus mecanismos de gestão e controles.

Em 2022, também foi realizado o primeiro processo de avaliação do Conselho, Comitês e da Diretoria, conforme as diretrizes e orientações de política específica para o tema, aprovada em 2021. **GRI 2-18**

Dessa forma, o sistema de governança corporativa da Rede d1000 conta com os processos de administração e controles que asseguram foco e autonomia para a gestão de sua estratégica e a defesa dos interesses

O sistema de governança conta com processos de administração e controles que asseguram foco e autonomia para a gestão estratégica e defesa dos interesses dos acionistas.

dos seus acionistas. Além do Comitê de Auditoria, que avalia continuamente os sistemas e monitora a exposição de riscos, a Companhia tem um conjunto de políticas e práticas que define claramente os papéis e responsabilidades de todos os agentes de governança da Rede d1000 e da sua controladora, o Grupo Profarma, incluindo: Estatuto Social, Regimento Interno do Conselho de Administração e Regimento Interno do Comitê de Auditoria e as políticas de Transação entre Partes Relacionadas e de Indicação de membros do Conselho, Diretoria e Comitês, entre outras. Adicionalmente, compartilha com o Grupo Profarma o processo de gestão de riscos e o Código de Conduta Ética, se beneficiando da estrutura corporativa e atuando com eficiência.



Saiba+

Mais detalhes sobre a governança corporativa da Rede d1000 estão disponíveis no Informe de Governança Corporativa, no [site de RI](#)

Veja todos os detalhes sobre a governança do Grupo Profarma, no [relatório da holding](#)

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Rede d1000 GRI 2-9, 2-11

Presidente:
Fernando Perrone*

Vice-presidente:
Sammy Birmarcker

Membros do Conselho
Armando Sereno
Fernando Gameleira*
Max Fischer
Ricardo Bomeny*
Rafael Teixeira

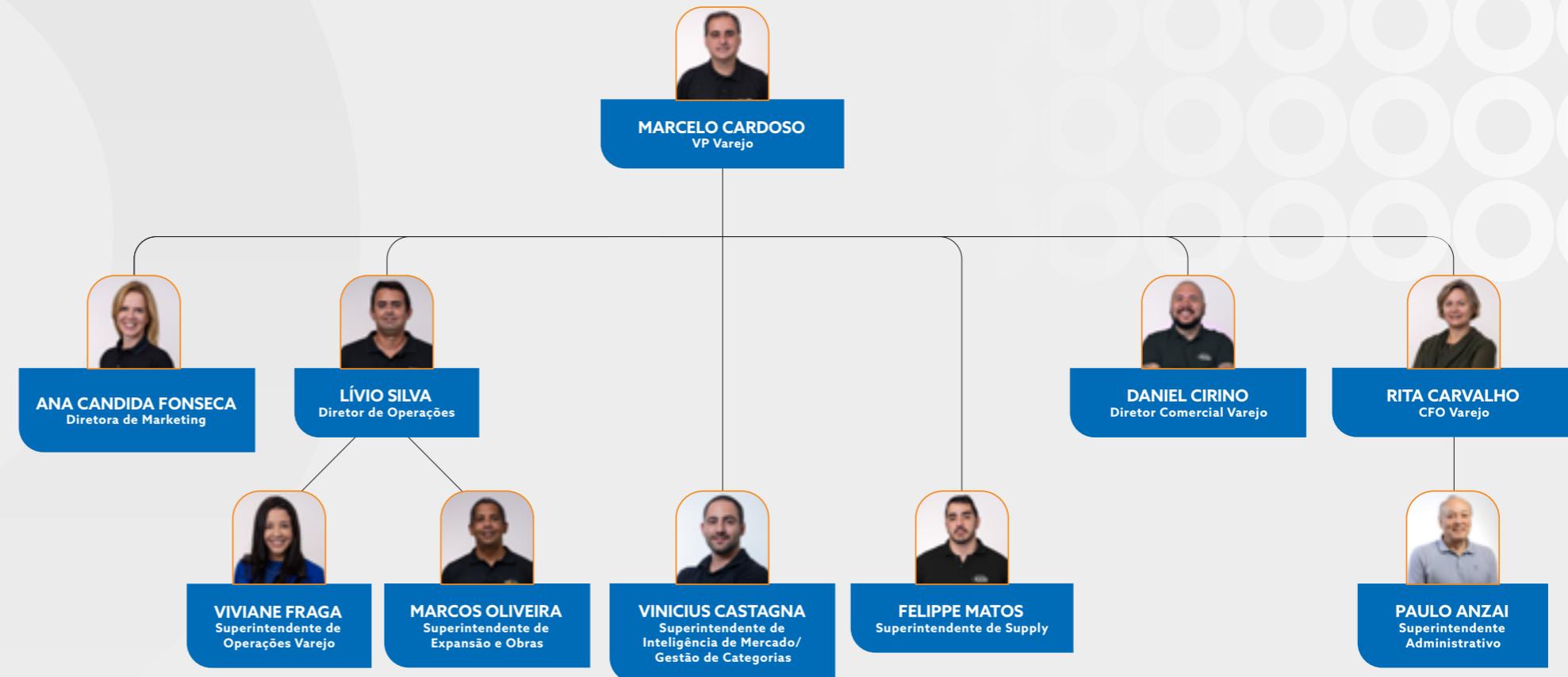
COMITÊS DE ACESSORAMENTO Comitê de Auditoria Estatutário

7 conselheiros

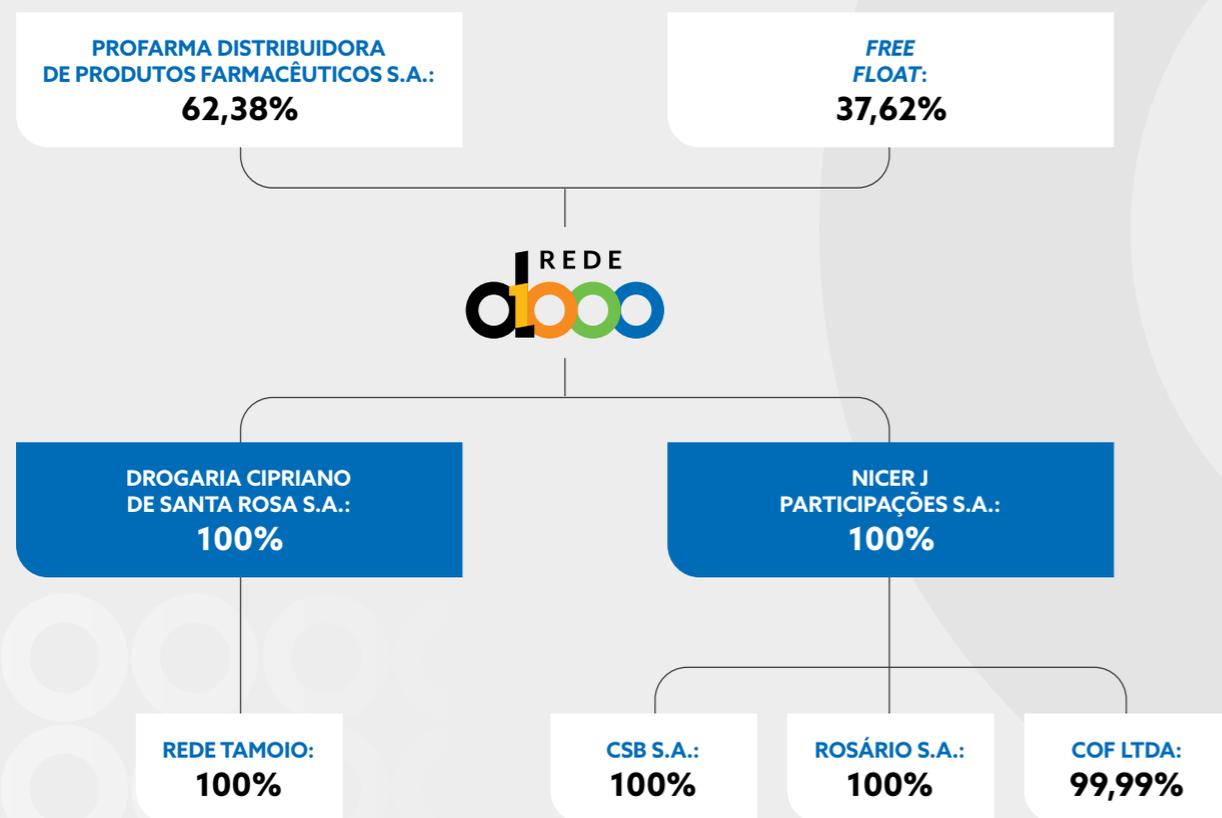
43% independentes
Mandatos de dois anos, com
possibilidade de recondução.

*Conselheiros independentes.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL - Rede d1000



ESTRUTURA SOCIETÁRIA- Rede d1000



Holding/não operacional



A Rede d1000 tem capital aberto (DMVF3) e integra o Novo Mercado, o mais alto dos níveis diferenciados de governança corporativa da B3.



Canais de denúncias

Em 2022, foi aprovada a contratação da Contato Seguro, empresa independente para operar o Canal de Denúncia. A garantia de anonimato dos denunciadores 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.

Site:
www.contatoseguro.com.br/grupoprofarma

Telefone: 0800 517 1311

ÉTICA E INTEGRIDADE 3-3

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, o programa de *compliance* promove uma série de ações de treinamentos, planos de comunicação e monitoramento da adesão às políticas de forma a garantir que esses valores são transversais a toda a 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 enfatiza a sustentabilidade como um pilar da Companhia.

Foram implantadas ainda outras ferramentas como os programas de *compliance*, de *due dilligence* para contratação de fornecedores, a auditoria nos processos internos, o monitoramento periódico sobre as transações de pagamentos, entre outros.

Em 2022, os colaboradores tiveram acesso a dois novos treinamentos, um sobre o Código de Conduta Ética, que abordou a revisão do documento, e outro sobre a cultura anticorrupção. **GRI 205-2**

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Código de Conduta Ética direciona a adoção de políticas de privacidade de dados dos *stakeholders*, que também é foco constante de capacitação. Periodicamente, os colaboradores recebem orientações e divulgações sobre temas ligados à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

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).

A estrutura inclui um encarregado pela proteção de dados (DPO) e canal exclusivo para receber queixas relacionadas à violação da privacidade e perda de dados de clientes, além dos procedimentos e canais em cada um dos sites de *e-commerce* para clientes.

Portal do Titular – Em cada site existe um link para acesso aos dados pessoais do cliente que estão no banco de dados da Companhia, sendo permitido o acesso a qualquer momento, caso haja interesse de exclusão ou alteração das informações.

Saiba+

Veja detalhes sobre o gerenciamento de riscos no **Relatório de Sustentabilidade do Grupo Profarma 2022**

TREINAMENTOS PARA A REDE DE FORNECEDORES GRI 203-1

Para informar e engajar a sua cadeia de fornecedores, a Rede d1000 reforça os compromissos éticos do Grupo Profarma através da sua participação no Projeto DNA – Governança em Rede, 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 da Rede d1000.

Outros temas que farão parte das atividades do projeto envolvem Direitos Humanos, Código de Conduta Ética, Canal de Denúncias e Política de Fornecedores. O objetivo é diminuir o risco da existência de desvios de conduta, qualificando ainda mais os níveis de *compliance* dos fornecedores. O foco inicial do Projeto DNA iniciativa são os 10 maiores fornecedores de logística da Companhia.

Desempenho financeiro

GRI 203-2

Os resultados consistentes alcançados pela Rede d1000 em 2022 consolidam o trabalho de qualificação operacional e refletem os benefícios da visão estratégica de diversificação de negócios iniciado pelo Grupo Profarma em 2013, quando ingressou no segmento de varejo.

A Rede d1000 registrou em 2022 crescimento de vendas de 28,7% em relação a 2021 e um desempenho superior ao crescimento do mercado, que avançou 11,6%, segundo o IQVIA. Com isso, a receita bruta chegou a R\$ 1,5 bilhão, colocando a Companhia na 11ª posição no Ranking faturamento total da Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma) e a 7ª em faturamento por loja. O Ebitda somou R\$ 49,6 milhões, evolução de 225,3% em relação ao ano anterior.

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 10 novas lojas e outras 20 foram reformadas ou ampliadas em 2022. Em paralelo, no processo de reavaliação constante do portfólio e de reforço do foco estratégico, seis lojas foram fechadas, duas delas no Tocantins, onde a Rede d1000 encerrou a sua participação. Com isso, o portfólio terminou o ano com 218 unidades. Para 2023, estão previstas a abertura de 20 novas lojas.

A venda média das lojas cresceu 23,3% e chegou a R\$ 606,3 mil/loja. O investimento também é contínuo para ampliar a participação de Marcas Exclusivas no negócio. Em 2022, a venda desses itens representou 5,3% da venda bruta total e 10,4% do autosserviço. O portfólio é composto por 262 SKUs, de 58 categorias – em 2022 foram realizados 33 lançamentos.



RESULTADOS

Receita bruta

R\$ **1,6** bilhão
+28,7%

Venda média/loja

R\$ **642,9** mil
+24,8% no quarto trimestre de 2022

Ebitda

R\$ **49,6** milhões
+225,3% Margem de 3,2%

Lucro líquido

R\$ **15,2** milhões
Margem de 1,0%

Fluxo de caixa

-R\$ **39,9** milhões
vs -R\$ 110,1 milhões em 2021

Saiba+

Confira o detalhamento completo dos resultados financeiros da Rede d1000 no [relatório de divulgação de resultados 2022](#).

Veja os dados consolidados do desempenho do Grupo Profarma em [\[link\]](#)



Nesse capítulo:

NOSSO TIME

CLIENTES

INSTITUTO PROFARMA



PILAR SOCIAL



Pesquisa Great Place to Work

Nota 91: as pessoas são bem tratadas independente de sua cor ou etnia

Nota 90: as pessoas são bem tratadas independente de seu gênero ou orientação sexual

Nota 85: se sentem bem com a forma como contribui para a sociedade

Nota 80: percebem que a Companhia é consciente de sua responsabilidade social

Nota 80: é fácil se aproximar da liderança e é também fácil de falar com ela

Nosso time

A Rede d1000 conta com 3.768 colaboradores, um time forte, dedicado e motivado pelo propósito de entregar saúde.

A partir de um programa de revisão chamado Cultura Viva e reforço da essência e do propósito de todo o Grupo, iniciado em 2021, uma série de iniciativas está sendo realizada para melhorar a experiência do colaborador e tornar o ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e diverso.

Em 2022, o Grupo Profarma foi reconhecido como uma das melhores empresas para se trabalhar segundo o Great Place to Work (GPTW), a partir dos resultados pesquisa

realizada na Companhia, momento em que o GPTW colheu informações dos colaboradores e promoveu um diagnóstico, apontando os destaques positivos percebidos e os principais pontos de melhoria. A pesquisa registrou 71% de adesão dos colaboradores, com mais de 4 mil respondentes – o número é maior do que o total de colaboradores da Rede d1000 porque participa todo o Grupo Profarma.

Pouco mais de dois terços dos colaboradores estão localizados no estado do Rio de Janeiro. A capital fluminense abriga a estrutura administrativa da Rede d1000, com colaboradores de diversos estados. Entre a Diretoria e o Conselho de Administração, 66,8% são dessa região. [GRI 202-2](#)

Empregados, por região¹ 2022 GRI 2-7

	Homem	Mulher	Total
Distrito Federal	282	669	951
Goias	1	1	2
Mato Grosso	14	66	80
Rio de Janeiro	870	1.864	2.734
Tocantins	0	1	1
Total	1.167	2.601	3.768

1. Não há colaboradores sem garantia de carga horária e todos têm regime de contratação em tempo integral e permanente. Não houve variações significativas entre 2021 e 2022. 99,5% são cobertos por acordo de negociação coletiva, o resultado não é 100% porque não inclui estagiários e contratos de pessoa jurídica. [GRI 2-30](#)

DIVERSIDADE É UMA PRIORIDADE 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, a retenção de talentos, o engajamento e a inovação, além de favorecer relações mais humanizadas.

O primeiro levantamento no formato censo foi realizado em 2022 e refinou ainda mais o conhecimento sobre o perfil dos colaboradores, com um olhar específico para as equipes da Rede d1000. De participação voluntária, a pesquisa teve ampla adesão, com 73,5% de taxa de resposta. O trabalho serviu como um diagnóstico estruturado com diferentes recortes sobre identidade de gênero, raça, religião, moradia e orientação sexual.

Conforme a pesquisa, as mulheres formam 67,5% dos colaboradores da Rede d1000 e 66,2% do público interno é formado por pessoas negras. Esses índices são superiores à média do Grupo Profarma, que também tem maior participação de pessoas LGBTQIA+, que representam 10% do público total da Rede d1000. Nas lojas, a gerência é formada majoritariamente por mulheres (70%), com expressiva participação de mulheres negras.

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

Perfil dos colaboradores, segundo a pesquisa censo

	Lojas	Corporativo ¹
Mulheres	67,5%	56,3%
Pessoas negras	66,1%	63,8%
Pessoas com deficiência	1,5%	1,4%
LGBTQIA+	10,1%	8,8%
Geração Y	76,1%	71,7%

1. Resultado consolidado dos colaboradores administrativos/corporativo do Grupo Profarma.



Programa Diversidade em Cena busca fortalecer uma cultura mais inclusiva e relações mais humanizadas.

Com essas informações, a Companhia construiu seu plano de ação de curto e médio prazo. No início de 2023, o Grupo lançou a Política de Diversidade, Equidade & Inclusão em conjunto com uma cartilha para letramento e conscientização dos colaboradores, especialmente da liderança. A criação de protocolos de atendimento para orientar sobre as condutas esperadas e as práticas não toleradas no ambiente de trabalho e treinamentos para os times das lojas também estão previstos.

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

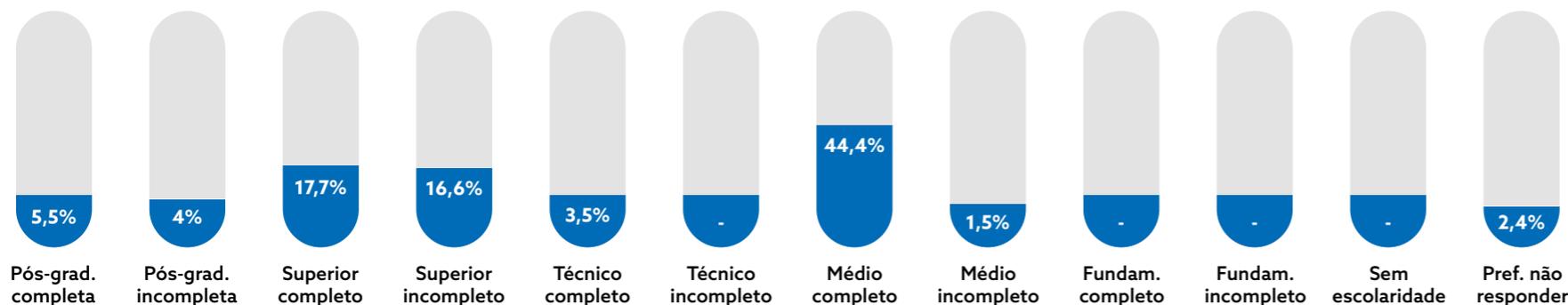
Colaboradores, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

	Homens	Mulheres
Diretoria	83,33	16,67
Coordenadores	60,00	40,00
Supervisores	23,53	76,47
Gerentes	56,25	43,75
Gerentes de lojas	25,97	74,03
Operacional de lojas	29,94	70,06
Supervisores de lojas	31,49	68,51
Analistas	35,50	64,50
Operacional	34,47	65,53
Total	30,99	69,01

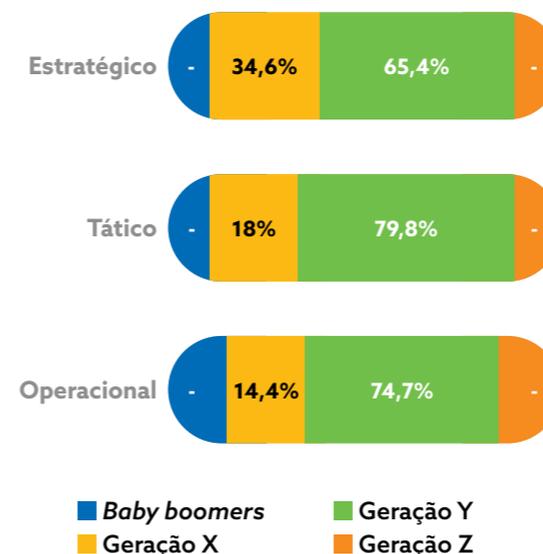
Outros contratos de trabalho, por categoria funcional e gênero (%)

	Homens	Mulheres
Aprendizes	30,41	69,59
Estagiários	26,67	73,33
Total	30,06	69,94

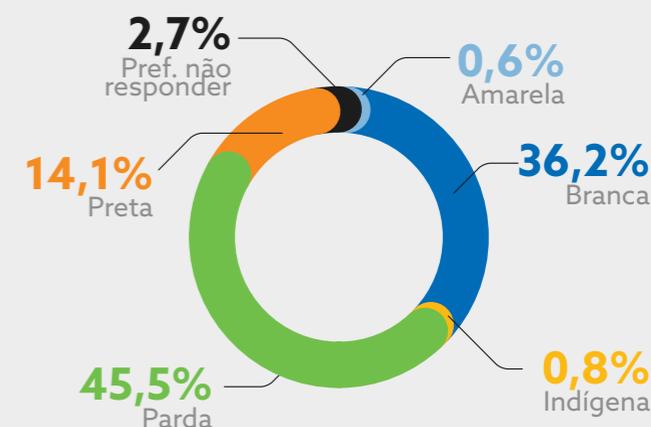
Pesquisa censo - colaboradores por escolaridade (%)



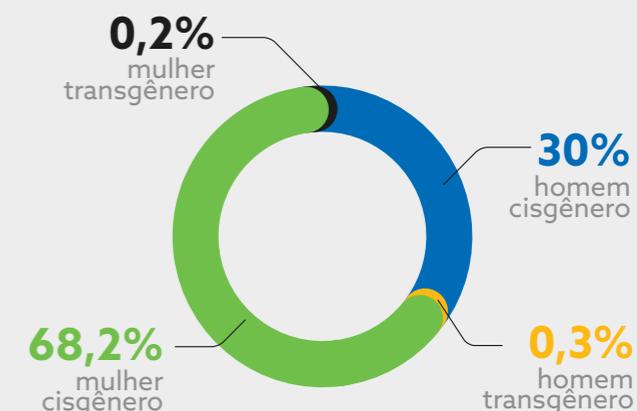
Pesquisa censo - colaboradores por cargo e geração (%)



Pesquisa censo - liderança por raça (%)



Pesquisa censo - liderança por identidade de gênero (%)





Colaboradores, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

Diretoria	
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	33,33
Acima de 50 anos	66,67
Coordenadores	
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	80
Acima de 50 anos	20
Supervisores	
Abaixo de 30 anos	23,53
Entre 30 e 50 anos	70,59
Acima de 50 anos	5,88
Gerentes	
Abaixo de 30 anos	6,25
Entre 30 e 50 anos	84,37
Acima de 50 anos	9,37
Gerentes de lojas	
Abaixo de 30 anos	9,96
Entre 30 e 50 anos	85,71
Acima de 50 anos	4,33

Colaboradores, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

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	28,14
Entre 30 e 50 anos	67,53
Acima de 50 anos	4,33
Operacional	
Abaixo de 30 anos	39,77
Entre 30 e 50 anos	54,55
Acima de 50 anos	5,68
Total	
Abaixo de 30 anos	38,10
Entre 30 e 50 anos	56,47
Acima de 50 anos	5,43

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Fazem parte do perfil de liderança desejado pela Rede d1000, gestores que delegam e sabem colocar a mão na massa, que são competitivos 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 do Grupo Profarma, apoiadas no conceito de aprendizagem contínua e autodirigida. **GRI 404-2**

Para as atividades nas lojas, o foco é a preparação de novas lideranças que deem suporte para a expansão da operação com o Método CABE, que promove o desenvolvimento contínuo e foca na melhoria da experiência do consumidor nas lojas *(leia mais a seguir)*.

Outro apoio para o desenvolvimento contínuo 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, comunicação assertiva, gestão do tempo e produtividade, saúde mental, aprendizagem contínua, Outubro Rosa, e outros assuntos.

MÉTODO CABE

Desenvolvido para melhorar de forma contínua o relacionamento com os clientes em todas as unidades – Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário –, o Método de Atendimento “CABE” busca promover o empoderamento das equipes de atendimento e consolidar dinâmicas e técnicas para uma a melhor abordagem aos consumidores nas lojas, aprimorando a experiência de compra.

Sua construção foi baseada em uma série de experiências práticas e positivas, depoimentos, vivências e exemplos dados pelas equipes de lojas, tornando o processo alinhado à realidade e às necessidades do dia a dia: a circulação constante nas lojas, o entusiasmo no atendimento, a busca constante por soluções que encantem os clientes e o fortalecimento do relacionamento fazem parte das questões trabalhadas no método de atendimento.

Com isso, os atendentes e balconistas, devidamente empoderados por informações e as capacitações específicas, promove conscientemente sua própria transformação,

com maior autonomia para buscar seu autodesenvolvimento e fazer o melhor nas condições disponíveis.

Em 2022, 898 colaboradores das mais de 200 lojas da Rede d1000 participaram de ações de treinamentos contidas no Método CABE.

Metodologia própria para as lojas promove o desenvolvimento contínuo das equipes de atendimento e aprimora a experiência do consumidor.

Média de horas de capacitação, por cargo funciona GRI 404-1

Categoria funcional	Número total de empregado	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretoria	7	42,25	6,036
Coordenadores	13	159,57	12,275
Supervisores	4	80,34	20,085
Gerentes	35	366,39	10,468
Gerentes de lojas	268	2.795,39	10,431
Operacional de lojas	2.828	18.517,02	6,548
Supervisores de lojas	579	8.281,43	14,303
Analistas	75	622,28	8,297
Operacional	191	1.158,01	6,063
Total	4.000	32.022,68	8,006
Outros contratos de trabalho			
Aprendiz	26	87,49	3,365
Estagiários	10	69,07	6,907
Total	36	156,56	4,349

Média de horas de capacitação, por gênero. GRI 404-1

Gênero	Número total de empregado	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	1.248	10.367,38	8,307
Mulheres	2.813	21.909,41	7,789
Total	4.061	32.276,79	7,948

Colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho (%) GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	40	100	50
Coordenadores	66,67	150	100
Supervisores	0	23,08	17,65
Gerentes	94,44	92,86	93,75
Gerentes de lojas	0	0,58	0,43
Operacional de lojas	0	0	0
Supervisores de lojas	0	0	0
Analistas	7,32	0,67	3,03
Operacional	0	0	0
Total	2,78	1,05	1,58

Colaboradores contratados, desligados e taxa de rotatividade, por gênero GRI 401-1

Gênero	Total	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover ¹
Homens	1.166	479	434	39,15
Mulheres	2.601	973	771	39,15
Total	3.767	1.452	1.205	35,27

Colaboradores contratados, desligados e taxa de rotatividade, por faixa etária

Abaixo de 30 anos	1.533	962	685	53,72
Entre 30 e 50 anos	2.038	477	495	23,85
Acima de 50 anos	196	13	25	9,69
Total	3.767	1.452	1.205	35,27

Colaboradores contratados, desligados e taxa de rotatividade, por região

Distrito Federal	951	333	328	34,75
Goiás ²	2		1	25
Mato Grosso	80	58	61	74,37
Rio de Janeiro	2.733	1.056	770	33,41
Tocantins ²	1	5	45	2500
Total	3.767	1.452	1.205	35,27

1. Para composição do turnover foi considerado o quadro de funcionários de dezembro de 2022 e as movimentações que aconteceram durante o período de apuração (contratações e demissões).

2. As atividades em Goiás e no Tocantins foram encerradas.

VIVA BEM: PROGRAMA DE SAÚDE E BEM-ESTAR GRI 403-6

O Viva Bem é um programa multidisciplinar voltado para a qualidade de vida e a promoção da saúde dos colaboradores. Realizado por meio de 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 para 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, campanha de descontos, entre outras ações. Todos os colaboradores têm direito a licença parental – entre aqueles que usufruíram da licença entre 2021 e 2022, 100% retornaram ao trabalho após o período de licença e se mantinham na Companhia 12 meses após o retorno. **GRI 401-3**

No apoio emocional, os tratamentos psicológicos são feitos com empresa parceira e o subsídio da Companhia, que até 2022 era limitado a 40% dos custos para colaboradores e dependentes, tornou-se 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 tem 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. Eles recebem informações sobre como lidar com conflitos, medos, luto, estresse,



O Programa Viva Bem está alinhado à visão da OMS que define saúde como bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.

ansiedade, 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.

AMBIENTE SEGURO GRI 403-1, 403-2, 3-3

A Rede d1000, bem como o Grupo Profarma, conta com uma equipe multidisciplinar com foco na promoção da saúde e segurança de seus colaboradores e prestadores de serviço que atuam em suas unidades.

As lojas mantêm reuniões diárias, com participação de representantes de todos os setores. Nesses encontros, são apresentados temas pertinentes à operação, incluindo saúde e segurança. Também são realizados cursos regulares de reciclagem e boas práticas aos colaboradores das atividades de maior exposição a riscos e entrega dos EPIs recomendados para cada atividade.

Todas as unidades são abrangidas pelo sistema de gestão. Ao iniciarem sua jornada na Companhia, os colaboradores e prestadores de serviço passam por uma integração em que são compartilhadas informações como Regras de Ouro, Comportamento Seguro, além de pílulas sobre ações em caso de emergência e eventos adversos.

Acidentes de trabalho GRI 403-9

Classe	Empregados*
Número de horas trabalhadas	605.701
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	670.247
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)	3
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	3,32
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	27
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	29,88
Os principais tipos de acidentes de trabalho	Traumatismos, fraturas e entorses

1. Todos os empregados são próprios. A Companhia não conta com trabalhadores terceirizados.

Saiba+

Detalhes sobre as práticas de saúde e segurança podem ser conferidas no [relatório do Grupo Profarma](#)



Clientes ³⁻³

JORNADA OMNICHANNEL EM CONSOLIDAÇÃO

A trajetória das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drograria Rosário reúne mais de 40 anos de tradição regional e forte engajamento com os consumidores nas comunidades onde estão presentes.

Cada bandeira tem características próprias e múltiplos posicionamentos – desde o segmento popular, passando pelo padrão, até o *premium*. Somado às mudanças no comportamento de consumo, aceleradas pela pandemia de Covid-19 e tendências demográficas, o foco no cuidado e no aperfeiçoamento das ferramentas de relacionamento é contínuo e prioritário para a Rede d1000.

Ações como escuta atenta das demandas dos clientes, 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.

O ano de 2022 consolidou diversas iniciativas voltadas à melhoria na experiência dos clientes nas lojas. Além da reforma e/ou ampliação de 20 unidades e 10 aberturas, houve melhora no *mix* de produtos, *pricing* e treinamentos dos atendentes que elevaram a qualidade do atendimento e consequente aumento da venda média por loja.

Em 2023, o foco estará nos projetos de CRM e de aceleração da transformação digital e *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.



Canais digitais disponíveis

Sites com e-commerce

Apps

Encarte digital

Clique & retire

www.drogasmil.com.br

www.farmalife.com.br

www.drogariastamoio.com.br

www.drogariarosario.com.br

DML - DROGASMIL | Linktree

TMO - drogariastamoio |
Instagram, Facebook | Linktree

ROS - drogariarosario | Instagram,
Facebook | Linktree

FML - farmalife_drogarias |
Instagram, Facebook | Linktree

CRM

+ de **2**
milhões
atendimentos/mês

+ de **82%**
das compras
identificadas

Programa
de fidelidade



SERVIÇOS DE SAÚDE GRI 403-3

Para seguir entregando o seu propósito, as lojas da Rede d1000 vêm ampliando o conjunto de serviços e assistência farmacêutica oferecidos aos consumidores por meio do Programa Cuida. Entre os procedimentos já realizados em todas as bandeiras, estão: aplicação de vacinas e injetáveis, aferição de pressão, bioimpedância e testes de Covid-19. Ao todo, 47 lojas oferecem o Programa Cuida.

Na Drogasmil, até o primeiro semestre de 2023, 19 lojas ofereciam serviços como testes laboratoriais de Beta HCG, influenza, zika vírus, chicungunya, hemoglobina glicada, entre outros. Duas filiais realizam teleinterconsulta farmacêutica. Os serviços podem variar conforme a loja.

Rede d1000 melhorou resultado em avaliação independente de satisfação realizada com parceiros e pares da indústria farmacêutica.

RECONHECIMENTO

Realizada com parceiros e pares da indústria farmacêutica, a Pesquisa Advantage é uma avaliação independente que analisa a satisfação dos parceiros de negócio.

Em 2022, a Rede d1000 melhorou o resultado da sua avaliação, com **score** médio – resultado da avaliação da indústria – de 23 pontos, desempenho acima da média do setor, de 18 pontos, o que a coloca entre as 15 empresas com melhor avaliação. A parceria da Companhia e sua capacidade de execução foram as dimensões mais bem avaliadas. A gestão de aspectos da pauta ESG na Rede d1000 também foi destacada positivamente na avaliação dos parceiros. Entre os principais pontos de melhoria indicados, estão a comunicação interna, o 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.

Instituto Profarma GRI 413-1, 203-1, 3-3

O Instituto Profarma foi criado a partir do inconformismo do idealizador do Grupo Profarma, Manoel Birmarcker, e tem uma trajetória de 16 anos marcada pela assistência em saúde e apoio à educação infantil e a instituições que atuam em prol de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.

A Rede d1000 atua ao lado do Instituto. Com um relacionamento direto com os consumidores e lojas em três estados, as bandeiras da Rede d1000 são um importante meio para viabilizar as ações. Nas lojas, os consumidores

são convidados a participar das campanhas de arrecadação de recursos (*leia mais a seguir, em Do micro ao macro*).

As parcerias estratégicas mantidas pelo Instituto também demonstram a confiança e o reconhecimento no trabalho desenvolvido. Elas incluem o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e a Fundação Abrinq, além de empresas e marcas apoiadoras na iniciativa "Parceiros do Bem".

O Instituto Profarma também é apoiado por mais de 260 Embaixadores do Bem, que são

colaboradores da Companhia que atuam como voluntários nas estratégias e ações do Instituto, levando solidariedade a quem precisa. Esse grupo praticamente dobrou em relação a 2021, quando eram 128 voluntários.

Toda essa estrutura permitiu que o Instituto Profarma apoiasse 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. São dezenas de projetos voltados ao desenvolvimento sociofamiliar e ao prota-

gonismo comunitário, como: segurança alimentar, higiene básica, inclusão produtiva de jovens, empoderamento feminino, dignidade menstrual e educação.

As ações do Instituto contaram, ainda, com a doação de materiais escolares e de higiene, alimentos e suplementos para comunidades atingidas por desastres ambientais em cidades do Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco e Tocantins, todas regiões afetadas por chuvas, inundações e deslizamentos.



Principais números de 2022

78 ações e iniciativas realizadas;

+ de **1.500** kits escolares doados a dependentes dos colaboradores do Grupo Profarma e 2 Instituições no RJ, que trabalham com o ensino na primeira infância;

+ de **260** colaboradores voluntários - Embaixadores do Bem;

+ de **50** instituições assistidas no Brasil;

+ de **30** marcas parceiras;

+ de **90** t de alimentos doados;

+ de **41** mil itens de higiene doados;

+ de **196** mil pessoas impactadas.

10 t de suplementos doados;

+ de **70** mulheres formadas no Projeto Seja Protagonista da Sua História.

DO MICRO AO MACRO

Em 2022, o Instituto Profarma repassou o volume recorde de R\$ 2,5 milhões a entidades apoiadas pelo UNICEF. A ação está baseada no uso das lojas das quatro bandeiras da Rede d1000 como plataformas de incentivo e engajamento de doação de pessoas, como a destinação do troco, de um valor definido pelo consumidor ou, ainda, da compra de 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 são responsáveis por reunir mais de R\$ 6 milhões em recursos em três anos da parceria.

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.

Por conta do seu trabalho, o Instituto Profarma foi reconhecido como parceiro estratégico pelo UNICEF em 2022.

As ações e as possibilidades de doação para os projetos do UNICEF fazem parte das capacitações realizadas com os atendentes das quatro bandeiras da Rede d1000, e as lojas também contam com comunicação para chamar a atenção para o tema.

Desde o início da parceria, mais de 2,2 milhões de cupons de doação registrados nas microdoações realizadas nas lojas da Rede d1000 (Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário).

Por conta desse trabalho, o Instituto Profarma foi reconhecido como parceiro estratégico pelo UNICEF em 2022. Além disso, no início de 2023, a equipe da Diretoria de ESG do Grupo e colaboradores da Rede d1000 viajaram para cidades do Norte do Brasil para conhecer projetos sociais que recebem recursos arrecadados nas lojas como a escola ribeirinha Anexo Santo Antônio, o projeto Tá Selado e uma Unidade Básica de Saúde Fluvial, Núcleo de Cidadania de Adolescentes (NUCA) e a Unidade Básica de Saúde de Combu.

Adicionalmente, dentro do calendário anual de campanhas, há ações de arrecadação relacionadas a temas como volta às aulas, doação de leite, de inverno, mês das crianças e Natal.

Projeto UNICEF

+ de 2,5 milhões repassados integralmente para incentivo e apoio a projetos de saúde e educação de crianças e adolescentes no Brasil, dos quais se destacam:

+ de 30 mil doses de vacina;

+ 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;

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

31 mil crianças e adolescentes reinseridos na escola através de programa de busca ativa escolar;

60 mil adolescentes atendidos em programa de dignidade menstrual;

+ de 20 estados atendidos com formação de Conselheiros Tutelares;

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



EMPRESA 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 comprometeu a conscientizar sobre o tema da exploração sexual infantil para fornecedores de logística (*leia mais na página 17*).

Reconhecida como Empresa Amiga da Criança pela Fundação Abrinq, o Grupo Profarma promove ações de alerta e combate à exploração infantil.

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. A ação teve o engajamento das Drogarias Tamoio e da Drogasmil, bandeiras da Rede d1000, responsáveis pela destinação dos recursos para as organizações apoiadas.

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 no Brasil, agravando a desigualdade de gênero nesses espaços, além de problemas de saúde.

Trata-se da primeira aceleradora social com foco em pobreza menstrual do mundo. A iniciativa 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. O projeto também tem 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 pudessem replicar as orientações nas ONGs assistidas. Além das formações, foram entregues 10 mil kits de higiene a mais de 25 organizações em oitos estados e no Distrito Federal em 2022.

>> Seja Protagonista da Sua História

Programa de empoderamento feminino que oportuniza a emancipação social, financeira e emocional, através 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 fornece ferramentas que possibilitem a superação da vulnerabilidade vivenciada por ela. Isso contribui também para a sua empregabilidade. Em 2022, duas participantes do programa também foram contratadas pela Drogasmil.

>> Projeto de Qualificação Profissional

A parceria exclusiva da Rede d1000 com a ONG Anjos da Tia Stellinha viabilizou a estrutura, os insumos de recursos pessoais e materiais para ofertar formação profissional a 80 mulheres da Comunidade Morro dos Macacos (RJ). Entre os cursos oferecidos, estão *design* de sobancelhas, extensão de cílios, manicure e cabelereiro. O principal objetivo do projeto apoiado pela Drogasmil, é fomentar a geração de renda de mulheres líderes de família, através da economia circular.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Por meio da sua rede de lojas e da proximidade das lojas com as comunidades nas quais estão inseridas, a Rede d1000 construiu um programa de capacitação para 148 jovens que participam do Programa Jovem Aprendiz.

Desenvolvido conjuntamente pelas diretorias de Cultura & Gestão de Gente e ESG, em consonância com as políticas de inclusão, o programa também conta com a parceria do Instituto Coca Cola e da 1Mio de Oportunidades, do UNICEF. A finalidade é oportunizar a iniciação produtiva, através da formação profissional, pessoal e da empregabilidade de jovens em situação de vulnerabilidade.



Como a maioria tem entre 17 e 21 anos e está no primeiro emprego, a ação busca não só a formação profissional, mas também comportamental e motivacional. O intuito dessa formação é prepará-los para serem efetivados no final do processo de aprendizagem.

A capacitação tem duração de 12 meses, incluindo atividades nas lojas e abordagem de conteúdos técnicos e comportamentais em sala de aula e também on-line. Os encontros contam, ainda, com a participação de convidados especiais que abordam temas relacionados ao mercado farmacêutico e ao setor de vendas.

Rede d1000 construiu programa de capacitação para 140 jovens com duração de um ano incluindo atividades nas lojas, conteúdos técnicos e comportamentais em sala de aula e on-line.

CONECTADOS COM OS ODS

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

CONFIRA 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;
- Mais de 2 mil pessoas impactadas;
- A campanha "Doe leite alimenta a esperança" distribuiu mais 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;
- Mais de 100 kits escolares doados a dependentes dos colaboradores do Grupo Profarma;
- Mais 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 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); e
- Pacto coletivo de jovens (parceria com Instituto Coca-Cola);
- Internamente, conta com as iniciativas Diversidade em Cena e Comitê de Diversidade & 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).



A NOVA LOJA
ARARUAMA RESPEITA
MEIO AMBIENTE

- Empresa Amiga da Floresta
- Piso de borracha reciclado
- Piso permeável ecológico
- Dispositivos redutores do consumo de água
- Sacolas biodegradáveis
- Compensação em energia solar fotovoltaica

PILAR AMBIENTAL



Nesse capítulo:
MEIO AMBIENTE COMO COMPROMISSO



Meio ambiente como compromisso GRI 3-3

A gestão ambiental é pautada pela busca da excelência nas diferentes operações. Por conta das características do segmento, a gestão de resíduos e o consumo de energia elétrica são um dos temas prioritários. A Rede d1000 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, além do estudo para endereçar novas ações que resultem em redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) na cadeia de valor.

Ações como busca de melhorias nas lojas para reduzir seus impactos, incluindo uso de materiais e gestão dos resíduos das reformas; e investimentos na eficiência dos equipamentos de refrigeração fazem parte da gestão ambiental de forma contínua.

No âmbito do Grupo Profarma, foi realizado o plantio de 1.500 mudas de árvores nativas da Mata

Atlântica em Martinópolis (SP). A ação compensará a emissão de 211 toneladas de dióxido de carbono (CO₂) na atmosfera e contribuiu para que a Companhia recebesse o selo de Amiga da Floresta, do Instituto Brasileiro de Florestas (IBF), responsável pela compensação de emissões de GEE, recuperação de áreas degradadas, maximização da biodiversidade e melhoria da capacidade hídrica de rios e nascentes.

Lojas com práticas sustentáveis

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

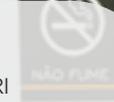
e bicicletário, entre outros diferenciais. O espaço também tem coleta seletiva de plástico e papelão para destinação à reciclagem. Inaugurado em dezembro de 2022, em breve, o espaço também estará conectado ao sistema de usinas solares contratado pela Rede d1000 para as suas lojas.

ENERGIA

A gestão eficiente e a redução do impacto no consumo de energia elétrica das lojas da Rede d1000 vem avançando significativamente com a contratação de usinas solares. Por meio da parceria com a multinacional GreenYellow, especialista nesse tipo geração, a Companhia contará com o fornecimento de 5,4 GWh anuais, durante 20 anos, a partir da implementação de usinas fotovoltaicas no Distrito Federal e Rio de Janeiro.

ENERGIA SOLAR

58% das lojas da Rede d1000 tem seu consumo de energia elétrica compensado com a compra de energia solar (geração distribuída).



Duas delas foram instaladas em 2021 e uma terceira entrou em funcionamento em 2022. São 9,4 mil painéis solares instalados, capazes de gerar energia suficiente para compensar o consumo de 58% das lojas da Rede d1000, ou 124 das 218 unidades.

O formato está baseado na geração distribuída, em que a energia é gerada próximo das unidades consumidoras e esse volume é conectado ao Sistema Interligado Nacional (SIN). Dessa forma, se amplia a oferta de energia de fonte renovável na rede de abastecimento do país, em volume equivalente ao que é consumido pelas lojas. Dessa forma, a Rede d1000 ajuda a reduzir o impacto da energia nas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) na atmosfera. O volume de energia solar gerado pelas usinas na parceria da Companhia com a GreenYellow equivale ao consumo anual de 2,7 mil casas, o que significa evitar a emissão de 600 toneladas de CO₂ na atmosfera.

Buscando melhorar continuamente a eficiência energética, a Rede d1000 também iniciou um projeto de aperfeiçoamento de todo o parque de refrigeração das lojas. O objetivo é reduzir o consumo de energia elétrica em 15% – em 2022 a ação passou de três para 132 lojas de todas as bandeiras.

Com suas ações de eficiência, a Rede d1000 consumiu de energia 46.200 GJ de energia elétrica em 2022. Com as iniciativas de eficiência, foi possível reduzir 66 GJ no período, um resultado obtido mesmo com a abertura de 10 novas lojas. **GRI 302-1, 302-3, 302-4**

GESTÃO DE RESÍDUOS **GRI 306-1, 306-2**

A gestão de resíduos é um dos temas materiais da Companhia e prioridade na gestão ambiental. Os potenciais impactos envolvem o uso de plástico e papelão na logística, as reformas das lojas e a destinação correta de medicamentos fora da validade.

O reaproveitamento das caixas de papelão utilizadas no transporte dos produtos já é uma prática amplamente disseminada na Profarma Distribuição, primeiro negócio do Grupo Profarma, responsável por fazer a logística de medicamento para as lojas da Rede d1000: 100% das entregas utilizam caixas plásticas e térmicas retornáveis.

Com o programa de reforma e modernização das lojas – em 2022, 20 lojas passaram por obras de melhoria –, a gestão dos resíduos também é um tema de atenção. Além do gerenciamento durante a execução das obras, o Grupo também busca reaproveitamento máximo do mobiliário.

Unidades da Rede d1000 contam com locais para armazenar de forma adequada medicamentos vencidos entregues pelos clientes – todas as lojas da Farmalife contam com o serviço, abrangência que seguirá sendo ampliada.

Para seguir avançando na gestão de resíduos, os objetivos e metas envolvem capacitar os colaboradores sobre práticas sustentáveis, reduzir o uso de sacolas plásticas, aumento do reaproveitamento do mobiliário das lojas reformadas e adoção de coleta seletiva nas lojas.

Entre os materiais mais utilizados nas lojas estão sacolas, bobinas de papel para máquinas que emitem cupons e notas fiscais e isopor. Os treinamentos para os atendentes também incluem a orientação aos clientes para receber a nota fiscal por e-mail ou SMS no celular, reduzindo o consumo de bobinas.



Peso ou volume total de materiais usados para produzir e embalar os principais produtos e serviços da organização no decorrer do período coberto pelo relatório. **GRI 301-1**

Materiais utilizados	Utilização	Fonte	Unidade de Medida	Valor
Sacolas ¹	Embalagem	Renovável	Unidade	2.190.000
Bobinas	Produto final	Renovável	Unidade	11.456
Isopor	Produto final	Não renovável	Unidade	11.472

1. As sacolas plásticas são feitas com PE verde, insumo de base vegetal.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	A d1000 reportou com base nas Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 dezembro de 2022.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI / outra fonte	Conteúdo	Localização
Conteúdos gerais		
	2-1 Detalhes da organização	7
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	7
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	7
	2-4 Reformulações de informações	Por ser o primeiro ano de relato, não existem reformulações.
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	7
	2-7 Empregados	7, 20
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Todos os trabalhadores são empregados da d1000.
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	14, 15
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	14
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	14, 15
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	14
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	14
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	11
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	14
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3
	2-30 Acordos de negociação coletiva	20



Norma GRI / outra fonte	Conteúdo	Localização
Temas materiais		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	11
	3-2 Lista de temas materiais	12
Gestão de resíduos não recicláveis		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	37, 38
GRI 301 Materiais	GRI 301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	38
GRI 306 Resíduos	GRI 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	38
	GRI 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	38
Gestão de riscos e crise, rastreabilidade e saúde e segurança operacional		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	26, 27, 29
GRI 403 Saúde e Segurança do Trabalho	GRI 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	27
	GRI 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	27
	GRI 403-3 Serviços de saúde do trabalho	29
	GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador	26
	GRI 403-9 Acidentes de trabalho	27
Gestão do capital humano com inclusão, equidade e diversidade		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	20, 21
GRI 202 Presença no Mercado	GRI 202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	20
GRI 401 Emprego	GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	25
	GRI 401-3 Licença maternidade/paternidade	26
GRI 404 Capacitação e Educação	GRI 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	24, 25
	GRI 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	24
	GRI 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	25
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	GRI 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	22, 23



Norma GRI / outra fonte	Conteúdo	Localização
Integridade e ética		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	17
GRI 205 Combate à Corrupção	GRI 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	17
GRI 206 Concorrência Desleal	GRI 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não há ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.
Relacionamento com o cliente		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	28
Responsabilidade social		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	30
GRI 203 Impactos Econômicos Indiretos	GRI 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	17, 30
	GRI 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	18
GRI 413 Comunidades Locais	GRI 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	30
Inovação		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Este tema é tratado no relatório do Grupo Profarma.
Outros indicadores não materiais		
GRI 302 Energia 2016	GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização	38
	GRI 302-3 Intensidade energética	38
	GRI 302-4 Redução do consumo de energia	38



CRÉDITOS

Rede d1000

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
Kátia Shimabukuro

**Saúde em
cada marca.**

