

Relatório de sustentabilidade

2023



SUMÁRIO

- 03 Mensagem da liderança
- 06 Sobre o relatório
- 07 Destaque ESG
- 08 Visão do futuro

09 O GRUPO PROFARMA

- 10 Frentes de atuação
- 15 Avanços ESG
- 17 Temas materiais 2023

20 PILAR GOVERNANÇA

- 21 Governança corporativa
- 25 Ética e integridade
- 29 Gestão de riscos
- 30 Gestão de fornecedores
- 32 Desempenho financeiro

35 PILAR SOCIAL

- 36 Nosso time
- 45 Diversidade, equidade & inclusão
- 48 Saúde e segurança
- 52 Foco no cliente
- 55 Instituto Profarma

58 PILAR AMBIENTAL

- 59 Combate às mudanças climáticas
- 61 Gestão de resíduos
- 64 Gestão de recursos naturais
- 66 Gestão de emissões

67 SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

80 CRÉDITOS

MENSAGEM DA LIDERANÇA

GRI 2-22

Mesmo diante de um ano mais desafiador do que esperávamos, 2023 garantiu conquistas operacionais bastante importantes. Sem dúvidas, a disciplina e a velocidade de respostas com que tocamos os negócios garantiram uma entrega qualificada e precisa. Na Profarma Distribuição, tivemos um crescimento em vendas expressivo, acima da média do mercado (11,6%), além disso, ganhamos *market share*. Na Rede d1000, os resultados foram ainda melhores: avançamos 56,1% em lucro líquido sobre 2022 e o plano de expansão foi executado em ritmo acima do esperado. Em ambos negócios, também melhoramos a nossa rentabilidade. A receita bruta consolidada atingiu a marca de R\$ 10,0 bilhões, um salto de 11,8% sobre os resultados de 2022.

Nossas rápidas respostas às transformações do mercado são possíveis graças ao nosso inconformismo e disposição para mudança.

Um dos grandes destaques do ano, na Profarma Distribuição, foi o lançamento do primeiro Centro de Distribuição Ecoeficiente. Esse novo modelo de Centro de Distribuição (CD) com gestão de resíduos demonstra aos colaboradores, parceiros, acionistas e demais públicos de interesse que o desenvolvimento sustentável no Grupo Profarma é consistente, relevante e impactante. Tanto que firmamos um compromisso de replicar o formato ecoeficiente para mais CDs em 2024.



Na Rede d1000 – que completou dez anos – merece ênfase a expansão, que resultou em 30 novas lojas abertas ao longo de 2023, aumentando a nossa presença no mercado varejista farmacêutico. E não paramos por aí: pretendemos abrir de 260 a 280 lojas novas até 2028.

Demos novos passos também em nosso processo de transformação digital. Foram diversos investimentos e aplicações, como no *e-commerce* para as operações da Rede d1000, na reestruturação do BI e robotização de processos, entre outras. Para 2024, vamos continuar nos beneficiando da digitalização, com foco no aumento de eficiência e produtividade.

A cultura da inovação – que sempre esteve presente no Grupo Profarma – ganhou tração em 2023. Difundimos o conceito com metodologias ágeis, *design thinking*, treinamentos para as lideranças e desdobramentos com os times. Nessa esteira, o Próton Hub se transformou em nosso principal veículo para buscarmos parcerias e alternativas de conexão com mentes inovadoras externas, e incentivar a inovação internamente. Para 2024, temos como objetivo alcançar o *break even* (ponto de equilíbrio) da Diretoria de Inovação, aplicar as capacitações realizadas em 2023 na prática e nos tornarmos

um parceiro reconhecido no ecossistema de inovação aberta.

Nosso compromisso com a agenda Ambiental, Social e Governança (ESG, sigla em inglês de Environmental, Social and Governance) também ficou ainda mais evidente em 2023. Dos atributos que a indústria reconhece em nossas operações, a sustentabilidade é o que mais se destaca, evidenciando um grande diferencial frente aos concorrentes. Além disso, o Instituto Profarma, hoje, é um dos maiores vetores de engajamento do Grupo. Seguiremos avançando em inúmeras frentes, como nas pautas de Diversidade, Equidade & Inclusão, na replicação do CD Ecoeficiente, e também no que se refere à gestão das emissões de CO₂.

Viemos de cinco anos bastante positivos (considerando o período de 2018 a 2023): mais que dobramos a receita, e o crescimento de Ebitda foi quase 50% maior do que o de receita. De olho no futuro, mas bem disciplinados e com o pé no chão no presente, seguiremos em nosso movimento evolutivo. Buscaremos *performance*, mas com um objetivo bem direto: equilibrar os interesses de todos os *stakeholders*. Pretendemos trazer melhores retornos para os investidores e manter o protagonismo no segmento.

Finalmente, vale destacar que o Grupo Profarma figurou entre as 1.000 maiores empresas do país, no anuário Valor 1000, realizado pelo jornal “Valor Econômico”. Ocupamos a 154ª posição no *ranking* geral de 2023, o que nos orgulha, e também nos motiva a seguir combinando as melhores pessoas, processos e práticas sob os princípios ESG, para irmos além. Com a nossa sinergia máxima entre planejamento e execução, e adaptabilidade em diferentes cenários, conseguimos responder bem aos novos desafios impostos, garantindo a perenidade do meio ambiente, sociedade e negócios.

Sammy Birmarcker

CEO do Grupo Profarma

De 2018 a 2023, o Grupo Profarma mais que dobrou a sua receita, mesmo passando pela pandemia e outros desafios. Isso demonstra a solidez na estratégia de negócios.



“O ano de 2023 reafirmou a maturidade da nossa Companhia. Realizamos movimentos bem importantes com um modelo de negócios inteligente e uma cultura bem sólida. E, por sermos movidos por desafios, nem a conjuntura econômica mais difícil freou o nosso time. Seguiremos incansáveis na busca pela excelência e comprometidos com o futuro sustentável. Se por um lado, aumentam as exigências de parceiros, clientes, consumidores e investidores, por outro, isso nos impulsiona a inovar e entregar cada vez mais valor, com responsabilidade social, ética e integridade”

Manoel Birmarcker

Fundador do Grupo Profarma

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-4 e 2-5

Neste Relatório de Sustentabilidade, o Grupo Profarma consolida o que realizou de mais importante em 2023 norteado pelos princípios ESG. A publicação é parte fundamental de seu compromisso com a transparência com todos os públicos com os quais se relaciona.

Nas próximas páginas, a Companhia apresenta como vem trabalhando as questões ambientais, sociais e de governança e de que forma sua gestão impactou positivamente os negócios na Profarma Distribuição e Rede d1000.

O relatório também evidencia os desafios e progressos relevantes obtidos pelo Grupo, conectados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Comunica ainda como a Companhia vem pensando o futuro das operações, totalmente alinhada a ecoeficiência, digitalização e inovação.

Para a construção do conteúdo, o Grupo Profarma adotou as normas da Global Reporting Initiative (GRI Standards).

Boa leitura!

Se tiver qualquer dúvida sobre este relatório, entre em contato pelo e-mail: esg@profarma.com.br



DESTAQUE ESG

(AMBIENTAIS, SOCIAIS E DE GOVERNANÇA)



CD Ecoeficiente

Entrega do 1º CD no modelo que gera menos impactos ambientais



Ampliação de benefícios

PPR para 100% do quadro de colaboradores



Projeto SEJA+

Formatura da 1ª turma de colaboradores que concluíram o ensino médio



1º inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Maior transparência com *stakeholders*



Cartilha de Diversidade, Equidade & Inclusão

Divulgação e letramento junto aos colaboradores



Projeto Pixel

Democratização do acesso à arte com o Cineclube do Grupo Profarma



Novo Canal de Denúncias

Lançamento do canal independente



Eficiência energética

Expansão da utilização do Mercado Livre de Energia nos CDs e na Sede Corporativa e utilização de energia solar em 54% das lojas da Rede d1000



1º Relatório de Sustentabilidade da Rede d1000

Depois de divulgar seu Relatório de Impacto, em 2023, a Companhia dá um novo passo perante os negócios e seus públicos de interesse



Aproximadamente R\$ 10 milhões

repassados pelo Instituto Profarma a projetos apoiados pelo UNICEF desde 2019

E ainda:

+ de **240 mil**

pessoas impactadas pelas ações do Instituto Profarma

180 ações

do Instituto Profarma

80 toneladas

doadas de alimentos e suplemento alimentar

15 estados

beneficiados

45 mil itens

de higiene doados

VISÃO DE FUTURO

GRI 3-3

O Grupo Profarma vem respondendo com velocidade às mudanças do mercado e se adaptando aos novos comportamentos de clientes e consumidores. Diante desse cenário, amplia os investimentos em novas tecnologias, transformação digital, em metodologias ágeis e na contínua capacitação dos colaboradores em temas-chave que tornem os negócios mais competitivos e longevos.

Tudo o que a Companhia faz hoje está, de alguma forma, ligado à decisão de se manter relevante. Mais do que isso: ganhar cada vez mais participação de mercado, em um movimento pensado, organizado e norteado pela sustentabilidade.

Para o Grupo, criar o futuro depende, em boa parte, de manter a sua reputação e credibilidade consolidada entre os acionistas, colaboradores, clientes, parceiros e sociedade. Para isso, entende que as relações de confiança construídas com seus diferentes públicos sempre estarão entre as suas prioridades.

Pensar em pautas que ajudem a criar soluções de combate às mudanças climáticas,

como o uso de energia limpa, também está no radar da Companhia. Tanto que há muitos avanços na utilização do Mercado Livre de Energia nos CDs e na Sede Corporativa, bem como de energia gerada por usinas solares fotovoltaicas que destinam capacidade elétrica para lojas das quatro bandeiras – Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário – da Rede d1000.

A estratégia que norteia os próximos anos da Profarma Distribuição – intitulada Esfera Profarma – se estrutura em quatro grandes verticais: aumento na base de clientes, aumento de relevância nos clientes, ganho de produtividade e ganho de caixa, tendo a agenda ESG no centro de todas as decisões.

**As relações de confiança
construídas com os diferentes
públicos da Companhia
sempre estarão entre as
prioridades futuras.**



O Grupo Profarma

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

Temas materiais

- Integridade e ética
- Inovação
- Gestão de riscos e crise

ODS



FRENTES DE ATUAÇÃO

Fundado em 1961, o Grupo Profarma é um dos maiores *players* do setor farmacêutico do país, formado por duas grandes marcas do segmento: a Profarma Distribuição e a Rede d1000.

Presente em 16 estados e no Distrito Federal, e com Sede no Rio de Janeiro, a Companhia vem apresentando crescimento elevado e segue evoluindo em processos, gestão de pessoas e na condução dos negócios pautada pela agenda ESG.

A Profarma Distribuição integrou a bolsa de valores B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão (B3) em 2006 – decisão significativa para a sua expansão, ampliação de projetos e amadurecimento nos processos de governança. Em 2020, foi a vez da Rede d1000 lançar ações na bolsa brasileira, adotando também as melhores práticas de governança corporativa existentes no mercado.

Atendendo as regiões Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul, com 14 CDs e presença em 16 estados, a Profarma Distribuição atua na entrega de produtos farmacêuticos, de higiene e beleza. Além disso, é reconhecida

na prestação de serviços que fazem a diferença no dia a dia dos clientes e parceiros, com inovações que antecipam as necessidades e a oferta de soluções personalizadas. Com uma cobertura geográfica estratégica, atende, em média, 47 mil clientes/mês. Em volume de pedidos, mensalmente atinge 1,4 milhão de pedidos.

O Grupo Profarma é um dos maiores *players* do setor farmacêutico do país, formado por duas grandes marcas do segmento: a Profarma Distribuição e a Rede d1000.

MISSÃO

Expandir e diversificar a participação no ecossistema de saúde.

VISÃO

Ser reconhecida e admirada como a melhor experiência no acesso à saúde e bem-estar, com atuação inclusiva, sustentável e socialmente engajada.

VALORES

- **Agir com verdade e integridade.**
- **Inconformismo por natureza.**
- **Foco na satisfação de parceiros e clientes.**
- **Valorização de quem faz a diferença.**
- **Incansável na busca pela excelência.**

DESTAQUES PROFARMA DISTRIBUIÇÃO



89,3% do território nacional atendido



1,4 milhão pedidos/mês



Presente em **16** estados + Distrito Federal



24 mil entregas/dia



14 CDs no país



16 entregas/minuto



+ de **18 mil** SKU's* ativos



1.600 veículos para entrega



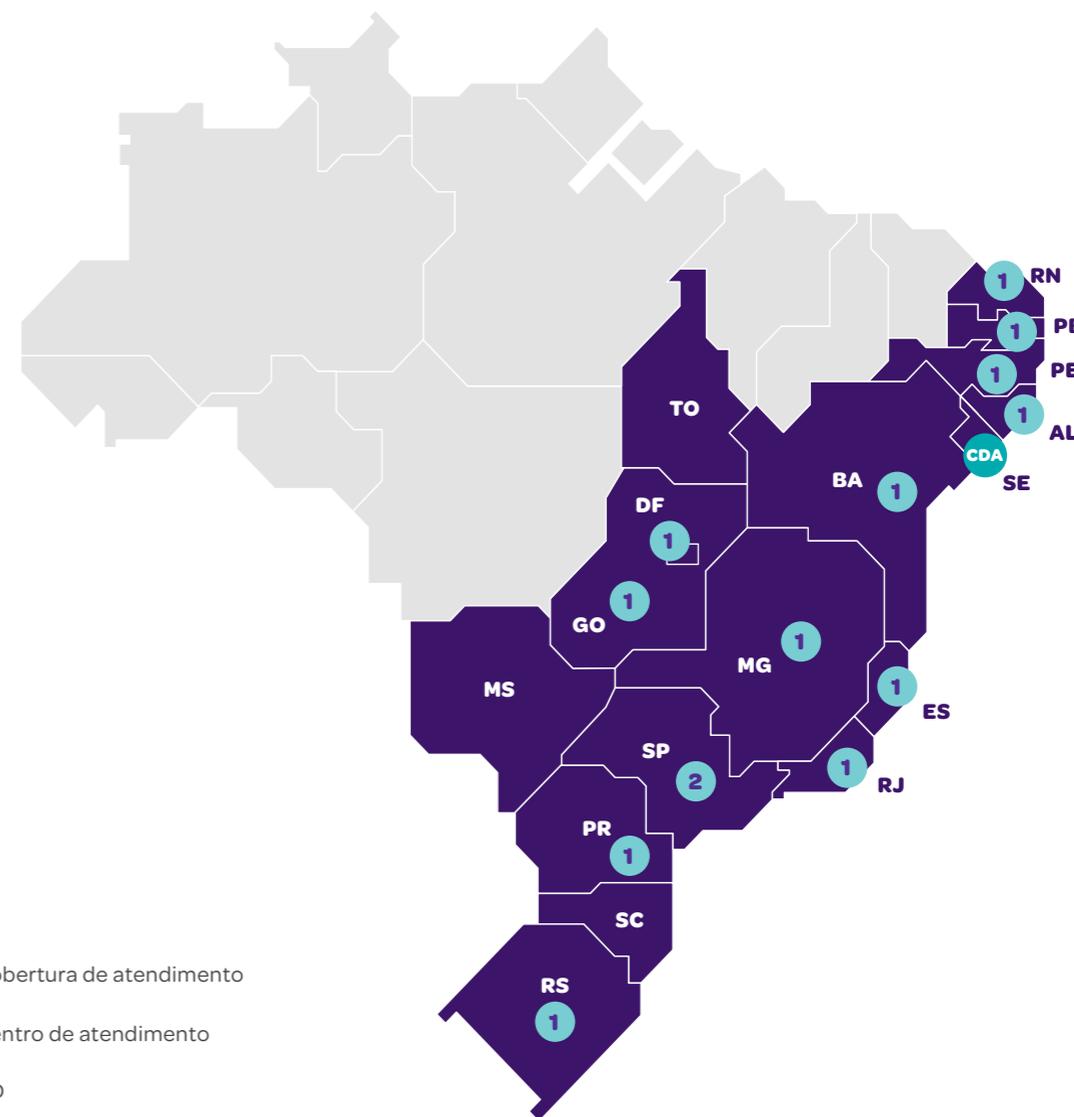
3.600 colaboradores



47,5 mil clientes positivados/mês

* Sigla em inglês de *Stock Keeping Unit*, ou Unidade de Controle de Estoque.

14 CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO



- Cobertura de atendimento
- CDA Centro de atendimento
- CD

DESTAQUES REDE d1000



240 lojas
no Rio de Janeiro,
Distrito Federal e
Mato Grosso



11ª
colocada em
faturamento
total**



30 novas lojas



7ª
colocada em
faturamento
por loja**



12 lojas
reformadas



+ de **2** milhões
e trezentos mil
consumidores/mês

** Ranking Abrafarma

Formada pelas bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drograria Rosário, a Rede d1000 é uma gigante do varejo farmacêutico brasileiro. Suas marcas se complementam e reúnem tradição de mais de 40 anos de atuação. Com 240 lojas espalhadas pelo Rio de Janeiro, Distrito Federal e Mato Grosso, que, juntas, possuem 4.160 colaboradores e atendem a 2,3 milhões de clientes por mês, realizando no ano um total de 27 milhões de atendimentos.

Pronta para suprir necessidades de diferentes perfis de consumidores, as bandeiras da Rede d1000 vendem medicamentos sujeitos a prescrição médica, genéricos e isentos de prescrição, produtos de higiene pessoal, dermocosméticos e itens de beleza e conveniência.

Além do portfólio tradicional, as lojas também comercializam marcas exclusivas: Bem Básico (bem-estar); GOnutri (suplementos e produtos nutracêuticos); N°21 (beleza, dermocosméticos e higiene pessoal) e Polimix (cuidados com a saúde).

Novos produtos já foram aprovados e estão programados para serem lançados ao longo de 2024, expandindo ainda mais o portfólio da Rede d1000 e atendendo às diversas necessidades de seus clientes.

Formada pelas bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drograria Rosário, a Rede d1000 é uma gigante do varejo farmacêutico brasileiro.

GRI 3-3 Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa

Expansão e modernização

Para aumentar o atendimento em mercados importantes, em 2023, a Profarma Distribuição investiu na expansão da capacidade de alguns CDs, como os de Campo Grande (RJ) e de Contagem (MG). Também ampliou a sua cobertura geográfica para o Mato Grosso do Sul, a partir do CD de São Carlos (SP), no interior paulista. Com isso, aumentou as oportunidades de negócios no território, refletindo o compromisso contínuo com o seu crescimento sustentável.

Totalmente focada em tornar as suas atividades cada vez mais sustentáveis e com menor emissão de carbono, a Companhia introduziu um novo conceito de CD em 2023, o CD Ecoeficiente (veja mais na [página 60](#)), em Itapevi (SP). Outros já foram mapeados para a transição para o modelo, em 2024.

O ano de 2023 marcou ainda a implantação de uma série de melhorias nos CDs.

Além disso, a Profarma Distribuição avançou mais na utilização do Mercado Livre de Energia, traduzindo o seu compromisso ambiental e com o futuro (leia mais na [página 64](#)). Os CDs de Itapevi (SP) e Campo Grande (RJ) já operam 100% dentro desse modelo, por conta dos condomínios onde estão instalados. Em 2024, outros CDs seguirão o mesmo caminho.

A Companhia expandiu a sua cobertura geográfica para o Mato Grosso do Sul, a partir do CD de São Carlos (SP)

10 anos de saúde, bem-estar e beleza

Em 2023, ano em que completou sua primeira década, a Rede d1000 seguiu no seu plano de expansão, com 30 lojas inauguradas. Os pontos foram estrategicamente escolhidos para garantir a melhor *performance* e a longevidade do negócio. Ao mesmo tempo, outras 12 unidades foram reformadas, com o objetivo de valorizar os espaços e melhorar a experiência dos clientes.

Com aproximadamente 4.000 colaboradores e mais de 240 lojas, a Rede d1000 computa números grandiosos: atende a mais de 2,3 milhões de clientes/mês. No ano de 2023, alcançou R\$ 27,2 milhões em lucro líquido, 56,1% acima do resultado de 2022. A receita bruta foi de R\$ 1,8 bilhão, alta de 17,8%, e o Ebitda foi 34,2% superior ao ano anterior.

Dez anos após entrar no mercado, a Rede d1000 mantém em curso seu plano de expansão e pretende abrir de 260 a 280 lojas até 2028 –, apostando ainda no melhor *mix* de produtos, na oferta de marcas próprias, em vendas por canais digitais como *app*, *site* e *marketplaces*, em mais reformas de lojas, e na contínua qualificação de sua operação. Em 2023, foi considerada uma das redes mais eficientes do país, segundo um estudo desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo & Mercado de Consumo (IBEVAR), em parceria com a FIA Business School.

A Rede d1000 foi considerada, em 2023, uma das redes mais eficientes do país

GRI 3-3 Inovação

Inovação nos negócios, cliente no centro

Em junho de 2023 o Grupo Profarma lançou o Próton – *hub* de inovação, focado em desenvolver projetos que tragam eficiência ou novas receitas para as unidades de negócio. O Próton utiliza metodologias ágeis e de *design thinking* para endereçar desafios internos, estabelecendo parcerias com o ecossistema de inovação aberta (*startups, scaleups, universidades, outros hubs* etc) ou construindo soluções junto ao time de tecnologia.

O Próton foi estruturado a partir do conceito de Horizontes de Inovação. O primeiro (H1) foca em projetos que estejam conectados ao *core business* da empresa, trazendo maior valor para o cliente e eficiência operacional. O segundo (H2) busca a criação de novas linhas de receita para as unidades de negócio. Associam-se a inovações periféricas, que estejam conquistando o cliente. O terceiro (H3) foca em novos modelos de negócios, que não sejam necessariamente ligados à operação atual. Esse horizonte foca no longo prazo, buscando cenários de construção futurista e tendências tecnológicas.

Esses horizontes conversam com um trabalho de base de disseminação de uma

cultura de inovação, que busca inspirar os colaboradores para que as práticas inovadoras não se centralizem em uma ou poucas áreas. Em 2023, a Companhia aplicou uma intensa trilha de capacitação e, visando potencializar o engajamento, executou uma iniciativa apelidada de Prêmio Próton – uma dinâmica de gamificação no Programa Realce, que é um instrumento de reconhecimento interno do Grupo Profarma.

Em outubro de 2023, o trabalho começou a ser reconhecido por organizações externas e o Grupo Profarma se classificou como uma das empresas que mais praticaram inovação aberta no Brasil na categoria Varejo e Distribuição, ocupando o 8º lugar no *ranking* Open Corps 2023 da 100 Open Startups. Além disso, novos procedimentos foram estabelecidos para a obtenção de recursos, resultando na utilização, pela primeira vez, dos benefícios da Lei do Bem e na obtenção de financiamento da Financiadora de Estudos e Projetos para a realização de projetos de inovação.



O objetivo do Próton é disseminar a cultura de inovação no Grupo Profarma, potencializando o nosso propósito de entregar saúde.

AVANÇOS ESG

GRI 2-23, 2-24, 3-1, 3-3 Integridade e Ética, Responsabilidade Social

Para garantir seu propósito de entregar saúde de forma sustentável e perene, o Grupo Profarma absorve a agenda ESG em tudo o que faz. Seus indicadores norteiam todo o planejamento estratégico e a tomada de cada decisão, ganhando cada vez mais relevância.

Em 2023, a Companhia intensificou a sua jornada pela sustentabilidade por meio de diversas frentes. A publicação deste relatório, pelo terceiro ano, evidencia o seu compromisso com o meio ambiente, com a sociedade e com a governança corporativa.

Tanto a Profarma Distribuição (PFRM3) quanto a Rede d1000 (DMVF3), ambas com capital aberto na B3, contribuem para os avanços desta agenda, com processos de governança corporativa em constante evolução. Já o Instituto Profarma, que completou 17 anos em 2023, promove ações de saúde e assistência social, mobilizando centenas de colaboradores, indústrias do setor, empresas e demais parceiros. E beneficiou mais de 80 ONGs em 2023.

A Companhia segue investindo em planejamento, treinamento e execução de boas práticas nos negócios, entendendo a sustentabilidade como a garantia de fazer cada vez mais, do jeito mais correto, assegurando eficiência e eficácia em suas iniciativas.

O estudo de materialidade realizado em 2021 definiu sete temas materiais – ligados aos ODS. Durante o processo, representantes dos principais públicos de relacionamento foram consultados para a definição dos direcionadores de sustentabilidade para os próximos anos. O trabalho contou com grande engajamento da alta liderança, dos Conselhos de Administração da Profarma Distribuição e da Rede d1000.

Para auxiliar as diferentes áreas na condução da jornada ESG na prática, o Grupo Profarma conta ainda com as Comissões de ESG, Ética, Diversidade e Inclusão e de Pessoas. Um conjunto de políticas também apoia essa conduta empresarial: Código de Conduta Ética, Política de Diversidade, Equidade &

Inclusão, Política de Sustentabilidade, Política de Relacionamento com Fornecedores e Política Antissuborno e Anticorrupção, alinhados aos ODS.

O Conselho de Administração, com assessoria do Comitê de Auditoria e do Conselho Fiscal, desempenha um papel fundamental no controle, na gestão de riscos e na supervisão do sistema de integridade e conformidade da empresa.

O Grupo Profarma intensificou a sua jornada na agenda ESG em 2023.

UMA EVOLUÇÃO QUE NÃO PARA

GRI 3-3 Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa, Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão, Responsabilidade Social

O primeiro inventário de emissão de GEE, o lançamento do CD Ecoeficiente (Itapevi - SP), o projeto de bem-estar para colaboradores dos CDs e o 1º Relatório de Sustentabilidade da Rede d1000 são apenas alguns destaques colecionados pelo Grupo Profarma em 2023, na sua trilha evolutiva ESG. Tudo isso conquistado em virtude dos avanços nos processos de gestão e do envolvimento efetivo de diversos públicos de interesse.

Uma outra novidade relevante foi que a Companhia atualizou a sua política de sustentabilidade para dialogar melhor com a sua estratégia inclusiva. Lançou a Política de Diversidade, Equidade & Inclusão, que introduz novas diretrizes a fim de garantir os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, religião ou qualquer outra característica individual. Para ilustrar o quadro do Grupo Profarma, o Censo da Diversidade realizado em 2022 mostrou que 56,28% dos colaboradores são mulheres; 63,76% são pretos ou pardos; 8,85% são pessoas LGBTQIA+; 1,41% são pessoas com algum tipo de deficiência e 71,71% são da Geração Y.

Convém realçar ainda o enorme impacto positivo que as ações do Instituto Profarma entregaram à sociedade: mais de 240 mil pessoas foram beneficiadas por meio das iniciativas promovidas durante o ano. O número de colaboradores engajados também merece visibilidade: mais de 500 voluntários participaram das ações. Na Rede d1000, o envolvimento dos colaboradores na arrecadação de microdoações dos consumidores para destinação ao Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) foi essencial. A campanha repassou mais de R\$ 3,5 milhões em 2023. No total, o Grupo Profarma já repassou aproximadamente R\$ 10 milhões para o Fundo, desde 2019, completando quatro anos de parceria.

Alto impacto: mais de 240 mil pessoas foram beneficiadas pelas diversas iniciativas promovidas em 2023.

GRI 2-28, 3-3 Responsabilidade Social

Parcerias de grande valor

A articulação do Grupo Profarma e do Instituto Profarma com organizações nacionais e internacionais fortifica ainda mais as iniciativas focadas nas áreas de saúde, infância, educação, higiene, entre outras. Ao incentivar que os consumidores das lojas das bandeiras da Rede d1000, clientes e parceiros da Profarma Distribuição façam doações ao UNICEF para apoiar projetos focados em crianças e adolescentes no Brasil, os resultados são exponencialmente potencializados.

Em razão disso, o Grupo Profarma foi reconhecido como parceiro estratégico e apoia o projeto Selo UNICEF, que estimula e fortalece as políticas públicas municipais voltadas a crianças e adolescentes que vivem na Amazônia e no Semiárido.

Já a Fundação Abrinq renovou o reconhecimento ao Grupo Profarma como Empresa Amiga da Criança pelos compromissos assumidos pela causa em 2023. Além disso, apoia a Companhia no compartilhamento de informações para a melhoria da sua cadeia de valor.

A responsabilidade social do Grupo também é discutida e exercida com a participação de executivos da Companhia nos comitês de ESG da Associação Brasileira de Redes de Farmácia e Drogarias (ABRAFARMA) e da Federação Internacional de Atacadistas Farmacêuticos (IFPW).

Por fim, o Grupo Profarma integra as organizações representativas do setor: ABRAFARMA e a Associação dos Distribuidores Farmacêuticos do Brasil (ABAFARMA).

O Grupo Profarma apoia o projeto Selo UNICEF, que estimula e fortalece as políticas públicas municipais voltadas às crianças e adolescentes que vivem na Amazônia e no Semiárido.

TEMAS MATERIAIS 2023

GRI 2-22, 3-1, 3-2, 3-3 – Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional

Por meio de sua matriz de materialidade, o Grupo Profarma conhece os pontos em que mais exerce impacto e identifica quais questões têm maior potencial de influenciar as suas operações, além da capacidade de gerar valor para os *stakeholders*. No ano fiscal de 2023, não houve revisão do documento.

O processo de definição dos temas materiais abrangeu todas as atividades da Companhia, incluindo *workshops*, entrevistas individuais, consultas públicas, *feedbacks*, pesquisas, consultas *online*, mapeamento de *stakeholders*, análise de documentos internos e externos.

Essa matriz reitera o compromisso da Companhia com a Agenda 2030 da ONU e os ODS prioritários (citados ao lado). Na prática, o Grupo está implementando processos bem definidos para integrar esses objetivos às suas estratégias, metas e resultados, incluindo indicadores e metas para os negócios associados a esses objetivos. Além disso, está analisando e abordando as implicações dessas ações, visando contribuir para os

ODS prioritários e evitar possíveis impactos negativos sobre os demais objetivos. Adicionalmente, possui práticas estabelecidas de cooperação com outros *stakeholders* e/ou empresas para o atingimento de seus objetivos e metas relacionadas a um ou mais dos ODS analisados e prioritários. Por fim, desenvolve treinamentos relacionados ao tema e mantém um processo de avaliação de progressos dos impactos sobre os ODS.

Essa matriz reitera o compromisso da Companhia com a Agenda 2030 da ONU e os ODS prioritários

CONHEÇA OS SEIS ODS PRIORIZADOS PELA COMPANHIA:



TEMAS MATERIAIS

Pilar ESG	Tema material	Definição
 Ambiental	Gestão de resíduos não recicláveis e Logística reversa	Desenvolvimento e utilização de metodologias, processos e ferramentas capazes de gerenciar adequadamente os aspectos e impactos socioambientais e a busca da ecoeficiência em toda a operação. Garantia de conformidade legal na destinação final de resíduos não recicláveis.
	Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão	Estabelecimento de mecanismos eficazes e adequados com o propósito de coibir qualquer tipo de discriminação, assegurar a diversidade nos quadros funcionais e promover ações na busca da equidade. Fortalecimento do Canal de Denúncia. Valorização, treinamento e capacitação dos colaboradores; iniciativas de atração e engajamento; e salários e benefícios compatíveis com mercado.
 Social	Relacionamento com cliente	Excelência no atendimento ao cliente de forma ágil e eficaz, mapeamento de <i>feedbacks</i> para melhorias contínuas no varejo e na distribuição, estratégia de satisfação e fidelização. Cumprimento da cartilha Diversidade em Cena, conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e demais protocolos.
	Responsabilidade social	Promoção de iniciativas de desenvolvimento das comunidades do entorno, programas de voluntariado, valorização dos talentos internos, projetos de investimento social e análise dos riscos.
 Governança	Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, 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. Oferta de programas de saúde, assistência psicológica e campanhas de saúde no varejo, distribuição e Sede Corporativa.
	Inovação	Estímulo ao empreendedorismo, valorização da atitude inovadora entre os colaboradores e maior conexão com agentes do mercado, utilizando o Próton Hub – que consolida a presença da Companhia em ambientes externos de inovação.
	Integridade e ética	Combate à prática de cartel e corrupção, aplicação do código de conduta corporativa e conformidade com normas, leis e regulamentos. Transparência e auditorias independentes que garantem a conformidade e melhorias contínuas.

FORMAS DE ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

GRI 2-29

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

Pilar GOVERNANÇA

ODS



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-14, 2-23, 2-24

Para o Grupo Profarma, a evolução na agenda ESG só é viável com uma governança corporativa robusta. Por meio dela, a Companhia assegura que todos os aspectos sociais e ambientais sejam relevantes dentro das práticas, processos e sistemas.

A Profarma Distribuição (PFRM3) é listada na B3 e integra o Novo Mercado, o nível mais alto de governança corporativa da B3, e evidencia por meio de suas empresas o seu comprometimento com o amadurecimento da sua governança corporativa.

A Profarma Distribuição possui Conselho de Administração constituído por conselheiros externos, na maioria, e com 44% de membros independentes. O mandato dos membros do Conselho de Administração é unificado com uma duração de dois anos.

Como pilar da boa governança corporativa, o Conselho Administrativo responde pelas principais decisões e estratégias, gerenciamento dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e na sociedade,

por meio de processos como devida diligência, avaliação de riscos, bem como pela proteção do patrimônio e maximização do retorno sobre os investimentos. Todas as reuniões do Conselho de Administração são registradas em atas e os temas relacionados a ESG são revisados semestralmente pelo Conselho de Administração.

A Profarma Distribuidora possui Comitê de Auditoria Estatutário e sua composição é formada por membros independentes sendo que um deles tem reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária, nos termos da regulamentação editada pela CVM.

O Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria, órgão assessor do Conselho Administrativo, possui autonomia operacional e orçamento próprio. Suas responsabilidades incluem opinar sobre a contratação e destituição dos serviços de auditoria independente, avaliar informações trimestrais e demonstrações financeiras, além de acompanhar atividades de auditoria

interna e controles internos. Também monitora as exposições de risco e recomenda melhorias nas políticas internas, incluindo transações entre partes relacionadas.

GRI 3-3 Gestão do capital humano com diversidade, equidade e gênero

Representatividade feminina: Grupo Profarma recebe selo Women on Board (WOB)

Com a presença de duas mulheres no Conselho de Administração, a Companhia confirma a sua preocupação com a diversidade e a representatividade feminina, em sintonia total com sua estratégia ESG. Tanto que, em 2023, iniciou o processo de adesão ao selo Women on Board (WOB, sigla cuja tradução é Mulheres no Conselho), com apoio da ONU Mulheres, concedido a empresas que têm pelo menos duas conselheiras efetivas.



Além disso, a Profarma Distribuição conta com um Conselho Fiscal que avalia o cumprimento dos deveres legais e estatutários por parte da administração, atuando como um órgão de supervisão independente para proteger os interesses dos acionistas e garantir a conformidade com as melhores práticas de gestão e regulamentações aplicáveis.

A Profarma Distribuição conta com uma Política de Indicação para nortear a escolha dos Conselheiros, membros dos Comitês e da Diretoria Estatutária, baseada em critérios como perfil diversificado, levando-se em conta o conhecimento, a experiência, o comportamento, aspectos culturais e gênero. Os profissionais devem ter notável experiência acadêmica e profissional, e alta qualificação técnica.

A Profarma Distribuidora é controladora da Rede d1000 que por sua vez tem uma estrutura de governança independente e robusta. Da mesma maneira que a Profarma Distribuidora, ela é uma Companhia Aberta com ações circuladas na B3 e também integra o Novo Mercado.

A estrutura de governança da Rede d1000 contempla o Conselho de Administração, Comitê de Auditoria Estatutário e Diretoria Estatutária.

Saindo na frente

O Grupo Profarma, de forma voluntária, criou uma equipe interna – combinando seus negócios – para se adequar à Resolução 193, promulgada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) em outubro de 2023. Essa resolução amplia a integração de práticas ESG no mercado de capitais brasileiro. Nesse time, participam a Diretora de ESG, a CFO da Rede d1000 e o CFO da Profarma Distribuição.

Membros do Conselho da Profarma



- EX IN Marcel Sapir**
Presidente do Conselho de Administração
+ Membro do Comitê de Auditoria
- EX IN Sammy Birmarcker**
Vice-Presidente do Conselho de Administração
+ Diretor-Presidente
- EX IN Manoel Birmarcker**
Membro do Conselho de Administração
+ Diretor-Presidente da Locafarma
- EX IN Ana Marta Horta Veloso**
Membro do Conselho de Administração
- EX IN Carlos Randolpho Gros**
Membro do Conselho de Administração
+ Coordenador do Comitê de Auditoria
- EX Rafael Teixeira**
Membro do Conselho de Administração
- EX IN Cristina Procópio**
Membro do Conselho de Administração
- EX IN Armando Sereno**
Membro do Conselho de Administração
- EX IN Fernando Pina**
Membro do Conselho de Administração

Legenda:

- EX** Exerce função executiva
- EX** Não exerce função executiva
- IN** É independente
- IN** Não é independente
- +** Cargos em outros órgãos da própria organização



UM COMITÊ DE ÉTICA AINDA MAIS FORTALECIDO

GRI 2-23

Em 2023, a Companhia seguiu observando e absorvendo as melhores práticas do mercado para aperfeiçoar as suas normas e processos. O Comitê de Ética ficou mais estratégico, com uma estrutura de seis lideranças que combinam conhecimento aprofundado sobre a Rede d1000, a Profarma Distribuição e *Compliance*.

Com essa reunião de competências, realiza análises mais apuradas de cada ocorrência feita pelo Canal de Denúncia, portal idealizado em parceria com empresa especializada, considerando as particularidades das operações de varejo ou distribuição.

Combinação de expertises assegura o funcionamento mais estratégico do Comitê de Ética

TRANSPARÊNCIA E INTEGRIDADE NA REDE d1000

GRI 2-23, 2-24

Após aprovação pelo Conselho de Administração em Assembleia Geral de Acionistas, o Comitê de Auditoria da Rede d1000 se tornou estatutário no início de 2023. A decisão demonstra o compromisso com a eficácia de seus mecanismos.

Compromisso público da Rede d1000

Acompanhando a sua expansão, a Rede d1000, a partir de 2024, passa a divulgar todas as suas ações e decisões pautadas no avanço da agenda ESG em um relatório de sustentabilidade próprio.

AVALIAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

GRI 2-18

As regras do Conselho de Administração e dos Comitês de assessoramento estabelecem uma avaliação anual para monitorar o desempenho desses órgãos. Esse processo é orientado pela Política de Avaliação do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e ao CEO. Isso também ajuda o colegiado e o CEO a cumprir suas responsabilidades e papéis, contribuindo para a melhoria da governança corporativa.

Depois da avaliação, a Diretoria de Cultura & Gestão de Gente se responsabiliza pela criação de estratégias para melhorar os resultados dos pontos mapeados e que merecem atenção.

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20

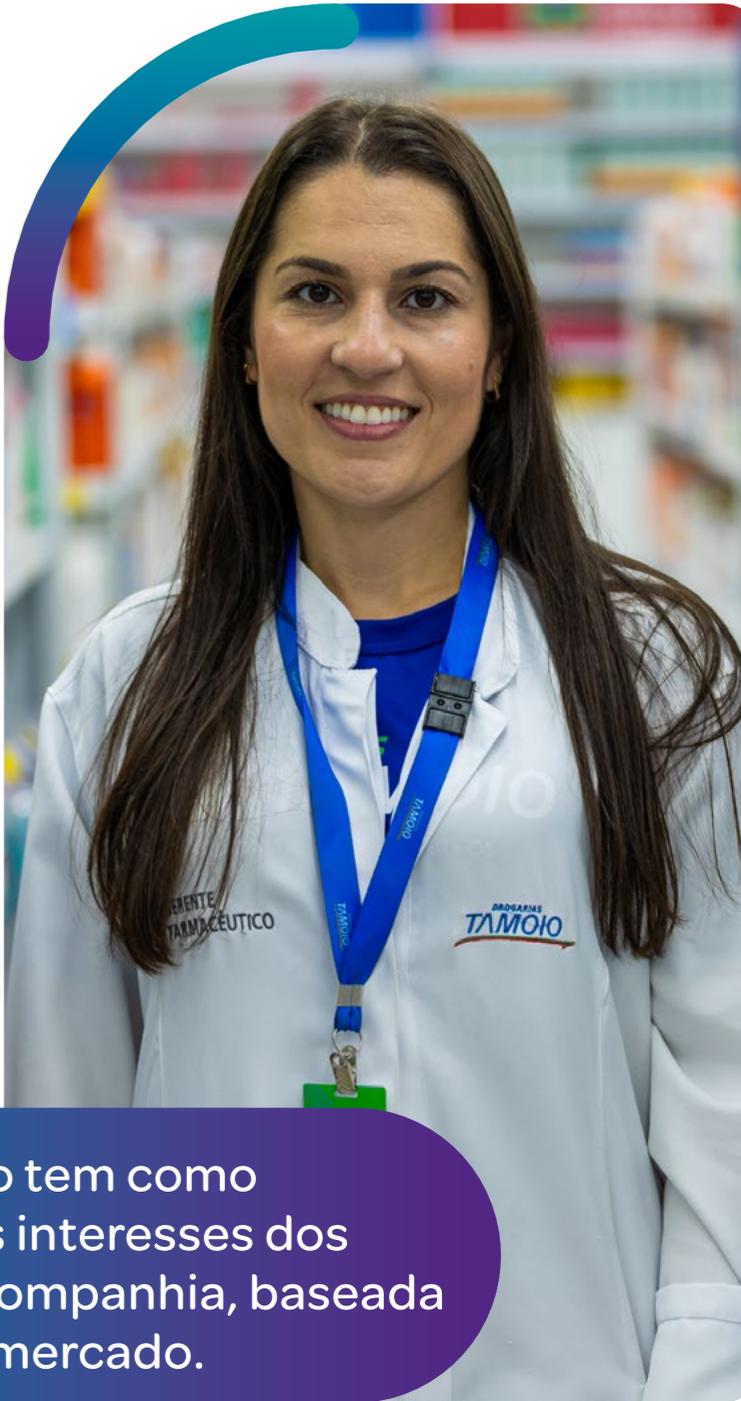
A Política de Remuneração dos Administradores foi aprovada pelo Conselho de Administração em dezembro de 2019 e está atrelada a objetivos de curto, médio e longo prazos. A Seção 8 do Formulário de Referência contém informações adicionais sobre a estrutura de incentivos. Os arquivos estão acessíveis no [site de RI](#).

Já em relação à remuneração dos colaboradores, atualmente, a Companhia não prevê a aplicabilidade de bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento, devolução de bônus e incentivos (*clawback*), nem benefícios de aposentadoria em sua política vigente.

Em dezembro de 2022, o Conselho de Administração da Profarma Distribuidora aprovou Política de Avaliação do Conselho de Administração, Comitês e Diretor-Geral Executivo (CEO, sigla em inglês de *Chief Executive Officer*) que estabelece uma avaliação anual para monitorar o desempenho desses componentes.

A Política de Remuneração da Profarma Distribuidora foi aprovada pelo Conselho de Administração em dezembro de 2019 e tem como principal função estabelecer as regras, diretrizes e métodos que deverão ser observados para determinar a remuneração do Conselho de Administração, Comitês, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal da Profarma Distribuidora.

Dentro de sua estrutura, existe uma área especialista em remuneração, responsável por avaliações e propostas, que passam pelas aprovações da Diretoria de Cultura & Gestão de Gente e do CEO.



A Política de Remuneração tem como principal função alinhar os interesses dos administradores e os da Companhia, baseada nas melhores práticas do mercado.

ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-15, 3-3 Integridade e Ética, 2-26, 2-27, 2-25, 205-2

Em consonância com os princípios de ESG, o Grupo Profarma conta com iniciativas de *Compliance*, que amadurecem anualmente. Com estrutura em nível corporativo, apoia todos os negócios e está pavimentado em valores como integridade, transparência, prestação de contas e respeito aos Direitos Humanos. Para materializar tudo isso, a Companhia estimula a consolidação de sua Cultura Viva por meio de treinamentos, planos de comunicação e monitoramento da adesão dos *stakeholders* às políticas. Uma nova política de alçadas foi aprovada visando mitigar ainda mais os riscos financeiros e fortalecer o ambiente de controles internos. O Código de Ética estimula o uso do Canal de Denúncias para quaisquer desvios de conduta que contrastem com os valores da Companhia. Dessa forma, a Companhia busca assegurar que tais princípios atravessem a organização de ponta a ponta.

O Código de Conduta Ética manifesta os valores e princípios éticos que reforçam o comprometimento com a transparência no relacionamento com todas as partes interessadas e traz a sustentabilidade e a ética como

pilares. É importante destacar que 100% dos colaboradores assinam a concordância com esse documento, no processo de *onboarding*. Os novos instrumentos para denúncias de não conformidades (leia mais na [página 26](#)) são sigilosos e seguros, evitando qualquer forma de retaliação ou intimidação.

A Comissão de Ética, em apoio à Diretoria de Auditoria e Compliance, conduz investigações imparciais e individualizadas, fornecendo devolutivas aos envolvidos sobre as conclusões dos casos.

O Código de Conduta Ética expressa 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.

O Canal de Denúncias é externo, independente e garante o anonimato, quando assim solicitado pelo denunciante. Sua finalidade é monitorar fatos que representem desvios, como

comportamentos inadequados, denúncias de fraudes, práticas anticoncorrenciais e diversas outras. Em 2023, não houve casos significativos de multas aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos. Também não houve sanções monetárias desta natureza.

Além disso, a governança contém processos regulatórios, de conformidade trabalhista, monitoramento financeiro do varejo e normatizações.

O Grupo Profarma conta com instrumentos sigilosos e seguros para o tratamento de denúncias.





GRI 205-2, 3-3 Integridade e Ética

Mais que um documento, o jeito certo de fazer

Componente fundamental do Grupo Profarma, o Código de Conduta Ética apresenta a todos os colaboradores as orientações essenciais baseadas nas melhores práticas do mercado, no respeito às leis e nos valores da Companhia.

[Clique aqui](#) para acessá-lo.

O documento é amplamente divulgado por meio do portal interno, campanhas de comunicação, bem como na plataforma digital de ensino, a UGP. Todos os novos colaboradores passam por treinamento obrigatório sobre o tema e por outras capacitações que acontecem ao longo do ano para reforçar assuntos que merecem uma atenção maior.

O Comitê de Auditoria, a Comissão de Ética e o Conselho de Administração recebem periodicamente um relatório das ocorrências.

GRI 2-25, 2-26

Onde todos têm voz

O lançamento do novo Canal de Denúncias foi um importante marco na área de Compliance em 2023. Desde que entrou no ar, no primeiro semestre, simultaneamente na Profarma Distribuição e na Rede d1000, apresenta resultados muito importantes, servindo como um dos principais meios de prevenção contra os desvios de conduta ética na organização. É aberto a todos, inclusive aos *stakeholders* externos.

Operado por uma empresa totalmente independente, o canal garante a confidencialidade e o anonimato de quem registra uma ocorrência. O processo foi centralizado e padronizado para todas as manifestações desse tipo serem tratadas com o mesmo padrão de qualidade e segurança. Vale lembrar que, antes dessa implementação, o canal era gerido por equipe interna.

A mudança provocou um aumento no número de denúncias, principalmente, em decorrência dos treinamentos educativos que a Companhia realizou em 2023, onde

os colaboradores aprenderam mais sobre temas sensíveis como racismo, LGBT-fobia, assédio moral e assédio sexual, entre outros. Como resultado, o Comitê de Ética – que conhece bem do universo varejista e de distribuição – tem capturado estatísticas e agilizado as tratativas. Faz, por exemplo, reportes periódicos ao Comitê de Auditoria e ao Conselho, que os utiliza como fonte de indução à melhoria dos processos e negócios.

Operado por uma empresa totalmente independente, o Canal de Denúncias garante a confidencialidade e o anonimato de quem registra uma ocorrência.

GRI 406-1, 2-25

MAIS AGILIDADE E PROFUNDIDADE NA TRATATIVA DE DENÚNCIAS

O Grupo Profarma também criou em 2023 grupos de trabalho para endereçar os casos que violem o Código de Ética. São três: um focado totalmente em questões de diversidade e inclusão; um para outros tipos de temas na Rede d1000 e um terceiro, da Profarma Distribuição.

Além disso, promoveu treinamento com as lideranças sobre cada tipo de denúncia, preparando os gestores para lidar com casos sensíveis, com respostas e orientações assertivas em tempo mais curto.

Na medida em que uma denúncia chega no canal, imediatamente o grupo de Compliance avalia qual dos grupos deve acompanhar e apurar a questão, antes de acionar o Comitê de Ética – que recebe a comunicação e acompanha o caso.

Com os novos grupos e o Canal de Denúncia, a Companhia consegue dar tratamento exclusivo e ágil às queixas, ter um panorama mais real e abrangente do que acontece em seus negócios e pensar em planos de ação para prevenir novas ocorrências.

O processo de *feedback* sobre a resolução de ocorrências é realizado por meio do próprio canal de denúncias, comunicados, reuniões e treinamentos, abordando questões como assédio, diversidade, violações de leis e políticas, e outros comportamentos inadequados.

Em 2023, foram 466 queixas, tratadas da seguinte forma:

407 (87%) tratadas e solucionadas

47 (10%) tratadas não solucionadas*

143 (31%) sem reparação

311 (67%) com reparação

12 em andamento

CONFLITOS DE INTERESSE

GRI 2-15

O Estatuto Social garante que as funções e competências dos órgãos da administração sejam separadas e definidas claramente. No ano de 2023, o Conselho aprovou a Política de Alçadas para definir papéis e responsabilidades, além de reduzir o risco de conflitos de interesse.

O Comitê de Auditoria também participa das análises de ocorrências do tipo, como operações entre partes interessadas. O Código de Conduta Ética possui cláusulas específicas sobre o tema e os canais de denúncias adequados para relato de quaisquer suspeitas ou ocorrências desta natureza. Entre os temas de conflito de interesse, estão hierarquia, comitês, programa de remuneração, políticas e procedimentos à referida política de alçadas.

* Tratadas e não solucionadas são aquelas que resultaram inconclusivas e não aplicáveis ao canal

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

GRI 2-23

Em 2023 – ano em que o Grupo Profarma seguiu forte em seu movimento de transformação digital, com a integração de novos sistemas e ferramentas aos negócios – o Plano Diretor de TI incluiu ações para reduzir os riscos de cibersegurança. A Companhia compreende que os riscos de ataques cibernéticos aumentaram, principalmente, com o avanço de tecnologias de nuvem em escala, Internet das Coisas (IoT, na sigla em inglês) e Inteligência Artificial (IA). Adicionalmente, uma série de investimentos em tecnologias mais modernas – desenhadas no Plano Diretor em 2022 – começaram a ser implementadas, dotando os negócios de mais convergência e segurança.

Para garantir a segurança de dados nos produtos, serviços e canais de atendimento, o Grupo Profarma realiza periodicamente auditorias para a checagem dessas condições. Também mantém procedimentos de ação para casos de ataque cibernético. E, caso sofra eventuais ataques, deve comunicar o fato aos clientes, fornecedores e parceiros.

É importante destacar que a Companhia atende à LGPD. Mantém um canal exclusivo para o recebimento de queixas sobre a violação da privacidade e perda de dados de clientes, além de dispor de procedimentos e canais em cada um dos *sites* de *e-commerce* para clientes. Para os colaboradores, compartilha conteúdos que falam sobre a importância do comportamento *online* de cada pessoa para a proteção das informações e como evitar condutas de risco.

O Plano Diretor de TI inclui ações para redução dos riscos cibernéticos no Grupo Profarma.

POLÍTICA DE ANTICORRUPÇÃO E ANTI-SUBORNO

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Durante o ano de 2023, a conscientização e a prevenção de atos de corrupção, suborno e fraudes seguiram firmes na agenda de *Compliance*. Por meio de treinamentos com os colaboradores e da metodologia baseada em identificar, mensurar e avaliar, monitorar, mitigar e reportar a exposição ao risco de corrupção, o Grupo Profarma garantiu uma operação que fortaleceu ainda mais a cultura de integridade. Não houve casos de corrupção envolvendo a organização ou colaboradores no período analisado neste relatório.

GESTÃO DE RISCOS

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional, 205-1

Regido por um alto nível de responsabilidade, o Grupo Profarma trabalha de forma contínua no aprimoramento de mecanismos de gestão de riscos e entende a importância de aumentar cada vez mais a transparência, bem como de reduzir a ocorrência de eventos inesperados que possam gerar prejuízos operacionais, financeiros ou reputacionais.

Um trabalho realizado em 2022 por uma consultoria externa apoiou a Companhia no mapeamento de riscos. Foram listados 16 grandes riscos, divididos entre a Profarma Distribuição e Rede d1000. Em 2023, o Comitê de Gerenciamento de Riscos priorizou seis deles. Por sua vez, a equipe de Compliance fez uma análise aprofundada, definindo uma régua de criticidade para cada um deles, bem como, quando requerido, um plano de ação sob medida para cada caso. Ainda examinou a efetividade desses planos por meio de testes, com a missão de ter todos os riscos devidamente gerenciados. Anualmente, o Grupo Profarma reavalia os riscos, gerando novas prioridades a cada período.

Por outro lado, outros riscos também se mantiveram no radar da Companhia, que

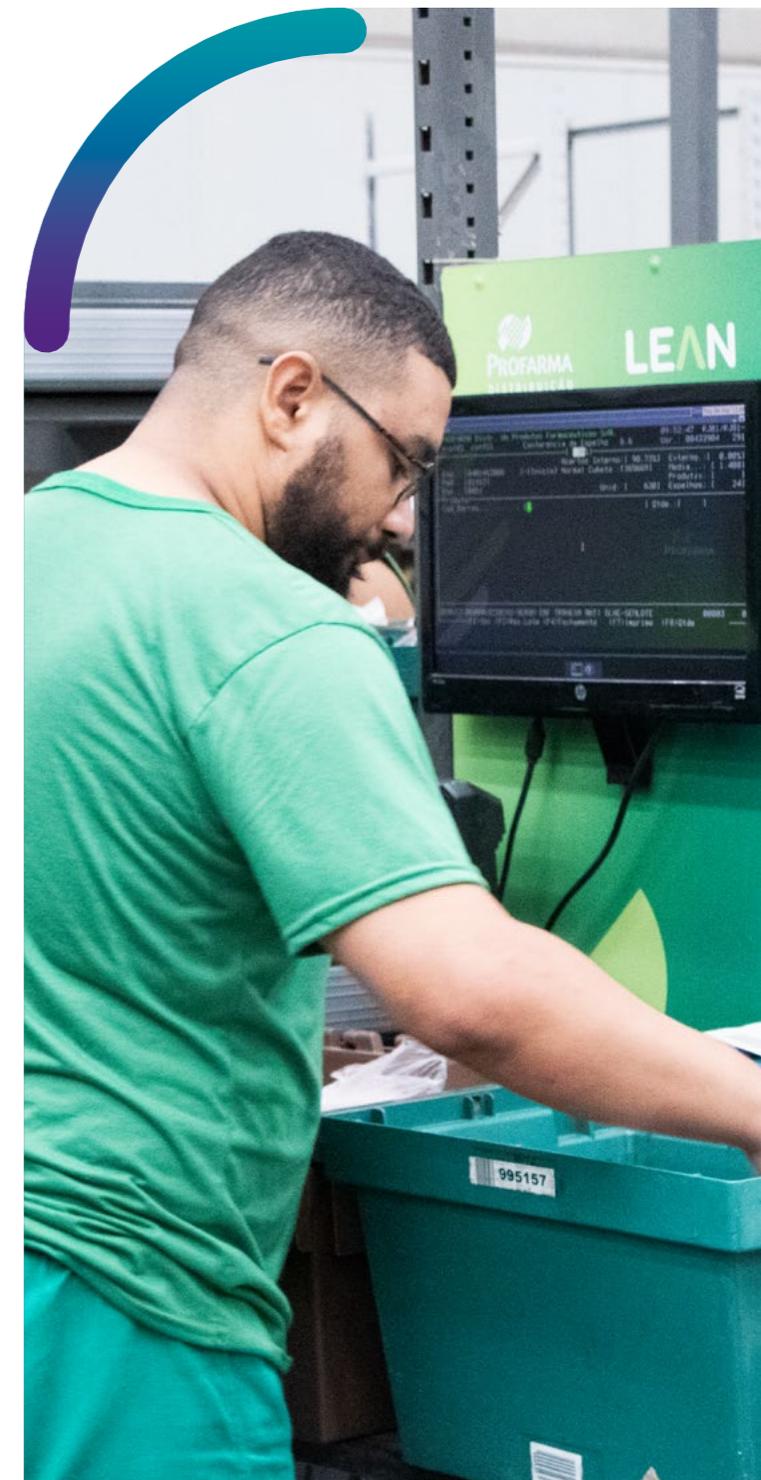
buscou soluções rápidas. Uma prova disso foi o projeto chamado Internalização, que entrou em execução nos CDs em 2023. Na prática, a atividade de recebimento de mercadorias deixou de ser feita por motoristas de empresas de transporte, passando para uma equipe interna. Com isso, o Grupo Profarma reduziu as ameaças e riscos envolvendo essas pessoas, pois antes não havia a garantia de uma execução qualificada. A ideia surgiu porque, historicamente, já havia relatos de uso inadequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), utilização de chinelos pelos motoristas e avaria nas mercadorias, entre outros. Com mão de obra própria internalizada, bem treinada e monitorada, a Profarma Distribuição ganhou também em produtividade.

O monitoramento e o gerenciamento de riscos ficam sob a responsabilidade das áreas de Auditoria e Compliance, e Riscos e Facility. O Comitê de Auditoria faz o acompanhamento desse trabalho, monitorando a efetividade dos sistemas de gerenciamento, de controles internos e de conformidade. Também assessora o Conselho de Administração no gerenciamento de riscos corporativos.

Reconhecimento no mercado

Em 2023, a Profarma Distribuição recebeu a Certificação de Qualidade Akad – uma das maiores seguradoras do mercado – pela sua capacidade de estabelecer uma estrutura organizacional sólida, com fluxos de trabalho bem definidos e controles efetivos. O resultado é fruto das mudanças realizadas no ano anterior, com a internalização da central de rastreamento, que passou a ser acompanhada de perto pela área de Gestão de Riscos.

Com mapeamento e planos de ação, a gestão de riscos e a transparência são prioritárias na Companhia.



GESTÃO DE FORNECEDORES

GRI 2-6, 2-29, 308-1, 308-2, 204-1, 414-1

A relação do Grupo Profarma com os fornecedores é pautada no respeito, na confiança mútua e nos princípios ESG. Nos negócios da Companhia, os fornecedores são classificados em dois grupos. O primeiro deles é o de fornecedores diretos, que são gerenciados pelas unidades de negócio Profarma Distribuição e Rede d1000 e são fornecedores de revenda, oferecendo materiais e produtos

para comercialização característica do negócio. E o segundo é o grupo de fornecedores indiretos, que são gerenciados pelo Grupo e provêm serviços e produtos não destinados à revenda, como fretes, limpeza, vigilância patrimonial e obras civis, além de materiais, computadores, geradores, climatizadores e manutenção de equipamentos, entre outros.

Em 2023, a Companhia manteve relacionamento com 2.807 fornecedores: 304 voltados para revenda e 2.503 não revenda. Com os diretos, foram gastos cerca R\$ 7,4 bilhões no período. Com os indiretos, R\$ 400 milhões.

A seleção dos fornecedores é feita por *bids*, ou seja, por meio de um processo de concorrência ou licitação. Para participar, precisam comprovar a capacidade técnica para a realização do escopo completo e saúde financeira. As diretrizes utilizadas pela Companhia são: atuação 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.

Por meio de procedimentos e uma política interna, o Grupo Profarma integra auditorias e monitoramento de questões como trabalho infantil, situação fiscal e trabalhista, entre outras, no processo. Além disso, todos os contratos possuem cláusulas relacionadas ao cumprimento dos Direitos Humanos. Em função de sua forte atuação junto à causa do combate ao abuso e à exploração sexual infantil,

a Companhia é reconhecida como Empresa Amiga da Criança, pela Fundação Abrinq.

Em relação à segurança da informação nas trocas com os fornecedores, a Companhia mantém um controle rígido para evitar quaisquer tipos de violações. É orientada pela LGPD.

Vale ressaltar ainda que a área de Compliance promove ações de *Due Diligence* com os parceiros de negócios estratégicos. Nesse processo, a Companhia considera também as avaliações sobre práticas de trabalho infantil e escravo, e ações concretas de treinamento para coibir essas práticas.

Para selecionar os novos fornecedores, o Grupo Profarma apoia o sistema Linkana, de qualificação e análise de risco, que verifica autuações ambientais e o cadastro de empregadores com trabalhadores com condições análogas a de escravo. Para 2024, a Companhia colocou como meta o controle de todos os novos cadastros, no qual os fornecedores com negociação superior a R\$ 30 mil devem ter uma avaliação de critérios ambientais pelo sistema.



A Companhia manteve relacionamento com 2.807 fornecedores: 304 voltados para revenda e 2.503 não revenda.

TOP FORNECEDORES

GRI 2-29

Um dos instrumentos utilizados para avaliar a *performance* e o nível de serviços dos parceiros na Profarma Distribuição é o programa Top Fornecedores. Nele, os fornecedores com faturamento anual acima de R\$ 1,5 milhão (na categoria que inclui medicamentos, higiene e beleza) e R\$ 1 milhão (na categoria genéricos) são avaliados em diversos critérios. Uma cartilha e um regulamento orientam esse público sobre o programa. Durante o evento Profa de Ouro, são anunciados os vencedores nas categorias Ouro, Prata e Bronze. Para ganhar, os fornecedores precisam cumprir indicadores como nível de vendas, serviço e conformidade. Todos eles entram em um *ranking* que lista os que tiveram os melhores desempenhos no ano.

VIGIA E SEGURANÇA

A equipe de segurança da Companhia, composta por vigias e seguranças terceirizados, recebe capacitação baseada nas políticas e procedimentos específicos da organização em Direitos Humanos e a sua aplicação no dia a dia.

GRI 2-23, 203-1

Qualificação de fornecedores

Em 2023, o projeto DNA – Governança em Rede, que envolve treinamentos e divulgações sobre temas relacionados à pauta ESG junto aos fornecedores – impactou mais parceiros. Deixou de capacitar apenas operadores logísticos, como no ano anterior, abrindo também para fornecedores não revenda.

Nessas formações, a Companhia aborda temas como os direitos da criança e do adolescente e formas de combate à violência sexual e ao trabalho infantil. Além disso, outros assuntos entram no projeto, como Direitos Humanos, Código de Conduta Ética, Canal de Denúncia e Política de Fornecedores.



DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 203-2

O cenário macroeconômico de 2023 foi marcado por aumento da inadimplência, juros altos e retração no consumo no segundo semestre. Mesmo assim, o Grupo Profarma encerrou o ano com novo recorde de resultados e diversos ganhos. Vale destacar que é o quinto ano consecutivo em que a Companhia registra crescimento de vendas acima do mercado.

A Profarma Distribuição alcançou o Ebitda Recorrente R\$ 218,8 milhões, alta de 18,3% e receita com vendas de R\$ 9,6 bilhões, uma alta de 11,6% sobre o apurado de 2022. Enquanto isso, o mercado cresceu 7,5%, segundo a IQVIA.

É o quinto ano em que o Grupo Profarma registra crescimento de vendas acima do mercado.

A boa *performance* da Companhia foi motivada por uma combinação de ingredientes: aumento da produtividade com automação nos CDs de Campo Grande (RJ), Itapevi e São Carlos (SP); ganho de *market share* em praças como Rio de Janeiro e Minas Gerais e a reestruturação da área de vendas, que segmentou clientes de pequenas contas e nacionais. Além disso, a redução de custos fixos também ganhou mais força, com uma gestão mais inteligente da contratação de fretes e de rotas.

Um outro fator relevante para os resultados da Profarma Distribuição foi a queda média no ciclo de caixa de 4 dias, o que reduziu a necessidade de capital ao longo de 2023 em R\$ 107 milhões. Para 2024, a estratégia é seguir em busca de aumentar a eficiência do capital alocado, desalavancar e maximizar o retorno aos acionistas.

Na Rede d1000, os indicadores também chancelaram a estratégia do negócio e evidenciaram uma forte evolução: em 2023, o Ebitda foi de R\$ 66,6 milhões, 34,2% superior ao do ano anterior. Já a receita bruta chegou a

R\$ 1,8 bilhão, um crescimento de 17,8% sobre 2022, maior que o do mercado (8,2%, segundo a IQVIA) e da Abrafarma (12,7%).

Os números foram impactados positivamente pela sólida expansão – a Rede computou 240 lojas no final de 2023, um crescimento de 10,1% no número de unidades, o que influenciou diretamente no aumento das vendas totais. Adicionalmente, registrou um desempenho crescente por loja, maior investimento na marca Drogasmil, reforço no CRM e na reforma de lojas.

Tudo isso levou o Grupo Profarma a uma receita bruta consolidada de R\$ 10,0 bilhões, um salto de 11,8% sobre 2022. O Ebitda avançou 20,5%, atingindo os R\$ 285,3 milhões e o lucro bruto foi de R\$ 1,2 bilhão, 12,8% superior em relação ao ano anterior. Mais do que indicadores, tais números provam que o planejamento e a execução na Companhia andam de mãos dadas, garantindo o avanço dos negócios e a geração de valor a todos os *stakeholders*, com excelência operacional, inconformismo e ética.

GRUPO PROFARMA



Receita Bruta

R\$ **10,0** bilhões
+11,8%



Ebitda Recorrente

R\$ **285,3** milhões
+20,5%

Margem de 3,3%



Margem Bruta

14,9%
+0,2 p.p.

DESTAQUES DA PROFARMA DISTRIBUIÇÃO



Receita Bruta

R\$ **9,6** bilhões
+11,6%



Ebitda

R\$ **218,8** milhões
+18,3%



Lucro Bruto

R\$ **739,2** milhões
+10,3%

DESTAQUES DA REDE d1000



Receita Bruta

R\$ **1,8** bilhão
+17,8%



Ebitda

R\$ **66,6** milhões
+34,2%



Lucro Bruto

R\$ **552,8** milhões
+16,3%

Valor econômico direto gerado e distribuído* (R\$ mil)

GRI 201-1

Informe o país, região ou mercado	Brasil
Valor econômico direto gerado - receita	9.842.131
Valor econômico distribuído - custos operacionais	7.769.237
Valor econômico distribuído - salários e benefícios de empregados	460.623
Valor econômico distribuído - pagamento a provedores de capital	211.517
Valor econômico distribuído - investimentos na comunidade	0
Valor econômico distribuído - pagamentos ao governo (por país)	1.312.004
Valor econômico distribuído - total	9.752.065
Valor econômico retido	88.750

* Principais impactos: contribuição para o Produto Interno Bruto (PIB); geração de emprego; receita e rentabilidade; contribuição de impostos; participação de mercado; sustentabilidade e responsabilidade social corporativa. No campo 'Valor econômico distribuído - pagamentos a provedores de capital' estão incluídas as linhas da DVA: Remuneração de capital de terceiros: 133.658, Juros sobre o Capital Próprio: 77.859 e Total: 211.517



A íntegra do desempenho econômico-financeiro da Companhia está disponível no *site* de Relações com Investidores. **[Acesse aqui.](#)**

Pilar **SOCIAL**



ODS



NOSSO TIME

GRI 2-29, 3-3 – Gestão do capital interno com Diversidade, Equidade & Inclusão

Todos os resultados que o Grupo Profarma vem apresentando ao mercado se devem a um time colaborativo, apaixonado e inconformado – traços fortes da Cultura Viva. São 7.747 colaboradores espalhados por diversas regiões do país. Pessoas das mais diversas origens e perfis, mas que compartilham os mesmos valores, unidas pela busca da excelência para avançar e aperfeiçoar os negócios, de forma incansável.

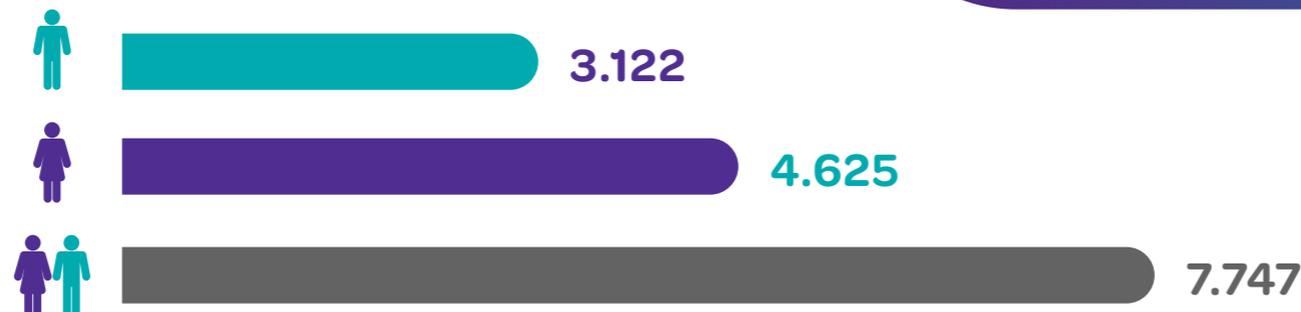
A Profarma Distribuição possui um corpo de colaboradores dedicado ao atendimento, à prestação de serviços e ao abastecimento de farmácias em todo o país, com um objetivo claro de acolher, cuidar e buscar soluções para mais de 23 milhões de pessoas. Essas equipes garantem operações focadas em resultados, combinando esforços tanto em campo quanto nos CDs, demonstrando disposição para fazer mais e melhor.

No ano de 2023, as equipes seguiram firmes na missão de expandir e diversificar a participação do Grupo Profarma no ecossistema de saúde. Desafiadas por novos ingredientes do

mercado, foram amparadas pela Companhia por meio de capacitações, planos de desenvolvimento individual e ciclo de avaliação de desempenho, entre outras ações.

Colaboradores Grupo Profarma*

GRI 2-7



60% de nossos colaboradores são mulheres

Tipo de emprego e gênero GRI 2-7

Empregados por tipo de emprego e gênero	2021			2022			2023		
	Tempo integral (GRI 2-7 b.iv)	Período parcial (GRI 2-7 b.v)	Total	Tempo integral (GRI 2-7 b.iv)	Período parcial (GRI 2-7 b.v)	Total	Tempo integral (GRI 2-7 b.iv)	Período parcial (GRI 2-7 b.v)	Total
Homens	2.875	77	2.952	3.124	11	3.135	3.043	79	3.122
Mulheres	3.952	171	4.123	4.514	73	4.587	4.446	179	4.625
Total	6.827	248	7.075	7.638	84	7.722	7.489	258	7.747

Tipo de emprego e região GRI 2-7

Colaboradores por tipo de emprego e região	2022			2023		
	Tempo integral (GRI 2-7 i.v)	Tempo parcial (GRI 2-7 v)	Total	Tempo integral (GRI 2-7 i.v)	Tempo parcial (GRI 2-7 v)	Total
AL	56	0	56	43	7	50
BA	191	0	191	156	20	176
CE	2	0	2	0	0	0
DF	1.155	0	1.155	1.102	11	1.113
ES	149	0	149	129	13	142
GO	162	0	162	124	14	138
MG	311	0	311	287	39	326
MT	80	0	80	79	1	80
PB	53	0	53	43	9	52
PE	94	0	94	73	12	85
PR	205	0	205	158	39	197
RJ	4.324	84	4.408	4.520	36	4.556
RN	44	0	44	32	9	41
RS	165	0	165	120	20	140
SE	23	0	23	19	22	41
SP	623	0	623	532	78	610
TO	1	0	1	0	0	0
Total	7.638	84	7.722	7.417	330	7.747

Colaboradores por região GRI 2-7

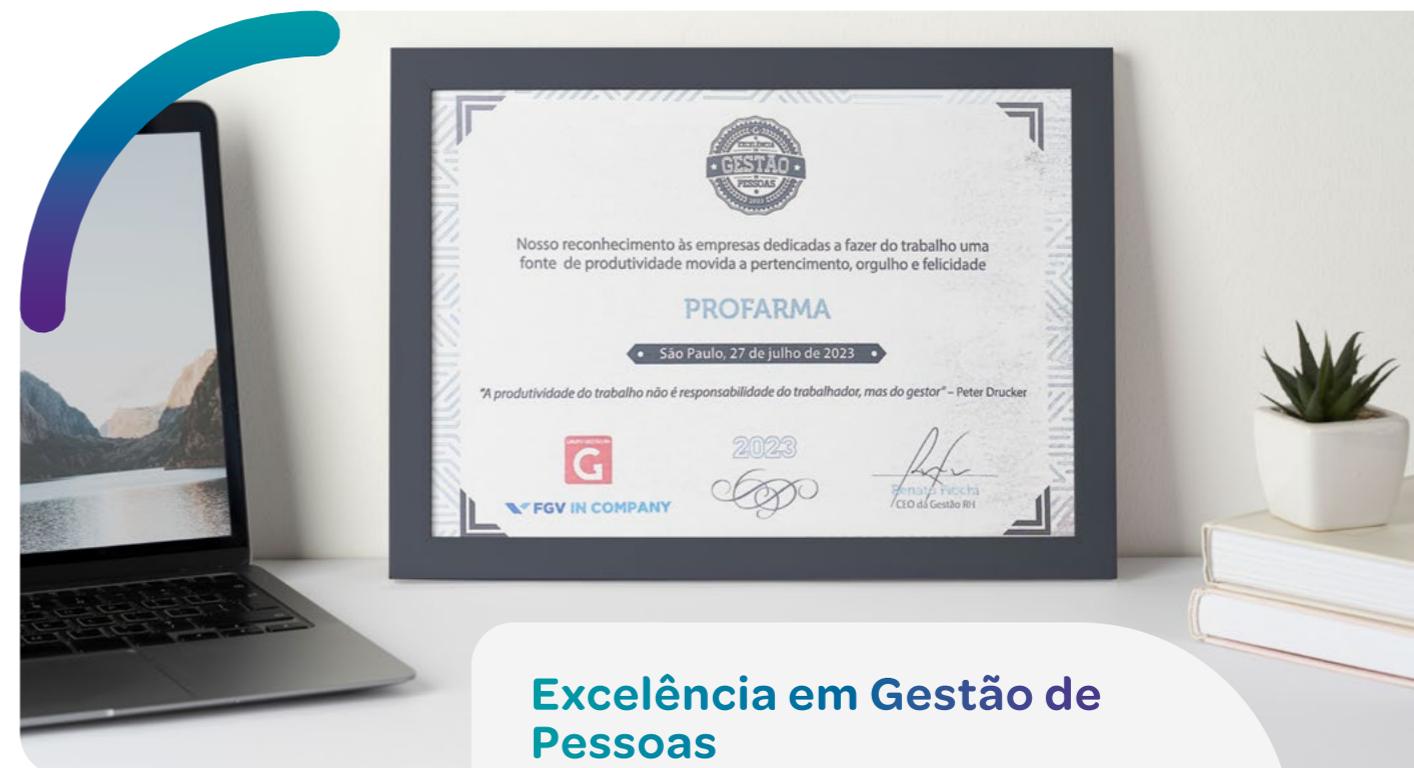
Colaboradores por região e gênero	2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
AL	35	21	56	32	18	50
BA	85	106	191	82	94	176
CE	1	1	2	0	0	0
DF	409	746	1.155	380	733	1.113
ES	108	41	149	92	50	142
GO	86	76	162	64	74	138
MG	140	171	311	129	197	326
MT	14	66	80	17	63	80
PB	40	13	53	33	19	52
PE	61	33	94	50	35	85
PR	105	100	205	96	101	197
RJ	1.682	2.726	4.408	1.760	2.796	4.556
RN	26	18	44	25	16	41
RS	80	80	165	74	66	140
SE	16	07	23	33	8	41
SP	242	381	623	255	355	610
TO	0	1	1		0	0
Total	3.135	4.587	7.722	3.122	4.625	7.747

Nota: Não há colaboradores com contratos com prazo determinado.

Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

Licença-maternidade e paternidade	2023
[Total de colaboradores]	
Homens	3.122
Mulheres	4.625
[Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente]	
Homens	-
Mulheres	97
[Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade]	
Homens	-
Mulheres	97
[Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho]	
Homens	-*
Mulheres	57
[Taxa de retorno]	
Homens	-
Mulheres	100
[Taxa de retenção]	
Homens	-
Mulheres	58,76

* Não foram reportados os afastamentos por licença-paternidade pois não existe registro no sistema, diferentemente do que acontece com o afastamento por licença-maternidade



Excelência em Gestão de Pessoas

O Grupo Profarma foi reconhecido como uma das 50 melhores empresas em Excelência em Gestão de Pessoas no ano de 2023. O levantamento foi realizado pelo Grupo Gestão RH com apoio técnico da FGV In Company. No total, mais de 350 empresas participaram da pesquisa, que destacou as que alcançaram o melhor Índice de Investimento em Capital Humano (ICH), a partir de quatro pilares avaliados: Saúde Psicológica dos Funcionários, Cidadania Corporativa, Desenvolvimento Humano e Organizacional e Práticas em Gestão de Pessoas.

CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE

GRI 401-1

Número total e taxa de colaboradores contratados, por faixa etária

Faixa etária	2022		2023	
	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	2.369	63,98	2.269	69,45
Entre 30 e 50 anos	1.406	34,39	1.297	32,50
Acima de 50 anos	66	15,52	74	15,74
Total	3.841	45,61	3.640	46,99

Número total e taxa de colaboradores contratados, por gênero

Gênero	2022		2023	
	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)
Homens	1.559	46,94	1.408	45,10
Mulheres	2.282	44,70	2.232	48,26
Total	3.841	45,61	3.640	46,99

Número total de colaboradores que deixaram a Companhia e rotatividade no período

Faixa etária	2022		2023	
	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	1.759	63,98	1.868	57,16
Entre 30 e 50 anos	1.365	34,39	1.319	33,02
Acima de 50 anos	79	15,52	86	17,73
Total	3.203	45,61	3.273	42,25

Número total e taxa de colaboradores que deixaram a empresa, por gênero

Gênero	2022		2023	
	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)
Homens	1.384	46,94	1.307	41,86
Mulheres	1.819	44,70	1.966	42,51
Total	3.203	45,61	3.273	42,25

Número total de colaboradores e contratações no período, por região

Região	2022		2023	
	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)
AL	31	53,57	17	34
BA	123	60,47	101	57,39
CE	0	0,00	0	0,00
DF	479	41,65	585	52,56
ES	94	58,05	90	63,38
GO	113	69,75	129	93,48
MG	221	65,43	268	82,21
MT	58	74,37	80	100
PB	27	45,28	11	21,15
PE	54	48,94	19	22,35
PR	123	57,07	127	64,47
RJ	1.731	35,02	1.776	38,98
RN	20	46,59	16	39,02
RS	133	71,52	92	65,71
SE	3	13,04	4	9,76
SP	626	86,04	325	53,28
TO	5	0,78	0	0,00
Total	3.841	45,61	3.640	46,99

Número total e taxa de colaboradores que deixaram a Companhia, por região

Região	2022		2023	
	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)
AL	29	53,57	22	44,00
BA	108	60,47	100	56,82
CE	0	0,00	0	0,00
DF	483	41,65	552	49,60
ES	79	58,05	92	64,79
GO	113	69,75	132	95,65
MG	186	65,43	242	74,23
MT	61	74,37	78	97,50
PB	21	45,28	12	23,08
PE	38	48,94	19	22,35
PR	111	57,07	128	64,97
RJ	1.356	35,02	1.443	31,67
RN	21	46,59	18	43,90
RS	103	71,52	110	78,57
SE	3	13,04	4	9,76
SP	446	86,04	321	52,62
TO	45	0,78	0	0,00
Total	3.203	45,61	3.273	42,25

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

GRI 3-3 Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão, 404-1, 404-2

Com a visão de ser reconhecida e admirada como a melhor experiência no acesso à saúde e bem-estar, com atuação inclusiva, sustentável e socialmente engajada, a Companhia reconhece os resultados conquistados, mas quer sempre ir além.

Internamente, observa com cuidado as necessidades específicas dos perfis de colaboradores, entregando soluções e ferramentas para promover o crescimento intelectual, produtivo e ligado à cidadania de todos os colaboradores. Em 2023, ano em que consolidou uma série de programas e ações como o lançamento do Próton Hub e os novos avanços na pauta de Diversidade, Equidade & Inclusão, entre outras iniciativas, o Grupo Profarma estimulou bastante o autodesenvolvimento, atuando também em pautas como transformação digital e competências técnicas e comportamentais importantes para as lideranças e também para os negócios onde atua: Distribuição e Varejo.

Horas de capacitação por colaborador/ano GRI 404-1

Média de horas de capacitação de empregados por gênero	2022	2023
	Dados	Dados
Homens	9,61	6,09
Mulheres	7,94	7,08

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional	2022	2023
	Dados	Dados
Diretoria	6,71	1,92
Coordenadores	11,88	4,75
Supervisores	18,58	3,33
Força de venda	12,92	5,95
Gerentes	11,96	2,73
Gerentes de lojas	10,43	6,73
Operacional de loja	6,55	10,81
Supervisores de lojas	13,87	24,91
Analistas	7,95	4,17
Operacional	6,78	2,19

Nota: Foram analisados 5.041 colaboradores com horas de capacitação na modalidade *online*, somando 51.752 horas. Além disso, foram realizadas capacitações presenciais que totalizaram 46.698 horas, sem possibilidade de detalhamento por cargo ou gênero.

Proporção entre o salário-base e a remuneração por gênero GRI 405-2

Proporção salarial entre homem e mulher por categoria funcional	2023	
	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria		
Proporção	0,88	0,88
Coordenadores		
Proporção	0,90	0,90
Supervisores		
Proporção	1,04	0,99
Força de venda		
Proporção	0,96	1,00
Gerentes		
Proporção	0,87	0,96
Gerentes de lojas		
Proporção	0,99	0,97
Operacional de lojas		
Proporção	0,99	1,01
Supervisores de lojas		
Proporção	1,04	1,05
Analistas		
Proporção	0,89	0,91
Operacional		
Proporção	0,92	0,93

Nota: Todas as unidades operacionais foram incluídas. Foi considerado o mês de dezembro para composição da remuneração fixa e variável. No campo salário-base (R\$), foi considerada a parte fixa recebida no mês de dezembro. No campo remuneração (R\$), o somatório fixo + parte variável.

AVALIAÇÃO E CARREIRA

GRI 3-3 – Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão

Rumo ao futuro, o Grupo Profarma sabe que não basta centralizar todos os esforços em modismos para atingir resultados de alta *performance*. Para se tornar relevante e longo, necessita manter o engajamento e a boa conexão com os seus times. Em 2023, seguindo a rota de expansão no varejo farmacêutico e na consolidação de práticas inovadoras nos CDs, promoveu mais uma vez o Ciclo da Gente – avaliação anual dos colaboradores, que, em 2022, permitiu a participação apenas de pessoas que ocupavam cargos de liderança.

O Ciclo da Gente inclui a preparação da liderança para conduzir o processo com suas equipes, reuniões de calibragem, *feedback* estruturado e construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). No caso dos líderes, a avaliação é 360°, contemplando ainda a análise de pares, gestores, clientes internos e liderados.

A avaliação é utilizada como critério para promoção, e também ampara a Companhia no mapeamento de potenciais sucessores para os *pipelines* de liderança. Também auxilia os gestores na decisão de destinar os projetos certos para as pessoas certas, e na cultura do reconhecimento.

GRI 3-3 Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão

Mais oportunidades para analistas juniores, plenos e especialistas

O Ciclo da Gente 2023 garantiu a ampliação para analistas juniores, plenos e especialistas. Com isso, esses colaboradores aumentam suas oportunidades de direcionamento de carreira, desenvolvimento pessoal e profissional, recebimento de *feedbacks* frequentes e possibilidades de ascensão, além de estimularem a melhoria contínua. No total, mais de 400 pessoas passaram pelo processo. Para o próximo período, a Companhia deve expandir o programa para outros níveis.

GRI 2-29, 3-3 Responsabilidade Social

Mais cidadania e possibilidades para os colaboradores

Em 2023, a Companhia proporcionou novas possibilidades para os colaboradores que não completaram o Ensino Médio. Abriu inscrições voluntárias para o Projeto SEJA+, de incentivo à conclusão dos estudos, no CD da Profarma Distribuição, em Campo Grande (RJ). Por meio dessa iniciativa – realizada com o apoio de consultoria externa –, as pessoas interessadas tiveram aulas de português, redação e matemática, preparatórias para a prova do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (Encceja). No total, 42 colaboradores finalizaram o curso, e 32 fizeram a prova.

Dessa forma, os participantes tiveram mais chances de receber o diploma do Ensino Médio, abrindo portas para diversas outras oportunidades no Grupo Profarma e na vida. A Companhia planeja expandir o projeto para outros CDs em 2024 e proporcionar a redução contínua da quantidade de colaboradores sem o Ensino Médio completo.

PROJETO PIXEL

GRI 3-3 – Responsabilidade social, Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão

O projeto, criado pela área de Comunicação Institucional, em parceria com a área de CGG, fortaleceu a Cultura Viva da Companhia em 2023 por meio da exibição de filmes que abordaram temas como diversidade religiosa, racismo, respeito às diferenças e solidariedade. Ao longo do ano, foram realizadas sessões do cineclube seguidas de um bate-papo que discutiu os assuntos levantados pelos filmes. Todos os temas dos curtas exibidos (filmes nacionais) estavam relacionados à agenda de Diversidade, Equidade & Inclusão da Companhia. Durante o ano, as oito sessões contaram com a presença de mais de 700 pessoas – uma média de 91 em cada.

Além de capacitar colaboradores, de fomentar a cidadania e a construção de senso crítico, o projeto sorteou durante as suas sessões ingressos para salas de cinema comerciais, o que estimula um maior contato de todos com a sétima arte.

PROGRAMA PROFISSA

O Grupo Profarma também olha cuidadosamente para os estudantes e futuros profissionais. Por meio de seu programa de estágio extracurricular – Profissa, oferece plano de desenvolvimento, acompanhamento constante, mentorias especiais e aprimoramento de competências técnicas e comportamentais essenciais para o desenvolvimento dos estagiários. Ao final do programa, o Grupo pretende ter profissionais preparados para assumir desafios nas áreas. Em 2023, o programa somou 25 estagiários distribuídos em 17 áreas, mais de 930 horas de treinamento, 98% de satisfação avaliada em pesquisa, e cinco efetivações. No ano de 2024, a Companhia vem desenvolvendo e capacitando estudantes para assumirem o cargo de farmacêutico após conclusão da graduação, na Rede d1000.

930 horas de
treinamento

98% satisfação

Filosofia LEAN - Pilar Gente (Treinar, Evoluir, Reconhecer)

Em sua jornada de evolução, o público operacional dos CDs encontrou oportunidades para se desenvolver e avançar ainda mais. Em 2023, a Profarma Distribuição deu novos passos na Filosofia LEAN, com a iniciativa T.E.R. (Treinar, Evoluir, Reconhecer), focada no primeiro nível das operações.

O primeiro eixo, “T”, consiste no treinamento para o time de Operações, iniciando com a formação de multiplicadores nos temas técnicos. Em seguida, a capacitação das equipes, focando sempre na excelência operacional e na melhoria contínua.

Já no eixo E (de Evoluir), o Comitê de Gente discute com os líderes os resultados dos profissionais de Operações, identificando destaques, oportunidades de desenvolvimento e apoio técnico. Em 2024, a Companhia entra na fase de consolidação do “R” (de Reconhecimento), que visa reconhecer cada vez mais e dar visibilidade aos destaques, realçando quem faz a diferença.

Foco em treinamento, evolução e reconhecimento no desenvolvimento das operações.



UNIVERSIDADE GRUPO PROFARMA

Para desenvolver competências individuais e coletivas em assuntos cruciais para seus negócios, a Companhia disponibiliza cerca de 200 cursos na plataforma de aprendizagem da UGP. Durante o ano de 2023, o Grupo Profarma contabilizou 45.751 acessos (considerando os meses de junho a dezembro) e mais de 58 mil horas, tempo total dedicado ao aprendizado neste período. Os cursos combinam metodologias de desenvolvimento de habilidades técnicas, comportamentais e conhecimento em inovação, Diversidade, Equidade & Inclusão e ética, entre outros.

LIGA GP

A academia de liderança do Grupo Profarma – Liga GP – intensificou ainda mais suas ações de desenvolvimento, com uma jornada de formação para construir novos líderes na Companhia. Em 2023, houve *workshop* sobre autoconhecimento, entre outros temas organizados e alinhados com as tendências de mercado. Mais de 500 colaboradores, de analistas sêniores a vice-presidentes, participaram da agenda.

+ de 500
colaboradores

UNIVERSALIZAÇÃO DO PPR

A política de universalização do Programa de Participação de Resultados (PPR) para 100% dos colaboradores que não possuem outra remuneração variável foi mantida em 2023. Dessa forma, os colaboradores aumentaram o senso de pertencimento.

Numa outra ponta, a Companhia fez uma mudança significativa na Renda Variável dos colaboradores que atuam na área de Vendas.

A nova política aplicada considera o mercado e os novos desafios colocados a cada uma das pessoas da equipe.

A Companhia atua em diversas regiões, e conta com diferentes operadoras de saúde, um mapeamento de alternativas nas localidades resultou na melhoria na assistência médica ou na coparticipação para os colaboradores.

DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

GRI 3-3 – Gestão do capital humano com Diversidade, Equidade & Inclusão

No Grupo Profarma, as pessoas estão em primeiro lugar. A Cultura Viva, que permeia todos os negócios, é diversa, equitativa e inclusiva, valorizando e respeitando as diferenças. E, para promover a igualdade de oportunidades e o respeito aos gêneros, raças, idades, culturas, entre outros marcadores, a Companhia tem fortalecido essa estratégia todos os anos.

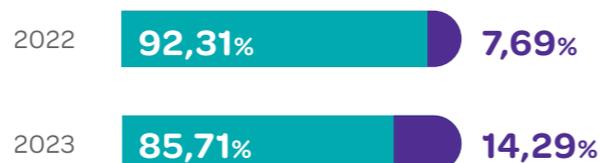
Em 2023, não foi diferente: uma série de iniciativas tomou conta da Rede d1000 e da Profarma Distribuição estimulando um ambiente ainda mais acolhedor para todas as pessoas. Por meio do Programa Diversidade em Cena, a Companhia atuou em diversos pontos de contato. Realizou treinamentos de liderança inclusiva, disponibilizou cursos sobre o assunto na UGP, entre outras iniciativas.

No primeiro semestre, a empresa lançou a Política de Diversidade, Equidade & Inclusão, visando efetivar seu compromisso com

a garantia dos direitos de todas as pessoas, independentemente de características individuais como raça, gênero ou religião. Essa política estabelece normas para combater a discriminação e o preconceito, refletindo valores que transcendem os limites da organização e impactam positivamente a sociedade como um todo.

Diversidade em órgãos de governança e colaboradores

GRI 405-1



Homens



Mulheres

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária	2022	2023
Conselho de Administração	Percentual	Percentual
Abaixo de 30 anos	0	4,76
Entre 30 e 50 anos	15,79	23,81
Acima de 50 anos	84,21	71,43

Percentual de colaboradores, por categoria funcional e gênero	2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	79,55	20,45	80,00	20,00
Coordenadores	42,42	57,58	57,75	42,25
Supervisores	69,57	30,43	71,86	28,14
Força de venda	70,44	29,56	71,82	28,18
Gerentes	62,07	37,93	66,41	33,59
Gerentes de lojas	25,97	74,03	22,46	77,54
Operacional de loja	29,94	70,06	39,04	60,96
Supervisores de lojas	31,49	68,51	37,99	62,01
Analistas	42,06	57,94	38,54	61,46
Operacional	45,13	54,87	40,30	59,70

Percentual de colaboradores por categoria funcional e faixa etária	2022	2023
	Percentual	Percentual
Diretoria		
Abaixo de 30 anos	0,00	2,86
Entre 30 e 50 anos	40,91	40,00
Acima de 50 anos	59,09	57,14
Coordenadores		
Abaixo de 30 anos	0,00	5,63
Entre 30 e 50 anos	87,88	84,51
Acima de 50 anos	12,12	9,86
Supervisores		
Abaixo de 30 anos	15,65	14,72
Entre 30 e 50 anos	77,83	78,35
Acima de 50 anos	6,52	6,93
Força de venda		
Abaixo de 30 anos	9,39	9,39
Entre 30 e 50 anos	76,80	73,33
Acima de 50 anos	13,81	17,27
Gerentes		
Abaixo de 30 anos	1,72	2,29
Entre 30 e 50 anos	88,79	86,26
Acima de 50 anos	9,48	11,45
Gerentes de lojas		
Abaixo de 30 anos	9,96	10,17
Entre 30 e 50 anos	85,71	84,75
Acima de 50 anos	4,33	5,08

Percentual de colaboradores por categoria funcional e faixa etária	2022	2023
	Percentual	Percentual
Operacional de loja		
Abaixo de 30 anos	44,83	46,90
Entre 30 e 50 anos	49,98	47,88
Acima de 50 anos	5,19	5,22
Supervisores de lojas		
Abaixo de 30 anos	21,55	22,73
Entre 30 e 50 anos	72,93	70,81
Acima de 50 anos	5,52	6,46
Analistas		
Abaixo de 30 anos	26,35	26,48
Entre 30 e 50 anos	69,59	69,97
Acima de 50 anos	4,05	3,55
Operacional		
Abaixo de 30 anos	50,24	55,16
Entre 30 e 50 anos	43,81	39,19
Acima de 50 anos	5,96	5,65
Total		
Abaixo de 30 anos	9,06	42,18
Entre 30 e 50 anos	79,50	51,56
Acima de 50 anos	11,44	6,26
Total	100,00	100,00

Percentual de colaboradores de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional	2023
	Percentual
Negros	
Diretoria	22,86
Coordenadores	47,89
Supervisores	55,41
Força de venda	45,76
Gerentes	46,56
Gerentes de loja	63,14
Operacional de loja	72,59
Supervisores de lojas	66,03
Analistas	60,06
Operacional	70,98
Total	67,65
PCDs	
Diretoria	0
Coordenadores	0
Supervisores	0,87
Força de venda	0
Gerentes	0
Gerentes de lojas	0
Operacional de lojas	0,45
Supervisor de loja	0,48
Analistas	0,3
Operacional	1,86
Total	0,99

VEJA ALGUNS DESTAQUES EM 2023:



Cartilha de Diversidade, Equidade & Inclusão

No primeiro semestre de 2023, o Grupo Profarma divulgou sua Cartilha de Diversidade, Equidade & Inclusão. Nela, os colaboradores têm orientações importantes sobre as atitudes desejadas em linha com cultura inclusiva da Companhia, trabalhando conceitos e temas como racismo, LGBTfobia e diversidade estética. Um material que traduz o forte e crescente compromisso com a pauta.

[Clique aqui](#) para acessar a cartilha.



Vagas afirmativas

Em 2023, a Companhia estimulou a contratação de um maior número de pessoas negras, e também atuou na conscientização das lideranças para receber, acolher e desenvolver os novos talentos. A partir de 2024, além de fortalecer as vagas, também espera ampliar o percentual de lideranças negras.



Protocolos e Gestão de Consequências

Como parte de suas ações em prol do respeito à diversidade, a Rede d1000 lançou o guia “Protocolos e Gestão de Consequências”. Distribuído para todas as lojas, o guia estabelece as condutas esperadas em casos de assédio, discriminação ou agressão, proporcionando orientações claras para todos os colaboradores, independentemente do tipo de vínculo empregatício. Além disso, o guia serve como referência para lidar com situações incomuns que possam surgir nas unidades.



Liderança Feminina

Apesar de serem maioria na Companhia, a organização entende que precisa desenvolver mais mulheres para outros níveis hierárquicos. O Programa Liderança Feminina, iniciado em 2022, expandiu-se em 2023, envolvendo cerca de 40 colaboradoras de todo o Brasil. O programa oferece palestras, rodas de conversa e discussões sobre temas como machismo, assédio e liderança feminina no século XXI, com o objetivo de promover trocas de experiências e mentoria entre profissionais femininas em cargos de liderança. Para 2024, está previsto o aumento do número de participantes.



SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional, 403-1, 403-2, 403-3, 403-5 403-6, 403-7, GRI 403-10

O cuidado com a saúde, segurança e o bem-estar dos mais de 7,7 mil colaboradores é um valor fundamental do Grupo Profarma. Seja nos CDs, nas Sedes Corporativas ou nas lojas, a responsabilidade social e o compromisso com a vida são os mesmos.

Estrategicamente, no último trimestre de 2023, a Companhia optou por uma segmentação na área de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), que passou a trabalhar em conjunto com a de Gerenciamento de Riscos – pois os assuntos se cruzam, e podem ser geradas respostas mais rápidas. Por outro

lado, a área de Saúde Ocupacional ficou conectada ao CGG, por tratar de assuntos que impactam mais em pessoas.

No Grupo Profarma, todo o trabalho de SSO é sustentado por diretrizes da legislação vigente (Normas Regulamentadoras), bem como pelas melhores práticas de mercado. Além disso, todas as unidades estão integradas pelo sistema de gestão, e um time multidisciplinar responde pelo gerenciamento e atendimento (contando com um engenheiro de segurança, um médico e uma enfermeira do trabalho, entre outros).

Anualmente, é realizado um inventário de riscos em todas as unidades, visando atualizar o Programa de Gestão de Riscos (PGR). Nesse período, a Companhia estabelece um cronograma para a implementação de melhorias, com o objetivo de assegurar a conformidade em todos os ambientes.

A área de SSO passou por uma transformação relevante em 2023 para gerar respostas mais rápidas.

Em todas as unidades, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) promove encontros mensais para discutir temas da operação local. Nos CDs, acontecem reuniões diárias com representantes de todos os setores para a apresentação de temas importantes, incluindo orientações sobre saúde e segurança. Em sua gestão de segurança, a Companhia quer mitigar os riscos e reduzir o número de incidentes, com a meta estabelecida de diminuir em 50% o número de incidentes.

Para o próximo ciclo, a área de Segurança Patrimonial prevê investimentos substanciais na prevenção contra incêndios – uma das prioridades nesta área.

Em ambas as frentes, o Grupo Profarma atua de forma preventiva, durante o ano todo, para reduzir riscos à saúde humana e ao meio ambiente, disponibilizando EPIs e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), treinamentos e capacitações, implementação de sinalizações de segurança, planos de ação, simulados de emergência e cursos frequentes de capacitação. Também disponibiliza exames médicos ocupacionais, acompanhamento da saúde dos colaboradores, campanhas de saúde e bem-estar, auditorias, gestão de atestados e licenças. Para os colaboradores que atuam em atividades que exijam instruções adicionais, a Companhia investe em treinamentos

específicos, contemplando as devidas medidas de prevenção.

As doenças ocupacionais mapeadas pela Companhia estão primariamente ligadas ao estresse ocupacional, com os principais perigos sendo os agentes ergonômicos e os riscos de queda. Para mitigar esses problemas, o Grupo Profarma implementa medidas preventivas, a educação e a conscientização dos colaboradores.

**Em todas as unidades,
uma Comissão Interna de
Prevenção de Acidentes
e de Assédio (CIPA)
promove encontros
mensais para discutir
temas da operação local.**



Vida saudável

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional, 403-6

Para garantir um time saudável, o Grupo Profarma investe no cuidado e no bem-estar de todos os colaboradores. Oferece acesso ao serviço médico por planos de saúde (regionalmente, diferentes *players* atendem a 100% da Companhia). Também disponibiliza programas de vacinação com empresas de saúde contratadas ou o apoio do SUS, e apoio psicológico e subsídios junto à empresa parceira aos colaboradores e familiares.



CONHEÇA ALGUNS PROJETOS DE DESTAQUE EM 2023:

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional

Programa Bem-Estar nos Centros de Distribuição

Atenta às oportunidades de melhoria nos CDs, a Companhia deu início ao Programa Bem-Estar, em novembro de 2023. Pensado para tornar os espaços mais agradáveis e convidativos, o programa contempla obras estruturais, mudanças nos serviços de refeitórios, na manutenção dos banheiros e vestiários, abertura de salas de descanso e mudanças no transporte, entre outros.

Em 2024, o Programa Bem-Estar deve ser aplicado, por meio da parceria entre as áreas de Facilities e CGG. Desse trabalho, a Companhia quer oferecer mais qualidade na experiência dos colaboradores, impactando diretamente no seu engajamento e também na produtividade.

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional, 403-4

Semana da Segurança 2023: atualização e conscientização

Mais de 3 mil colaboradores da Profarma Distribuição participaram da 2ª edição da Semana da Segurança Integrada, promovida no segundo semestre de 2023, em todos os CDs. O evento conectou a área de Gerenciamento de Riscos com os times de Prevenção de Perdas, Facilities e SSO, entre outros.

Na pauta, entraram assuntos como prevenção de perdas, problemas causados por desvio comportamental, alimentação e também ações com foco no meio ambiente. Pela primeira vez, a Semana da Segurança abordou a segurança ambiental, totalmente conectada com a agenda ESG da Companhia.

No final, o evento ainda arrecadou mais de R\$ 7 mil em doações por meio dos fornecedores, parceiros e apoiadores. O recurso foi repassado para o Instituto Profarma.

SEGURANÇA 24X7

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional

A cultura de Saúde e Segurança no Grupo Profarma também se materializa nas rondas, relatórios de controle de segurança patrimonial e acompanhamento contínuo de incidentes, quase acidentes e desvios comportamentais, todos reportados, investigados e corrigidos. E mais: a área de Segurança Ocupacional participa da reunião de operações, dando visibilidade a todos os indicadores levantados.

A Companhia aplica métodos reconhecidamente adequados de investigação de eventos adversos, como Ishikawa, Árvore de Falhas, 5 Porquês e Hazop. No caso de algum evento envolvendo os trabalhadores terceirizados ou com contrato CLT, a Companhia garante assistência em seu local de trabalho, e registro em sistema.

Durante o processo de integração de novos colaboradores, questões de saúde e segurança têm promoção garantida.

Além disso, durante o processo de integração de novos colaboradores, questões de saúde e segurança têm promoção garantida. Nos canais de comunicação interna do Grupo Profarma, as equipes também recebem dicas e orientações para garantir um ambiente de trabalho livre de ameaças. A obrigatoriedade da utilização dos EPIs, por exemplo, é lembrada constantemente para colaboradores e prestadores de serviço.

Entre os riscos mapeados pela Companhia, estão aquelas atividades que envolvem trabalho em altura e acesso à câmara fria, além de manutenção predial e automação. Nas lojas, os riscos relacionados à ergonomia são os mais comuns. Durante o período vigente deste relatório, não foram registrados acidentes de maior gravidade. As ocorrências de acidentes de trabalho em 2023 já haviam sido mapeadas, identificadas e classificadas como perigos e riscos à segurança do colaborador.

Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2022	2023
Classe	Colaboradores	Colaboradores
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	12	12
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	2,2	1,51
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	54	101
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	9,9	12,73

Nota: Não inclui terceiros. Os tipos de acidentes de trabalho mais comuns são as lesões por trauma.

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional

Programa de Apoio Emocional Vittude

O Grupo Profarma leva o bem-estar e a saúde plena de cada colaborador muito a sério. Por isso, implantou uma mudança no Programa de Apoio Emocional Vittude – que ampara o time em questões de saúde mental. A partir de junho de 2023, passou a oferecer gratuitamente duas consultas psicológicas mensais a todos os colaboradores, e a manutenção do subsídio de 40% de desconto aos dependentes. Ao todo, 3.177 consultas foram realizadas com o benefício de gratuidade no período de sete meses.

Os tratamentos são feitos por meio de uma plataforma da Vittude, empresa parceira da Companhia, que disponibiliza mais de 4,5 mil psicólogos com aproximadamente dez anos de formação – a maioria com pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Além disso, o Grupo Profarma oferece o Programa de Apoio Pessoal (PAP), que seguiu em cena em 2023. Nele, os colaboradores, cônjuges e filhos recebem orientações psicológicas, por meio de atendimento telefônico de forma gratuita.

FOCO NO CLIENTE

GRI 3-3 Relacionamento com cliente

Diante de tantas mudanças no mercado, o Grupo Profarma seguiu acelerando o ritmo da sua jornada de transformação digital, para aprimorar a experiência do cliente. Investiu em novas ferramentas de relacionamento, tecnologias e personalização. E já vem colhendo resultados significativos. Em 2023, a Profarma Distribuição registrou recorde de positividade de clientes (indicador que aponta quando um cliente realiza ao menos uma compra por dia).

Uma das maiores novidades do ano foi a segmentação dos clientes na Profarma Distribuição, feita paralelamente ao redesenho da área de Vendas. O objetivo: melhorar o atendimento, entendendo mais as necessidades específicas de cada perfil, e oferecer soluções customizadas. Um time ficou responsável pelo atendimento de clientes independentes e pequenas redes, e outro focado em grandes contas. Dessa forma, a Companhia atinge uma personalização maior, com a possibilidade de gerar mais retenção e relevância. Vale destacar que o redesenho organizacional resultou na criação de uma Diretoria de Planejamento de Vendas – que

responde por todo o planejamento de vendas, com duas novas gerências de Rota para o Mercado (RTM), separado da Diretoria de Vendas, com foco na execução de vendas.

Outras estratégias também fortaleceram ainda mais a conexão com a sua base de clientes. Depois de migrar a infraestrutura de TI para nuvem, em 2022, a Profarma Distribuição implementou, em 2023, algumas tecnologias modernas como a plataforma de CRM, no Pós-Venda (primeira fase).

Em 2023, a Profarma Distribuição implementou a primeira fase do CRM, na área de Pós-Venda.

Com a adoção da plataforma Salesforce, por exemplo, a Profarma Distribuição reduziu em 50% as ligações para a CAP. Além disso, mais de 1.400 clientes conseguiram resolver problemas em menos de um minuto por meio do autoatendimento no WhatsApp ou *chatbot* no Portal de Clientes e Pedido Eletrônico.

Ainda em 2023, a Companhia também começou a utilizar o CRM para coletar e gerenciar dados relevantes dos clientes para antecipar necessidades e evoluir no atendimento personalizado e ágil. Para 2024, outras aplicações devem entrar no ar (fase dois), bem como uma série de tecnologias, como gerenciamento de transportes, torre de controle, e o novo *e-commerce*, Profarma Web 2.0.

Também implantou um sistema de *tracking* de pedidos, que funciona tanto para os clientes, quanto internamente, nas transferências internas entre os CDs. Por meio dessa ferramenta com geolocalização, é possível rastrear a mercadoria na cadeia e as entregas – o ano de 2023 terminou com 80% de implantação, que seguirá em 2024. Um

ganho em velocidade, segurança de carga e maior satisfação dos clientes, entre outros.

Na Rede d1000, o reforço no CRM, além de reformas e expansão de lojas, aprimoramento no *mix* de produtos, estratégias de *pricing*, entre outros investimentos operacionais, também melhoraram a experiência dos clientes em 2023.

Vale destacar que a Companhia superou várias metas, como a Pesquisa NPS, enquanto identificou áreas para melhoria no nível de serviço.

ENTRE AS MELHORES DO PAÍS

Cada vez mais pautado por informações qualificadas e dados, o Grupo acompanha e monitora o relacionamento com seus fornecedores, principalmente da indústria farmacêutica, para entender como evolui a percepção dos parceiros de negócios, descobrir oportunidades de melhoria e dar as respostas mais rápidas possíveis. A Pesquisa Advantage, por exemplo, é um dos principais instrumentos para este fim.

Neste levantamento, feito por uma empresa independente, ficou claro que as estratégias adotadas pela Companhia vêm impactando positivamente os negócios, e a forma como é vista e lembrada.

Na Rede d1000, o desempenho avançou em 2023, com *score* médio – resultado da avaliação da indústria – de 37 pontos, mesmo desempenho da média geral. Isso manteve a Companhia entre as 15 com melhor avaliação. E, ao considerar apenas a Região Sudeste, a Rede d1000 se destacou ainda mais, ocupando a quarta posição no *ranking*.

Entre os itens mais bem avaliados, aparecem a facilidade de fazer negócios com a

Companhia, a otimização de sortimentos, variedades e *mix* de produtos, e as práticas ESG – que foram o segundo ponto mais evidenciado pelos respondentes. Já sobre os pontos de melhoria, os parceiros indicaram: comunicação interna, qualificação de equipe, integração de estratégia *e-commerce* e gestão de categorias.

Práticas ESG entre os pontos mais bem avaliados pelos clientes

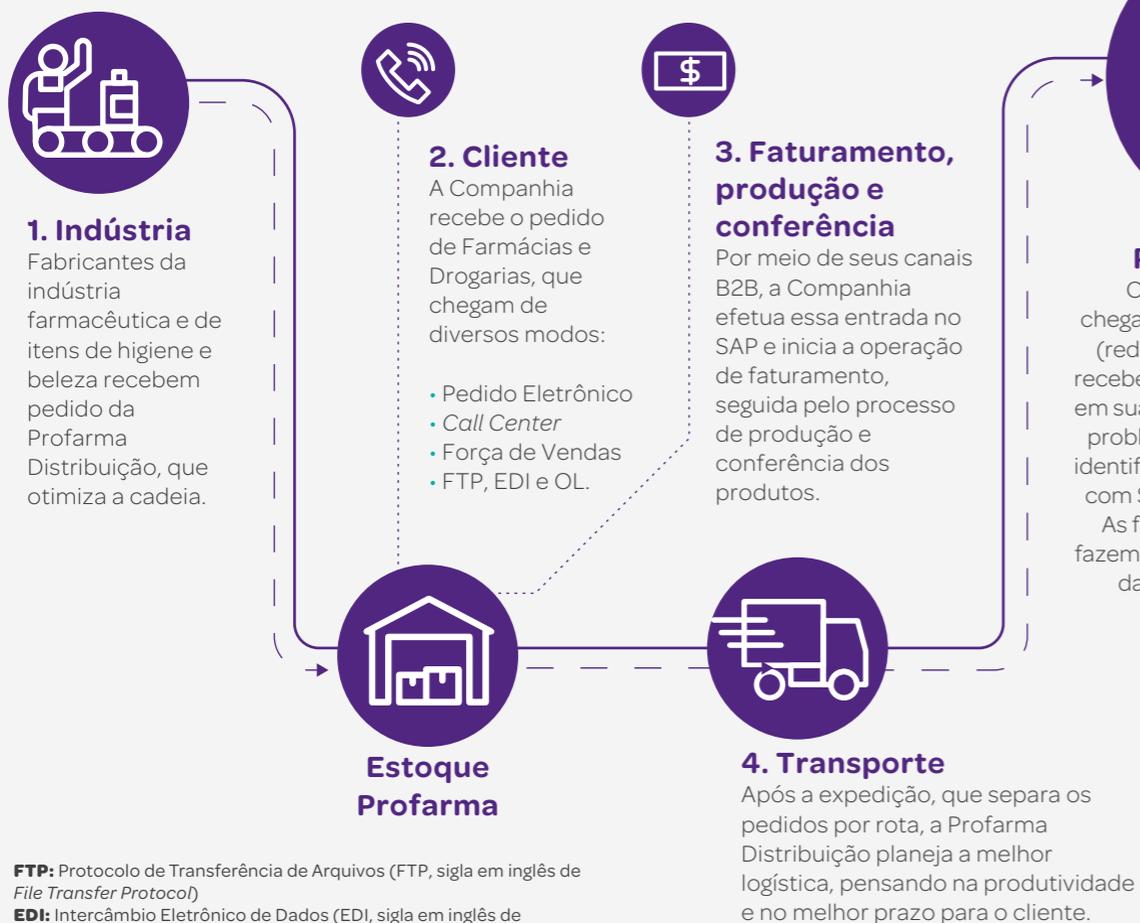
Tanto na Profarma Distribuição, quanto na Rede d1000, o levantamento mostrou que as práticas ESG do Grupo são bem reconhecidas pelos parceiros.



NOSSO PROPÓSITO: ENTREGAR SAÚDE

Uma jornada operacional que coloca o cliente no centro de tudo. Assim é o dia a dia na Profarma Distribuição e na Rede d1000, que consideram os dados e opiniões colhidos das redes varejistas e consumidores finais para aperfeiçoar continuamente a qualidade do atendimento.

DISTRIBUIÇÃO



FTP: Protocolo de Transferência de Arquivos (FTP, sigla em inglês de File Transfer Protocol)
EDI: Intercâmbio Eletrônico de Dados (EDI, sigla em inglês de Electronic Data Interchange)
OL: Online (OL, sigla em inglês significando conexão em linha)
B2B: Business-to-Business, na tradução, Empresa para Empresa.

CLIENTE REDE d1000



1. Consumidor final

pode escolher onde adquirir seus medicamentos, dermocosméticos e itens de higiene e beleza: Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio ou Drogaria Rosário

2. Mix de opções

Em qualquer uma das bandeiras, o cliente compra como achar mais conveniente. São estas as opções:

•240 Lojas físicas



•App



•Site



•Rappi e iFood



•Televendas



Modelo integrado

Por operar com um modelo integrado com a Profarma Distribuição, a Rede d1000 desfruta de vantagens competitivas e sinergias operacionais. Conta com um mix de produtos poderoso, Marcas Próprias diferenciadas e CRM.

INSTITUTO PROFARMA

GRI 2-29, 3-3 Responsabilidade Social, 413-1, 203-1, 413-1

Palco das inúmeras iniciativas e programas da Companhia no pilar Social, o Instituto Profarma ganhou ainda mais visibilidade em 2023. Manteve o apoio às causas ligadas à saúde, mas focou bastante também em educação, alimentação, e no suporte a instituições organizadas que atendem públicos em situação de vulnerabilidade. No total, houve um aporte superior a R\$ 1,5 milhão em diversos projetos.

O Instituto tem um calendário fixo de campanhas, ações e um programa estruturado de voluntariado corporativo – Embaixadores do Bem. No ano de 2023, por meio de suas articulações com 80 organizações, o Instituto assistiu mais de 241 mil pessoas em diversas regiões do país.

Entre os projetos contemplados, estão aqueles voltados ao desenvolvimento sociofamiliar, empoderamento feminino, protagonismo comunitário, segurança alimentar, higiene básica, inclusão produtiva de jovens e educação.

Vale mencionar que um importante eixo estratégico do Instituto está nas parcerias. Uma delas é com o UNICEF. Por meio dessa aliança, os colaboradores das lojas da Rede d1000 incentivam os clientes a fazer micro doações ou adquirir um produto social. Os valores são repassados para o fundo materializar diversas ações de alto impacto. Desde 2019, a iniciativa já rendeu aproximadamente R\$ 10 milhões.

Com a Fundação Abrinq, além da atuação conjunta para a conscientização dos fornecedores da Companhia sobre o combate ao trabalho escravo infantil e a exploração sexual infantil, houve outras ações significativas. Um exemplo foi a reforma da ONG Salão do Encontro, em Betim (MG), que atua com programas de educação infantil, educação complementar, assistência, desenvolvimento social e biblioteca comunitária. Nesse trabalho, 3.300 pessoas foram beneficiadas.

“Todas as iniciativas realizadas e as parcerias que estabelecemos nos últimos anos garantiram um aprendizado muito grande para o Instituto. Foram experiências que nos empoderaram e potencializaram a nossa participação social. Tivemos a oportunidade de conversar com líderes globais do UNICEF na Assembleia Geral da ONU de 2023, e o mercado reconheceu rapidamente esse nosso trabalho estruturado”

Deborah Birmarcker

Diretora de ESG do Grupo Profarma e presidente do Instituto Profarma

O PODER DA COLABORAÇÃO

GRI 3-3 Responsabilidade Social

Do início ao fim do ano, o Instituto Profarma planeja e executa diversas campanhas que impactam as comunidades onde atua, mas também toda a sociedade. Na Semana das Crianças de 2023, em outubro, parte da venda da Profarma Distribuição foi repassada para o Pro Criança Cardíaca – projeto social no Rio de Janeiro que atende crianças e adolescentes cardíacos carentes, com consultas cardiológicas, cirurgias cardíacas e cateterismos. Essa iniciativa aconteceu em parceria com algumas indústrias farmacêuticas, que destinaram parte do lucro dos produtos vendidos para o projeto. Outra porção do montante de R\$ 90 mil doados ao Pro Criança Cardíaca veio de uma ação da Rede d1000, que separou parte do lucro da venda do *kit* de lenços umedecidos para a campanha.

A Campanha Doe Leite – que arrecadou leite em pó – também computou resultados relevantes: foram 2,5 toneladas doadas para 15 ONGs, em quatro estados. No total, 10 mil pessoas foram impactadas.

No final do ano, a Campanha de Natal impactou mais de 60 mil pessoas nas diversas regiões em que o Grupo Profarma mantém negócios. Na capital fluminense, a Companhia levou 300 crianças que nunca tinham ido ao cinema para uma sessão especial no New York City Center, com direito a entrega de presentes e Papai Noel. Participaram crianças atendidas pelo Núcleo Especial de Atenção à Criança (NEAC), Amigos para SOS, Instituto Ide – Jardim Gramacho, Centro de Cooperação para o Desenvolvimento da Infância e Adolescência (CCDIA) e Arte e Cinema.

MOBILIZAÇÃO E ENGAJAMENTO

Internamente, o Instituto Profarma mobiliza uma rede forte de colaboradores, os Embaixadores do Bem. No total, mais de 450 pessoas se envolveram nas iniciativas de 2023. A Companhia também abre oportunidades para que os próprios voluntários sugiram ONGs em suas regiões que precisem de ajuda. Em 2023, por exemplo, quatro organizações que trabalham com a causa animal foram contempladas assim: mais de 3.300 animais foram beneficiados.

Outro projeto em destaque, iniciado durante o período abordado neste relatório, foi a instalação de placas solares no NEAC, em Campo Grande (RJ), beneficiando uma comunidade de mais de 3 mil famílias.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Em 2023, o Instituto Profarma promoveu a inclusão produtiva de 111 jovens no mercado de trabalho, por meio do Programa Jovem Aprendiz –, numa parceria com o Instituto Coca-Cola e com a iniciativa “Um Milhão de Oportunidades” (1MiO), liderada pelo UNICEF. Durante a capacitação, que dura 12 meses, esses jovens em vulnerabilidade social passam por formação profissional, incluindo abordagens comportamentais e motivacionais. Contam ainda com a participação de convidados especiais que falam sobre o mercado farmacêutico, as áreas de atuação do Grupo Profarma e o setor de Vendas.

Solidariedade que transforma

No primeiro semestre de 2023, o Instituto Profarma convidou os voluntários da Rede d1000 que mais se engajaram nas campanhas do ano anterior para ver de perto alguns projetos apoiados pelo UNICEF Brasil. O grupo viajou a Belém (PA) e conheceu a Escola Ribeirinha Anexo Santo Antônio e o projeto Tá Selado. Além disso, também visitou uma Unidade Básica de Saúde Fluvial, o Núcleo de Cidadania de Adolescentes (NUCA) e a Unidade Básica de Saúde de Combu. Estão previstas outras viagens para 2024.

Conexão internacional

O trabalho do Grupo Profarma rompeu fronteiras e rendeu novas e importantes conexões em 2023. A convite do UNICEF, a presidente do Instituto, Deborah Birmarcker, integrou a seleta lista de brasileiros convidados a participar da agenda de eventos do UNICEF na Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em setembro, em Nova York (EUA). Nela, a executiva conversou com lideranças globais para desenvolver novos projetos em sintonia com os ODS, entre outros que possam apoiar a saúde mental de jovens e crianças.

DESTAQUES 2023



2,5 toneladas de leite em pó arrecadados e doados para vários estados



180 ações realizadas



80 ONGs assistidas



49 parceiros



+ de 70 toneladas de alimentos



15 estados atendidos



45 mil itens de higiene doados



11 toneladas de suplementos



+ de 240 mil pessoas impactadas



+ de 450 colaboradores engajados nas ações



60 mil pessoas contempladas na Campanha de Natal em diversos estados



+ de R\$ 90 mil revertidos do percentual de vendas da Profarma Distribuição na Semana das Crianças para o Instituto Profarma



+ de R\$ 3,5 milhões arrecadados nas lojas da Rede d1000, que foram destinados ao UNICEF

Pilar AMBIENTAL

ODS



12

CONSUMO E
PRODUÇÃO
RESPONSÁVEIS



17

PARCERIAS MEIO
DE IMPLEMENTAÇÃO

COMBATE ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional, Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa, 203-2

Por entender e praticar a sua responsabilidade social de maneira transversal, a Companhia vem atuando proativamente em diversas frentes que ajudam a combater as mudanças climáticas no mundo. Sabe que, juntamente de outras empresas e governo, tem participação importante numa ação coletiva global que consiga mitigar os impactos mais graves.

No pilar Ambiental, o ano de 2023 foi marcado por grandes avanços, como a decisão de realizar o seu primeiro inventário de emissões de GEE de forma voluntária. Um passo além em sua jornada sustentável, traduzindo o seu compromisso para reduzir o impacto ambiental e gerar valor para a sociedade e os negócios. Os compromissos relacionados à agenda de mudanças climáticas seguem as diretrizes estabelecidas pelo Acordo de Paris, que promove esforços para limitar o

aumento da temperatura a 1,5 °C acima dos níveis pré-industriais.

Além disso, a Companhia mantém diversos investimentos em seus CDs para torná-los mais ecoeficientes. No ano de 2023, o CD de Itapevi (SP) passou por um amplo processo de readequação, sendo considerado o primeiro CD Ecoeficiente da Profarma Distribuição.

A gestão ecoeficiente não é exclusividade desses espaços. As lojas da Rede d1000 vêm ampliando a aquisição de energia 100% renovável. Já nas operações logísticas, novas ferramentas de BI permitem uma gestão de rota a fim de minimizar as emissões de poluentes, além de reduzir o uso de materiais na operação, como o papelão.



GRI 2-25, 3-3 Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa

CD Ecoeficiente: menos é mais

A Profarma Distribuição se debruçou em um trabalho minucioso para definir um modelo de CD que reduza os impactos no meio ambiente. Fez *benchmarking* com empresas do mercado do varejo nacional e diversos estudos internos. Desse esforço, nasceu o conceito do CD Ecoeficiente, em 2023. O primeiro a ganhar o selo foi o CD de Itapevi (SP).

Para receber esse endosso das Diretorias de ESG e da área de Facilities, é necessário cumprir, no mínimo, oito dos dez pilares principais: uso de copos reutilizáveis e de secadores de mãos nos banheiros, reaproveitamento das caixas de papelão, compostagem orgânica, reutilização de água da chuva, uso de energia renovável, uso de módulo de transferência de carga (MTC), utilização de sabão biodegradável, gestão de resíduos e educação ambiental.

O modelo já apresenta resultados importantes para a Companhia: em 2023, durante quatro meses, houve um reaproveitamento médio de 93% de todos os resíduos recicláveis no CD Ecoeficiente, gerando um impacto positivo superior a R\$ 11,5 mil para cooperativas de reciclagem.

A iniciativa é uma das maiores inovações lançadas pela Companhia para ajudar no combate às mudanças climáticas. E, além de todos os benefícios entregues, tem potencial de impactar ainda mais pessoas. Isso porque os colaboradores recebem treinamentos ambientais, como a separação correta de resíduos, podendo expandir o alcance também para suas casas.

Em 2024, outros quatro CDs devem migrar para o padrão ecoeficiente, tornando os negócios da Companhia ainda mais alinhados com sua agenda ESG. No planejamento estratégico, seis CDs devem migrar para ao Mercado Livre de Energia este ano.

A iniciativa ajuda no combate às mudanças climáticas: reaproveita recursos, tem menor consumo de água e energia, descarte correto de resíduos e menos emissão de GEE, entre outras vantagens.

RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS AO CLIMA

GRI 3-3 - Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional

O Grupo Profarma realizou um mapeamento dos riscos relacionados aos cenários RCP 4.5 (otimista) e RCP 8.5 (pessimista), que as mudanças climáticas podem trazer às suas operações, bem como uma análise de vulnerabilidades e oportunidades. O estudo norteia a atuação da organização para os próximos anos.

- **Eventos climáticos extremos:** tempestades e inundações podem trazer danos a instalações, interrupção na cadeia de suprimentos e inoperância dos CDs e lojas. Por outro lado, como as mudanças climáticas podem dificultar o acesso a serviços de saúde em algumas áreas devido a desastres naturais, a Rede d1000, como oportunidade futura, pode expandir os serviços de saúde, como telemedicina.
- **Aumento da temperatura média:** risco de afetar a cadeia de abastecimento de medicamentos, pois alguns produtos são sensíveis a temperatura e umidade. Isso pode exigir melhorias na gestão de armazenamento a investimentos significativos em sistemas de refrigeração e armazenamento. Por outro lado, a Companhia pode expandir ainda mais o uso

de geração distribuída, compartilhada e Mercado Livre de energia, reduzindo custos operacionais e mitigando a emissão de carbono.

A Companhia também monitorou os riscos transicionais que permitam desenvolver uma estratégia de transição para uma economia de baixo carbono. Alguns dos riscos identificados são: custos energéticos crescentes, mudanças na cadeia de suprimentos, riscos regulatórios, de reputação ou financeiros.

Utilizou ainda o Cenário de Desenvolvimento Sustentável (SDS, sigla em inglês de *Sustainable Development Scenario*) e do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC, sigla em inglês de *Intergovernmental Panel on Climate Change*) para mapear riscos transicionais. Por meio deles, chegou a riscos como custos de carbono, mudanças no *mix* energético, riscos de ativos enalçados, risco de desvalorização de ativos e de conformidade regulatória. Oportunidades também se abrem: logística verde, diversificação produtos e serviços, inovação em embalagens e conformidade com normas de relatórios sustentáveis, entre outras.

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 2-25, 3-3 Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa, 203-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-5, 306-4

O Grupo Profarma não esgota as oportunidades de fazer melhor e quer sempre avançar mais. Na gestão dos resíduos, por exemplo, segue buscando as melhores práticas, já que esse é um de seus temas materiais mais significativos. Isso porque a operação de distribuição dos CDs envolve o uso de plástico e papelão, além dos próprios medicamentos entregues às drogarias de todo o país. Já na Rede d1000, a atenção fica com a destinação de agulhas e ampolas utilizadas em procedimentos realizados nas salas do Programa CUIDA, entre outros.

Em relação às entregas para as lojas da Rede d1000, a Profarma Distribuição opera com uma logística 100% realizada com caixas plásticas e térmicas retornáveis. Isso permite a redução do uso de matéria-prima e incentiva a circularidade das caixas retornáveis, evitando a geração de resíduos.

Já o processo de gerenciamento e descarte dos materiais não recicláveis obedece rigorosamente às Resoluções Conama 358/05 e RDC 222/2018, realizado por prestadores de serviço especializados.

Os impactos significativos estão relacionados a entradas, distribuição e saída de materiais (embalagens, resíduos perigosos, produtos químicos e substâncias tóxicas).

No total, as atividades da Companhia geraram 326,7 toneladas de resíduos. Desse montante, 309,2 toneladas de medicamentos, perfumaria e demais produtos farmacêuticos comercializados foram destinados para coprocessamento e 14,3 para confinamento em aterro. Outra parte (3,2 toneladas de resíduos não perigosos) foi destinada para disposição final.

Consumo de materiais

GRI 301-1

Em 2023, a Companhia teve um impacto maior na redução do insumo de papel A4 devido ao maior período do projeto de substituição do *pick list* por etiqueta. O índice atingiu 47%. Por outro lado, houve um aumento na quantidade de etiquetas/*ribbon* de 15%. Veja mais sobre os materiais usados:

Materiais não renováveis	Peso (ton)
Bobina plástica picotada	13
Filme <i>stretch</i>	53
Fita adesiva	9
Gelo rígido	371
Isopor CD + Rede d1000	101,92
Lacre plástico	57
Sacola plástica Rede d1000	92.417
Total	93.021,92

Materiais renováveis (GRI 301-1 a.ii)	Peso (ton)
Caixa de papelão	1.796
Etiquetas térmicas	8
Fita gomada	84
Sacos de papel	132
Folha A4	78
Bobina Rede d1000	37.783
Total	39.881



Nota: Todos os dados foram estimados por meio de registros de compras e inventário de materiais. O aumento na quantidade de etiquetas/*ribbon* de 15% e redução na quantidade de papel A4 de 47% se devem ao projeto de substituição do *pick list* em A4 por etiqueta e separação via coletor. Em 2023, tivemos um maior impacto na redução do insumo de papel A4 devido ao maior período apurado do projeto de substituição do *pick list* por etiqueta.

Produtos e embalagens reaproveitados

No ano de 2023, houve um aumento de 7% nos volumes vendidos em relação a 2022. Apesar desse aumento, o percentual de caixas reaproveitadas cresceu, alcançando 95% em 2023, contra os 88% de reaproveitamento realizado no ano anterior. Quatro CDs já atingiram a meta de 100% de reutilização. Outros cinco chegaram à meta de 95%

2023	
Categoria do produto	Embalagens
Produtos e suas embalagens reaproveitados (tonelada)	1.707
Produtos vendidos (tonelada)	1.796
Percentual de produtos e embalagens reaproveitados	95,04

Nota: Os dados usados do indicador foram coletados por meio de registro de produção e consumo, e análise de dados financeiros.

4 CDs já atingiram
a meta de **100%**
de reutilização

ECONOMIA CIRCULAR

GRI 2-25, 3-3 Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa

No ano de 2023, a Companhia seguiu propondo abordagens inteligentes e sustentáveis para o uso de recursos, evitando perdas e aumentando a produtividade.

Um exemplo é o foco dado aos resíduos gerados durante os eventos que o Grupo Profarma realiza. A palavra de ordem é “evitar” os descartáveis, acompanhando tudo o que vem sendo realizado nas operações. E, mesmo nos CDs que ainda não migraram para o padrão ecoeficiente, há várias iniciativas que já preparam esses espaços para a sua transformação futura: não há mais uso de copos descartáveis em nenhum CD e o uso de sabão biodegradável começou a ser expandir mais pelas unidades, entre outras práticas.

Por mais um ano, a Profarma Distribuição mostrou que o reaproveitamento das caixas de papelão – que envolve a coleta a reutilização das embalagens fornecidas pela indústria farmacêutica – traz resultados sustentáveis significativos. Em 2023, reutilizou 13,5 milhões de caixas de papelão, evitando que 20.561 árvores fossem desmatadas.

Vale lembrar que as entregas para as lojas da Rede d1000 são feitas integralmente com

caixas plásticas e térmicas retornáveis. Com isso, a Companhia deixou de utilizar 3 milhões de caixas de papelão no ano, o que se traduz em 3.064 árvores a mais no meio ambiente.

O uso do *pick list*, processo que substitui folhas por etiquetas para o controle de separação de mercadorias na Profarma Distribuição, também contribui para os impactos positivos da Companhia. Ao longo do ano, 103 milhões de folhas de papel A4 deixaram de ser utilizadas, impedindo o desmatamento de 10.301 árvores.

Outra iniciativa de economia circular é o projeto de coleta de tampinhas de garrafa, na Sede Corporativa da Barra da Tijuca e no CD de Campo Grande, no Rio de Janeiro. Todas as tampas recolhidas são enviadas para o NEAC, ONG localizada próximo ao CD, deixando de ir para aterros e lixões. Com isso, a organização comercializa os itens com a indústria de reciclagem, revertendo o dinheiro obtido para a aquisição de cestas básicas distribuídas à comunidade local, por meio do mercado solidário.



O Grupo Profarma repensa toda a sua cadeia para garantir a sustentabilidade do início ao fim dos processos.

DESTAQUES DA GESTÃO AMBIENTAL EM 2023



13,5 milhões de caixas de papelão reutilizadas na operação



Mais de **3 milhões** de novas caixas de papelão deixaram de ser adquiridas



4 CDs (DF, RJ, GO e MG) com 100% de reutilização das caixas



103 milhões de folhas de papel A4 foram poupadas com o *pick list*



7,9 t de resíduos coletados no CD Ecoeficiente, de outubro a dezembro. Após venda, o valor de R\$ 11,5 mil foi repassado para famílias em situação de vulnerabilidade econômica



332 carretas deixaram de circular com o novo MTC, diminuindo consideravelmente as emissões de GEE na operação e o consumo de combustível

GESTÃO DE RESÍDUOS DE MEDICAMENTOS

GRI 3-3 Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa, 306-1, 306-2, 306-4

Consciente de sua responsabilidade no gerenciamento correto dos resíduos, a Profarma Distribuição administra com rigor esse processo. Nessa operação de logística reversa, os medicamentos vencidos ou que tenham sofrido avarias, são enviados para descarte ou devolvidos ao fornecedor para a correta destinação. Quem realiza esse processo são empresas licenciadas e devidamente certificadas.

Para evitar perdas de medicamentos, o sistema *First In, First Out* (FIFO, sigla em inglês significando 'o primeiro produto que vence

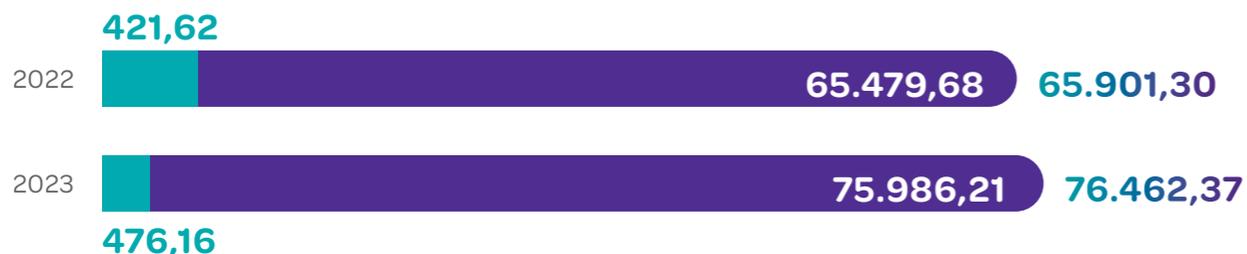
é o primeiro que sai') também é adotado na Companhia. Contudo, o Instituto Profarma tem buscado parceria com a indústria para substituir a incineração de produtos próximos ao vencimento, ou com embalagens com pequenas avarias – mas consumíveis, e em bom estado – por doação ao Instituto. Assim, os itens podem ser repassados a ONGs. Em 2023, mais de 28 mil itens de higiene foram doados nesse processo, e mais de 7,5 mil itens de suplementos (leite e suplemento alimentar, entre outros) também foram cedidos para doação, impactando quase 60 mil pessoas.



GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS

Total de energia consumida (em GJ)

GRI 302-1



■ Combustíveis não renováveis consumidos

■ Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo

Nota: Metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol

ENERGIA

GRI 302-4

Com o olhar direcionado para o futuro, o Grupo Profarma faz uso cada vez mais racional dos recursos naturais. No caso da energia, vem investindo fortemente em fontes renováveis e no Mercado Livre de energia.

Ao longo de 2023, a Companhia fez a aquisição de energia do Mercado Livre para abastecer a Sede Corporativa da Barra da Tijuca (RJ). Quanto aos CDs de Itapevi (SP) e Campo Grande (RJ), ambos já aderiram a essa fonte renovável e limpa, contribuindo para o desenvolvimento econômico sustentável de seu negócio. Em 2024, seis CDs estão programados para contar com o recurso.

Esse modelo contribui fortemente para a eficiência energética do Grupo Profarma, gerando economia financeira, maior previsibilidade e segurança na operação, e uma gestão mais consciente, que integra as melhores práticas considerando o tripé aspectos econômicos, ambientais e sociais.

A Sede Corporativa passou a utilizar o Mercado Livre de Energia em 2023.

GRI 302-1, 302-3, 302-4

Dentro dos avanços ambientais referentes ao período analisado neste relato, a Companhia destaca também a compra de energia solar para as lojas da Rede d1000. Tal recurso vem de quatro usinas fotovoltaicas, e até dezembro de 2023, 54% das lojas já estavam inseridas nesse programa. Para essa operação, o Grupo Profarma fez uma parceria com uma multinacional especialista nesse tipo geração.

A taxa de intensidade energética durante o ano foi de 0,42 GJ, considerando o consumo de eletricidade e em relação à área útil total das operações (181.639,81 m²). Não houve redução do consumo, pois houve a abertura de novas lojas e CD. No entanto, o Grupo Profarma está ampliando o consumo de fontes renováveis de energia.

Um outro sinalizador da boa gestão da energia é que a Companhia já estabeleceu que qualquer novo CD deve ser construído com recursos que melhorem a *performance* ambiental, como o aproveitamento máximo da iluminação natural, o uso de claraboias, iluminação a LED, desligamento das luzes durante o almoço e no encerramento do expediente, e a instalação de *timers* nas docas.

ÁGUA

GRI 303-1, 303-2, 303-3

Por conta das especificidades dos seus negócios, a gestão hídrica no Grupo Profarma tem relação com o consumo de água potável pelos colaboradores e *facilities*, como nas atividades de manutenção predial (sanitários, irrigação de paisagens e jardins, refeitórios e cozinhas, entre outros). Ainda assim, a Companhia encontra oportunidades de melhorar esse eixo e transformar continuamente seus processos em benefício coletivo.

Em 2023, a Companhia totalizou 17.162,53 m³ de água consumida pelas concessionárias nos CDs de todo o Brasil. No final do ano, foi iniciado um projeto de mapeamento do consumo das lojas da Rede d1000.

A reutilização de água da chuva – um dos pilares do CD Ecoeficiente – é prova disso. Essa prática também está presente na unidade da Drogarias Tamoio, localizada em Araruama (RJ). No local, além do aproveitamento da água da chuva, há dispositivos redutores de consumo de água.

Pavimentado pela agenda ESG, o Grupo Profarma tem priorizado estabelecimentos que já apresentam condições favoráveis à adoção das melhores práticas sustentáveis.

Vale lembrar que não há descarte de efluentes industriais em nenhuma das operações, apenas os sanitários, diretamente na rede pública, com autorização das companhias de saneamento.

Aproveitamento da água da chuva é mais uma ação realizada pelo Grupo Profarma para reduzir o uso do recurso.



GESTÃO DE EMISSÕES

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Disposto a contribuir ainda mais com soluções que contenham as mudanças climáticas, o Grupo Profarma iniciou em 2023 o seu primeiro inventário de Emissões de GEE voluntariamente. O inventário medirá por completo as emissões de 2022 e 2023 e contará com auditoria externa, o que garante o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol.

A Companhia – que já inclui diversas ações e práticas de descarbonização em seus negócios – entende que a gestão de emissões tem a capacidade de potencializar a sua jornada rumo à neutralidade das emissões operacionais a longo prazo.

Nossa principal fonte de emissões diretas (Escopo 1) está relacionada ao consumo de combustíveis fósseis nos geradores de alguns dos nossos CDs, assim como o abastecimento e o uso do gás nos sistemas de ar-condicionado das lojas. Os equipamentos de refrigeração são um ponto de atenção para as emissões de GEE no setor varejista. Apesar de se tratar de um sistema fechado (onde há recirculação do gás), ainda existem emissões fugitivas. O consumo de gases

refrigerantes costuma representar um desafio importante para a redução das emissões, devido ao alto custo da substituição dos equipamentos por modelos mais modernos e eficientes.

As emissões indiretas (Escopo 2) resultam do consumo de energia nas lojas físicas e CDs. Optamos pela abordagem de compra (*market-based*) para declarar o Escopo 2, devido à certificação de aquisição de energia renovável de nossas usinas fotovoltaicas e I-REC, equivalentes ao consumo de energia renovável no Mercado Livre de Energia em alguns de nossos CDs.

Por fim, as emissões do Escopo 3 incluem a logística de distribuição, viagens a negócio dos funcionários e o serviço de *delivery* das farmácias.

GRI 3-3 Gestão de riscos e crise, rastreabilidade, saúde e segurança operacional, Gestão de resíduos não recicláveis e Logística Reversa

Cuidando do futuro

O compromisso com a sustentabilidade do Grupo Profarma também pode ser evidenciado em sua atuação contra o aquecimento global. A Companhia compensa parte de suas emissões a partir do investimento em projetos de Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação, adquiridos da Reserva Extrativista Rio Preto-Jacundá, que buscam a conservação da floresta Amazônica, sua biodiversidade e o desenvolvimento sustentável da comunidade local. Por meio deles, são promovidos impactos sociais e ambientais positivos na região de Machadinho D'Oeste (RO). Ao todo, com o projeto, a Companhia compensará 1.500 tCO₂e.

Emissões de escopo 1 consolidadas

Tipo de emissão	Total de emissões
Total de emissões de escopo 1, em tCO ₂ e	3.292,15
Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas	10,32

Emissões de escopo 2 consolidadas

Tipo de emissão	Total de emissões
Total das emissões de escopo 2 com base na abordagem de localização, em t CO ₂ e	846,88
Total de emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO ₂ equivalente, com base na escolha de compra, em t CO ₂ e	465,91

Emissões de escopo 3 consolidadas

Tipo de emissão	Total de emissões
Total de emissões de escopo 3, em tCO ₂ e	5.294,13
Total de emissões biogênicas de escopo 3, em toneladas	838,47

Utilizados como referência os padrões do Programa Brasileiro GHG Protocol para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global.

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	Profarma relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	9				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	<p>As entidades incluídas neste relatório constam também em nossas demonstrações financeiras (exceto o Instituto Profarma). Todas são de participação majoritária do Grupo Profarma (exceto Supernova S/A por ser uma <i>joint venture</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instituto Profarma • Locafarma Soluções de Transportes e Logística S.A. (Profarma HB) • Health Ventures S.A. (Health Meds) • Supernova S/A • Conect Farma Ltda. • Promovendas Rep. <p>Nota: Todas as empresas acima constam no relatório de sustentabilidade. Durante o período de 2023 não houve fusões, alienações ou aquisições. Não ocorrendo modificações comparadas ao ano anterior. Não há casos de abordagens diferenciadas no tratamento de temas materiais e/ou capítulos ao longo do relatório.</p>				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6, 9				
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações de informações.				
	2-5 Verificação externa	Sem verificação externa.				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9, 30				
	2-7 Empregados	9, 36, 37				8 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	O número total de trabalhadores que não são empregados, mas que prestam serviço para a empresa em 2023 foi de 304, relacionados a serviços administrativos, sendo 258 aprendizes, 42 estagiários e quatro <i>trainees</i> . Estes dados foram obtidos por meio de contagem direta (a empresa contabiliza todos os trabalhadores que não são empregados, incluindo em tempo integral e parcial) e são considerados os dados contemplados ao término do período de relato.				8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	21				5
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	21				5
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não ocupa um cargo executivo na própria organização, pois o art. 13, § 1 do Estatuto Social veda que o presidente do Conselho de Administração seja Diretor-Presidente.				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	21				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Na organização, a gestão dos impactos é dividida entre os Diretores, cada um responsável por áreas específicas. O Diretor de Auditoria é encarregado do mapeamento e acompanhamento geral dos impactos. Outros Diretores assumem responsabilidades conforme sua área de atuação: segurança da informação, manutenção de CDs e Lojas, gestão financeira, retenção de talentos e gestão da reputação da empresa. Além disso, existe uma Diretoria de ESG dedicada a implementar estratégias voltadas para questões ambientais, sociais e de governança. A gestão dos impactos da empresa e os progressos nessas áreas são reportados ao mais alto órgão de governança por meio de apresentações executivas e reuniões de governança realizadas trimestralmente.				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	21				
	2-15 Conflitos de interesse	25, 27				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Em 2023, o fluxo de comunicação para o órgão máximo de governança abrangeu relatórios periódicos, reuniões de diretoria, comitês de governança e auditorias, tratando temas como riscos, conformidade, desempenho financeiro, sustentabilidade e crises. As preocupações, quando surgem, abordam principalmente aspectos ambientais, sociais, econômicos, de governança e estratégias sustentáveis. A estrutura de governança, com órgãos fiscalizadores, garante o fluxo de informações respaldado por profissionais qualificados. A diretoria de Auditoria Interna e Compliance, junto com auditorias externas, mantém transparência. O conselho de administração e os comitês são informados sobre preocupações, assegurando transparência, responsabilidade e reforçando a cultura organizacional.				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	As medidas adotadas para ampliar o tema desenvolvimento sustentável no mais alto órgão de governança da organização são educação e treinamento continuado, acesso a informações atualizadas, engajamento da liderança de forma constante, avaliação de desempenho e comitês e grupos de trabalho especializados.				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A organização avalia o mais alto órgão de governança em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas por meio de avaliação anual independente por outros <i>stakeholders</i> , autoavaliação dos membros e análise de desempenho em reuniões. Isso pode resultar em mudanças de práticas organizacionais, revisão das políticas e estratégias organizacionais ou intensificação do engajamento de <i>stakeholders</i> .				
	2-19 Políticas de remuneração	A política de remuneração da liderança inclui componentes fixos e variáveis, alinhados aos objetivos da empresa e respaldados pelas melhores práticas de mercado. Ela abrange remuneração fixa, variável de curto prazo e benefícios, sem a aplicação de bônus de atração, <i>clawback</i> ou benefícios de aposentadoria. Os pagamentos de rescisão seguem as normas legais, incluindo a opção de permanência em plano de saúde por seis meses. O programa de incentivo de curto prazo é vinculado a metas de negócios, principalmente ao Ebitda, assegurando que a distribuição dependa do alcance das metas estabelecidas pela empresa.				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	A organização tem definida em sua estrutura uma área especialista em remuneração, com responsabilidades em avaliações e propostas, que, para efetivação da estratégia e programas relevantes, dependem da aprovação da diretoria de recursos humanos e CEO do negócio. A determinação da remuneração dos membros do conselho é feita com apoio da Korn Ferry.				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	-		Confidencial. Trata-se de infor- mação estra- tégica. Porém, essa informação é publicada no formulário de referência.		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 17				
	2-23 Compromissos de política	15, 21, 23, 28, 31				
	2-24 Incorporação de compromissos de política	O Conselho de Administração supervisiona a integração dos compromissos da organização, delegando responsabilidades e promovendo trabalho em equipe. Esses compromissos são incorporados nas estratégias, políticas e operações, abrangendo metas, procedimentos, treinamento e monitoramento. A organização aplica esses compromissos nas relações de negócios, selecionando parceiros com cláusulas contratuais, realizando auditorias e mantendo comunicação transparente. Treinamentos anuais, como o Curso DNA para fornecedores, garantem a implementação efetiva desses compromissos.				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	26, 27, 60, 61, 62				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	25, 26				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve CASOS SIGNIFICATIVOS de multas aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos. Da mesma forma, não houve sanções não monetárias desta natureza. Consideramos para corte para disponibilização de informações o percentual de 1% do Patrimônio Líquido, sendo na Distribuição - R\$ 12,4 MM e no Varejo - R\$ 8,7MM				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações	16				
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	19, 30, 31, 36, 42, 55				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	O percentual do total da força de trabalho coberta por acordos de negociação coletiva é de 99,19%. Neste cálculo, não são computados estagiários e Pessoas Jurídicas, pois não possuem relação de trabalho.				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	15, 17				
	3-2 Lista de temas materiais	17				
Relacionamento com cliente						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	A Companhia não recebeu nenhuma queixa comprovada de violação de privacidade ou perda de dados pessoais de clientes.				
Desenvolvimento de capital humano						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 21, 41, 42, 43, 45				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Todos os membros da diretoria (incluindo diretores estatutários nos órgãos de governança) são contratados na comunidade local (o país).				8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	39, 40				5 8 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	A Companhia oferece benefícios a todos os seus empregados em tempo integral, são eles: seguro de vida, plano de saúde e plano odontológico.				3 5 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	38				5 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	41				5 8 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	41				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	O programa Ciclo da Gente, onde são realizadas as avaliações de desempenho, sofreu uma alteração no calendário. Com isso, as avaliações que seriam feitas em 2023 serão realizadas em 2024.				5 8 10
Integridade e ética						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	15, 25, 26				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	28, 29				
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	25, 26, 28				
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção envolvendo a organização ou seus empregados.				
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A organização não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório por concorrência desleal, práticas de truste ou de monopólio.				
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A organização não faz nenhum tipo de contribuição com intenções político-partidárias.				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Responsabilidade Social						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	15, 16, 42, 43, 55, 56				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	34				8
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	31, 55				5
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	32, 59, 61				3 8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	O percentual de compras feitas com fornecedores nacionais foi de 95%.				8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A Companhia não tem operações com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva.				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	A Companhia não tem ou teve operações que apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil.				5 8
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	A Companhia não tem ou teve operações que apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.				5 8
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de Direitos Humanos	100% do pessoal de segurança recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da organização em Direitos Humanos e sua aplicação na segurança.				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	55				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	55				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	30				5 8
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não foram identificados impactos sociais negativos no ano do relato.				5 8
Inclusão e diversidade						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 21, 36, 41, 42, 43, 45				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	45				5 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	41				5 8 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período de relato, a organização registrou sete casos de discriminação, os quais foram prontamente analisados e resolvidos. Planos de ação estão sendo implementados com o objetivo de reduzir a discriminação, promover a diversidade, aprimorar a imagem da empresa, elevar a satisfação dos funcionários, garantir o cumprimento das leis e regulamentos, e fomentar uma cultura inclusiva.				5 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Gestão de riscos e crise						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	17, 29, 48, 49, 50, 51, 59, 60, 66				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	30				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A organização não realiza avaliações para identificar os impactos ambientais causados por seus fornecedores. Utiliza o sistema Linkana para monitoramento, conforme mencionado acima.				
Logística Reversa						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	13, 16, 59, 60, 61, 62, 63, 66				
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	61				8 12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Razão de Omissão: não aplicável. Motivo: não há fabricação direta de produtos na operação.				8 12
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	61				8 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	61, 63				3 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	61, 63				3 8 12
	306-3 Resíduos gerados	61				3 12
	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	Todos os resíduos de medicamentos e produtos farmacêuticos são enviados para destinação final.				3 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	61				3 12

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Saúde e segurança ocupacional						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	17, 29, 48, 49, 50, 51, 59, 60, 66				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A organização não possui um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Atualmente, atua com gestão descentralizada de Saúde Ocupacional e Segurança Ocupacional.				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	48				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	48				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	50				8
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	48				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	48, 49				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	48				8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A Companhia não implementou um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, seguindo as exigências legais, normas e diretrizes reconhecidas. Atualmente, atua com gestão descentralizada de Saúde Ocupacional e Segurança Ocupacional que cobre todas as suas operações e trabalhadores. Os balizadores são: Norma NR-10, Norma NR-12; a coleta de dados deve ser abrangente e representativa das atividades da organização; os dados devem ser analisados de forma objetiva e imparcial; inspeções e avaliações; relatórios de acidentes e incidentes; formulários e <i>checklists</i> ; e uso de aplicativos.				8
	403-9 Acidentes de trabalho	51				3 8
	403-10 Doenças profissionais	48				3 8
Inovação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	14				
Promoção da Saúde						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	17, 29, 48, 49, 50, 51, 59, 60				
Energia						
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	64				8 12
	302-2 Consumo de energia fora da organização	64				8 12
	302-4 Redução do consumo de energia	64				8 12

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Água						
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	65				12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	65				
	303-3 Captação de água	65				
	303-4 Descarte de água	65				
	303-5 Consumo de água	65				
Emissões de GEE						
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de GEE	66				3 12
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	66				3 12
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	66				3 12

Créditos

ESG

Diretoria: Deborah Birmarcker

Gerência: Roberta Guarino

Equipe: Roberta Almeida, Isabella Antunes e
Carlos Eduardo Machado

Comunicação Institucional

Diretoria: Ana Candida Fonseca

Gerência: Márcio Alves

Coordenação: Humberto Miguez

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

Grupo Report

Fotos

Banco de imagens interno

Revisão ortográfica

Catalisando Conteúdo