

# MEDICAMENTOS



# Sumário

Sumário	2	<b>ESTRATÉGIA ESG</b>	17	<b>PILAR SOCIAL</b>	37	<b>Ética, compliance, privacidade e segurança de dados</b>	68
<b>INTRODUÇÃO</b>	3	Estratégia ESG no Grupo Profarma	18	Nosso time	38	Controles e políticas corporativas	
Apresentação do relatório	4	Engajamento de <i>stakeholders</i>	19	Gestão do capital humano com diversidade, equidade & inclusão	40	Treinamentos e cultura organizacional	
Mensagem da liderança	5	Participação em associações setoriais	21	Diversidade, equidade & inclusão		Governança e supervisão	
<b>O GRUPO PROFARMA</b>	6	Materialidade	22	Desenvolvimento profissional	44	Canal de denúncias	
Sobre o Grupo Profarma	7	Lista dos temas materiais	23	Práticas de emprego	46	Comunicação de preocupações críticas ao mais alto órgão de governança	
Nosso propósito: entregar saúde	8	Alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	24	Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho (tema relevante)	50	<b>Gestão de riscos e crise</b>	72
Frentes de atuação	9	<b>PILAR AMBIENTAL</b>	26	Gestão e relacionamento com o cliente	52	Medidas de prevenção e mitigação	
Profarma Distribuição	10	Ação contra a mudança global do clima	27	Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais	54	Impactos positivos gerados	
Distribuição estruturada		Riscos e oportunidades relacionados ao clima		O Instituto Profarma	55	Gestão de incidentes e planos de recuperação	
Rede d1000	11	Gestão de recursos naturais	30	Parcerias estratégicas		Monitoramento e aprimoramento contínuos	
Cultura Viva	12	Gestão da água		<b>PILAR DE GOVERNANÇA</b>	57	Avanços futuros e melhoria dos processos	
Linha do tempo	13	Gestão de resíduos e logística reversa	32	Governança corporativa	58	Política de Gestão de Riscos	
Principais destaques ESG	14	Principais iniciativas e práticas		Conselho de Administração		<b>Inovação e tecnologia</b>	75
Resultados sociais 2024		Monitoramento e transparência		Papel da governança na gestão ESG		Governança e mitigação de riscos	
Prêmios e reconhecimentos	15			Avaliação dos órgãos de governança		Objetivos e metas	
Nossa visão de futuro	16			Remuneração		Impactos positivos e cultura de inovação	
Construindo o futuro com confiança				Política de remuneração para órgãos de governança		<b>Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos</b>	77
				Indicadores de remuneração		Mecanismos e diretrizes éticas	
				Desempenho financeiro		Projeto DNA Fornecedores	
						Compromisso com a melhoria contínua	
						<b>Rastreabilidade na cadeia de distribuição</b>	79
						Sumário de conteúdo GRI	80
						Sumário SASB	84
						Créditos	85



# Introdução

# Apresentação do relatório

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

O Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Profarma reflete o compromisso contínuo da Companhia em criar valor de forma sustentável, promovendo transparência nas operações e fortalecendo o diálogo com colaboradores, clientes, fornecedores, investidores e comunidades.

Nesta edição, estão descritos os principais resultados do ano e as iniciativas que impulsionaram o crescimento responsável nas frentes ESG (do inglês Environmental, Social and Governance). Também são citados os desafios superados e as ações estratégicas que traçam um caminho rumo ao futuro sustentável.

Para garantir a consistência e a credibilidade das informações, o documento segue as normas da **Global Reporting Initiative (GRI)** e os padrões do **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, além de incorporar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), o que reforça a responsabilidade global. O conteúdo deste relatório, referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, foi validado por equipes internas e pela alta administração.

Cada página demonstra como o Grupo Profarma integra práticas sustentáveis aos negócios da **Profarma Distribuição** e da **Rede d1000**, sempre em busca de inovação, ecoeficiência e impacto positivo na sociedade.

As entidades incluídas nas demonstrações financeiras do Grupo Profarma coincidem com as entidades deste relatório de sustentabilidade, que não teve reformulações de informações em relação ao ano anterior nem passou por verificação externa.

A expectativa é de que este relatório inspire confiança e fortaleça o diálogo com todos os públicos.

Boa leitura!



Para dúvidas ou sugestões, entre em contato pelo e-mail:  
[esg@profarma.com.br](mailto:esg@profarma.com.br)



# Mensagem da liderança

GRI 2-22

Caro leitor,

O ano de 2024 foi de conquistas marcantes para o Grupo Profarma, consolidando uma posição de referência no setor farmacêutico brasileiro. O desempenho destacado neste relatório reflete a maturidade crescente do negócio, com resultados expressivos que destacam a consistência em todas as áreas de atuação.

A receita bruta consolidada atingiu R\$ 11,8 bilhões, representando um crescimento de 17,5% em relação ao ano anterior. Essa *performance* demonstra a força das estratégias e da capacidade de execução de uma equipe altamente preparada e comprometida.

Na Profarma Distribuição, o ano foi marcado pela inauguração do centro de distribuição (CD) de Mato Grosso e o fortalecimento da infraestrutura. O destaque foi a ampliação dos CD ES, o reforço da infraestrutura de TI e um importante ganho de *market share*. Além disso, mais CDs passaram a adotar práticas ecoeficientes. Esses avanços contribuíram para alcançar um total de 24,6% de *market share* no fim de 2024.

A Rede d1000 também teve um desempenho forte no ano, com a abertura de 40 novas lojas e 11 reformas.

A rentabilidade acompanhou o crescimento, com um lucro líquido 59,5% maior em comparação a 2023, reforçando a robustez de seu modelo de negócios.

A responsabilidade social ganhou ainda mais força em 2024, com o Instituto Profarma liderando campanhas e ações educativas de grande alcance. Nos últimos três anos, mais de 500 mil pessoas foram impactadas por iniciativas voltadas à inclusão, saúde e qualidade de vida. Só em 2024, mais de 270 mil pessoas foram impactadas por meio da arrecadação de 90 toneladas de alimentos, 10 toneladas de suplementos e 36 mil itens de higiene, além da realização de 29 mil atendimentos de saúde, em parceria com a ONG Doutores do Mundo. Esses resultados reforçam o compromisso da Companhia com um futuro mais justo e sustentável.

Adicionalmente, o compromisso contínuo com a inovação se reflete nos investimentos em tecnologia e no aprimoramento constante dos processos. A utilização de metodologias ágeis e melhorias sistêmicas trouxe mais eficiência e impacto às operações, permitindo uma atuação ainda mais estratégica. Em 2024, o Grupo Profarma deu um passo importante na gestão de riscos ao iniciar uma jornada estruturada no tema, reforçando a resiliência e a responsabilidade nas decisões. Como

resultado, obteve nota B no questionário de mudanças climáticas do CDP, reconhecendo a robustez de sua matriz de riscos, que integra aspectos ESG e reforça o compromisso com a sustentabilidade e a governança.

Para o futuro, o Grupo segue comprometido com um crescimento equilibrado e sustentável. Com o apoio de colaboradores, parceiros e investidores, o Grupo Profarma continuará transformando desafios em oportunidades e entregando resultados cada vez mais expressivos.

**Sammy Birmarcker**  
CEO do Grupo Profarma





MEDICAMENTOS  
A PREÇOS POPULARES  
ATÉ 90% DE DESCONTO

DROGARIA  
**ROSÁRIO**+

DROGARIA  
**ROSÁRIO**+

LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2

LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2

LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2

LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2

LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2 LEVE 3 PAGUE 2

**O Grupo Profarma**

# Sobre o Grupo Profarma

GRI 2-1, 2-6

Fundado em 1961, o Grupo Profarma tornou-se um dos maiores *players* do setor farmacêutico brasileiro, consolidando suas operações por meio de suas duas grandes Companhias: **Profarma Distribuição** e **Rede d1000**.

## A Profarma Distribuidora de Produtos

**Farmacêuticos S.A.** é uma empresa de capital aberto, listada no Novo Mercado da B3 desde 2006, marco que impulsionou sua expansão e fortaleceu suas práticas de governança corporativa. Já a **Rede d1000**, presente na bolsa de valores desde 2020, adota as melhores práticas de governança do mercado.

GRUPO  
PROFARMA

PROFARMA  
DISTRIBUIÇÃO

REDE  
d1000



# 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.



# Frentes de atuação

GRI 2-1, 2-6

A Companhia está presente em 17 estados e no Distrito Federal, com sede na cidade do Rio de Janeiro (RJ). Suas atividades são orientadas pela agenda ESG, priorizando o crescimento sustentável, a eficiência na gestão de processos e o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores.

A Profarma Distribuição conta com uma robusta infraestrutura logística, incluindo 15 centros de distribuição (CDs) que atendem às regiões Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul. A Companhia processa, em média, 1,4 milhão de pedidos por mês, oferecendo uma ampla gama de produtos farmacêuticos, como medicamentos, higiene e beleza. Diferencia-se pelo atendimento personalizado e inovador, sempre buscando antecipar as necessidades de seus clientes e parceiros.



ALÉM DE SUA ATUAÇÃO PRINCIPAL,  
A PROFARMA DISTRIBUIÇÃO OFERECE UMA VARIEDADE DE  
**SERVIÇOS COMPLEMENTARES** PARA FORNECEDORES E  
CLIENTES, AGREGANDO VALOR ÀS OPERAÇÕES:



**Apoio promocional e logístico**  
para a introdução e distribuição  
de produtos no mercado.



**Implementação de campanhas de marketing**, ampliando a divulgação e o alcance dos produtos.



**Recolhimento de produtos (recall)** nos pontos de venda, a fim de garantir conformidade regulatória e segurança.

# Profarma Distribuição



**90%** DO TERRITÓRIO  
NACIONAL ATENDIDO



PRESENTE EM

**17 ESTADOS +**  
DISTRITO FEDERAL



**1,4 MILHÃO**  
DE PEDIDOS/MÊS



**15 CDS**  
NO PAÍS



**24 MIL**  
ENTREGAS/DIA



**+160**  
MIL SKUS (STOCK  
KEEPING UNITS) ATIVOS\*



**1.950 VEÍCULOS**  
PARA ENTREGA



**4.118**  
COLABORADORES



**49 MIL**  
CLIENTES POSITIVADOS/MÊS

## DISTRIBUIÇÃO ESTRUTURADA



- COBERTURA DE ATENDIMENTO
- ▲ CENTRO DE ATENDIMENTO
- CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO

\*Código que identifica individualmente cada variação de produto no estoque.

# Rede d1000

A Rede d1000 é composta pelas bandeiras:



Com mais de 10 anos de atuação, a Rede d1000 conta com 276 lojas localizadas no Rio de Janeiro, Distrito Federal, Goiás e Mato Grosso, alcança um volume de 28 milhões de atendimentos ao ano. De acordo com o *ranking* da Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma), a Rede d1000 ocupa a 11ª posição em faturamento total e a 7ª posição em faturamento por loja.

Além disso, emprega **4.340 colaboradores** e oferece um *mix* diversificado de produtos, incluindo medicamentos, itens de higiene pessoal, dermocosméticos e produtos de beleza e conveniência.



AS LOJAS OFERECEM, ALÉM DOS  
PRODUTOS TRADICIONAIS, MARCAS  
EXCLUSIVAS DA REDE d1000

**Bem  
Básico.**

O básico é ser bom. Facilita a vida com produtos básicos para o dia a dia com ótimo custo-benefício.

**Bonnevi**

A hora boa do seu dia. Entrega conveniência com lanches práticos para qualquer hora e em qualquer lugar.

**GO  
NUTRI**

Ser saudável faz bem! Oferece portfólio pleno de complementos e suplementos para potencializar o seu bem-estar de forma segura e garantida.

**mini  
moon**

Viva cada fase. Auxilia os pais em cada fase da primeira infância com produtos confiáveis, práticos e confortáveis.

**mise**

Sempre presente. Organiza a rotina diária de autocuidado, oferecendo produtos com resultados comprovados que simplificam a vida.

**Nº  
21**

A beleza está no cuidado. Cria produtos acessíveis de alta performance para cuidados com a pele.

**Polimix**

Sua saúde, nossa prioridade. Monitora sua saúde e oferece tratamentos naturais para alívio rápido.

# Cultura Viva

A CULTURA ORGANIZACIONAL DO GRUPO PROFARMA REFLETE SEU COMPROMISSO COM A **TRANSPARÊNCIA, ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL**, FORTALECENDO SUAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA E PROMOVEDO O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL AO LONGO DE SUAS OPERAÇÕES NO BRASIL.



## PROPÓSITO

Entregar saúde.



## 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

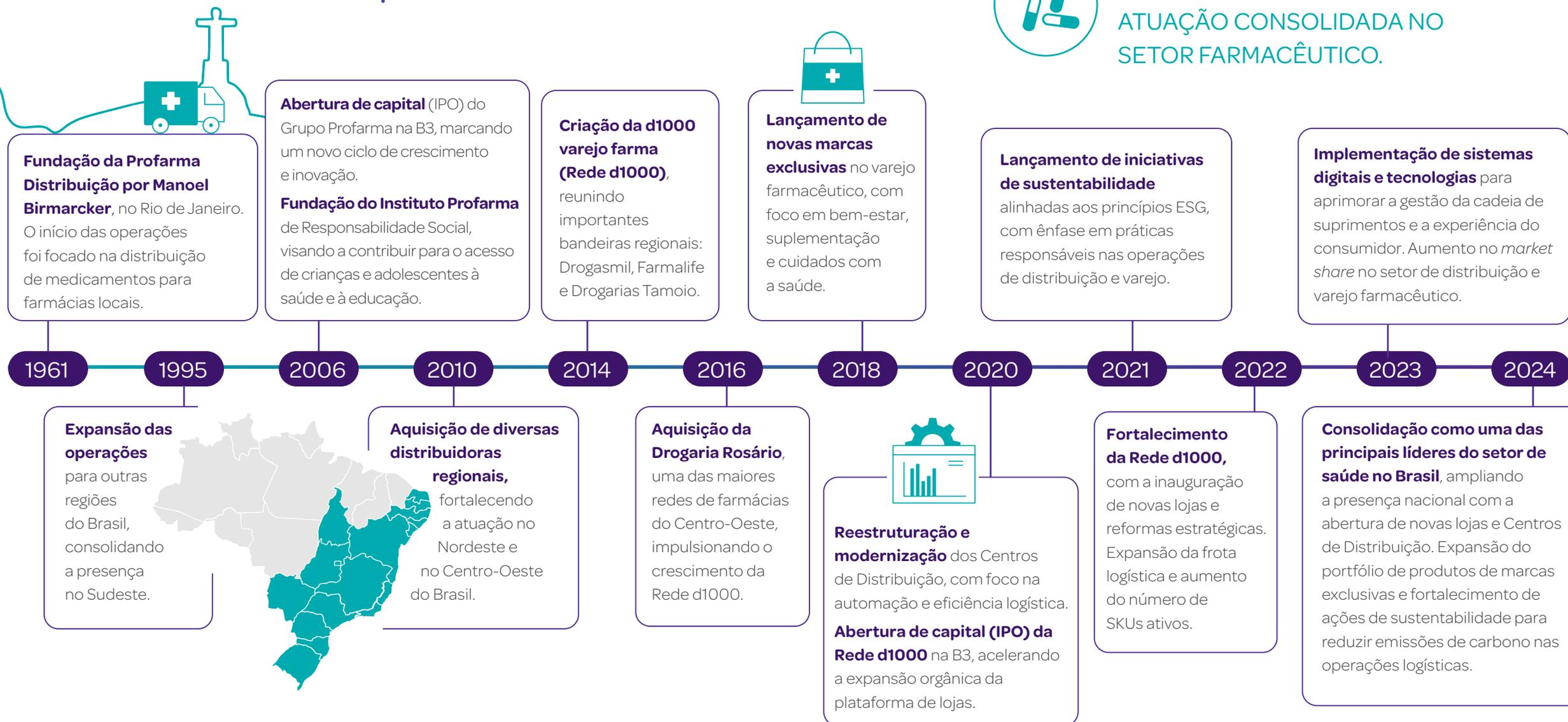
- Agimos com verdade e integridade
- Somos inconformados por natureza
- Focamos na satisfação de parceiros e clientes
- Valorizamos quem faz a diferença
- Somos incansáveis na busca pela excelência



# Linha do tempo



A TRAJETÓRIA DO GRUPO PROFARMA É MARCADA POR SUA ATUAÇÃO CONSOLIDADA NO SETOR FARMACÊUTICO.



# Principais destaques ESG



## CD Ecoeficiente:

expansão do modelo de Centros de Distribuição sustentáveis, minimizando ainda mais os impactos ambientais.



**Relatório de Sustentabilidade da Rede d1000 (2ª edição):** evolução das práticas sustentáveis e maior engajamento com os *stakeholders*.



## Ampliação de benefícios:

Programa de Participação nos Resultados (PPR) mantido para 100% do quadro de colaboradores e novos benefícios sociais implementados.



**3º Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE):** acompanhamento e monitoramento contínuo das emissões.



**Nota B no CDP,** destacando o compromisso da Companhia com a transparência e a gestão climática.



## Recorde de R\$ 4 milhões

em arrecadação por meio de microdoações para o UNICEF.



**Prêmio Eco da Amcham** pelo projeto de **Centros de Distribuição Ecoeficientes**, reconhecendo as iniciativas sustentáveis na logística.



**Parceria com a ONG Doutores do Mundo,** promovendo acesso à saúde para comunidades em situação de vulnerabilidade.



## Eficiência energética:

ampliação do uso de energia solar, com 70% das lojas da Rede d1000 já operando com energia limpa.

## RESULTADOS SOCIAIS 2024

**+ 270 MIL** PESSOAS IMPACTADAS PELAS AÇÕES DO INSTITUTO PROFARMA

**20 AÇÕES** REALIZADAS PELO INSTITUTO PROFARMA EM COMUNIDADES VULNERÁVEIS

**100 TONELADAS** DE ALIMENTOS E SUPLEMENTOS DOADOS

**17 ESTADOS + DISTRITO FEDERAL** BENEFICIADOS

**36 MIL** ITENS ESSENCIAIS DISTRIBUÍDOS

# Prêmios e reconhecimentos



**Ranking IBEVAR-FIA 2024:** pelo segundo ano consecutivo, a Rede d1000 foi reconhecida pelo Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo e Mercado de Consumo e pela FIA Business School como a rede varejista mais eficiente na operação, considerando o segmento de drogarias e perfumarias.



**Prêmio ECO 2024:** o Grupo Profarma foi reconhecido na categoria Processos do Prêmio ECO 2024, promovido pela Amcham Brasil, com o projeto "CD Ecoeficiente".



**Selo Verde do Instituto Internacional Socioambiental Chico Mendes:** a certificação reconhece a metodologia aplicada nos Centros de Distribuição (CDs) Ecoeficientes da Profarma Distribuição.

**TOP 10 Open Corps do ranking da 100 Open Startups:** a Rede 1000 está entre as dez empresas do Brasil que mais investem em tecnologia e inovação.

**3º lugar na pesquisa Advantage de 2024,** que avalia a percepção de parceiros da indústria e redes varejistas. Esse resultado reflete o compromisso da Companhia em manter altos padrões operacionais e de atendimento.



# Nossa visão de futuro

O Grupo Profarma está em constante evolução, acompanhando as mudanças do mercado e se adaptando aos novos comportamentos de clientes e consumidores. Para fortalecer a competitividade e se preparar para o futuro, a Companhia investe continuamente em novas tecnologias, transformação digital e capacitação de seus colaboradores.

**SEU COMPROMISSO VAI ALÉM DE MANTER A RELEVÂNCIA NO SETOR, BUSCANDO GARANTIR UM CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL E A AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO, POR MEIO DE DECISÕES ESTRATÉGICAS E ALINHADAS À SUSTENTABILIDADE.**

## CONSTRUINDO O FUTURO COM CONFIANÇA

A Companhia entende que a construção de um futuro sólido depende da manutenção de sua reputação e credibilidade junto aos seus principais públicos: acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade. As relações de confiança sempre estarão entre as prioridades estratégicas.

Atento aos desafios globais, como as mudanças climáticas, o Grupo Profarma incorpora a sustentabilidade às suas iniciativas, como a ampliação do uso de energia limpa. Entre as ações adotadas, destacam-se a utilização do Mercado Livre de Energia nos Centros de Distribuição e na sede corporativa, além do abastecimento de energia renovável nas lojas das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário, por meio do arrendamento de fazendas fotovoltaicas.



## ESTRATÉGIA GRUPO PROFARMA

A estratégia para os próximos anos está organizada em quatro pilares:

AUMENTO DA BASE DE CLIENTES

GANHO DE RELEVÂNCIA NO MERCADO

AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA

GERAÇÃO DE CAIXA SUSTENTÁVEL

As decisões estratégicas garantem não apenas resultados financeiros, mas também contribuições positivas para a sociedade e o meio ambiente.



Instituto

Mundo  
Novo



Estratégia ESG

# Estratégia ESG no Grupo Profarma

GRI 2-23

A Política de Sustentabilidade do Grupo Profarma estabelece diretrizes claras que orientam práticas, promovem impactos positivos na sociedade e minimizam riscos em suas operações.

O documento destaca os pilares que guiam as ações, como a conservação do meio ambiente, a promoção de condições de trabalho justas e seguras para seus colaboradores e a atuação ética e responsável em suas relações comerciais. Além disso, enfatiza a importância da inovação e da adoção de práticas sustentáveis ao longo de toda a cadeia de valor.

A POLÍTICA DE  
SUSTENTABILIDADE ESTÁ  
DISPONÍVEL NO *SITE* DE  
RELAÇÕES COM INVESTIDORES  
DA COMPANHIA

<https://ri.profarma.com.br/governanca/estatuto-politicas-e-codigos/>



A política estabelece compromissos com **a gestão eficiente dos recursos naturais, o respeito às comunidades locais e a promoção da diversidade e inclusão**. Também aborda temas estratégicos, como a mitigação de impactos ambientais e o combate às mudanças climáticas, integrando essas práticas ao planejamento e à operação diária.



# Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

A atuação estratégica da Companhia se destaca pela construção de parcerias e pela participação ativa em associações e organizações setoriais. Essas iniciativas fortalecem as operações e geram valor ao longo de toda a cadeia, com ações alinhadas às melhores práticas globais e impactos sociais positivos nas comunidades.

**O ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS* É UM PILAR ESSENCIAL PARA O APRIMORAMENTO CONTÍNUO DAS PRÁTICAS CORPORATIVAS E PARA A MITIGAÇÃO DE POTENCIAIS IMPACTOS NEGATIVOS.**

Para isso, mantém uma comunicação aberta e constante com diversos públicos, como: colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade local e órgãos reguladores, a fim de compreender suas expectativas e preocupações. Esse diálogo permanente embasa a definição das estratégias organizacionais e a implementação de medidas preventivas e corretivas.

As informações coletadas por meio de pesquisas de satisfação, reuniões, auditorias externas e internas e canal de denúncias são analisadas e integradas aos processos de decisão. Por exemplo, o *feedback* dos colaboradores sobre as condições de segurança nos Centros de Distribuição é utilizado para aprimorar os programas de treinamento e os investimentos em infraestrutura. Do mesmo modo, as recomendações de órgãos reguladores e as melhores práticas do setor orientam a adoção de medidas relacionadas ao controle e ao monitoramento desses temas.

A eficácia das ações é avaliada por meio de indicadores de desempenho, como a redução do número de incidentes reportados no Canal de Denúncias, o índice de conformidade com normas de segurança, a taxa de aderência a treinamentos obrigatórios, a satisfação dos *stakeholders* e os resultados de auditorias internas e externas. Os resultados dessas avaliações são comunicados de maneira transparente em relatórios periódicos e por meio de canais internos e externos, reforçando o compromisso da Companhia com a melhoria contínua e a prestação de contas.

Confira, a seguir, os canais específicos e a frequência de engajamento com cada grupo de *stakeholders*.



## CANAIS E FREQUÊNCIA DE ENGAJAMENTO COM OS STAKEHOLDERS



### Acionistas

Canais de engajamento	Frequência de engajamento
E-mail "Fale com o RI"	Semanal
Reunião com Conselhos de Administração (Grupo Profarma e Rede d1000) (no mínimo, 6 vezes), reuniões com investidores e analistas de mercado (presenciais/virtuais)	Mensal
Comitê de Auditoria	Cinco vezes por ano
Divulgação de resultados	Trimestral
Lives com investidores	Três encontros em 2024
Evento Grupo Profarma Day	Anual
Assembleia geral extraordinária	Quando necessário



### Associações

Canais de engajamento	Frequência de engajamento
Reunião com associados	Mensal
Reunião com Comitês	Mensal
Grupos de trabalho (marcas exclusivas, sindical, LGPD, jurídico, regulatório e Cultura, Gente & Gestão)	Mensal
Workshops	Anual (10x)



### Clientes B2B

Canais de engajamento	Frequência de engajamento
Feiras	65 em 2024
Central de Atendimento Profarma (CAP)	Diário
Reunião da Distribuição com federações	Semanal
Participação da Distribuição em feiras de negócios das associações	Mensal
Reunião da Distribuição com associações de farmácias	Mensal
Jantar de relacionamento	Três vezes em 2024
Conexão Profarma (rodadas de negócios)	Duas vezes em 2024
Abrafarma Future Trends	Anual
Experience Inverno (ingressos do Rock in Rio para clientes)	Anual
Pesquisa de satisfação (500 entrevistas individuais no Brasil todo, de julho a setembro)	Uma vez em 2024, bianual (setembro)



### Clientes B2C

Canais de engajamento	Frequência de engajamento
Redes sociais (Facebook e Instagram), ações de NPS e de CRM, Reclame Aqui, site do Consumidor (consumidor.gov.br), site LGPD, Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC)	Contínuo
Cliente oculto	Anual
Focus Group	Uma vez em 2024
Workshops	Anual (10x)



### Fornecedores

Canais de engajamento	Frequência de engajamento
Revisão de JBP com os principais fornecedores RT 360 (reuniões de trade da Distribuição com os fornecedores)	Trimestral
Reuniões estratégicas (presencial e/ou Teams)	Semanal
Top Fornecedores (reuniões/divulgação dos resultados)	Mensal
Feiras de negócios	Três vezes em 2024
Reuniões de JBP (presencial e/ou Teams) (multidisciplinar), Reunião Book de Ações Trade, Pesquisa Advantage, Evento Profa de Ouro, Convenção Rede d1000, Abrafarma Future Trends, eventos das indústrias aos quais a Companhia foi convidada a levar/apresentar seu conteúdo	Anual



### Colaboradores

Canais de engajamento	Frequência de engajamento
Método CABE – varejo/atendimento, Método TER – distribuição/logística, Método Profa – distribuição/atendimento, Clube de Profas (força de vendas), Profa+ (campanha de incentivo dos CDs)	Diário
Fique por Dentro (e-mail) e Viva Engage (rede social corporativa)	Semanal
Newsletter	Quinzenal
Viva Bem (parceria Brokers e Vittude), treinamento presencial dermoconsultores, ritual de governança para gestão de indicadores, campanhas de incentivo, UGP (cursos), Programa Realce, ciclo de palestras	Mensal
Planejamentos táticos, PPR para todos os níveis, convenção – distribuição, convenção – varejo, Ouro da Casa	Anual
Comemoração dos recordes da Profarma Distribuição	Duas vezes em 2024
Comemoração dos recordes da Rede d1000	Quatro vezes em 2024
Canal de Denúncia Grupo Profarma (anônima), App Contato Seguro, Telefone, LinkedIn – Grupo Profarma	Contínuo

# Participação em associações setoriais

GRI 2-28

O **Grupo Profarma** integra associações estratégicas que contribuem para a evolução do mercado farmacêutico, fortalecendo o desenvolvimento sustentável e a troca de boas práticas. Entre elas, destacam-se:

- **Associação Brasileira de Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma):** representa as maiores redes de farmácias do Brasil e promove o crescimento sustentável e as melhores práticas do setor.
- **Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo (Sincofarma):** fornece suporte técnico, jurídico e institucional às empresas do segmento, além de promover competitividade e conformidade regulatória.
- **Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores de Produtos Farmacêuticos (Abafarma):** representa os distribuidores e promove políticas de desenvolvimento setorial.
- **International Federation of Pharmaceutical Wholesalers (IFPW):** organização internacional que promove a colaboração e inovação entre distribuidores farmacêuticos globais.

A participação nessas associações permite que o Grupo Profarma contribua para discussões estratégicas do setor, fortaleça parcerias e implemente práticas que beneficiam tanto o mercado quanto a sociedade.

Considerado o evento mais importante do varejo farmacêutico nas Américas e um dos maiores do mundo, o Abrafarma Future Trends reuniu mais de seis mil participantes nos dias 13 e 14 de agosto, no Distrito Anhembi, em São Paulo (SP). Durante a sessão Encontro com o Varejista da Rede d1000, o CEO do Grupo Profarma, **Sammy Birmarcker**, destacou os principais números

da Companhia, incluindo o crescimento da receita bruta e do EBITDA, além das ações estratégicas que impulsionaram esses resultados positivos.

Em relação à Rede d1000, foram apresentados dados sobre a evolução das vendas, a *performance* média por loja e o crescimento por categoria. Também foram detalhadas as iniciativas implementadas, como a evolução da gestão de relacionamento com o cliente (CRM, do inglês *customer relationship management*), a atuação *omnichannel*, os treinamentos das equipes e o plano de expansão, evidenciando a eficiência da Companhia e sua relevância no mercado.



# Materialidade

GRI 3-1,3-2

Em 2024, foi realizada a revisão da materialidade baseada no conceito de dupla materialidade. Essa abordagem integra tanto os impactos reais e potenciais – positivos e negativos – no ambiente, na sociedade e na economia (materialidade de impacto) quanto as questões que podem representar riscos financeiros e reputacionais (materialidade financeira).

O processo de revisão envolveu uma análise documental e de contexto com base em relatórios do setor. Também foi conduzido um *workshop* de revisão de materialidade, que reuniu representantes de diversas áreas para avaliar os temas definidos em 2023. Nessa etapa, os temas, previamente estabelecidos sob a perspectiva de impacto, foram analisados, pela primeira vez, sob a ótica financeira.

A avaliação financeira foi fundamentada nos temas previstos pela norma do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor de Distribuidores de Cuidados de Saúde.

A revisão de materialidade resultou na definição de oito temas materiais e três relevantes. Parte desses temas passou por alterações de nomenclatura e escopo, enquanto outros permaneceram inalterados. Adicionalmente, um novo tema foi incorporado: gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos.

O processo e seus respectivos desdobramentos foram submetidos à validação pela equipe responsável pelo relato e pela alta administração, assegurando alinhamento com práticas de sustentabilidade, governança e diretrizes estratégicas da organização.



# Lista dos temas materiais

GRI 3-2

1 Ética, *compliance*, privacidade e segurança de dados

[\(página 68\)](#)

2 Gestão de relacionamento com o cliente

[\(página 52\)](#)

3 Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos

[\(página 77\)](#)

4 Gestão de riscos e crise

[\(página 72\)](#)

5 Gestão do capital humano, com diversidade, equidade & inclusão

[\(página 40\)](#)

6 Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais

[\(página 57\)](#)

7 Gestão de resíduos e logística reversa

[\(página 32\)](#)

8 Inovação e tecnologia

[\(página 75\)](#)

Perspectiva financeira e de impacto

Perspectiva de impacto

Perspectiva financeira

## LISTA DE TEMAS RELEVANTES

1 Gestão de recursos naturais (energia e água)

[\(página 30\)](#)

2 Ação contra a mudança global do clima

[\(página 27\)](#)

3 Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho

[\(página 50\)](#)

# Alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

As práticas do Grupo Profarma estão alinhadas a diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável prioritários, com contribuições diretas por meio de iniciativas estratégicas que integram seus pilares ESG (Ambiental, Social e Governança). A seguir, destacam-se as relações entre os temas materiais e as metas dos ODS.

Tema material	Metas do ODS	Como o Grupo Profarma contribui
Ética, <i>compliance</i> , privacidade e segurança de dados	 ODS 12. Consumo e produção responsáveis Meta 12.6 Garantir práticas de produção responsáveis e a gestão sustentável de recursos ao longo da cadeia de valor.	Utiliza a análise de conformidade na cadeia de suprimentos, assegurando práticas éticas e sustentáveis por meio de processos contínuos de avaliação e monitoramento de fornecedores. Além disso, promove treinamentos internos voltados para a adoção de boas práticas de sustentabilidade.
	 ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes Meta 16.5 Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.	Implementa uma robusta política de integridade, que inclui treinamentos obrigatórios sobre práticas anticorrupção, cláusulas contratuais específicas com fornecedores e auditorias independentes para garantir a conformidade contínua.
Gestão de relacionamento com o cliente	 ODS 3. Saúde e bem-estar Meta 3.8. Garantir cobertura universal de saúde, incluindo acesso a medicamentos e vacinas.	Por meio do Instituto Profarma, a Companhia promove a doação de produtos de higiene e nutrição, organiza campanhas de saúde preventiva e fornece suporte a projetos de voluntariado e educação em saúde.
Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos	 ODS 8. Trabalho decente e crescimento econômico Meta 8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado e o tráfico de pessoas, assegurar a proibição e eliminação das formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.	Aplica critérios rigorosos de avaliação de fornecedores, assegurando que práticas trabalhistas estejam alinhadas a padrões éticos e legais. O programa DNA – Governança em Rede capacita os parceiros em questões de direitos humanos, combate ao trabalho infantil e práticas sustentáveis.
Gestão de riscos e crise	 ODS 9. Indústria, inovação e infraestrutura Meta 9.1 Desenvolver infraestrutura resiliente para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar.	A Profarma Distribuição investe na modernização contínua dos seus Centros de Distribuição (CDs) e na implementação de sistemas de prevenção de incêndios e combate a riscos operacionais. O uso de tecnologia integrada permite respostas rápidas em emergências, minimizando impactos financeiros e operacionais.

Tema material	Metas do ODS	Como o Grupo Profarma contribui
Gestão do capital humano, com diversidade, equidade & inclusão	 <p>ODS 5. Igualdade de gênero Meta 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres na economia e no trabalho, e igualdade de oportunidades em todos os níveis.</p>	A representatividade feminina é incentivada por meio de programas como o Seja Protagonista da Sua História, que capacita mulheres e oferece suporte ao empreendedorismo e ao desenvolvimento profissional.
	 <p>ODS 10. Redução das desigualdades Meta 10.2 Promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, etnia ou condição econômica.</p>	Ações afirmativas de inclusão social são promovidas por meio de parcerias com organizações não governamentais (ONGs) e programas de capacitação profissional, garantindo oportunidades iguais para grupos em situação de vulnerabilidade.
	 <p>ODS 8. Trabalho decente Meta 8.5 Alcançar emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos, incluindo pessoas com deficiência.</p>	Por meio de suas operações em expansão, especialmente na Rede d1000 e na Profarma Distribuição, a Companhia gera empregos em diversas comunidades locais, garantindo a disseminação de boas práticas de trabalho e crescimento sustentável.
Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais	 <p>ODS 1. Erradicação da pobreza Meta 1.4 Garantir que todos, especialmente os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos e sociais.</p>	O Instituto Profarma realiza doações contínuas de alimentos, kits escolares e itens de higiene a comunidades carentes, além de desenvolver projetos de capacitação, promovendo inclusão social e apoio a famílias em situação de vulnerabilidade.
	 <p>ODS 2. Fome zero e agricultura sustentável Meta 2.1 Erradicar a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, especialmente os mais pobres, a alimentos seguros e nutritivos.</p>	A Companhia distribui cestas básicas para ONGs assistidas pelo Instituto Profarma, beneficiando famílias em situação de vulnerabilidade.
Gestão de resíduos e logística reversa	 <p>ODS 12. Consumo e produção responsáveis Meta 12.5 Reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reutilização.</p>	Implementação da substituição de caixas de papelão por caixas plásticas retornáveis e adoção de práticas de reaproveitamento de materiais nos CDs. Também promove a logística reversa de medicamentos vencidos, assegurando a destinação ambientalmente correta.
Inovação e tecnologia	 <p>ODS 9. Indústria, inovação e infraestrutura Meta 9.5 Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países.</p>	A Diretoria de Inovação e Transformação Digital desenvolve projetos inovadores para otimizar operações e aprimorar a experiência do cliente. Por meio de parcerias com <i>startups</i> , a Companhia investe em soluções tecnológicas focadas em eficiência energética, automação e gestão sustentável de processos.



# Pilar Ambiental

# Ação contra a mudança global do clima

GRI 2-23, 2-25, 305-1, 305-2, 305-3

## A META DE ALCANÇAR 70% DAS NOSSAS LOJAS ABASTECIDAS POR ENERGIA RENOVÁVEL FOI ATINGIDA EM 2024.

As operações da Companhia estão relacionadas a emissões de gases de efeito estufa (GEE) principalmente em função das atividades logísticas, do consumo de energia elétrica em lojas e Centros de Distribuição e do transporte de colaboradores e mercadorias. Parte dessas emissões é gerada pela utilização de combustíveis fósseis nas operações logísticas. Além disso, a cadeia de valor contribui com emissões indiretas, associadas ao transporte de produtos e às práticas produtivas dos fornecedores.

Para mitigar esses efeitos e apoiar a transição para uma economia de baixo carbono, a Companhia investe em eficiência energética, como o uso de fontes renováveis nos Centros de Distribuição, transformando-os em CDs Ecoeficientes, e nas lojas da Rede d1000, o que contribui

para a redução no consumo energético e nas emissões. Em 2024, foi alcançada a meta de abastecer mais de 70% das lojas com energia renovável, além de ampliar o número de CDs Ecoeficientes, finalizando o ano com três unidades, do total de quinze, operando com tecnologias de baixo carbono.

### EMISSÕES DE GASES DO EFEITO ESTUFA (ESCOPOS 1, 2 E 3) (tCO<sub>2</sub>eq)

GRI 305-1, 305-2, 305-3	2024	2023
Emissões de escopo 1, em tCO <sub>2</sub> e	2.345,25	3.292,15
Emissões biogênicas escopo 1 (toneladas)	29,31	10,32
Total das emissões de escopo 2 com base na abordagem de localização, em tCO <sub>2</sub> e	1.482,27	846,88
Total das emissões de escopo 2 com base na escolha de compra, em tCO <sub>2</sub> e	946,32	465,91
Emissões de escopo 3, em tCO <sub>2</sub> e	17.047,50	5.294,13
Emissões biogênicas escopo 3 (toneladas)	3.242,60	838,47

Em 2024, o aumento das emissões de escopo 3 foi consequência do mapeamento e da declaração da frota compartilhada de transporte logístico no inventário, aprimorando o monitoramento. As emissões de escopo 2 também cresceram devido ao maior consumo de energia, associado à expansão da área construída e à instalação de sistemas de iluminação mais robustos em lojas novas e reformadas. Em resposta, está planejado um investimento significativo em energia renovável para os próximos anos..

O monitoramento contínuo das emissões é realizado por meio de inventários anuais de GEE, seguindo as diretrizes do GHG Protocol, abrangendo os escopos 1, 2 e partes relevantes do escopo 3. Também foram adotadas melhorias logísticas para otimizar rotas de transporte e reduzir o consumo de combustíveis fósseis.

**Nota 1:** para o escopo 1, inclui gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC; para o escopo 2, inclui apenas CO<sub>2</sub>; para o escopo 3, inclui CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, abrangendo Transporte e distribuição *upstream*, viagens a negócios, emissões casa *versus* trabalho.

**Nota 2:** com abordagem de controle operacional, segundo GHG Protocol.

**Nota 3:** com o objetivo de melhorar a cada ano o reporte, o Grupo Profarma conseguiu mapear e realizar a declaração de sua frota compartilhada de transporte logístico, por isso o número aumentou de um ano para o outro.

Essas ações estão integradas à Política de Sustentabilidade, que estabelece compromissos claros de redução de emissões, alinhados tanto aos ODS da ONU quanto ao Acordo de Paris.

Além das iniciativas operacionais, campanhas internas de conscientização são realizadas com colaboradores e clientes, abordando o impacto das mudanças climáticas e incentivando práticas sustentáveis. A Companhia também responde ao questionário de mudanças climáticas do CDP, o que reforça seu compromisso com a transparência ao divulgar o progresso e os desafios enfrentados. Em 2024, a Companhia recebeu a nota B, com destaque para sua evolução na gestão climática e na implementação de práticas sustentáveis.

#### Pontuação CDP (ordem crescente):



Quando impactos negativos são identificados, aplicam-se medidas corretivas, que garantem a implementação de soluções cooperativas e o engajamento dos envolvidos. O diálogo com *stakeholders*, como colaboradores, fornecedores e comunidades locais, ocorre por meio de consultas, *workshops* e pesquisas de materialidade, para garantir que suas expectativas e demandas sejam consideradas na definição de prioridades estratégicas. Essas interações também contribuem para o aprimoramento das práticas ambientais da Companhia, como iniciativas voltadas para a eficiência energética e o incentivo ao uso de fontes limpas, alinhando o compromisso com a sustentabilidade às necessidades dos públicos envolvidos.

## COMPENSAÇÃO DAS EMISSÕES

**2.400t CO<sub>2</sub> compensadas,  
abrangendo todo o escopo 1**

**1. Projeto Cikel – PA (Projetos REDD+ registrado no Verra).**

**Garantia da integridade dos projetos por meio de:**

- ✓ Diligência fundiária e reputacional
- ✓ Elaboração de linha de base
- ✓ Monitoramento integrado
- ✓ Padrões Carbonext de Qualidade

**3. Rating BB pela BeZero, sendo que a maior nota de projetos brasileiro é BBB.**

**4. Rating 1,47 pela Renoster: nota 1 significa que 1 crédito de carbono representa 1 tonelada de CO<sub>2</sub>e, o que mostra que o projeto obteve uma das maiores notas.**



Para informar as partes interessadas, a Companhia divulga relatórios de sustentabilidade com indicadores de desempenho e resultados alcançados. Reuniões com o Conselho de Administração e campanhas internas para colaboradores reforçam a comunicação relativa aos avanços e às melhorias implementadas.

## RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS AO CLIMA

GRI 3-3

O Grupo Profarma realizou, em 2024, uma nova avaliação dos riscos climáticos em seus cenários operacionais, considerando tanto projeções otimistas (RCP 4.5) quanto cenários mais severos (RCP 8.5). O estudo, que permitiu uma análise aprofundada de vulnerabilidades e oportunidades, teve como objetivo orientar a estratégia da Companhia para os próximos anos.

- **Eventos climáticos extremos:** tempestades e inundações continuam sendo um desafio, visto que podem impactar instalações, redes de distribuição e operações logísticas. Para minimizar prejuízos, a Companhia ampliou os investimentos em infraestrutura resiliente e planos de contingência.
- **Aumento da temperatura média:** a elevação das temperaturas exige maior eficiência energética para a conservação de produtos e o funcionamento adequado das instalações. A fim de mitigar esse impacto, o grupo intensificou o uso de energia renovável e expandiu a geração distribuída em seus centros operacionais, o que resultou na redução de custos e emissões de carbono.

Além disso, a Companhia também monitorou riscos regulatórios e financeiros decorrentes da transição para uma economia de baixo carbono, considerando custos energéticos crescentes e mudanças na cadeia de suprimentos. O estudo utilizou o Cenário de Desenvolvimento Sustentável (CDS) e os relatórios do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC, na sigla em inglês) para embasar suas estratégias climáticas.

Entre as oportunidades identificadas estão o aprimoramento da logística verde, a inovação em embalagens sustentáveis e o fortalecimento do *compliance* com normas ambientais, ações que garantem resiliência e competitividade para os próximos anos.



# Gestão de recursos naturais

GRI 302-1

A gestão responsável de recursos naturais no Grupo Profarma é uma prioridade, dado que suas operações envolvem o consumo de energia e a geração de resíduos sólidos em lojas e Centros de Distribuição. Para gerenciar esses fatores, a Companhia implementa medidas voltadas à eficiência, ao reaproveitamento de materiais e ao uso de tecnologias sustentáveis.

Entre as principais iniciativas estão a ampliação do uso de caixas retornáveis na logística e o reaproveitamento de embalagens, ações que reduzem a necessidade de novos materiais e minimizam a geração de resíduos descartáveis. Os CDs Ecoeficientes operam com foco na gestão sustentável de resíduos, destinando-os a cooperativas de reciclagem. A meta de abastecer 70% das lojas com energia renovável, alcançada em 2024 por meio do arrendamento de usinas fotovoltaicas, também reflete o esforço contínuo da Companhia em reduzir sua pegada ambiental.

Além disso, a sede administrativa e parte dos CDs já são abastecidos por fontes renováveis por meio do mercado livre de energia, promovendo uma transição gradual para práticas energéticas mais limpas. O monitoramento constante do consumo de recursos naturais e a implementação de políticas de redução de resíduos integram-se às operações diárias, com destaque para a diminuição do uso de embalagens descartáveis e a promoção de tecnologias mais eficientes no que diz respeito à energia e à água. Atualmente, três unidades já operam com tecnologias de baixo carbono, e a Companhia planeja expandir esse modelo para novos CDs, com metas definidas para os próximos anos. O mapeamento contínuo dessas iniciativas permite monitorar o avanço das ações e ajustar as práticas conforme necessário, incorporando os valores e objetivos da Política de Sustentabilidade.

O Grupo Profarma promove ainda treinamentos internos para aumentar a conscientização ambiental entre colaboradores e parceiros e incentivar práticas sustentáveis no dia a dia.

## CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

GRI 302-1

		2024	2023	2022
Consumo de energia de fontes não renováveis (GJ)	Gasolina	4,68	476,16	421,62
	Diesel	3.074,40		
Consumo eletricidade (GJ)	Mercado livre + fazendas de usinas fotovoltaicas	35.427,20	35614,44	13921,20
	Concessionária	62.553,78	43553,16	57611,66
Total do consumo de energia		101.060,06	79.643,76	71.954,48

Nota: metodologia do inventário de emissões GHG Protocol.

## GESTÃO DA ÁGUA

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Em virtude das especificidades de seu modelo de negócios, o consumo de água do Grupo Profarma está majoritariamente associado a atividades de apoio, como o uso em sanitários, refeitórios, cozinhas, limpeza de instalações e irrigação paisagística. Embora a operação não demande grandes volumes de água para os processos produtivos, a Companhia reconhece oportunidades de melhoria na gestão hídrica e na implementação de práticas sustentáveis.

**UMA DAS PRÁTICAS ADOTADAS PELA COMPANHIA É A REUTILIZAÇÃO DA ÁGUA DA CHUVA, UM DOS PILARES DOS CDS ECOEFICIENTES, QUE CONTRIBUI PARA A REDUÇÃO DO CONSUMO DE ÁGUA POTÁVEL EM ATIVIDADES DE MANUTENÇÃO PREDIAL.**

A abordagem da Companhia para a gestão da água é estruturada e inclui o monitoramento constante do consumo e do descarte em suas operações, abrangendo lojas, CDs e a sede corporativa. Para isso, a Profarma Distribuição promove a conscientização interna e incentiva o uso racional desse recurso.

O descarte de efluentes, que provém exclusivamente de sanitários, é devidamente direcionado para a rede pública de esgoto. Não há necessidade de metas específicas de redução de consumo, dado o baixo impacto hídrico das operações.

Por meio dessas práticas, a Companhia reforça o compromisso com a gestão responsável dos recursos hídricos, minimizando desperdícios e integrando suas ações aos pilares de sustentabilidade que norteiam suas operações.



### CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-3	2024	2023
Água superficial	0	0
Água subterrânea	0	0
Água de terceiros	1.273,33	17,16
Total	1.273,33	17,16

**Nota 1:** o aumento expressivo na captação de água entre 2023 e 2024 decorre do início do mapeamento do consumo nas lojas da Rede d1000.

**Nota 2:** água de terceiros é aquela proveniente de empresas de abastecimento de água.

### DESCARTE DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-4	2024	2023
Descarte em água superficial	0	0
Descarte em água subterrânea	0	0
Descarte em água de terceiros	1.273,33	17,16
Total	1.273,33	17,16

### CONSUMO DE ÁGUA (MEGALITROS)

GRI 303-5	2024	2023
Consumo total de água	0	0
Total	0	0

# Gestão de resíduos e logística reversa

GRI 3-3, 306-1, 306-2, SASB HC-DI 410a1, SASB HC-DI410a2

A adoção de uma abordagem estruturada e preventiva para a gestão de resíduos reforça o compromisso da Companhia com a minimização de impactos ambientais e sociais ao longo das operações e relações de negócios. Embora as atividades do Grupo Profarma não apresentem impactos negativos significativos, resíduos provenientes de embalagens e medicamentos descartados podem representar riscos ambientais, especialmente em casos de destinação inadequada.

Esses riscos estão associados às operações de distribuição, comercialização e consumo final dos produtos. Também são considerados os desafios da cadeia de valor, como resíduos não recicláveis de fornecedores e emissões provenientes de processos logísticos.

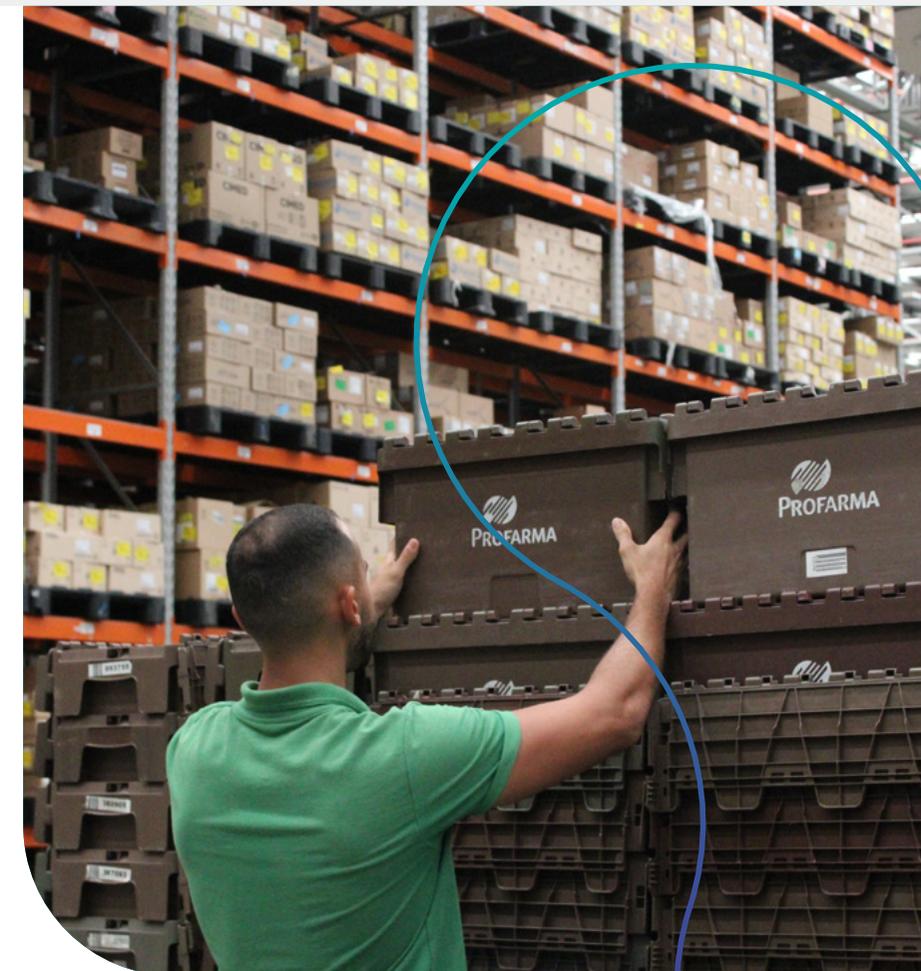
A gestão de resíduos da Companhia segue as diretrizes do **Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRSS)**, documento aprovado pelos órgãos responsáveis no licenciamento dos CDs. Todo o processo de

coleta e destinação final é monitorado por meio de registros e certificados de destinação, emitidos por empresas contratadas e devidamente licenciadas. O acompanhamento inclui o uso de Manifestos de Transporte de Resíduos e a emissão de certificados que comprovam o descarte ambientalmente adequado.

## PRINCIPAIS INICIATIVAS E PRÁTICAS

### Coleta e destinação responsável de medicamentos

O Grupo Profarma, em parceria com a Abrafarma, promove a coleta e a destinação adequada de medicamentos vencidos ou em desuso e suas embalagens, prevenindo impactos ambientais, como a contaminação do solo e da água. A Profarma Distribuição realiza a logística de transporte dos itens coletados, garantindo o descarte em conformidade com os requisitos ambientais e regulatórios.



Além disso, de acordo com a política estabelecida com fornecedores, medicamentos avariados ou fora da validade podem ser devolvidos ou encaminhados para descarte por empresas especializadas, reforçando o compromisso da Companhia com a sustentabilidade e a segurança ambiental.

## Centros de Distribuição Ecoeficientes

No Grupo Profarma, os CDs Ecoeficientes são projetados para operar de forma sustentável, integrando vários pilares que promovem práticas ambientais responsáveis. Os investimentos em infraestrutura sustentável incluem a reutilização de materiais, a redução de desperdício e melhorias na eficiência energética, criando uma operação mais limpa e alinhada aos princípios de sustentabilidade. Os resíduos gerados nos CDs são enviados para cooperativas para triagem, separação, venda e destinação correta. Entre os dez pilares que sustentam os CDs Ecoeficientes, a compostagem orgânica apresenta maiores desafios de aplicação. A técnica exige espaço adequado e cuidados específicos com o manejo dos resíduos orgânicos. Ainda assim, o Grupo segue avançando para suas práticas sustentáveis.

## A META É AUMENTAR PARA 85% O REAPROVEITAMENTO DE RESÍDUOS RECICLÁVEIS NOS CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO ECOEFICIENTES.

Como resultado dessas iniciativas sustentáveis, o Grupo Profarma foi reconhecido com dois importantes prêmios de ecoeficiência: o Selo Verde, concedido pelo Instituto Chico Mendes, e o Prêmio Eco 2024, da Amcham, reforçando seu compromisso com a responsabilidade ambiental e a inovação sustentável.



## OS 10 PILARES QUE ORIENTAM O CONCEITO DE CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO ECOEFICIENTE DO GRUPO PROFARMA



### META

Lançamento de mais 3 CDs Ecoeficientes em 2025



#### Gestão de resíduos:

resíduos são enviados para cooperativas para triagem e destinação correta.



#### Educação ambiental:

sensibilização dos colaboradores sobre práticas sustentáveis.



#### Compostagem orgânica:

transformação de resíduos orgânicos em adubo.



**Secador de mãos:** redução do uso de papel.



#### Sabão de limpeza biodegradável:

uso de produtos que minimizam o impacto ambiental.



#### Copos reutilizáveis:

diminuição do consumo de descartáveis.



#### Reaproveitamento das caixas de papelão:

redução de desperdício.



#### Reaproveitamento da água da chuva:

uso eficiente dos recursos hídricos.



#### Eficiência energética:

implementação de tecnologias para otimizar o consumo de energia.



#### Módulo de transferência de carga (MTC):

tecnologia para melhorar a eficiência operacional.

## Reutilização e reaproveitamento de caixas

A Companhia prioriza o reaproveitamento de caixas recebidas de fornecedores, reduzindo a necessidade de compra de novas caixas a apenas 5% do total utilizado. Quando necessário, a aquisição é feita com foco em caixas reutilizáveis. Para o atendimento ao varejo, são utilizadas caixas plásticas retornáveis, reforçando seu compromisso com a logística sustentável (SASB HC-DI 410a.1).

Ao reaproveitar as caixas recebidas dos fornecedores, o Grupo Profarma deixou de adquirir mais de 13 milhões de caixas (cerca de 434 mil a menos que em 2023). Com isso, evitou-se o desmatamento de mais de 20 mil árvores e o consumo de 170.701.952 litros de água. Além disso, quando necessário, a Companhia prioriza a compra de caixas reutilizáveis, reduzindo o impacto ambiental de suas operações. Essa iniciativa resultou na aquisição de mais de 2,4 milhões de caixas reutilizáveis, o que permitiu que mais de 3 mil árvores fossem preservadas e que 30.147.697 litros de água deixassem de ser consumidos.



**13.934.853**  
CAIXAS REAPROVEITADAS  
EM 2024



**2.461.036**  
CAIXAS REUTILIZÁVEIS  
COMPRADAS EM 2024



## MONITORAMENTO E TRANSPARÊNCIA

O Grupo Profarma realiza o acompanhamento contínuo das suas práticas de gestão de resíduos, garantindo que o processo de destinação final seja feito fora de suas dependências, por empresas licenciadas. Os resíduos gerados por avarias internas ou processos operacionais também são encaminhados de forma responsável para empresas especializadas.

Essas ações são comunicadas por meio de relatórios de sustentabilidade, que incluem indicadores de desempenho, avanços nas metas e exemplos de práticas bem-sucedidas, como o aumento da reutilização de embalagens e a redução da compra de caixas novas. Com isso, a Companhia reforça seu compromisso com a sustentabilidade e mantém um diálogo constante com *stakeholders*, promovendo o engajamento e a colaboração na construção de soluções sustentáveis.

**1.745 TONELADAS DE PRODUTOS  
FORAM ACEITAS PARA  
DEVOLUÇÃO E REUTILIZADAS OU  
RECICLADAS** (SASB HC-DI-410a.2).

Para maximizar os impactos positivos, a Companhia lançou iniciativas como a redução do uso de sacolas plásticas nas lojas da Rede d1000, superando a meta de redução, atingindo 9%. Como parte dessa ação, foi lançada uma sacola retornável de uma das marcas exclusivas da Rede d1000, promovendo a conscientização ambiental dos consumidores. A ampliação do uso de caixas plásticas retornáveis tem sido uma prioridade, visto que contribui para a redução de resíduos e promove impactos ambientais e sociais positivos. Essas iniciativas reforçam o compromisso com a sustentabilidade, otimizam recursos e incentivam práticas mais responsáveis em toda a cadeia de distribuição.

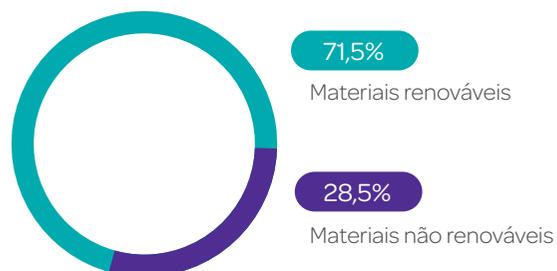
Em casos de impactos negativos reais, como o descarte inadequado ou a geração de resíduos perigosos, o Grupo Profarma toma medidas corretivas e cooperativas, garantindo a gestão adequada desses materiais e, quando necessário, trabalhando em conjunto com as autoridades competentes. O processo é sustentado por políticas rigorosas, como o sistema **First In, First Out (FIFO)**, que reduz perdas ao assegurar que os medicamentos mais próximos ao vencimento sejam os primeiros a serem utilizados ou distribuídos.

Como parte desse compromisso, a Companhia busca evitar a incineração desnecessária de itens próximos ao vencimento. Quando os produtos ainda estão em condições de uso, mesmo que apresentem pequenas avarias, eles são destinados para doação a ONGs parceiras do Instituto Profarma, fazendo com que produtos essenciais cheguem a quem mais precisa.

Em 2024, foi firmada uma parceria com a Nestlé para a doação de produtos alimentares com validade próxima ao vencimento à ONG Movimento de Mulheres, em São Gonçalo. A iniciativa possibilitou a doação de aproximadamente 1 tonelada do suplemento alimentar Mucilon, medida que beneficiou centenas de famílias no município de São Gonçalo e nas regiões vizinhas.

Essas ações reforçam o compromisso do Grupo Profarma com uma gestão sustentável de resíduos, combinando responsabilidade ambiental com impactos sociais positivos nas comunidades atendidas.

#### CONSUMO DE MATERIAIS POR TIPO - 2024

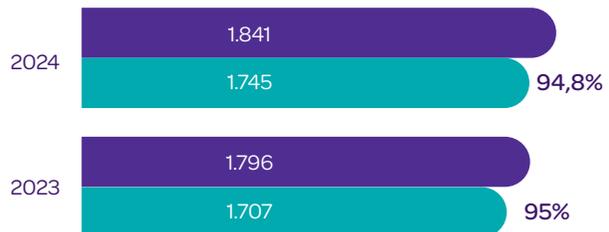


#### MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO (t)

GRI 301-1	2024	2023
Materiais renováveis		
Sacos de papel	136	132
Fita gomada	82	84
Caixa de papelão	1841	1796
Folha A4	88	78
Bobina Rede d1000	6	15
<b>Total</b>	<b>2.153</b>	<b>2.105</b>
Materiais não renováveis		
Lacre plástico	54	57
Gelo rígido	420	371
Fita adesiva	9	9
Filme <i>stretch</i>	145	53
Bobina plástica picotada	14	13
Etiquetas térmicas	12	8
Isopor (Centros de Distribuição + Rede d1000)	160	102
Sacola plástica (Rede d1000)	45	92
<b>Total</b>	<b>859</b>	<b>705</b>

PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS REAPROVEITADOS

GRI 301-3



Embalagens vendidas Embalagens reaproveitadas

RESÍDUOS RECUPERADOS POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-4

Tipo de resíduo	2024
Resíduos perigosos	
Operações de recuperação	0
Resíduos não perigosos	
Operações de recuperação	62
Total de resíduos recuperados	62

Nota: resíduos recuperados fora do Grupo Profarma.

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-5

Tipo de resíduo	2024
Resíduos perigosos	
Incineração com recuperação de energia	100
Aterro	8
Outras operações de destinação final	1
Incineração sem recuperação de energia	147
Resíduos não perigosos	
Incineração sem recuperação de energia	1
Total de resíduos destinados para disposição	257

RESÍDUOS GERADOS POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-3



Medicamentos Resíduos do grupo B

Nota: resíduos do Grupo B são resíduos de serviços de saúde contendo produtos químicos que podem apresentar risco à saúde pública ou ao meio ambiente.





Pilar Social

# Nosso time

GRI 2-7, 2-8, 2-30

Os resultados do Grupo Profarma são impulsionados pela dedicação e pelo espírito colaborativo de sua equipe, que vive os princípios da Cultura Viva. Em 2024, a Companhia contava com 8.458 colaboradores distribuídos por diversas regiões do Brasil, uma equipe formada por profissionais de diferentes origens e perfis e que compartilham um propósito comum: a busca contínua pela excelência e pelo aprimoramento dos negócios. Além do time de colaboradores, mais 614 profissionais relacionados a serviços administrativos contribuem para o negócio: 506 aprendizes, 81 estagiários e 27 profissionais contratados como pessoa jurídica (PJ).

Na Profarma Distribuição, as equipes são fundamentais para o atendimento, a prestação de serviços e o abastecimento de farmácias em todo o território nacional. Essas operações, que impactam mais de 23 milhões de pessoas, contam com o engajamento de colaboradores que atuam em campo e nos Centros de Distribuição, garantindo a integração dos processos e o alcance de resultados consistentes, sempre com foco na excelência operacional.

Um aspecto relevante na gestão de pessoas da Companhia é o fato de que 100% da força de trabalho está coberta por acordos de negociação coletiva, não incluindo estagiários, jovens aprendizes e PJs. Essa cobertura reflete a observância dos direitos trabalhistas por meio de negociações baseadas no diálogo, na conformidade legal e no respeito às boas práticas.



Com essas iniciativas, o Grupo Profarma demonstra que o **FORTALECIMENTO DO SEU TIME É UMA PRIORIDADE ESTRATÉGICA** para o crescimento sustentável da organização.



## EMPREGADOS PERMANENTES E EM JORNADA INTEGRAL E PARCIAL, POR GÊNERO E POR REGIÃO

GRI 2-7	2024		2023		2022	
	Permanentes Jornada integral	Permanentes Jornada parcial	Permanentes Jornada integral	Permanentes Jornada parcial	Permanentes Jornada integral	Permanentes Jornada parcial
Por gênero						
Homens	3.318	20	3.100	22	3.124	11
Mulheres	5.105	15	4.605	20	4.514	73
<b>Total</b>	<b>8.423</b>	<b>35</b>	<b>7.705</b>	<b>42</b>	<b>7.638</b>	<b>84</b>
Por região						
AL	49	0	50	0	56	0
BA	175	0	176	0	191	0
CE	0	0	0	0	2	0
DF	1351	32	1077	36	1.155	0
ES	218	0	142	0	149	0
GO	169	0	138	0	162	0
MG	317	0	326	0	311	0
MT	223	0	80	0	80	0
PB	46	0	52	0	53	0
PE	88	0	85	0	94	0
PR	200	0	197	0	205	0
RJ	4674	3	4.550	6	4.324	84
RN	41	0	41	0	44	0
RS	136	0	140	0	165	0
SE	42	0	41	0	23	0
SP	680	0	610	0	623	0
TO	14	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>8.423</b>	<b>35</b>	<b>7.705</b>	<b>42</b>	<b>7.638</b>	<b>84</b>

Nota: não há colaboradores com contrato temporário.

## EMPREGADOS PERMANENTES, DISCRIMINADOS POR GÊNERO E POR REGIÃO

GRI 2-7	2024		2023		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
AL	29	20	32	18	35	21
BA	85	90	82	94	85	106
CE	0	0	0	0	1	1
DF	417	966	380	733	409	746
ES	125	93	92	50	108	41
GO	82	87	64	74	86	76
MG	126	191	129	197	140	171
MT	66	157	17	63	14	66
PB	30	16	33	19	40	13
PE	51	37	50	35	61	33
PR	106	94	96	101	105	100
RJ	1.799	2.878	1.760	2.796	1.682	2.726
RN	27	14	25	16	26	18
RS	73	63	74	66	80	80
SE	31	11	33	8	16	7
SP	282	398	255	355	242	381
TO	9	5	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>3.338</b>	<b>5.120</b>	<b>3.122</b>	<b>4.625</b>	<b>3.135</b>	<b>4.587</b>

Nota 1: não há colaboradores com contrato temporário.

# Gestão do capital humano com diversidade, equidade & inclusão

GRI 3-3

Para o Grupo Profarma, o desenvolvimento sustentável dos negócios está diretamente relacionado à valorização do capital humano e de um ambiente inclusivo, seguro e favorável ao crescimento profissional.

A diversidade e a inclusão estão no centro dessa gestão. O Grupo Profarma implementa políticas e programas que garantem oportunidades iguais para colaboradores de diferentes origens, gêneros, idades e condições. Por meio de ações afirmativas e do estímulo à representatividade feminina, a Companhia contribui para a redução das desigualdades no ambiente de trabalho.

O desenvolvimento profissional é outro pilar estratégico. A Companhia investe continuamente em treinamentos, programas de capacitação e iniciativas voltadas ao aprimoramento das competências técnicas e comportamentais de seus colaboradores. Essas ações, realizadas tanto em ambiente presencial quanto virtual, permitem maior alcance e personalização das atividades de desenvolvimento.

No campo da **saúde e segurança no trabalho**, o Grupo Profarma adota uma abordagem preventiva e integrada. São realizados monitoramentos periódicos das condições de trabalho, além de treinamentos voltados para as normas de segurança e boas práticas operacionais. O cuidado com o bem-estar dos colaboradores inclui o suporte à saúde física e mental, com programas de acompanhamento psicológico e campanhas de promoção da qualidade de vida.

Programas como o **Seja Protagonista da Sua História** capacitam mulheres atendidas por ONGs parceiras do Instituto Profarma, com o objetivo de fortalecer sua inserção no mercado de trabalho e promover autonomia financeira. A iniciativa reforça o compromisso social do Grupo Profarma com a redução das desigualdades e o empoderamento feminino na sociedade.

Esse conjunto de práticas reflete a prioridade dada ao capital humano, a fim de fortalecer um



ambiente organizacional inclusivo, saudável e orientado ao crescimento pessoal e profissional. O reconhecimento recebido pela Companhia é um reflexo direto de seu compromisso com a valorização das pessoas, o que promove um círculo virtuoso de desenvolvimento e inovação.

## DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

GRI 405-1, 405-2, 406-1

A promoção da diversidade, equidade & inclusão (DE&I) no ambiente de trabalho é um dos pilares fundamentais que sustentam a construção de um espaço respeitoso, seguro e acolhedor. O compromisso com a DE&I reflete-se em diversas iniciativas estratégicas, como treinamentos promovidos pela Universidade Grupo Profarma (UGP), que abordam temas como gênero, raça, gerações, deficiência, religião e liderança inclusiva.

O canal de denúncias externo e independente oferece um espaço confidencial para que qualquer comportamento inadequado seja reportado, enquanto normas estabelecidas pelo Código de Conduta Ética e Protocolos de Gestão definem ações corretivas e preventivas, guiadas por uma matriz de consequências aprovada pelo Comitê de Ética.

Em 2023, foi ampliada a distribuição de uma cartilha de letramento a todos os colaboradores, oferecendo orientações claras sobre discriminação. Além disso, os líderes receberam uma cartilha específica para fomentar práticas de liderança inclusiva e criar um ambiente de segurança psicológica nas equipes. Essas ações repercutem em 2024, com um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso, com maior conscientização e redução de comportamentos discriminatórios.

Aliada ao Código de Conduta Ética, a Política de Diversidade, Equidade & Inclusão reforça a importância da igualdade de oportunidades e do combate ao preconceito. Para apoiar esse processo, consultorias especializadas capacitam líderes e *sponsors* sobre o tema, enquanto ações resultantes do Censo de DE&I de 2021 continuam em execução. Em 2024, a contratação de mulheres para os Conselhos da Rede d1000 e da Profarma Distribuição reafirmou o compromisso da Companhia com a diversidade nas decisões estratégicas.

Houve avanços também em outras iniciativas de diversidade e inclusão, com a realização de contratações afirmativas e a ampliação de projetos já existentes. Entre as ações promovidas em continuidade a anos anteriores, destaca-se o **Projeto Pixel**, cineclubes do Grupo Profarma, que, por meio da exibição de filmes de curta-metragem brasileiros, promoveu debates sobre diversidade religiosa, racismo e respeito às diferenças. Como resultado, observou-se um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso e maior engajamento dos colaboradores. Dos 25 casos de discriminação reportados, 18 foram apurados e solucionados, enquanto 7 seguem em investigação. Nos casos procedentes, medidas corretivas foram aplicadas de acordo com a matriz de consequências.

O monitoramento contínuo dessas iniciativas inclui diversos indicadores, como a quantidade de denúncias tratadas, a adesão aos treinamentos obrigatórios e

avaliações feitas nas reuniões periódicas do Conselho. O rastreamento é realizado por meio do Canal de Denúncias, do SAC e de treinamentos no *onboarding* de novos colaboradores. O **Programa Diversidade em Cena** reforça constantemente o tema por meio de campanhas institucionais, comunicações e reuniões, destacando que condutas discriminatórias não são toleradas e estão sujeitas a sanções.

Com protocolos claros, políticas bem definidas e práticas de monitoramento contínuo, a Companhia assegura a prevenção de reincidências e o fortalecimento da cultura de respeito. Ao integrar essas ações à estratégia organizacional, o Grupo Profarma avança na construção de um ambiente inclusivo e na disseminação de valores que beneficiam não apenas os colaboradores, mas também a sociedade.

### DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA

GRI 405-1

	2024		2023		2022	
	Número	%	Número	%	Número	%
Gênero						
Homens	19	76	18	85,71	17	89,47
Mulheres	6	24	3	14,29	2	10,53
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1	4	1	4,76	0	0
De 30 a 50 anos	5	20	5	23,81	3	15,79
Acima de 50 anos	19	76	15	71,43	16	84,21

## DIVERSIDADE DE EMPREGADOS POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1	2024		2023		2022	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Diretoria	79,5	20,5	80	20	79,55	20,45
Gerência	65,9	34,1	66,41	33,59	62,07	37,93
Gerência de lojas	23,3	76,7	22,46	77,54	25,97	74,03
Coordenação	49,3	50,7	57,75	42,25	42,42	57,58
Supervisão	70,9	29,1	71,86	28,14	69,57	30,43
Força de venda	71,6	28,4	71,82	28,18	70,44	29,56
Operacional de lojas	29,2	70,8	30,55	69,45	29,94	70,06
Supervisão de lojas	30	70	29,19	70,81	31,49	68,51
Analistas	40,8	59,2	41,72	58,28	42,06	57,94
Operacional	42,5	57,4	42,88	57,15	45,13	54,87
Total	39,47	60,53	40,30	59,70	40,59	59,40

## DIVERSIDADE DE EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1	2024			2023		
	< 30 anos (%)	30 a 50 anos (%)	> 50 anos (%)	< 30 anos (%)	30 a 50 anos (%)	> 50 anos (%)
Diretoria	2,56	38,46	58,97	2,86	40	57,14
Gerência	2,9	86,23	10,87	2,29	86,26	11,45
Gerência de lojas	11,45	83,59	4,96	10,17	84,75	5,08
Coordenação	1,33	89,33	9,33	5,63	84,51	9,86
Supervisão	15,5	78,29	6,2	14,72	78,35	6,93
Força de venda	10	72,97	17,03	9,39	73,33	17,27
Operacional de lojas	48,59	46,13	5,28	46,9	47,88	5,22
Supervisão de lojas	29,64	65,52	4,84	22,73	70,81	6,46
Analistas	28,65	67,74	3,61	26,48	69,97	3,55
Operacional	52,46	41,6	5,95	55,16	39,19	5,65
Total	41,92	51,81	6,27	42,18	51,56	6,26

## AS METAS INCLUEM ALCANÇAR 35% DE MULHERES E 30% DE PESSOAS PERTENCENTES A GRUPOS MINORIZADOS OCUPANDO CARGOS DE LIDERANÇA.

### PERCENTUAL DE COLABORADORES DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL (NEGROS – QUE ENGLOBA PARDOS E PRETOS)

GRI 405-1

Negros	2024	2023
Diretoria	38,5	22,86
Coordenação	49,3	47,89
Supervisão	57,8	55,41
Força de venda	46,2	45,76
Gerência	41,3	46,56
Gerência de lojas	62,2	63,14
Operacional de lojas	72,6	72,59
Supervisão de lojas	67,9	66,03
Analistas	59,4	60,06
Operacional	72,2	70,98

### PERCENTUAL DE COLABORADORES DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL (PCDs)

GRI 405-1

PCDs	2024	2023
Diretoria	0	0
Coordenação	0	0
Supervisão	0,78	0,87
Força de venda	0,27	0
Gerência	0	0
Gerência de lojas	0	0
Operacional de lojas	0,4	0,45
Supervisão de lojas	0,4	0,48
Analistas	0,39	0,3
Operacional	1,46	1,86

### PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS

GRI 405-2

	2024		2023	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Diretoria	0,68	0,61	0,88	0,88
Coordenação	0,93	0,92	0,90	0,90
Supervisão	0,98	0,96	1,04	0,99
Força de venda	0,95	0,93	0,96	1,00
Gerência	0,92	0,87	0,87	0,96
Gerência de lojas	1,01	1,00	0,99	0,97
Operacional de lojas	1,00	0,99	0,99	1,01
Supervisão de lojas	1,01	1,01	1,04	1,05
Analistas	0,90	0,91	0,89	0,91
Operacional	0,96	0,97	0,92	0,93

**Nota:** para o cálculo desse indicador, a Companhia considera todas as unidades operacionais. 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\$), a parte fixa mais a variável.

# Desenvolvimento profissional

GRI 404-1, 404-2, 404-3

O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é parte essencial da estratégia do Grupo Profarma, que investe em capacitação técnica e comportamental para preparar seus profissionais para os desafios do mercado. A **Universidade Grupo Profarma (UGP)** oferece uma plataforma de ensino a distância com cerca de 200 cursos, disponíveis para acesso a qualquer momento. Em 2024, foram contabilizados **6.635 acessos** e **74.535,75 mil horas de treinamento**, abrangendo temas como habilidades técnicas; inovação; ética; e diversidade, equidade & inclusão.

A Companhia complementa esse processo com programas estruturados, como o **Ciclo de Palestras**, focado em competências comportamentais, e o **Calendário de Saúde e Bem-Estar**, com rodas de conversa baseadas no cronograma do Ministério da Saúde. A **LIGA GP**, academia de liderança, oferece ações presenciais e *on-line* para o desenvolvimento de gestores, enquanto a **LIGA GP Encarregados** é dedicada à capacitação do primeiro nível de liderança nas operações dos Centros de Distribuição.

Já o **Programa Realce** incentiva o reconhecimento de colaboradores, enquanto o **Coaching** e a **Mentoria Externa** oferecem suporte personalizado para transições de cargo e desenvolvimento de executivos. O **Método**

**CABE**, implementado nas lojas, é um roteiro prático para garantir a excelência no atendimento aos clientes, enquanto o **Rota** é focado no roteiro de atendimento do ponto de vendas da Profarma Distribuição. Os **Fóruns de Operações e Vendas** apresentam conteúdos técnicos e motivacionais para melhorar resultados e engajamento. O **Planejamento Tático** envolve a apresentação de objetivos anuais, com a participação de palestrantes e equipes internas.

O **Onboarding**, por sua vez, proporciona uma integração completa de novos colaboradores à Companhia, com treinamentos sobre políticas, processos internos e ferramentas de trabalho. Para colaboradores em transição de carreira, o Grupo Profarma oferece benefícios, como extensão de plano de saúde, *outplacement* com consultoria especializada e bônus de saída.

Em 2024, o **Ciclo de Gente** foi ampliado, beneficiando mais de 400 analistas juniores, plenos, seniores e especialistas, com *feedbacks* contínuos e oportunidades de desenvolvimento.

O **Programa Profissa**, voltado a estagiários, oferece plano de desenvolvimento e mentorias. Em 2024, **21 estagiários** participaram em 21 áreas, somando

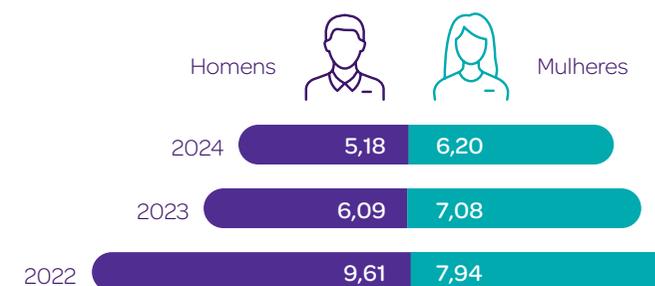
mais de **634 horas de treinamento**, e **7 efetivações** foram realizadas. Ao longo do ano, o programa se expandiu, capacitando estudantes para assumirem cargos de farmacêuticos após a graduação.

Com foco na filosofia LEAN\*, o **Programa TER** está em constante evolução. Em 2024, o eixo "T" (Treinar) capacitou multiplicadores técnicos, enquanto o eixo "E" (Evoluir) discutiu com líderes as oportunidades de desenvolvimento e destaques nas operações. O eixo "R" (Reconhecer), por sua vez, foi consolidado, dando visibilidade aos colaboradores que se destacam e promovendo o reconhecimento como parte da melhoria contínua.

\* Metodologia de gestão que visa à redução de desperdícios e à melhoria contínua de processos.

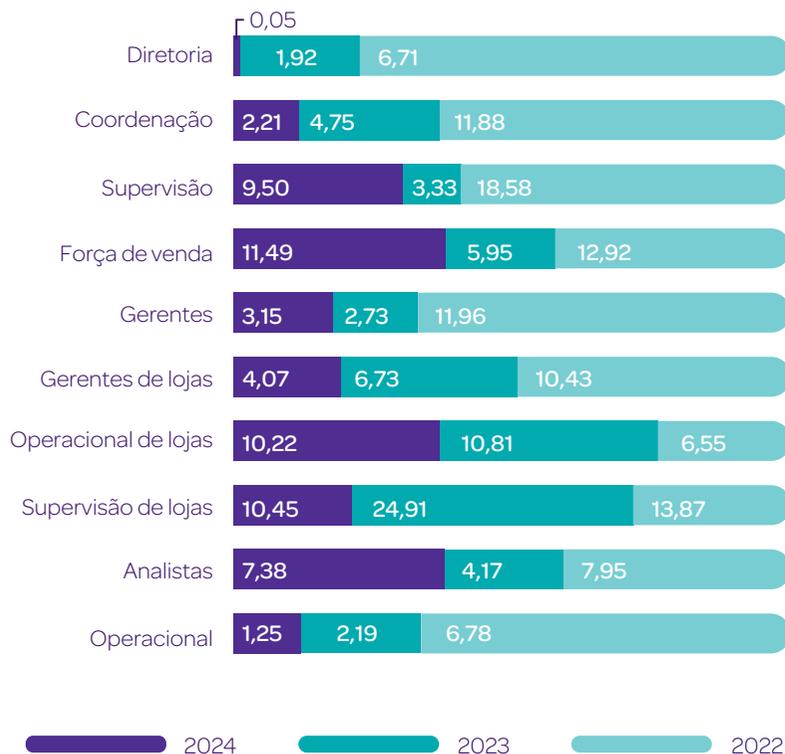
## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR COLABORADOR, POR GÊNERO

GRI 404-1



MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

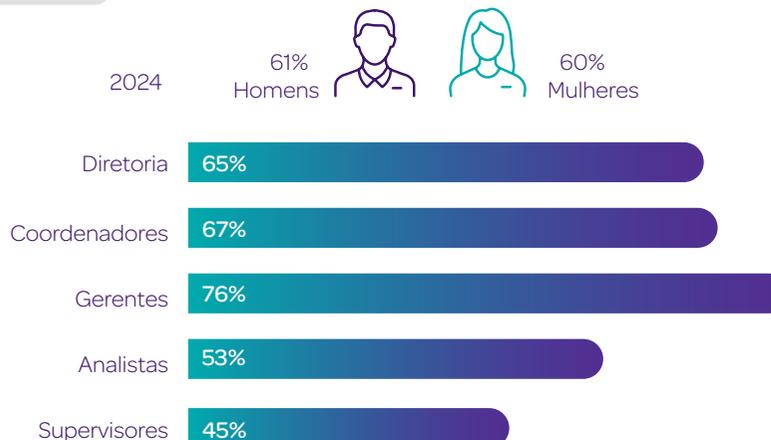
GRI 404-1



Em 2024, seguindo a rota de expansão no varejo farmacêutico e na consolidação de práticas inovadoras nos CDs, o Grupo Profarma promoveu mais uma vez o Ciclo de Gente, sua avaliação anual dos colaboradores. O processo inclui a preparação da liderança para conduzir as avaliações 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 também a análise de pares, gestores, clientes internos e liderados. Além de ser um critério para promoções, essa avaliação ampara a Companhia no mapeamento de potenciais sucessores para os *pipelines* de liderança, auxilia os gestores na decisão de destinar os projetos certos para as pessoas certas e fortalece a cultura do reconhecimento.

PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

GRI 404-3



# Práticas de emprego

GRI 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 407-1, 410-1

O Grupo Profarma adota práticas de emprego baseadas na conformidade legal, no respeito aos direitos dos colaboradores e na promoção de um ambiente de trabalho justo e inclusivo. O pagamento de salários é realizado em alinhamento com a legislação vigente e as normas estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), garantindo que todos os colaboradores recebam, no mínimo, o salário-mínimo nacional. Exceções se aplicam apenas a colaboradores em regime de jornada parcial, cujos salários são proporcionais às horas trabalhadas. Durante o período do relatório, **603 colaboradores** receberam valores proporcionais, sendo **584** da área operacional e **19** das operações de lojas.

Além disso, a Companhia oferece um pacote abrangente de benefícios, extensivo a todos os colaboradores, independentemente do regime de trabalho, respeitando tanto a legislação quanto as políticas internas. Antes da implementação de mudanças operacionais significativas, a alta liderança avalia os impactos e define estratégias de comunicação adequadas para garantir uma transição eficaz e alinhada aos objetivos organizacionais.

A segurança e o respeito aos direitos humanos também são prioridades para o Grupo Profarma. Todos os profissionais

de segurança, internos ou terceirizados, recebem treinamento específico em direitos humanos, reforçando o compromisso da Companhia com práticas responsáveis.

Na gestão de fornecedores, o Grupo Profarma assegura que a maioria adote a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as CCTs como base para suas políticas trabalhistas. Os reajustes contratuais com esses fornecedores são feitos com base nas cláusulas contratuais e nas atualizações das CCTs, promovendo uma gestão de pessoas alinhada aos padrões estabelecidos.

Essas práticas reforçam o compromisso do Grupo Profarma com a valorização de seus colaboradores, o cumprimento das normas legais e o fortalecimento de relações de trabalho justas e sustentáveis ao longo de toda a cadeia de valor.

A política de universalização do Programa de Participação nos Resultados (PPR) para todos os colaboradores sem outra remuneração variável foi mantida em 2024, fortalecendo o senso de pertencimento entre os profissionais. Paralelamente, a Companhia implementou uma mudança significativa na estrutura de renda variável para a equipe de vendas, ajustando a política para alinhar-se ao mercado e aos desafios específicos de cada integrante do time.

O GRUPO PROFARMA VALORIZA  
RELAÇÕES DE TRABALHO JUSTAS,  
INCLUSIVAS E ALINHADAS AOS  
DIREITOS DOS COLABORADORES,  
PROMOVENDO UM AMBIENTE SEGURO  
E RESPEITOSO PARA TODOS.



## NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES

## POR GÊNERO

GRI 401-1	2024			2023	
	Número médio de empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação (%)	Novas contratações	Taxa de contratação (%)
Homens	3.174	1.950	61,45	1.408	45,10
Mulheres	4.776	3.117	65,27	2.232	48,26
Total	7.950	5.067	63,74	3.640	46,99

## POR FAIXA ETÁRIA

GRI 401-1	2024			2023	
	Número médio de empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação (%)	Novas contratações	Taxa de contratação (%)
Abaixo de 30 anos	3.119	3.076	98,64	2.269	69,45
30 a 50 anos	4.297	1.842	42,87	1.297	32,50
Acima de 50 anos	534	149	27,93	74	15,74
Total	7.950	5.067	63,74	3.640	46,99

## POR REGIÃO

GRI 401-1	2024			2023	
	Número médio de empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação (%)	Novas contratações	Taxa de contratação (%)
AL	48	29	60,42	17	34,00
BA	167	114	68,26	101	57,39
DF	1.228	1.033	84,12	585	52,56
ES	178	272	152,81	90	63,38
GO	155	208	134,19	129	93,48
MG	312	356	114,1	268	82,21
MT	155	367	236,77	80	100,00
PB	46	23	50,00	11	21,15
PE	83	47	56,63	19	22,35
PR	195	143	73,33	127	64,47
RJ	4.523	1.850	40,90	1.776	38,98
RN	40	9	22,50	16	39,02
RS	136	96	70,59	92	65,71
SE	42	3	7,14	4	9,76
SP	632	509	80,54	325	53,28
TO	10	8	80,00	0	0
Total	7.950	5.067	63,74	3.640	46,99

**Nota 1:** a taxa de novas contratações = contratações por gênero, faixa etária ou região ÷ média total de empregados por gênero, faixa etária ou região durante o período × 100.

## NÚMERO TOTAL DE DESLIGAMENTOS E TAXA DE ROTATIVIDADE POR REGIÃO

## POR GÊNERO

GRI 401-1	2024			2023	
	Número médio de empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Homens	3.174	1.621	51,07	1.307	41,86
Mulheres	4.776	2.428	50,84	1.966	42,51
Total	7.950	4.049	50,93	3.273	42,25

## POR FAIXA ETÁRIA

GRI 401-1	2024			2023	
	Número médio de empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Acima de 50 anos	534	156	28,73	1.868	57,16
30 a 50 anos	4.297	1.672	38,91	1.319	33,02
Abaixo de 30 anos	3.119	2.221	71,21	86	17,73
Total	7.950	4.049	5,93	3.273	42,25

**Nota:** taxa de rotatividade = total desligamentos por gênero; faixa etária ou região ÷ média total de empregados por gênero, faixa etária ou região durante o período × 100.

## POR REGIÃO

GRI 401-1	2024			2023	
	Número médio de empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
AL	48	28	58,33	22	44
BA	167	97	58,08	100	56,82
CE	0	0	0	10	0
DF	1.228	722	58,79	552	49,6
ES	178	192	107,87	92	64,79
GO	155	179	115,48	132	95,65
MG	312	346	110,90	242	74,23
MT	155	231	149,03	78	97,5
PB	46	23	50,00	12	23,08
PE	83	38	45,78	19	22,35
PR	195	132	67,69	128	64,97
RJ	4.523	1.541	34,07	1.443	31,67
RN	40	8	20,00	18	43,9
RS	136	96	70,59	110	78,57
SE	42	4	9,52	4	9,76
SP	632	412	65,19	321	52,62
TO	10	0	0	0	0
Total	7.950	4.049	50,93	3.273	42,25

## LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE POR GÊNERO

GRI 401-3	2024	2023
Número de colaboradores		
Homens	3.338	3.122
Mulheres	5.120	4.625
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade por gênero		
Homens	-	-
Mulheres	101	97
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade por gênero (incluem empregadores que tiraram licença no ano anterior e voltaram em 2024)		
Homens	-	-
Mulheres	146	97
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados por doze meses		
Homens	-	-
Mulheres	103	57
Taxa de retenção		
Homens	-	-
Mulheres	70,5%	58,76%

**Nota 1:** não foram reportados os afastamentos por licença-paternidade, pois não existe registro no sistema, diferentemente do que acontece com o afastamento por licença-maternidade.

**Nota 2:** dados incompletos para o cálculo da taxa de retorno; por isso, a ausência dela nesta tabela.





# Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho (tema relevante)

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

A saúde, a segurança e a qualidade de vida no trabalho são pilares fundamentais para garantir o bem-estar dos colaboradores e a excelência das operações. Para isso, a Companhia adota programas estruturados, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), integrando a gestão de riscos e a prevenção de acidentes ao cotidiano das atividades. Embora a Companhia ainda não disponha de um sistema formal de gestão em saúde – entendido como uma plataforma informatizada que integre processos como agendamento, controle de atendimentos e rastreamento de consultas –, suas iniciativas vão além das exigências legais, promovendo um ambiente de trabalho seguro, saudável e alinhado às melhores práticas de prevenção e cuidado.

A identificação de riscos e a análise de incidentes no ambiente de trabalho são realizadas por meio de relatórios no aplicativo Moki, utilizando metodologias como os **5 Porquês** e o **Diagrama de Ishikawa** para identificar

causas-raiz e propor ações corretivas e preventivas. Os colaboradores têm o direito de recusa ao trabalho em condições de risco, conforme estabelecido na NR-1.

A saúde ocupacional é promovida por meio de exames médicos periódicos, gestão de atestados e licenças, campanhas de bem-estar e auditorias regulares. Treinamentos obrigatórios, como os previstos nas NRs 35 e 10, são realizados de acordo com os riscos das atividades. Os terceiros contratados também passam por essa preparação na fase de contratação, a fim de garantir alinhamento às normas de segurança.

Iniciativas como o **Programa Bem-Estar**, lançado em novembro de 2023 nos Centros de Distribuição, têm foco na criação de ambientes de trabalho mais confortáveis e funcionais, com melhorias estruturais em refeitórios, banheiros e salas de descanso. Em 2024, o programa continuou sendo implementado, buscando melhorar o engajamento e a produtividade das equipes.

Além disso, o bem-estar emocional segue como uma prioridade para a Companhia. Em 2024, foi implementada a plataforma Zenklub, que oferece acesso a diversos profissionais especializados, incluindo psicólogos, terapeutas, nutricionistas e *coaches* de carreira. O programa disponibiliza gratuitamente quatro consultas psicológicas mensais para os colaboradores e um subsídio de 40% para seus dependentes. Nos primeiros sete meses, foram realizadas 3.177 consultas, evidenciando o impacto positivo da iniciativa. Complementando esse suporte, o Programa de Apoio Pessoal (PAP) disponibiliza atendimento psicológico gratuito adicional por telefone para colaboradores, cônjuges e filhos.

A prevenção de acidentes é realizada por meio de um inventário contínuo de riscos no PGR, com a implementação de medidas preventivas para minimizar ocorrências. Durante o período de relato, não foram registrados casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória ou óbitos relacionados ao trabalho.

O monitoramento e rastreamento das medidas adotadas utilizam indicadores de desempenho, com metas de redução de acidentes com afastamentos e do índice de absenteísmo. Em 2024, a meta de reduzir em 50% os acidentes com afastamento (acidentes de trabalho com consequência grave, exceto óbitos) reforça o compromisso com a melhoria contínua das condições de trabalho, promovendo um ambiente mais seguro e produtivo.

### ACIDENTES DE TRABALHO COM EMPREGADOS (NÃO INCLUI TERCEIROS)

GRI 403-9	2024	2023	2022
Número de horas trabalhadas	7.346.357,45	DND	DND
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	12	12
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave	0	1,51	2,2
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	140	101	54
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	19,06	12,73	9,9

**Nota 1:** os tipos de acidentes de trabalho mais comuns em 2024 foram quedas de mesmo nível. O cálculo de índice de acidentes foi feito com base no seguinte cálculo: número de acidentes + número de horas trabalhadas x 1.000.000.



# Gestão e relacionamento com o cliente

GRI 3-3

Um relacionamento sólido e uma experiência positiva para os clientes são aspectos fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade das operações. A Companhia busca continuamente aprimorar seus processos e canais de atendimento, assegurando uma comunicação consistente e eficaz. Os objetivos estratégicos incluem o aumento da satisfação e da retenção de clientes, a redução do tempo de resolução de problemas e a personalização das interações com base no histórico de compras. Por meio de um atendimento multifuncional e integrado, os clientes têm acesso a suporte por diversos canais, como telefone, *site*, *e-mail* e redes sociais, o que facilita a resolução de suas necessidades de maneira eficiente.

A adesão ao Código de Conduta Ética, às políticas de DE&I e ao Protocolo Padrão de Contato com o Cliente assegura que todos os colaboradores compreendam as normas de atendimento e promovam uma atuação responsável. O método CUBE (Circular, Atender, Buscar, Eternizar) e o Programa de Relacionamento Operacional com Foco no Atendimento (PROFA) são fundamentais para fortalecer o relacionamento com os clientes, visto que proporcionam um atendimento

padronizado, mas flexível, garantindo qualidade e eficiência tanto nas interações B2C quanto B2B.

Para prevenir ou mitigar impactos negativos, a Companhia adota diversas medidas, como o mapeamento de riscos, o treinamento contínuo de colaboradores e o monitoramento por meio de indicadores de *performance*. Os desvios são corrigidos com planos de ação específicos, auditorias internas e avaliações realizadas por clientes ocultos. A comunicação assertiva, com informações claras sobre políticas, preços e prazos, reforça a transparência nas interações com os clientes.

Já para maximizar os impactos positivos, ferramentas como gestão de relacionamento com o cliente (CRM) e programas de fidelidade são utilizados para personalizar ofertas e comunicações, aumentando a relevância das interações. O treinamento por meio dos métodos CUBE e PROFA capacita equipes B2C e B2B, proporcionando um atendimento eficaz e adaptado às necessidades específicas de cada cliente. A diversificação das formas de pagamento, incluindo Pix e carteiras digitais, também contribui para uma melhor experiência.



Quando ocorrem impactos negativos reais, a Companhia adota medidas corretivas imediatas, priorizando os desvios de acordo com seu impacto no negócio e assegurando uma comunicação transparente. Um plano de gerenciamento de crises é ativado, juntamente com um monitoramento pós-reparação, a fim de evitar reincidências e preservar a confiança dos clientes.

O rastreamento da eficácia das medidas é feito por meio de auditorias internas, acompanhamento de indicadores, como *net promoter score* (NPS) e tempo médio de solução de chamados (SLA), pesquisas de satisfação e relatórios de desempenho. Canais de comunicação, como o SAC da Rede d1000 e a Central de Atendimento Profarma (CAP), são constantemente

monitorados para garantir o cumprimento dos objetivos de qualidade e eficiência. Além disso, a metodologia do cliente oculto é utilizada como uma ferramenta de avaliação imparcial, fornecendo *insights* valiosos que contribuem para ajustes e melhorias nos processos.

Os aprendizados incorporados nas políticas e procedimentos operacionais incluem a melhoria contínua dos sistemas de CRM, a fim de personalizar interações e aumentar a eficácia da comunicação, a expansão dos programas de fidelidade e o aprimoramento dos canais de atendimento *omnichannel*. Os programas de capacitação foram ajustados com base no *feedback* dos clientes, promovendo um atendimento mais ágil, empático e eficaz.

Com essas práticas integradas, a organização fortalece sua capacidade de antecipar riscos, solucionar problemas de forma rápida e proporcionar experiências positivas, contribuindo para a fidelização dos clientes e a manutenção de uma reputação sólida no mercado.

#### INDICADORES DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

	Planejado para 2024 (%)	Realizado em 2024 (%)
% de atendimentos dentro do prazo (SLA)	90,00%	91,11%
Percentual de solução	97,00%	97,42%
Nível de serviço	95,00%	87,83%
Reclame Aqui	7,55%	5,33%
<i>Net promoter score</i> (NPS)	80,00%	78,40%
Central de Atendimento Profarma (CAP) (0800, WhatsApp e chatbot)	78,75%	82,62%
Sistema Integrado de Chamados (SIC)	90%	94,58%



# Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais

GRI 3-3, 201-1, 202-2, 203-1, 203-2, 204-1, 413-1

O desenvolvimento das comunidades onde atua faz parte da estratégia integrada do Grupo Profarma, em conformidade com as diretrizes da Política de Sustentabilidade. Sua estratégia de impacto social está alinhada à agenda ESG e à materialidade, orientando as iniciativas voltadas ao desenvolvimento socioeconômico. O Instituto Profarma é a base da agenda social da Companhia, com iniciativas que promovem o protagonismo feminino, a segurança alimentar e a qualificação profissional.

Em 2024, um dos destaques foi a abertura de um novo Centro de Distribuição no Mato Grosso (MT), que ampliou a capacidade logística da Rede d1000 e impulsionou a geração de renda e empregos na região. Com foco na inclusão, o CD apresenta um alto percentual de mulheres na equipe e prioriza a contratação de mão de obra local, fortalecendo a economia regional.

Além disso, a expansão de lojas em Estados como RJ, GO, MT e no DF resultou na criação de cerca de 500 novos postos de trabalho, evidenciando o compromisso da Companhia com o desenvolvimento socioeconômico nas áreas onde está presente.



# O Instituto Profarma

Com 18 anos de trajetória, o Instituto Profarma desenvolve projetos voltados para o crescimento de pessoas e comunidades, conectando colaboradores, fornecedores e voluntários. Em 2024, contou com a participação de mais de 500 voluntários e realizou diversas ações:



**Volta às aulas:** distribuição de *kits* escolares no RJ e DF para colaboradores e instituições.



**Segurança alimentar:** doação mensal de mais de 6 toneladas de cestas básicas para 15 instituições no RJ.



**Campanha de doação de leite:** arrecadação de 1 tonelada, beneficiando mais de 2,5 mil famílias.



**Empreendedorismo feminino:** programa de protagonismo feminino (Seja Protagonista da Sua História) que formou a 4ª turma em 2024, totalizando mais de 250 mulheres capacitadas.



**Qualificação profissional:** em 2024, a Drogasmil, em parceria com a ONG Anjos da Tia Stellinha e o Grupo Boticário, patrocinou um espaço de capacitação profissional, formando 400 mulheres ao longo do ano.

EM 2024, O INSTITUTO  
PROFARMA ATINGIU A MARCA DE

**270 MIL PESSOAS  
IMPACTADAS**

POR MEIO DE SUAS AÇÕES SOCIAIS

NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS,

**+ DE 500 MIL  
PESSOAS**

**FORAM BENEFICIADAS**

EM DIFERENTES FRENTE DE ATUAÇÃO

A COMPANHIA TAMBÉM REALIZOU A

**DOAÇÃO DE MAIS DE**

**36 MIL ITENS  
ESSENCIAIS,**

REFORÇANDO SEU COMPROMISSO COM O

**DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A**

**REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**



## PARCERIAS ESTRATÉGICAS

O Instituto Profarma tem ampliado sua atuação social por meio de parcerias estratégicas com a indústria, fortalecendo iniciativas de assistência, desenvolvimento e empoderamento de comunidades em situação de vulnerabilidade. A Companhia consolidou parcerias com 74 indústrias, potencializando o alcance de projetos voltados à inclusão social e ao desenvolvimento comunitário.

### As parcerias com indústrias e organizações reforçam o impacto positivo das ações sociais

- **Nestlé:** doação de 1 tonelada de alimentos para a ONG Movimento de Mulheres, em São Gonçalo.
- **Grupo Boticário:** o curso Empreendedoras da Beleza formou 32 maquiadoras, com fornecimento de materiais para o início da carreira.
- **L'Oréal:** com o projeto Stand Up, foram realizados treinamentos sobre enfrentamento ao assédio nas ruas, beneficiando 788 pessoas.
- **Kimberly Clark e Intimus:** campanha de dignidade menstrual, com palestras e distribuição de produtos.
- **Sanofi/Opela:** a campanha Compra e Doa de enterogermina forneceu três filtros de água coletivos para comunidades na Amazônia.

### Impacto social positivo

## O GRUPO PROFARMA MANTÉM PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES COMO:

**Fundação Abrinq:** conquista do Selo Empresa Amiga da Criança, a partir das ações de combate ao trabalho infantil e à exploração sexual.

**Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF):** desde 2019, a parceria promove a captação de microdoações nas lojas da Rede d1000. É um projeto que evidencia o compromisso da Companhia com o fortalecimento de políticas públicas municipais voltadas para crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade na Amazônia e no semiárido. Em 2024, foram repassados ao Fundo R\$ 4 milhões, totalizando R\$ 14 milhões desde o início da campanha, o que beneficiou mais de 25 milhões de crianças e adolescentes.

**ONG Doutores do Mundo:** com o compromisso de levar saúde a quem mais necessita, em 2024, o Instituto Profarma se tornou parceiro estratégico da ONG Doutores do Mundo. A ONG é formada por médicos, dentistas, enfermeiros e psicólogos voluntários, que realizam expedições para atendimentos multiprofissionais em comunidades socialmente vulneráveis. Cada expedição é cuidadosamente planejada, iniciando com a articulação com a rede pública de saúde local e o mapeamento das necessidades de cada região. Desde o início da parceria, mais de 29.000 atendimentos médicos foram realizados em 8 estados.

Além disso, o Instituto Profarma, em parceria com a Huggies, lançou uma *ecobag* exclusiva para clientes que doassem acima de R\$ 20 ao UNICEF, iniciativa que engajou mais de 3 mil pessoas. Com a meta de beneficiar 350 mil pessoas nos próximos três anos, o Grupo Profarma reafirma seu compromisso com o desenvolvimento sustentável das comunidades ao promover inclusão social, oportunidades econômicas e fortalecimento das parcerias estratégicas.



# Pilar de Governança

# Governança corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

A estrutura de governança do Grupo Profarma está em conformidade com a Lei das Sociedades por Ações, o Estatuto Social, o Regulamento do Novo Mercado da B3 e os regimentos internos específicos de cada órgão. Essa estrutura robusta assegura transparência, eficiência na tomada de decisões e conformidade com as melhores práticas de governança.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

É o órgão colegiado responsável por estabelecer diretrizes estratégicas e supervisionar as operações da Diretoria. O Conselho é formado por 9 membros, dos quais quatro são independentes. O mandato é de 2 anos, com possibilidade de reeleição.

A Companhia também possui um Comitê de Auditoria estatutário ligado ao Conselho, formado por dois conselheiros independentes e um membro especialista externo.

O Conselho pode formar comitês de assessoramento, como o **Comitê de Inovação e Transformação Digital** e o **Comitê de Pessoas**, que auxiliam na condução de temas específicos.

### As principais responsabilidades do Conselho de Administração incluem:

-  Estabelecer diretrizes gerais para os negócios.
-  Aprovar e revisar os planos de negócios e investimentos.
-  Avaliar e gerenciar os impactos econômicos, ambientais e sociais das operações da Companhia.
-  Garantir que todas as reuniões sejam registradas em atas para assegurar transparência e rastreabilidade das decisões.

## MEMBROS DO CONSELHO DO GRUPO 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 IN RAFAEL TEIXEIRA**  
Membro do Conselho de Administração  
+ Conselho da Rede d1000
  - 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
- EX** Exerce função executiva
  - EX** Não exerce função executiva
  - IN** É independente
  - IN** Não é independente
  - +** Cargos em outros órgãos da própria organização

Além disso, o Conselho realiza reuniões ordinárias ao menos dez vezes por ano e reuniões extraordinárias sempre que necessário. Durante essas reuniões, a Diretoria apresenta relatórios executivos detalhados, assegurando a avaliação contínua dos resultados.

Modelo de supervisão:

- Relatórios periódicos apresentados pela Diretoria.
- Avaliação de *gaps* e oportunidades de melhoria.
- Acompanhamento contínuo e revisão da eficácia das iniciativas de sustentabilidade.

A Política de Indicação de Membros do Conselho e da Diretoria Estatutária, aprovada em fevereiro de 2022, define os critérios e procedimentos para a seleção dos membros do Conselho. O processo busca garantir a diversidade, considerando conhecimentos técnicos, experiências profissionais e acadêmicas, comportamentos, aspectos culturais, gênero e faixa etária.

Critérios específicos para os membros:

- Alinhamento aos valores e à Cultura Viva.
- Comprometimento com o Código de Conduta Ética.
- Experiência profissional, acadêmica e técnica.
- Análise de integridade (*background check*).

## A POLÍTICA ESTÁ DISPONÍVEL PUBLICAMENTE NOS SITES DA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM)

<https://sistemas.cvm.gov.br/>

## E DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES DA COMPANHIA.

<https://ri.profarma.com.br/>



## REPRESENTATIVIDADE FEMININA – GRUPO PROFARMA POSSUI SELO WOMEN ON BOARD (WOB)

GRI 3-3 – GESTÃO DO CAPITAL HUMANO COM DIVERSIDADE, EQUIDADE E GÊNERO

A presença de duas mulheres no Conselho de Administração do Grupo Profarma reflete o compromisso da empresa com a diversidade e a promoção da representatividade feminina, pilares fundamentais de sua estratégia ESG.

O selo Women on Board (WOB), uma iniciativa apoiada pela ONU Mulheres, reconhece empresas com, pelo menos, duas conselheiras efetivas e reforça o

papel da diversidade de gênero como uma alavanca estratégica para a inovação e a tomada de decisões mais inclusivas no ambiente corporativo.

Na Rede d1000, há o planejamento de incluir uma segunda representante feminina nos próximos anos, o que garantirá a elegibilidade ao selo WOB.

**Meta:** aderir ao selo WOB na Rede d1000.

O Grupo Profarma assegura diversas medidas para aprimorar o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento. Essas ações visam a fortalecer a governança corporativa e garantir decisões estratégicas mais assertivas.

As principais iniciativas incluem:

- Acesso a informações atualizadas, que permitem a análise de tendências e impactos nos âmbitos econômico, social e ambiental.
- Engajamento constante da liderança, promovendo maior integração e alinhamento estratégico entre os tomadores de decisão.
- Avaliação de desempenho, para garantir que os membros do Conselho e dos comitês tenham suas competências analisadas e aprimoradas regularmente.
- Participação em comitês e grupos de trabalho especializados, possibilitando discussões aprofundadas sobre temas técnicos e estratégicos.

### Comitê de Auditoria

É composto por 3 membros independentes, sendo um deles com reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária, nos termos da regulamentação editada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). O Comitê é responsável por assessorar o Conselho de Administração, devendo avaliar, monitorar e controlar: (i) os serviços de auditoria independente; (ii) a qualidade das informações contábeis da Companhia; (iii) as atividades da auditoria interna e da área de controles internos da Companhia; (iv) as exposições de risco e a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos da Companhia; e (v) os sistemas de integridade/conformidade (compliance) adotados pela Companhia, incluindo o canal de denúncias. Além disso, também realizam as transações com partes relacionadas.

### Diretoria e Conselho Fiscal

**Diretoria:** responsável pela administração geral dos negócios e pela representação legal da Companhia nos atos associados às suas operações, exceto aqueles sob responsabilidade do Conselho de Administração.

**Conselho Fiscal:** atua de forma independente, com 3 a 5 membros efetivos e igual número de suplentes, eleitos pela Assembleia Geral. Suas funções incluem:

- Fiscalizar os atos da administração.
- Revisar as demonstrações financeiras.
- Emitir pareceres para a Assembleia Geral.

O CONSELHO FISCAL ASSEGURA A CONFORMIDADE COM AS NORMAS LEGAIS E ESTATUTÁRIAS E GARANTE QUE OS INTERESSES DOS ACIONISTAS SEJAM PROTEGIDOS.



## PAPEL DA GOVERNANÇA NA GESTÃO ESG

GRI 2-23

A evolução na agenda ESG está diretamente ligada à robusta estrutura de governança corporativa do Grupo Profarma. O Conselho de Administração desempenha um papel central no monitoramento dos indicadores ESG e na supervisão dos impactos da Companhia na economia, no meio ambiente e na sociedade.

Para apoiar essa jornada, a empresa criou um grupo interno, formado por membros da Diretoria de ESG, CFOs da Profarma Distribuição e da Rede d1000, bem como membro de RI e de *Compliance*. Esse grupo foi estruturado para garantir adequação às normas regulatórias, como a Resolução 193 da CVM, e integrar as práticas ESG ao modelo de negócios.



### POLÍTICAS QUE ORIENTAM A ATUAÇÃO ESG

- Código de Conduta Ética.
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.
- Política de Sustentabilidade.
- Política Antissuborno e Anticorrupção.

### PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO NA GESTÃO ESG

- Avaliar riscos e impactos econômicos, financeiros, sociais e ambientais.
- Monitorar indicadores de desempenho sustentável.
- Estabelecer diretrizes gerais e revisar periodicamente os planos de negócios e investimentos.



Todas as decisões e revisões realizadas pelo Conselho de Administração são documentadas em atas, reforçando o compromisso com a transparência.

## AVALIAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

O Grupo Profarma adota processos estruturados para avaliar o desempenho do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e do Diretor-presidente, com o objetivo de identificar deficiências e promover melhorias contínuas na governança corporativa. Esse processo é regido pela Política de Avaliação do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do CEO, aprovada em 14 de dezembro de 2021.

As avaliações são realizadas anualmente e incluem:

- Mensuração do desempenho coletivo dos órgãos de governança.
- Identificação de oportunidades de melhoria na atuação dos administradores.
- Garantia de alinhamento das práticas de governança às estratégias organizacionais e aos objetivos ESG.

Os resultados das avaliações são consolidados pela Diretoria de Cultura & Gestão de Gente (CGG), que apresenta sugestões de planos de ação nas reuniões subsequentes do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento.

### Identificação de *gaps* e ações corretivas

Nas reuniões ordinárias do Conselho de Administração, a apresentação de relatórios executivos detalhados pela Diretoria permitem a análise dos resultados das avaliações, a identificação de *gaps* e a implementação de ações corretivas, a fim de aprimorar continuamente a governança da Companhia.



## REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20, 2-21

A política de remuneração tem como objetivo principal alinhar os interesses dos administradores aos objetivos estratégicos da Companhia, seguindo as melhores práticas de mercado. Aprovada pelo Conselho de Administração, essa política estabelece uma estrutura de remuneração fixa e variável, garantindo transparência e conformidade com as normas legais.

A remuneração dos altos executivos pode ser composta pelos seguintes componentes:

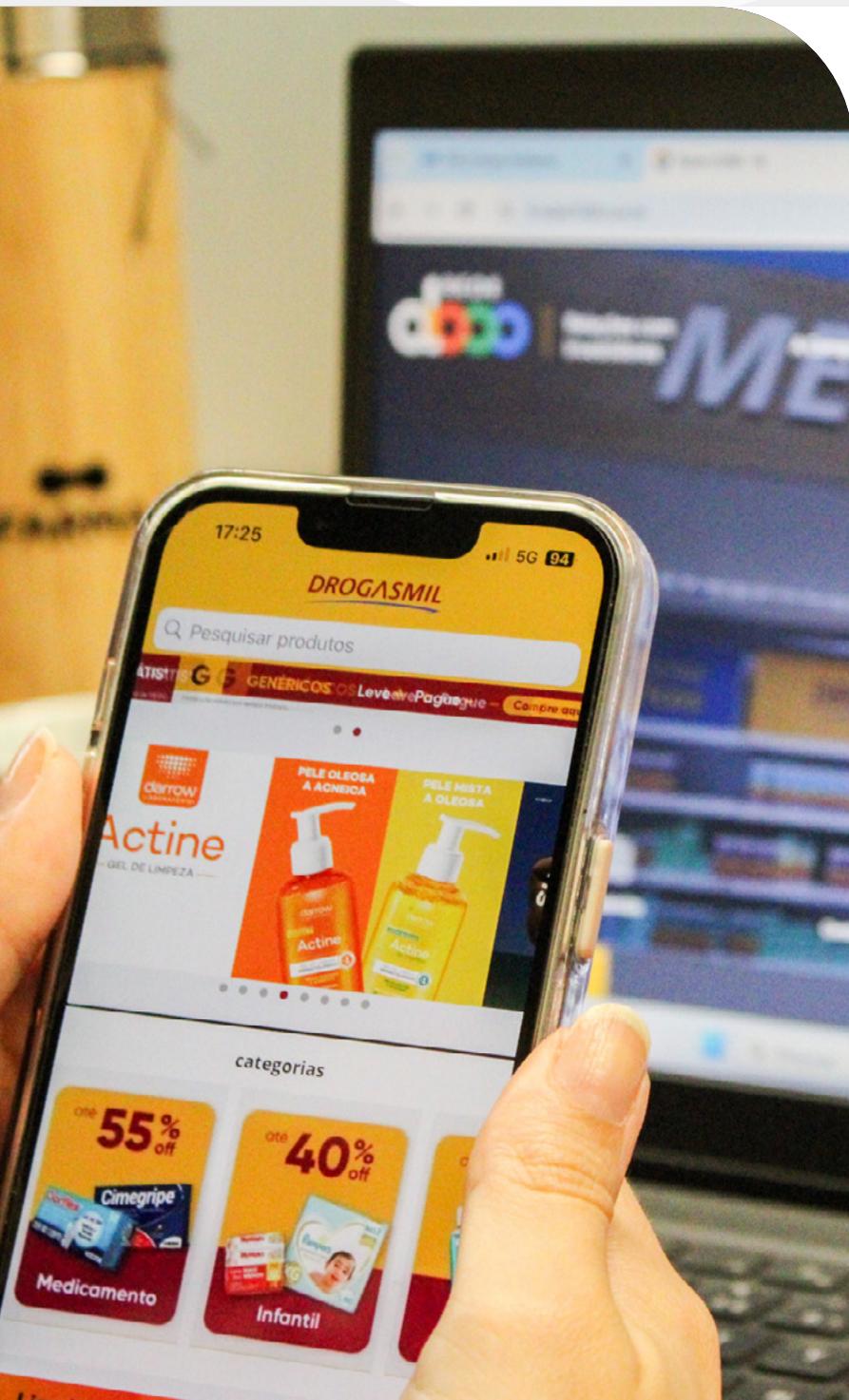
- **Remuneração fixa:** composta pelo salário-base recebido regularmente, independentemente do seu desempenho.
- **Remuneração variável:** atrelada ao desempenho individual e ao alcance de metas organizacionais.
- **Benefícios:** incluem seguro de vida, plano de saúde e demais benefícios oferecidos pela Companhia.

Em casos de desligamento, o pagamento de rescisão segue as normas da CLT. Além disso, o colaborador desligado tem a opção de manter o plano de assistência médica por um período mínimo de seis meses, com custos integralmente assumidos pela Companhia.



A COMPANHIA TAMBÉM  
OFERECE SUPORTE  
PARA COLABORADORES  
EM PROCESSO  
DE APOSENTADORIA.





## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A política de remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e Diretoria Estatutária é definida com base em análises de mercado conduzidas por uma área especializada em Recursos Humanos. Para garantir uma abordagem abrangente e alinhada ao negócio, essa política considera o seguinte:

- Estratégias e programas relevantes para a Companhia.
- Indicadores de desempenho, com foco nos impactos, nos resultados financeiros e no capital humano.

O processo de definição da remuneração é conduzido com transparência e inclui a participação da Korn Ferry, uma consultoria especializada, além de ser apresentado e aprovado na Assembleia Geral de Acionistas.

A remuneração dos órgãos de governança é composta por:

- Parte fixa: relacionada ao cargo e às responsabilidades desempenhadas.
- Parte variável: cabe aos órgãos de governança determinar a parte variável da remuneração da Diretoria e Diretoria Estatutária, a qual é atrela ao cumprimento de metas e a entrega de resultados estratégicos da Companhia.

A estratégia de remuneração dos níveis de diretoria e os programas relevantes são periodicamente avaliados pela Diretoria de Cultura & Gestão de Gente e pelo CEO, antes de serem submetidos à aprovação na Assembleia Geral de Acionistas.

## INDICADORES DE REMUNERAÇÃO

- Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os colaboradores (excetuando-se o mais bem pago): 89,26.
- Proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio da remuneração total anual de todos os colaboradores (excetuando-se o mais bem pago): 0,97.

Essas proporções foram calculadas com base nos valores totais de 2024, de forma anualizada. Para a composição dos indicadores, foram considerados:

- Remuneração fixa: salário-base e seus componentes.
- Remuneração variável: comissões, prêmios e gratificações.

## DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 203-2

O ambiente macroeconômico de 2024 permaneceu desafiador, marcado por volatilidade de juros, incertezas políticas e retração em alguns segmentos de consumo. Mesmo diante desse cenário, o Grupo Profarma alcançou resultados expressivos, refletindo a resiliência de seus negócios e a execução disciplinada de sua estratégia.

O ano de 2024 consolidou recordes históricos de desempenho na Distribuição e no Varejo, com consistência ao longo dos últimos cinco anos, mesmo sob adversidades como pandemia, inflação e instabilidade econômica. Essa trajetória reforça o caráter resiliente das atividades do Grupo Profarma, inseridas em um setor essencial, cuja taxa composta de crescimento (CAGR) chegou a 16% ao ano nas últimas duas décadas.

Em 2024, a Companhia alcançou receita bruta de **R\$ 11,8 bilhões**, uma expansão de 17,5% em relação a 2023. No mesmo período, o EBITDA ajustado somou R\$ 333,9 milhões, alta de 19,5% sobre o ano anterior, com margem de 3,3% – evolução de 0,1 p.p. frente a 2023. Já o lucro líquido recorrente atingiu R\$ 131,3 milhões, crescimento de 78,6%, representando o maior resultado da história do Grupo.

Os avanços também foram evidenciados pelos indicadores de rentabilidade. O retorno sobre o capital investido (ROIC) foi de 16,8%, e o retorno sobre o patrimônio líquido (ROE) atingiu 15,2%. A gestão eficiente de capital de giro possibilitou uma redução de 10 dias no ciclo de caixa da Distribuição no quarto trimestre, comparado ao mesmo período de 2023.

Esse desempenho contribuiu para a geração de caixa e redução da alavancagem. A dívida líquida encerrou o ano em R\$ 555 milhões, com alavancagem de 1,7x dívida líquida/EBITDA ajustado – queda de 24% em relação ao ano anterior.

Paralelamente à expansão e ao aumento de rentabilidade, a Companhia manteve sua política de valorização dos acionistas, com remuneração compatível com a geração de valor alcançada. Em 2024 foram distribuídos 70,5M a título de dividendos.

A estratégia *omnichannel* destacou-se como um dos principais vetores de crescimento no período. O *e-commerce* apresentou incremento de 227,4%, impulsionado por melhorias tecnológicas, novas modalidades de entrega e foco na experiência do consumidor.

A ampliação da rede de lojas, somada à maturidade operacional, resultou em maior margem de contribuição, que totalizou R\$ 196,1 milhões em 2024 – alta de 24,2%, equivalente a 8,9% da receita bruta, com incremento de 0,3 p.p. frente a 2023.



GRUPO  
PROFARMA

2024

RECEITA  
BRUTAR\$ 11,8  
BILHÕES(Crescimento de **+17,5%** em relação a 2023)EBITDA  
AJUSTADOR\$ 333,9  
MILHÕES(Crescimento de **+19,5%** em relação a 2023)MARGEM  
EBITDA  
AJUSTADO3,3%  
(+0,1 p.p.)MARGEM  
BRUTA

15,0%

(Crescimento de **+0,1 p.p.**)PROFARMA  
DISTRIBUIÇÃO

2024

RECEITA  
BRUTAR\$ 11,3  
BILHÕES(Crescimento de **+18,1%** em relação a 2023)EBITDA  
AJUSTADOR\$ 257,0  
MILHÕES(Crescimento de **+17%** em relação a 2023)MARGEM  
EBITDA2,6%  
(-0,1 p.p.)LUCRO  
BRUTOR\$ 866,0  
MILHÕES(Crescimento de **+17,2%**, com margem bruta de **8,9%**)REDE  
1000

2024

RECEITA  
BRUTAR\$ 2,2  
BILHÕES(Crescimento de **+20,3%** em relação a 2023)EBITDA  
AJUSTADOR\$ 82,2  
MILHÕES(Crescimento de **+35,5%** em relação a 2023, com margem de 3,7%)LUCRO  
BRUTOR\$ 661,6  
MILHÕES(Crescimento de **+19,7%**, com margem bruta de **30,0%**)

## VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (R\$)

GRI 201-1

Valor econômico direto gerado: receitas	R\$ 11.567.572
Valor econômico distribuído - custos operacionais, salários e benefícios de empregados, pagamentos a provedores de capital, pagamentos ao governo (por país) e investimentos	R\$ 2.342.246
Valor econômico retido	R\$ 9.120.806

CONFIRA O RELATÓRIO COMPLETO SOBRE O DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO DA COMPANHIA NO [SITE DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES](https://ri.profarma.com.br/).

<https://ri.profarma.com.br/>



# Ética, compliance, privacidade e segurança de dados

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-24, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, SASB HC-DI-510 a1, SASB HC-DI-510 a2

O compromisso com a ética, a integridade e a transparência é uma prioridade estratégica do Grupo Profarma e orienta suas operações e decisões de negócios. A Companhia adota uma abordagem robusta para prevenir riscos e promover um ambiente ético e sustentável, por meio de comunicação transparente, monitoramento contínuo e investigações imparciais. Essas práticas não apenas previnem impactos negativos, mas também impulsionam a melhoria contínua e fortalecem a cultura ética entre colaboradores, parceiros e fornecedores.

O Grupo Profarma mantém um programa de *compliance* estruturado, fundamentado em políticas e controles internos rigorosos, refletindo o seu compromisso em prevenir e mitigar conflitos de interesse e práticas comerciais antiéticas. A Companhia não mede esforços para manter-se alinhada com esses objetivos e adota diversas iniciativas para que sejam cumpridos, incluindo políticas claras, treinamentos com colaboradores e parceiros de negócios, auditorias, monitoramentos e *due diligence* de parceiros de negócios.

Para mitigar impactos negativos, a Companhia implementa *due diligence* em novos fornecedores, comunicação e treinamentos regulares sobre ética e integridade, além de medidas de segurança de dados, como consentimento dos titulares. Monitoramentos inteligentes são realizados para identificar oportunidades de melhoria e reforçar o gerenciamento proativo de riscos.

O Código de Conduta Ética é amplamente divulgado e facilmente acessível, garantindo que os fornecedores sejam informados sobre as diretrizes a seguir. Os contratos firmados incluem cláusulas antissuborno e anticorrupção. Cabe ressaltar que o Código de Conduta Ética é incisivo em suas disposições sobre práticas comerciais antiéticas.

## SEGUNDO O CÓDIGO, DEVE-SE:

### 1.8 INTEGRIDADE

*Estabelecer relações comerciais com fornecedores íntegros e aderentes aos princípios da Companhia, em suas operações e práticas contratuais, sem privilégios ou discriminação de qualquer natureza, respeitando a confidencialidade das informações tratadas no decorrer da execução dos serviços e no fornecimento de materiais ao Grupo Profarma.*

#### É proibido:

### 3.20 RELAÇÕES COM PRÁTICAS ILÍCITAS

*Manter relações comerciais com fornecedores, prestadores de serviço e/ou clientes que se utilizem de trabalho escravo ou mão de obra infantil, ou realizem tráfico de pessoas, assim como beneficiem-se diretamente das práticas mencionadas.*

A governança para garantir a ética e a integridade é apoiada pela Diretoria de Auditoria Interna e *Compliance*, que supervisiona a transparência e a prestação de contas por meio de auditorias internas, externas e relatórios aos comitês e ao Conselho de Administração.

## CANAL DE DENÚNCIAS

Para garantir que preocupações sobre condutas empresariais sejam levantadas de modo seguro e eficaz, o Grupo Profarma oferece diversos mecanismos acessíveis a colaboradores, fornecedores e demais *stakeholders*.

O Canal de Denúncias é um desses mecanismos e está disponível de forma confidencial, externa e independente, permitindo o registro seguro de denúncias. Esse canal garante:

- Proteção contra retaliação e tratamento imparcial das denúncias.
- Um **ambiente de confiança**, incentivando o relato responsável de condutas inadequadas.
- **Monitoramento contínuo e auditorias periódicas**, promovendo aprimoramento constante dos processos internos.

Além disso, a Companhia adota planos estruturados de comunicação interna e monitora a adesão às políticas internas. Esses mecanismos são complementados por treinamentos contínuos, que garantem o alinhamento das práticas de todos os envolvidos com os compromissos de ética e integridade.

## CONTROLES E POLÍTICAS CORPORATIVAS

A estrutura de *compliance* da Companhia está alicerçada em políticas fundamentais:

- **Código de Conduta Ética:** define os princípios éticos e orienta sobre condutas aceitáveis, o que estimula o uso do Canal de Denúncias.
- **Política Antissuborno e Anticorrupção:** previne práticas ilícitas e assegura conformidade com regulamentações.
- **Política de Relacionamento com Fornecedores:** estabelece padrões éticos para transações comerciais.
- **Política de Segurança da Informação:** protege dados sensíveis com medidas técnicas e organizacionais (*Privacy by Design* e *Privacy by Default*).
- **Política de Privacidade:** alinhada à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), utiliza ferramentas para atender às solicitações de dados.

O programa de *compliance* também inclui auditorias e monitoramentos regulares, a fim de identificar e mitigar potenciais práticas antiéticas e garantir conformidade com as normas internas e externas.



## GOVERNANÇA E SUPERVISÃO

O sistema de governança do Grupo Profarma é assegurado pelo envolvimento direto de órgãos de supervisão:

- **Comissão de Ética:** atua em conjunto com a **Diretoria de Auditoria e Compliance** para conduzir investigações de denúncias de maneira imparcial e aplicar medidas corretivas e preventivas.
- **Comitê de Auditoria Estatutário:** supervisiona as transações com partes relacionadas e garante a conformidade com normas legais e regulatórias.

No ano de **2024**, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, tampouco foram aplicadas multas relacionadas a essas questões. Também não foram identificados casos confirmados de corrupção nem ações judiciais relacionadas a concorrência desleal, truste ou monopólio. Do mesmo modo, não foram registradas queixas comprovadas sobre privacidade e perda de dados. Além disso, não houve perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a suborno, corrupção ou outras práticas comerciais antiéticas.

Isso tudo é resultado da robusta estrutura de governança da Companhia, que inclui processos rigorosos de conformidade trabalhista, monitoramento financeiro e adequação normativa, assegurando a mitigação de riscos e o alinhamento às melhores práticas.

## TREINAMENTOS E CULTURA ORGANIZACIONAL

Para reforçar os princípios éticos no cotidiano, o Grupo Profarma promove treinamentos regulares sobre ética corporativa, *compliance* e políticas internas. Durante o processo de integração, aos novos colaboradores são apresentados os valores da Companhia. Nesse contexto, a Universidade do Grupo Profarma (UGP) desempenha um papel estratégico ao oferecer capacitações contínuas sobre temas como sustentabilidade, direitos humanos e governança.

Em 2024, os membros da Diretoria Executiva foram capacitados nas políticas antissuborno e anticorrupção, totalizando 16 pessoas. Além disso, 919 colaboradores (36,7% do total) participaram de treinamentos obrigatórios sobre o Código de Conduta Ética, e um total de 2.500 colaboradores foram impactados com comunicações sobre o tema, em todas as categorias funcionais das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste.

Também foi realizada *due diligence* em **1.012 fornecedores e parceiros**, com cláusulas contratuais específicas para mitigar riscos. Além disso, em 2024, o Projeto **DNA – Governança em Rede** seguiu ampliando seu alcance ao promover treinamentos e divulgações de temas ligados à agenda ESG para um número ainda maior de parceiros. A iniciativa, que anteriormente capacitava apenas operadores logísticos, passou a englobar também

fornecedores não revenda, fortalecendo a rede de valor da Companhia.

Durante as capacitações, a Companhia abordou temas essenciais, como direitos da criança e do adolescente e formas de combate à violência sexual e ao trabalho infantil. O programa também aprofundou questões sobre Direitos Humanos, Código de Conduta Ética, Canal de Denúncias e Política de Fornecedores, reforçando o compromisso do Grupo Profarma com boas práticas e responsabilidade social e ambiental na cadeia de suprimentos.



## COMUNICAÇÃO DE RISCOS AO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

A comunicação de preocupações críticas ao mais alto órgão de governança é realizada de maneira organizada e transparente, por meio de uma sólida estrutura de governança e gestão de riscos.

A **matriz de risco**, elaborada com o apoio de uma consultoria especializada, identifica e monitora os **16 principais riscos** mapeados pela Companhia. Esses riscos são gerenciados por:

- **Áreas operacionais**, que atuam como a **primeira linha de defesa**, aplicando medidas de mitigação.
- **Áreas de risco, compliance e controles internos**, que monitoram e supervisionam a gestão dos riscos.

Além disso, a **Diretoria de Auditoria e Compliance**, em parceria com a auditoria externa, desempenha um papel essencial na comunicação de preocupações críticas relacionadas às informações financeiras e operacionais da Companhia. Esses assuntos são encaminhados de forma transparente ao Comitê de Auditoria Estatutário e ao Conselho de Administração.

Por meio de relatórios e apresentações periódicas, o Conselho de Administração realiza a análise e o monitoramento do Comitê de Auditoria, a fim de acompanhar o tratamento e o andamento das questões críticas, assegurando que sejam gerenciadas com eficácia e estejam em conformidade com as práticas de governança corporativa.



### Principais riscos reportados à alta liderança

O Grupo Profarma adota uma gestão de riscos estruturada, com foco na prevenção de impactos relevantes e na continuidade dos negócios. Os principais riscos são monitorados de forma integrada e reportados periodicamente à alta liderança. No período, foram comunicadas 16 aspectos vinculados aos riscos (preocupações cruciais) ao mais alto nível de governança, envolvendo aspectos operacionais, financeiros e estratégicos. Entre os temas destacados, estiveram a indisponibilidade temporária de

Centros de Distribuição e da sede no Rio de Janeiro, interrupções em sistemas de TI e restrições de capital. Também foram monitorados riscos como tentativas de ataques cibernéticos, movimentações em posições-chave, questões regulatórias, impactos reputacionais e a entrada de novos concorrentes no mercado. Essas preocupações foram analisadas e monitoradas de forma estruturada pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Auditoria Estatutário, com o objetivo de mitigar seus impactos e garantir a continuidade das operações.



# Gestão de riscos e crise

GRI 3-3

A gestão de riscos é uma parte essencial da estratégia operacional e de sustentabilidade do Grupo Profarma, abordando os potenciais impactos negativos associados às suas atividades. Entre os riscos destacados estão o gerenciamento de resíduos, como papelão e plástico de produtos avariados, o descarte de medicamentos e as emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE)



provenientes do transporte rodoviário terceirizado. Outro ponto crítico é o armazenamento de produtos inflamáveis nos Centros de Distribuição, como aerossóis, que exige medidas preventivas rigorosas e investimentos contínuos em infraestrutura de segurança.

A gestão de riscos é orientada pelos *frameworks* internacionais ISO 31000 e COSO, utilizando uma Matriz de Riscos (MR) para avaliar a probabilidade, o impacto e os níveis de criticidade. A régua de tolerância e o apetite a riscos são definidos com base nas necessidades operacionais das linhas de negócios, garantindo limites claros e uma direção estratégica consistente. Os riscos críticos são revisados regularmente, e as medidas são adaptadas diante das mudanças nos ambientes interno e externo.

O monitoramento contínuo envolve a coleta de dados diretamente dos responsáveis pelos riscos (*risk owners*), utilizando indicadores-chave para obter uma visão quantitativa precisa. A análise de ocorrências passadas e a *performance* dos controles implementados permitem ajustes nos planos de mitigação de forma proativa, mantendo sua aderência aos objetivos estratégicos.

## MEDIDAS DE PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO

O plano de prevenção e combate a incêndios recebeu investimentos de R\$ 3 milhões na primeira fase do plano, contemplando os dez maiores Centros de Distribuição. A segunda fase, atualmente em andamento, ampliará a cobertura para os demais CDs. As ações incluem:

- **Modernização da infraestrutura:** atualização dos sistemas de *sprinklers* e válvulas de controle, assegurando eficiência em situações de emergência.
- **Capacitação das brigadas de incêndio:** treinamentos contínuos em técnicas de combate a incêndio e primeiros socorros.
- **Armazenamento seguro:** uso de módulos específicos para aerossóis, reduzindo o risco de propagação de chamas.
- **Monitoramento regulatório:** renovação anual dos Autos de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCBs), garantindo conformidade com as normas de segurança.



## IMPACTOS POSITIVOS GERADOS

Além de reduzir riscos, as medidas implementadas promovem benefícios significativos:

- **Melhoria das condições de trabalho:** redução de acidentes e um ambiente mais seguro para os colaboradores.
- **Proteção do patrimônio:** minimização de perdas financeiras e de interrupções nas operações.
- **Fortalecimento da reputação corporativa:** demonstração do compromisso com segurança e responsabilidade social.

## GESTÃO DE INCIDENTES E PLANOS DE RECUPERAÇÃO

Mesmo com medidas preventivas robustas, a Companhia mantém um plano de contingência estruturado para lidar com emergências:

- **Protocolos de resposta:** ações claras para acionar autoridades e evacuar as instalações.
- **Planos de recuperação:** estratégias para o restabelecimento das operações rapidamente.
- **Apólices de seguro:** cobertura contra incêndios e sinistros, garantindo a continuidade dos negócios.

## MONITORAMENTO E APRIMORAMENTO CONTÍNUOS

A eficácia das medidas é avaliada por meio do desempenho dos indicadores-chave de risco, das reuniões periódicas com os responsáveis e das auditorias internas e externas. Aprendizados derivados de incidentes e relatórios de auditoria são incorporados aos processos e garantem revisões contínuas das políticas e procedimentos.

## AVANÇOS FUTUROS E MELHORIA DOS PROCESSOS

A Companhia está em constante evolução, sempre trabalhando na melhoria contínua dos processos de inventário e controle interno. Iniciativas como monitoramento automatizado, correções tempestivas e revisões estruturais são continuamente implementadas, com a expectativa de uma redução progressiva nos ajustes de inventário e maior eficiência operacional nos próximos anos.

## POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS

Todas as diretrizes de gerenciamento de riscos estão detalhadas na Política de Gestão de Riscos, disponível no [site de Relações com Investidores: Política de Riscos](#). Com essa abordagem estruturada, o Grupo Profarma assegura a identificação, mitigação e monitoramento de riscos, além de promover operações mais seguras e resilientes.



# Inovação e tecnologia

GRI 3-3

A inovação é um dos motores estratégicos no Grupo Profarma, conduzida por meio da Diretoria de Inovação e Transformação Digital, que tem como foco a capacitação interna, a conexão com o ecossistema de inovação aberta e a liderança de projetos de transformação digital nas unidades de negócio (distribuição, varejo e corporativo). A Diretoria de Inovação e Transformação Digital visa a promover ganhos de eficiência, redução de insumos e impacto positivo nas operações, sempre com metas claras de retorno sobre o investimento (ROI), cumprimento de prazos (*leadtime*) e entrega de projetos.

Para impulsionar a inovação, a UGP oferece capacitação aos colaboradores por meio de trilhas de aprendizado, utilizando conteúdo *on-line* para maximizar o alcance. Ao longo de 2024, a Diretoria de Inovação e Transformação Digital, em conjunto com o CEO e a alta liderança, priorizou projetos estratégicos de automação e transformação digital. Esses projetos foram apresentados ao Conselho, que garantiu visibilidade e alinhamento com os objetivos corporativos.

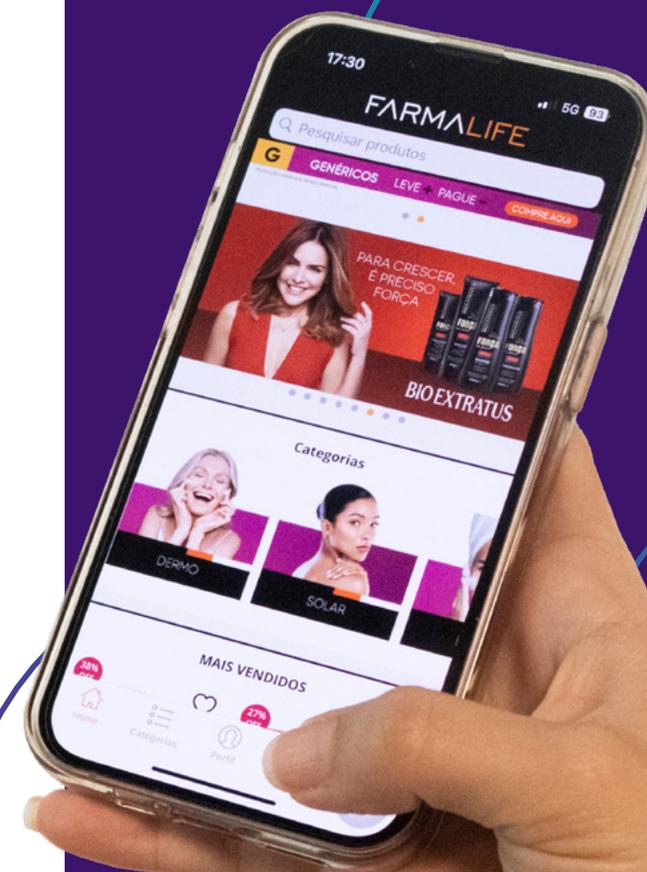
Os projetos desenvolvidos estão centrados na revisão de processos e no aumento da produtividade, especialmente nas operações dos Centros de Distribuição e nas lojas, onde tecnologias são aplicadas para otimizar tarefas. Além disso, a

Diretoria de Inovação e Transformação Digital explora ativamente o ecossistema de inovação aberta por meio do *scouting* de *startups*, buscando soluções inovadoras para desafios operacionais e estratégicos.

## GOVERNANÇA E MITIGAÇÃO DE RISCOS

Para garantir a efetividade e a segurança dos projetos de inovação, o Grupo Profarma adota uma governança robusta e práticas estruturadas, como:

- **Equipes multidisciplinares:** os projetos são conduzidos por equipes compostas por especialistas das áreas de operações, jurídico, tecnologia, financeiro e regulatório, assegurando uma visão ampla e integrada.
- **Documentação transparente:** cada projeto é documentado com cronogramas, escopo, especificações técnicas, fluxos de processo, matrizes de risco e planos de ação detalhados.
- **Rotinas recorrentes de reuniões e reports:** as equipes e as lideranças acompanham continuamente o progresso das iniciativas, a fim de identificar riscos, atender a requisitos e tomar decisões importantes, assegurando uma gestão ágil e eficaz.





## IMPACTOS POSITIVOS E CULTURA DE INOVAÇÃO

Os projetos desenvolvidos pela a Diretoria de Inovação e Transformação Digital geram impactos positivos diretos, como a otimização dos processos operacionais, a redução do tempo de execução de atividades e o aumento da eficiência geral nas operações. A colaboração com o time de CGG e as relações institucionais são essenciais para impulsionar a cultura de inovação, fortalecer a imagem da Companhia e promover eventos e agendas de inovação com a participação ativa dos *stakeholders*.

### OBJETIVOS E METAS

Com essa abordagem estruturada, o Grupo Profarma avança na transformação digital de suas operações, promovendo uma gestão mais eficiente, inteligente e sustentável.



#### Curto prazo:

disseminar a cultura de inovação, bem como acelerar a capacitação dos colaboradores e aumentar a execução de projetos de automação nas áreas operacionais.



#### Médio prazo:

renovar a base tecnológica da Companhia, aprimorar a capacidade de trabalhar com dados e aumentar o potencial de automação de processos.



#### Longo prazo:

desenvolver projetos disruptivos e inovadores que vão além do *core business*, aplicando inteligência artificial (IA) em escala com o objetivo de tornar as operações mais rentáveis e preparadas para o futuro.

# Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos

GRI 3-3, 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2, SASB HC-DI 260 a2

A gestão responsável da cadeia de suprimentos no Grupo Profarma abrange processos rigorosos de seleção, qualificação e monitoramento dos fornecedores. Isso garante que os parceiros de negócios atendam a critérios técnicos, econômicos e socioambientais. A seleção é realizada por meio de concorrência e inclui a análise da capacidade técnica para atender ao escopo completo, incluindo saúde financeira, qualidade dos produtos, prazos de entrega e cumprimento de normas de saúde e segurança.

O processo de qualificação também conta com o suporte de um sistema de análise de riscos, avaliando questões como autuações ambientais, gestão inadequada de resíduos, emissões de poluentes, situação fiscal e trabalhista e práticas como trabalho infantil ou análogo à escravidão. Em 2024, todos os novos fornecedores foram selecionados com base em critérios sociais, e 95% deles também com base em critérios ambientais. Não foram identificados casos significativos de impactos negativos, como trabalho infantil ou práticas de trabalho análogas à escravidão.



## MECANISMOS E DIRETRIZES ÉTICAS

A Companhia adota um conjunto de políticas e procedimentos que garantem práticas éticas e sustentáveis ao longo de toda a cadeia de suprimentos. O Código de Conduta Ética, é amplamente compartilhado com os fornecedores, e os contratos incorporam cláusulas específicas de antissuborno e anticorrupção. O processo de *due diligence* é uma etapa obrigatória, assegurando que os fornecedores estejam em conformidade com os padrões exigidos.

As políticas que orientam a gestão da cadeia de suprimentos incluem:

- NG 109.000.1 – Política de Compras de Suprimentos (Itens Não Revenda)
- Procedimento de Compras para Suprimentos e Áreas Requisitantes
- Processo de *due diligence* na contratação de fornecedores
- Política de Sustentabilidade



## PROJETO DNA GOVERNANÇA EM REDE PARA FORNECEDORES

O Projeto **DNA Governança em Rede**, implementado pela área de ESG em parceria com Suprimentos e *Compliance*, é um destaque na gestão da cadeia de valor. A iniciativa visa a orientar e capacitar os fornecedores em temas ESG, promovendo a adoção de práticas sustentáveis e éticas. Esse projeto tem contribuído para fortalecer o relacionamento com os parceiros e garantir o alinhamento de todos aos compromissos ambientais, sociais e de governança da Companhia. A cada ano, o número de participantes é ampliado. Em 2024, foi registrada uma taxa de 90% de participação dos fornecedores convidados.

## COMPROMISSO COM A MELHORIA CONTÍNUA

Os fornecedores são monitorados continuamente, e medidas corretivas são adotadas sempre que necessário. Caso sejam identificadas não conformidades, a Companhia aprimora seus processos com base nos aprendizados, revisando políticas e procedimentos. Por meio dessa abordagem estruturada, o Grupo Profarma garante que sua cadeia de suprimentos opere de forma sustentável, mitigando riscos e promovendo a geração de valor compartilhado ao longo de toda sua operação.

# Rastreabilidade na cadeia de distribuição

SASB HC-DI 260 a1, SASB HC-DI 260 a3

A Profarma Distribuição adota um conjunto robusto de medidas para assegurar a rastreabilidade e a qualidade dos produtos ao longo de toda a cadeia de distribuição, garantindo a segurança dos itens comercializados.

A aquisição de produtos é realizada exclusivamente com os detentores de registro, enquanto fornecedores e prestadores de serviços passam por processos rigorosos de homologação para garantir conformidade com os padrões estabelecidos pela Companhia.

Além disso, o Grupo adota práticas rigorosas para garantir a integridade dos processos de compra e contratação. Toda a cotação é realizada de forma sistêmica, dentro de ambiente controlado e seguro do Mercado Eletrônico, evitando favorecimentos ou comunicações externas que possam comprometer a transparência. A Companhia também utiliza a ferramenta Plataforma para avaliar o escore do fornecedor, considerando critérios como pendências fiscais, trabalhistas, histórico de falência e outros indicadores de conformidade. No caso de mão de obra terceirizada, são validadas previamente a idade e a situação legal dos profissionais, assegurando o cumprimento das normas vigentes. Após a contratação, a mesma ferramenta é utilizada para acompanhar se o prestador segue em conformidade com as práticas legais,

reforçando o compromisso com uma cadeia de valor ética e responsável.

As equipes responsáveis pelo recebimento, armazenagem e transporte são constantemente capacitadas e seguem procedimentos padronizados e apoiados por instalações modernas e adequadas, que preservam a integridade dos produtos. O uso de sistemas integrados, como o SAP (*Systems, Applications, and Products*) e o WMS (*Warehouse Management System*), permite o gerenciamento preciso de toda a movimentação de produtos e oferece rastreabilidade em tempo real. Para otimizar o processo, etiquetas com códigos de barras são aplicadas nas embalagens de antibióticos e medicamentos controlados, contendo informações críticas como lote, validade e código interno, o que aumenta a segurança no monitoramento.

A gestão eficiente das entregas é garantida pelo monitoramento e rastreamento dos veículos em tempo real, viabilizando uma supervisão contínua desde a saída dos produtos até a entrega no destino final. O controle de entrada e saída, gerenciado pelo sistema SAP, possibilita a recuperação rápida de informações, como dados de clientes, notas fiscais e lotes. Esse processo facilita

a tomada de ações corretivas em casos de situações críticas, como roubo, furto ou adulteração, assegurando o recolhimento ágil dos lotes comprometidos.

Para enfrentar os riscos relacionados a produtos falsificados, o Grupo Profarma implementa um processo rigoroso de verificação da autenticidade. Ao identificar qualquer irregularidade, a Companhia emite um comunicado imediato às unidades operacionais para que os produtos sejam segregados, além de divulgar um alerta oficial no portal e aplicativo, garantindo que os clientes sejam informados adequadamente. Caso existam produtos em estoque, o registro é feito na CAP, e a Companhia realiza o recolhimento e a destinação correta.

**ESSAS PRÁTICAS, ALICERÇADAS NA ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E SEGURANÇA, REFLETEM O COMPROMISSO DO GRUPO PROFARMA COM A QUALIDADE E A SUSTENTABILIDADE, EM TOTAL ALINHAMENTO AOS PRINCÍPIOS DA AGENDA 2030 DA ONU.**



# Sumários GRI e SASB

# Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	O Grupo Profarma relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01/01/2024 a 31/12/2024
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI aplicável	Não se aplica

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	<a href="#">p. 7</a>			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	<a href="#">p. 4</a>			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	<a href="#">p. 4</a>			
	2-4 Reformulações de informações	<a href="#">p. 4</a>			
	2-5 Verificação externa	<a href="#">p. 4</a>			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<a href="#">p. 7</a>			
	2-7 Empregados	<a href="#">p. 38, p. 39</a>			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	<a href="#">p. 38</a>			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	<a href="#">p. 58</a>			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<a href="#">p. 58</a>			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	<a href="#">p. 58</a>			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	<a href="#">p. 58</a>			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<a href="#">p. 58</a>			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	<a href="#">p. 58</a>			
	2-15 Conflitos de interesse	<a href="#">p. 58</a>			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	<a href="#">p. 58</a>			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<a href="#">p. 58</a>			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<a href="#">p. 58</a>			
	2-19 Políticas de remuneração	<a href="#">p. 58</a>			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	<a href="#">p. 58</a>			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	<a href="#">p. 58</a>			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	<a href="#">p. 5</a>			
	2-23 Compromissos de política	<a href="#">p. 18, p. 27, p. 61</a>			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	<a href="#">p. 68</a>			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	<a href="#">p. 27, p. 68</a>			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	<a href="#">p. 68</a>			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2024, não houve aplicação de multas por não conformidade com leis e regulamentos. As denúncias recebidas envolveram temas como assédio moral e sexual, além de não conformidade com políticas internas. Todas as ocorrências são analisadas de forma imparcial, garantindo o anonimato dos denunciantes. Quando há procedência, são adotadas medidas conforme o Código de Conduta Ética e a matriz de consequências do Comitê de Ética. A avaliação de casos significativos considera critérios como gravidade da violação, impacto financeiro e operacional, reputação, reincidência e alinhamento com normas externas e internas.			
	2-28 Participação em associações	A Rede d1000 e a Profarma Distribuição são membros da Associação Brasileira de Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma), que reúne as principais redes de farmácias do Brasil, e do Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo (Sincofarma), voltado à representação do varejo farmacêutico em São Paulo. International Federation of Pharmaceutical Wholesalers (IFPW): organização internacional que promove a colaboração e inovação entre distribuidores farmacêuticos globais.			
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	<a href="#">p. 19</a>			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	<a href="#">p. 38</a>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	<a href="#">p. 22</a>			
	3-2 Lista de temas materiais	<a href="#">p. 23</a>			
Tema Material: Gestão do Capital humano, com Diversidade, equidade & inclusão					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 40</a>			
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	<a href="#">p. 46, p. 47, p. 48</a>			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	<a href="#">p. 46</a>			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	<a href="#">p. 46, p. 49</a>			
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	<a href="#">p. 46</a>			
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<a href="#">p. 44, p. 45</a>			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	<a href="#">p. 44</a>			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<a href="#">p. 44, p. 45</a>			
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	<a href="#">p. 41, p. 42, p. 43</a>			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<a href="#">p. 41, p. 43</a>			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	<a href="#">p. 41</a>			
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 href="#">p. 46</a>			
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	<a href="#">p. 46</a>			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Relevante: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">p. 50</a>			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<a href="#">p. 50</a>			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	<a href="#">p. 50</a>			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	<a href="#">p. 50</a>			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	<a href="#">p. 50</a>			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	<a href="#">p. 50</a>			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	<a href="#">p. 50</a>			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">p. 50</a>			
	403-9 Acidentes de trabalho	<a href="#">p. 50</a>			
	403-10 Doenças profissionais	<a href="#">p. 50</a>			
Tema Material: Gestão e relacionamento com o cliente					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 52</a>			
Tema Material: Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 54</a>			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	<a href="#">p. 54, p. 67</a>			
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	<a href="#">p. 46</a>		Não se aplica.	O pagamento dos salários atende a legislação vigente, bem como as regras estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). Os funcionários recebem, no mínimo, o valor do salário mínimo nacional. A exceção são funcionários que possuem jornada parcial, pois o valor pago de salário é proporcional às horas trabalhadas.
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	<a href="#">p. 54</a>			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	<a href="#">p. 54</a>			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	<a href="#">p. 54, p. 65</a>			
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	<a href="#">p. 54</a>			
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	<a href="#">p. 54</a>			
Tema Relevante: Gestão de recursos naturais					
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	<a href="#">p. 30</a>			
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	<a href="#">p. 31</a>			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	<a href="#">p. 31</a>			
	303-3 Captação de água	<a href="#">p. 31</a>			
	303-4 Descarte de água	<a href="#">p. 31</a>			
	303-5 Consumo de água	<a href="#">p. 31</a>			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Relevante: Ação contra a mudança global do clima					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">p. 27</a>			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<a href="#">p. 27</a>			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">p. 27</a>			
Tema Material: Gestão de resíduos e logística reversa					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 32</a>			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	<a href="#">p. 32</a>			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	<a href="#">p. 32</a>			
	306-3 Resíduos gerados	<a href="#">p. 36</a>			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	<a href="#">p. 36</a>			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	<a href="#">p. 36</a>			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	<a href="#">p. 35</a>			
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	<a href="#">p. 36</a>			
Tema Material: Ética, compliance, privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 68</a>			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não houve registro de casos de corrupção no ano reportado.			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<a href="#">p. 68</a>			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	<a href="#">p. 68</a>			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	<a href="#">p. 68</a>			
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve registro de ações judiciais no ano de reporte em relação à ética nos negócios.			
Tema Material: Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 77</a>			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	<a href="#">p. 77</a>			
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 href="#">p. 77</a>			
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	<a href="#">p. 77</a>			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	<a href="#">p. 77</a>			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	<a href="#">p. 77</a>			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	<a href="#">p. 77</a>			
Tema Material: Inovação e tecnologia					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 75</a>			
Tema Material: Gestão de riscos e crise					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	<a href="#">p. 72</a>			

# Sumário SASB – Distribuidores de cuidados de saúde

Tema	Conteúdo	Código	Localização/omissão
Gestão de combustível da frota	Qual é a economia de combustível de carga calculada em litros/RTK?	HC-DI-110a.1	Dados não disponíveis.
Integridade da cadeia de fornecedores	Descrição dos esforços para reduzir o impacto ambiental da logística	HC-DI-110a.2	O Grupo Profarma tem investido em ações para mitigar os impactos ambientais de suas operações logísticas, destacando-se a implantação do modelo Movimentação de Transferência de Carga (MTC), que otimiza entregas entre centros de distribuição e lojas, reduzindo viagens, consumo de combustível e emissões de GEE. A empresa também implementou um sistema de controle e monitoramento de rotas em tempo real, assegurando trajetos mais eficientes e menor desgaste da frota. Essas iniciativas integram a estratégia de logística sustentável da empresa, alinhada aos compromissos de eficiência operacional, redução de emissões e responsabilidade ambiental.
Integridade da cadeia de fornecimento de medicamentos	Descrever os métodos e tecnologias usados para manter a rastreabilidade dos produtos ao longo da cadeia de distribuição e prevenir falsificações	HC-DI-260a.1	<a href="#">p. 79</a>
Devida diligência na cadeia de fornecedores	Discutir o processo de <i>due diligence</i> para qualificar fornecedores de produtos farmacêuticos e equipamentos e dispositivos médicos	HC-DI-260a.2	<a href="#">p. 77</a>
Alerta de risco de falsificação	Discutir o processo para alertar clientes e parceiros de negócios sobre riscos potenciais ou conhecidos associados a produtos falsificados	HC-DI-260a.3	<a href="#">p. 79</a>
Ciclo de vida dos produtos	Discussão de estratégias para reduzir o impacto ambiental da embalagem ao longo de seu ciclo de vida	HC-DI-410a.1	<a href="#">p. 32</a> , <a href="#">p. 34</a> ,
Devolvidos, reutilizados, reciclados ou doados	Quantidade (por peso) de produtos aceitos para devolução e reutilizados, reciclados ou doados (em toneladas)	HC-DI-410a.2	<a href="#">p. 32</a> , <a href="#">p. 34</a> ,
Ética empresarial	Descrição dos esforços para minimizar conflitos de interesse e práticas comerciais antiéticas	HC-DI-510a.1	<a href="#">p. 68</a>
Perdas monetárias por antiética	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a suborno, corrupção ou outras práticas comerciais antiéticas	HC-DI-510a.2	<a href="#">p. 68</a>

## **ESG**

**Diretoria:** Deborah Birmarcker

**Gerência:** Roberta Guarino

### **Equipe:**

Carlos Eduardo Machado

Dafne Uderman

Isabella Antunes

Roberta Almeida

## **COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

**Diretoria:** Lilian Kac

**Gerência:** Márcio Alves

### **Equipe:**

Beatriz Nunes

Layane Coelho

## **CONSULTORIA GRI, CONTEÚDO E DESIGN**

Bridge3 Governança & ESG – Training Center GRI e IFRS no Brasil.



A Bridge3 Soluções e Educação desempenha um papel de consultoria ao seguir uma metodologia criada a partir de normas e padrões internacionais e reflete os dados quantitativos e qualitativos captados a partir da gestão da empresa e validados por sua respectiva alta administração. O papel da Bridge3 é fazer constar a aplicabilidade correta das normas e padrões e orientar a empresa para que seja o mais transparente possível ao refletir seus impactos positivos e negativos no meio ambiente, na sociedade, na economia e nos direitos humanos, ao longo de toda a cadeia de valor. Cabe exclusivamente à empresa, contratar, por seus meios, assegurores e/ou auditores que possam assegurar a origem e a rastreabilidade dos dados.



Relatório de  
Sustentabilidade 2024