



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4	PESSOAS E AS RELAÇÕES COM AS COMUNIDADES	29
APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO	5	NOSSO TIME	30
MENSAGEM DA LIDERANÇA	6	Perfil	
SOBRE A REDE d1000	8	GESTÃO DO CAPITAL HUMANO COM DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO	31
QUEM SOMOS	9	Desenvolvimento da força de trabalho	
Bandeiras		Diversidade, equidade & inclusão	
Portfólio de Marcas Exclusivas da Rede d1000		SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	36
LINHA DO TEMPO	13	Promoção da saúde do trabalhador	
CULTURA VIVA	14	Conformidade e segurança de dados de saúde do colaborador	
AVANÇOS QUE INSPIRAM	15	Comunicação e conscientização interna em saúde e segurança	
PRINCIPAIS NÚMEROS	17	Cultura de promoção da segurança	
PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS	18	GESTÃO E RELACIONAMENTO COM O CLIENTE	40
VISÃO DE PRESENTE E FUTURO	19	Estabelecimentos, parceiros e clientes	
CAMINHO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL	21	Jornada <i>omnichannel</i>	
PROCESSO DE DEFINIÇÃO DA MATERIALIDADE	22	Cuidados com a saúde do cliente	
LISTA DOS TEMAS MATERIAIS	23	RELACIONAMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES LOCAIS	44
ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE	24	Instituto Profarma	
ALINHAMENTO AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)	26	Parcerias com indústrias e campanhas estratégicas	
ENGAJAMENTO DE <i>STAKEHOLDERS</i>	28	Parcerias com organizações sociais	
		Projeto Ecoar – Solidariedade em Ondas	
		Conexões que impactam	
		Metas e futuro das iniciativas	



GESTÃO AMBIENTAL RESPONSÁVEL 49

- Gestão de recursos naturais
- Combate às mudanças climáticas e emissões
- Gestão de resíduos e logística reversa

GOVERNANÇA COM ÉTICA, SOLIDEZ E INOVAÇÃO 53

DESEMPENHO ECONÔMICO 54

GOVERNANÇA CORPORATIVA 55

- Papel do mais alto órgão de governança na revisão da eficácia dos processos
- Processos de indicação e seleção dos mais altos órgãos de governança
- Conhecimento coletivo e processos para avaliação do desempenho dos mais altos órgãos de governança
- Atendimento às normas internacionais

ÉTICA, COMPLIANCE, PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS 59

- Políticas e compromissos
- Comunicação de preocupações críticas ao mais alto órgão de governança

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA 64

- Principais objetivos da inovação

GESTÃO DE RELACIONAMENTO COM A CADEIA DE SUPRIMENTOS 66

- Principais ferramentas e políticas

GESTÃO DE RISCOS E CRISE 68

- Diretrizes de governança e mitigação de riscos

ANEXOS DE CONTEÚDO E SUMÁRIOS GRI E SASB 70

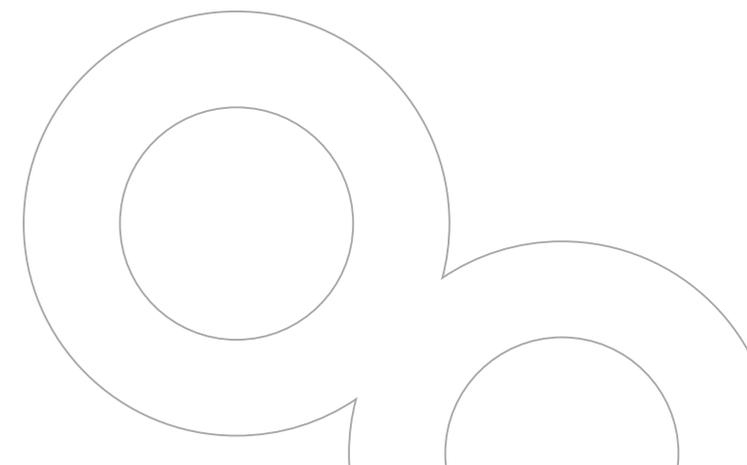
PILAR SOCIAL 71

PILAR AMBIENTAL 76

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI 78

SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB 84

CRÉDITOS 85



INTRODUÇÃO



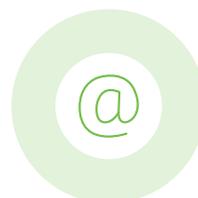
APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

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

Pelo segundo ano consecutivo, a Rede d1000 apresenta seu Relatório de Sustentabilidade, elaborado em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), além de considerar a norma Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aplicável ao setor de varejo farmacêutico (*drug retailers*). O documento abrange as práticas e os resultados alcançados no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Nesta edição, destacam-se os avanços em temas como expansão física e digital dos negócios, iniciativas de Marcas Exclusivas e programas alinhados à agenda ESG. A publicação também reforça os impactos positivos gerados pela Rede d1000, o que consolida sua posição no ecossistema de saúde com transparência, inovação e responsabilidade com todos os seus públicos de interesse.

Este relatório abrange apenas a Rede d1000, embora em alguns trechos sejam trazidas menções ao Grupo Profarma, ou à Profarma Distribuição, sendo igual à abrangência das Demonstrações Financeiras da Companhia. Este relatório não teve assecuração por terceira parte e as reformulações de informações referentes ao período anterior foram indicadas no decorrer do relatório.



INFORMAÇÕES, DÚVIDAS
OU SUGESTÕES SOBRE O
RELATÓRIO PODEM SER
ENCAMINHADAS PARA:
esg@profarma.com.br



MENSAGEM DA LIDERANÇA

GRI 2-22

2024 foi seguramente um ano de *performance* exitosa e de consistência para a Rede d1000 : a receita bruta atingiu R\$ 2,2 bilhões, aumentando 20,3% em relação ao ano anterior; resultado duas vezes acima da média do mercado do varejo farma nacional e, aproximadamente, 50% superior da ABRAFARMA (Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias). O EBITDA ajustado avançou 35,5%, alcançando o recorde de R\$ 82,2 milhões.

Estes números expressivos refletem a assertividade dos investimentos que foram realizados em ferramentas de modernização das operações, que vão desde as negociações com os fornecedores, até o atendimento ao cliente nas 276 lojas da Rede. Demonstam acima de tudo, a eficiência do plano de expansão da Companhia: 40 lojas inauguradas e mais 11 reformas realizadas, com o destaque para a Drogaria Rosário, que teve suas operações ampliadas no Estado de Mato Grosso e a inauguração da primeira megaloja da Drogasmil, no bairro da Tijuca/RJ.

A expansão, a experiência de compra multicanal, o relacionamento com clientes e retenção de fiéis e a disponibilização de variedade de produtos a preços competitivos através de atendimento personalizado foram estratégias bem executadas pelos times da Rede d1000 em 2024.

O CRM (*customer relationship management*) foi uma alavanca importante de crescimento para a Companhia. A identificação da receita no patamar de 95% permitiu uma abordagem ainda mais assertiva para os diversos perfis de consumidores – com conteúdo e ofertas – e resultou em receita incremental relevante.

Em relação ao *mix* de produtos, o portfólio foi expandido em todas as categorias e alcançou mais de 16,3% de evolução. Duas novas marcas exclusivas foram lançadas – MiniMoon e Bonnevi – e 73 novos produtos entraram em linha.

Sammy Birmarcker
CEO da
Rede d1000



Juntas, estas estratégias possibilitaram maior engajamento, recorrência de compra, aumento do *ticket* médio e nota 79,7 no indicador *NPS* (*Net Promoter Score*) – índice de satisfação dos clientes-, o que demonstra o sucesso na execução dos planos da Companhia.

Integrar inovação tecnológica e incrementar modalidades de logística de entrega foram medidas utilizadas nos canais *omnichannel*, para oferecer a melhor experiência digital para o consumidor. A partir destes investimentos, o *e-commerce* cresceu 227,4%, representando 6,8% na receita total.

Entregar saúde com solidez e transparência demanda uma estrutura de governança qualificada, que esteja atenta ao uso responsável dos recursos, às constantes transformações sociais, de mercado e de comportamento do consumidor; exige práticas responsáveis e convergentes com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – os ODS.

Na Rede d1000, a agenda ESG está avançando efetivamente, de forma cada vez mais integrada aos processos da operação do negócio. São projetos e iniciativas que vão desde às estruturas de governança, como treinamentos contínuos, para garantir um quadro de liderança qualificado; a otimização do uso dos recursos, como a redução de 9% no consumo de sacolas plásticas nas lojas, até a atenção direta às

comunidades. Este é um papel que o Instituto Profarma desenvolve há 18 anos, com projetos de impacto social positivo, como a parceria com o UNICEF, que desde 2019, através de microdoações dos clientes e de apoio institucional, já repassou mais de R\$ 14 milhões, para apoio a projetos de saúde e educação. Cerca de R\$ 4 milhões deste montante, somente em 2024, alcançando milhões de crianças e adolescentes em mais de 2 mil municípios brasileiros.

O grande desafio é equilibrar crescimento orgânico com rentabilidade e disciplina. Acredito que a Companhia avança no caminho certo: pelo segundo ano consecutivo, a Rede d1000 foi reconhecida pelo *Ranking IBEVAR-FIA 2024* como a empresa mais

eficiente do varejo farma brasileiro e ficou em 3º lugar nacional na Pesquisa Advantage 2024, que afere o grau de satisfação da indústria perante o setor.

As entregas do ciclo 2024 foram resultados da confiança, dedicação e comprometimento de todos os parceiros, colaboradores e Conselho de Administração. Temos uma equipe que acredita no potencial, na robustez do negócio e principalmente, na capacidade de execução da Companhia, que está comprometida em buscar práticas inovadoras e desenvolver processos que não só atendam a necessidade dos consumidores, mas que impulsionem uma operação sustentável e cada vez mais próxima ao cliente e às comunidades.



SOBRE A REDE d1000



QUEM SOMOS

GRI 2-1, 2-6, 2-7, 2-28

A Rede d1000, negócio que integra o Grupo Profarma, foi criada com o propósito de entregar saúde, atendendo às necessidades e particularidades de diferentes segmentos da população.

Com atuação destacada no Rio de Janeiro, Distrito Federal e Mato Grosso, a Companhia opera por meio das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário. Juntas, essas bandeiras somam 276 lojas que atuam no varejo farmacêutico, articulando operações para atender, com posicionamentos distintos, a diferentes necessidades e perfis de consumo. Esse direcionamento reflete o compromisso com a acessibilidade e a experiência do cliente.

A Rede d1000 oferece uma ampla gama de serviços, incluindo a comercialização de medicamentos, produtos de higiene pessoal, dermocosméticos e itens de conveniência. Além disso, conta com 93 salas de atendimento, nas quais são realizados serviços de saúde, como aplicação de vacinas, aferição de pressão arterial, perfuração de lóbulo e bioimpedância.

A REDE d1000 TRABALHA PARA ATENDER CONSUMIDORES EM SUAS DIFERENTES NECESSIDADES.

Ao longo do ano, foram realizados mais de 35 mil atendimentos, dos quais mais de 5 mil foram voltados à aplicação de vacinas, reforçando o compromisso com a saúde e o bem-estar da comunidade.

De acordo com o *ranking* da Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma)*, a Rede d1000 ocupa a 11ª colocação em faturamento total e a 7ª posição em faturamento por loja, destacando-se no setor farmacêutico nacional.

* A Rede d1000 é membro 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.

MISSÃO

Expandir e diversificar a participação no ecossistema de saúde.

PROPÓSITO

Entregar saúde.

VALORES

Ser reconhecida como referência em acesso à saúde e ao bem-estar.



Bandeiras

GRI 2-6



9 LOJAS
NO RIO DE JANEIRO
(Shoppings e Zona Sul)



88 LOJAS
NO RIO DE JANEIRO
(Grande Rio e Baixada Fluminense)



90 LOJAS
NO RIO DE JANEIRO
(Interior Sul Fluminense, Região
Norte, Oceânica, Serrana e dos
Lagos)



89 LOJAS
NO DISTRITO FEDERAL E
MATO GROSSO



276 LOJAS
DA REDE d1000
EM TERRITÓRIO NACIONAL



AS MARCAS DA REDE d1000
COMPARTILHAM O COMPROMISSO
COM EXCELÊNCIA NO
ATENDIMENTO E APRESENTAM
CARACTERÍSTICAS QUE REFLETEM
A DIVERSIDADE DE SEUS PÚBLICOS.

As operações controladas pela Rede d1000 abrangem a comercialização de medicamentos e outros produtos relacionados à saúde e ao bem-estar. O portfólio inclui:

- Medicamentos de marca (*branded*), genéricos e de venda livre (*over-the-counter* – OTC).
- Cosméticos e produtos de perfumaria.
- Itens de higiene pessoal.
- Produtos de conveniência.
- Produtos de Marcas Exclusivas.

A diversificação contínua do portfólio é uma das prioridades da Companhia, visto que a ampliação da gama de produtos permite alcançar variados perfis de consumidores. Em 2024, foram adicionados 800 novos produtos, aumentando a variedade nas categorias de fraldas, cuidados com o cabelo, nutrição infantil, desodorantes e higiene oral.

Como parte da estratégia de negócio do Grupo Profarma, a Rede d1000 atua de forma integrada à Profarma Distribuição, que desempenha papel central como principal fornecedora da cadeia de abastecimento. Essa sinergia entre as duas empresas garante maior agilidade, previsibilidade e controle sobre o fluxo de produtos, reforçando o modelo de negócio verticalizado do grupo.

Além da Profarma Distribuição, a Rede d1000 também conta com fornecedores diretos e indiretos para serviços essenciais, como transporte, limpeza, vigilância, obras civis e manutenção de equipamentos. A gestão integrada desses parceiros assegura eficiência e qualidade em todas as etapas da operação.

Em 2024, a Rede d1000 registrou avanços significativos em sua expansão e chegou ao total de 276 lojas distribuídas entre suas bandeiras, das quais 16% já alcançaram faturamento superior a R\$ 1 milhão/mês. Esse número reflete a estratégia de crescimento, que, ao longo do ano, concretizou a abertura de 40 novas lojas e a reforma de 11 unidades. Destas, 18 são da Drogasmil, 1 da Farmalife, 7 Drogarias Tamoio e 25 novas lojas da Drogaria Rosário.

Para a expansão da rede de lojas, foram investidos mais de R\$ 94 milhões, dos quais 82 milhões foram destinados somente para abertura de novas lojas. Merece destaque a Drogaria Rosário, que recebeu investimentos expressivos para sua ampliação no estado de Mato Grosso. Esse crescimento reforça o compromisso da Rede d1000 em oferecer maior capilaridade e uma experiência aprimorada nos pontos de venda.

Bandeiras da Rede d1000

- Reconhecida como uma das marcas mais tradicionais do Rio de Janeiro, região metropolitana e baixada fluminense, a Drogasmil mantém presença consolidada em *shoppings* e bairros estratégicos da região, oferecendo produtos essenciais com qualidade e preços acessíveis.
- Já a Farmalife destaca-se nas áreas nobres do Rio de Janeiro, como Zona Sul, Tijuca e Barra da Tijuca. É referência em dermocosméticos e cuidados pessoais.
- Com um perfil voltado ao público popular, as Drogarias Tamoio ampliaram sua presença em Niterói, São Gonçalo, Região dos Lagos, Região Serrana, Norte e Sul Fluminense. A marca reforça sua relevância com estratégias focadas em acessibilidade e proximidade com o cliente.
- Por sua vez, a Drogaria Rosário, que atua no Distrito Federal e Mato Grosso, destaca-se por seu perfil acolhedor e familiar. *Top Of Mind* da região, por anos consecutivos, continua a levar saúde e conveniência a novas localidades nessas regiões.

Marcas Exclusivas: estratégia competitiva

Os produtos das Marcas Exclusivas da Rede d1000 desempenharam um papel central no fortalecimento e na diversificação do portfólio, bem como ocuparam um espaço significativo em todos os territórios de atuação da Companhia. São 324 produtos de cuidados básicos, cosméticos, cuidados pessoais e infantis, *skincare*, suplementos alimentares, nutrição, itens de conveniência e saúde bucal, entre outros, oferecidos com exclusividade para os clientes.

Em 2024, o portfólio foi ampliado, com 73 lançamentos distribuídos em mais de 69 categorias, o que aumentou a relevância dessas categorias, ampliou o alcance entre os consumidores e fez a Companhia alcançar resultados expressivos. As Marcas Exclusivas representaram 5,2% da participação total nas vendas da Rede d1000, mais de 11% no autosserviço, registrando um crescimento de 24% em relação ao ano anterior, com uma receita de R\$ 115 milhões.

A estratégia é alcançar e fidelizar novos clientes oferecendo qualidade e preços acessíveis. Além disso, a produção terceirizada permite mais flexibilidade e eficiência operacional, o que contribui para a sustentabilidade do modelo. As Marcas Exclusivas seguem como um pilar estratégico para o crescimento e a diferenciação da Rede d1000. Para o próximo ciclo, o foco será o lançamento de novas marcas e a consolidação das já estabelecidas.

OS PRODUTOS DE MARCAS EXCLUSIVAS CRESCERAM 24% EM VENDAS EM 2024 E TOTALIZARAM 7 MARCAS COM O LANÇAMENTO DE MISE, MINI MOON E BONNEVI.

Portfólio de 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.

Nº21

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.

LINHA DO TEMPO

Transformando desafios em orgulho e sustentabilidade

A Rede d1000 segue avançando em sua trajetória no varejo farmacêutico e ampliando seu impacto social e ambiental. Conheça os principais marcos que moldaram sua história.



CULTURA VIVA

O cuidado com as pessoas e o respeito às individualidades são valores inegociáveis. A cultura organizacional da Rede d1000 reflete um modelo de gestão profissionalizada, fundamentado em valores muito bem definidos, focados no atendimento aos clientes, na valorização de competências e no respeito às individualidades. A Companhia promove um ambiente de trabalho pautado pela transparência, colaboração e excelência, com o objetivo de incentivar a melhoria contínua e a busca por soluções inovadoras. Com 4.340 colaboradores, trabalha para garantir alinhamento entre as lideranças e as equipes e criar um ambiente em que os pilares da cultura organizacional sejam disseminados em todos os níveis.

A presença feminina é marcante, com mulheres ocupando mais de 50% dos cargos de liderança em lojas, o que evidencia o compromisso contínuo com diversidade e inclusão. Essa abordagem fortalece o propósito da Rede d1000 de oferecer um atendimento humanizado e de excelência. Isso se reflete nos constantes investimentos para o desenvolvimento dos times e a priorização de oportunidades e de promoções internas.



AVANÇOS QUE **INSPIRAM**

Os desafios do varejo farmacêutico incluem a busca por eficiência em custos, agilidade nas operações e competitividade no mercado. A Rede d1000 aposta em iniciativas sustentáveis, alinhando bom atendimento ao compromisso com os anseios do consumidor. Além disso, monitora atentamente mudanças regulatórias que possam impactar as operações e ajusta-se rapidamente às novas demandas do setor.

Com a meta de inaugurar 280 lojas até 2028, a Companhia continua a equilibrar expansão orgânica com práticas responsáveis, garantindo crescimento sustentável e aderente às expectativas de clientes e *stakeholders*. Esse crescimento acelerado demanda otimização de recursos e alinhamento entre diversas áreas, a fim de consolidar o plano de expansão como um esforço transversal. A estratégia de expansão gerou cerca de 500 novos empregos em 2024, o que contribui significativamente para o desenvolvimento socioeconômico das regiões atendidas.

No pilar ambiental, a Companhia incorpora práticas sustentáveis nas obras, como a instalação de piso

sobre piso, o uso de superfícies permeáveis para captação de água da chuva e o reaproveitamento de mobiliário e expositores de lojas. Além disso, tem avançado na modernização de lojas para adotar tecnologias sustentáveis, como iluminação LED e eficiência energética.

Mais de 70% das lojas utilizam energia proveniente de usinas renováveis. Para 2025, prevê-se a expansão do uso de energias limpas, com a entrada de mais unidades no mercado livre de energia e a implementação de placas solares (energia fotovoltaica) em lojas no Mato Grosso. Essas iniciativas refletem o compromisso em reduzir impactos ambientais e aumentar a eficiência energética de suas operações.

A responsabilidade socioambiental no processo logístico também foi fortalecida, com o reaproveitamento de caixas de papelão e o uso de bicicletas para entregas de vendas em alguns canais. Além disso, práticas como o envio de cupons fiscais por *e-mail* e a redução do uso de sacolas plásticas foram intensificadas. *Saiba mais sobre a gestão ambiental na página 49.*



Em 2024, a Rede d1000 deu passos importantes no engajamento de consumidores com práticas sustentáveis. Outro destaque é o trabalho em parceria com o UNICEF, que resultou no repasse de quase R\$ 4 milhões para projetos de busca ativa vacinal e escolar e beneficiou crianças e adolescentes em mais de 2 mil municípios brasileiros. Também foram promovidas campanhas alinhadas aos pilares ESG, que integraram sustentabilidade aos valores da Companhia e reforçaram o compromisso com o desenvolvimento social e ambiental.

PROMOVER E INTEGRAR PROJETOS DA AGENDA ESG É UMA ESTRATÉGIA CONTÍNUA, QUE REFLETE NOSSO PROPÓSITO DE ENTREGAR SAÚDE.

DESTAQUES ESG

AMBIENTAL

O projeto de redução do uso de sacolas plásticas nas lojas da Rede d1000 superou a meta estabelecida em 2024, alcançando uma queda de 9% no consumo. Além disso, a Rede d1000 passou a comercializar sacolas retornáveis de uma das suas Marcas Exclusivas. Essa conquista é resultado de um esforço conjunto de conscientização de consumidores e colaboradores sobre os impactos ambientais positivos da mudança. A Companhia planeja expandir esse programa em 2025, engajando ainda mais *stakeholders* e explorando alternativas sustentáveis para outros insumos utilizados nas operações.

SOCIAL

Como parte da estratégia social, a Rede d1000 contribuiu diretamente para a geração de novas oportunidades de trabalho, com a criação de mais de 500 empregos, em razão da expansão das novas lojas. Na frente social, destacam-se ações como a capacitação de 2.000 mulheres, em parceria com a ONG Anjos da Tia Stellinha, a 2ª Ação Social Comunitária na Cidade de Deus (RJ) e o alcance da marca de 14 milhões repassados ao UNICEF, por meio das microdoações nas lojas e de apoio institucional. A Companhia também apoia organizações da sociedade civil e promove o programa de voluntariado corporativo Embaixadores do Bem, com foco em saúde, educação e cidadania.

Veja mais sobre os projetos sociais e o Instituto Profarma na [página 46](#).

GOVERNANÇA

O compromisso com a diversidade é promovido em todos os níveis organizacionais: mais de 70% das lideranças de lojas são compostas por mulheres. Em 2024, foi nomeada uma mulher para compor o Conselho de Administração, e há o planejamento de incluir uma segunda representante feminina nos próximos anos. Essas iniciativas refletem uma política contínua de inclusão & equidade de gênero e reforçam o avanço da Companhia nessa agenda.

PRINCIPAIS NÚMEROS

No período de relato, foram consolidados resultados expressivos em diversas áreas, demonstrando a continuidade de um crescimento sustentável e alinhado às necessidades de consumidores e *stakeholders*.



R\$ 2,2 BILHÕES
EM VENDAS, UM AUMENTO DE 11% EM
RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR



276 LOJAS
EM OPERAÇÃO, COM 40 UNIDADES
INAUGURADAS AO LONGO DO ANO



PRESENTE EM
35 CIDADES
NO RIO DE JANEIRO, MATO GROSSO
E DISTRITO FEDERAL



4.340 COLABORADORES,
O QUE REPRESENTA UM CRESCIMENTO DE
APROXIMADAMENTE 8% EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR



30 MILHÕES
DE CLIENTES ATENDIDOS NO ANO, UM
AUMENTO DE 10% EM RELAÇÃO A 2023



80% DE SATISFAÇÃO
(NPS), O QUE REFORÇA O COMPROMISSO COM A
EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO



227,4% DE CRESCIMENTO
DE VENDAS NOS E-COMMERCE, COMPARADO AO ANO DE
2023, O QUE REPRESENTOU 6,8% DAS VENDAS TOTAIS



73 LANÇAMENTOS
DE PRODUTOS DE MARCAS EXCLUSIVAS,
QUE AMPLIAM O PORTFÓLIO PARA 324 PRODUTOS



+ 95% DA RECEITA
IDENTIFICADA POR MEIO DOS PROGRAMAS DE
CRM, GARANTINDO MAIS PERSONALIZAÇÃO NO
RELACIONAMENTO COM O CLIENTE



+ 35 MIL
ATENDIMENTOS EM SERVIÇOS DE SAÚDE
POR MEIO DO PROGRAMA CUIDA

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

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, motivo de orgulho para toda a equipe.

TOP 10 OPEN CORPS DO **RANKING DA 100 OPEN STARTUPS**

A Rede 1000 está entre as dez empresas que mais investem em tecnologia e inovação no Brasil.

RANKING IBEVAR-FIA 2024

Reconhecimento, pelo segundo ano consecutivo, do 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.

VISÃO DE PRESENTE E FUTURO

GRI 3-3 - GESTÃO E RELACIONAMENTO COM CLIENTE

O principal objetivo da Rede d1000 é proporcionar uma experiência de excelência aos clientes, oferecendo uma ampla gama de serviços e produtos voltados para a saúde e o bem-estar, sempre com atendimento personalizado. Isso se reflete na evolução que houve no período de 2024: um crescimento de 20% em vendas, um resultado 44% maior que a Associação Brasileira das Redes de Farmácias e Drogarias (ABRAFARMA) e 57% acima da média de mercado.

Em 2024, avanços significativos foram alcançados na consolidação de estratégias de *marketing* e no alinhamento entre comunicação, operações e experiência do consumidor. A estrutura do marketing foi reformulada na estratégia do CRM, uma ferramenta que possibilitou análises comportamentais e a oportunidade de uma maior personalização das campanhas, gerando mais eficiência comunicação e mais engajamento de consumidores e parcerias com as indústrias.

Um ponto de destaque foram as Marcas Exclusivas, que apresentaram crescimento significativo e contribuíram para a diversificação do portfólio. Novos lançamentos, como produtos de cuidados pessoais e infantis, fortaleceram o posicionamento e destacaram o compromisso com a inovação e o atendimento às necessidades dos consumidores.

Em 2025, o foco estará na excelência em execução, especialmente na área comercial, com a implantação de uma nova plataforma de serviços integrados para otimização de processos, como automação de contratos e mapeamento estratégico dos pontos de negociação. A estratégia contempla ainda o aumento do *ticket* médio, a consolidação dos canais *omnichannel*, e a redução do ciclo de caixa — reforçando ganhos em eficiência operacional e aprimorando a experiência do cliente em todos os pontos de contato.

Nos próximos anos, a Companhia manterá o foco em expansão, canais digitais e CRM. A modernização da experiência do consumidor, impulsionada pela integração de inteligência artificial em sistemas de dados, será essencial para sustentar esse crescimento. A personalização das estratégias de CRM e o fortalecimento das operações digitais são os principais vetores de diferenciação no setor. Com esses avanços, liderar o mercado com inovação, eficiência e impacto positivo para a sociedade é um compromisso.

Pilares de crescimento em 2024

RELACIONAMENTO E EXPERIÊNCIA DO CLIENTE

- Atendimento de excelência: capacitação de equipes e manutenção de altos níveis de satisfação (78% NPS em 2024).
- Salas de atendimento ambulatorial: expansão do Programa CUIDA, com serviços como vacinação, exames rápidos e assistência farmacêutica.
- Enfoque no consumidor multicanal: integração de dados do CRM para personalizar ofertas e fortalecer a fidelização.

CONSOLIDAÇÃO DO DIGITAL E ESTRATÉGIA OMNICHANNEL

- Crescimento no e-commerce: investimentos em plataformas digitais que triplicaram o faturamento digital em 2024 (R\$ 87 milhões).
- Integração de canais: fortalecimento da jornada omnichannel, incluindo super apps, aplicativos atualizados e logística eficiente, com logística eficiente com a redução no tempo médio das entregas.
- Personalização via CRM: uso intensivo de dados para campanhas direcionadas, aumento da identificação de vendas (95%) e aprimoramento da experiência digital.

GOVERNANÇA E INOVAÇÃO

- Inteligência artificial e automação: investimentos em ferramentas para análise de dados, geração de insights e melhoria da experiência do cliente.
- Governança robusta: conexão entre estratégia de negócios ESG, alinhando metas de crescimento com responsabilidade social e ambiental.
- Desafios regulatórios: monitoramento ativo de mudanças legislativas que possam impactar o setor farmacêutico.

ESTRATÉGIA DE EXPANSÃO

- Reforma e modernizações: atualização de lojas existentes com práticas sustentáveis e modernas, como o uso de pisos permeáveis e reaproveitamento de materiais.

SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

- Compromisso de implementar a logística reversa, de coleta de medicamentos vencidos.
- Eficiência energética: ampliação do uso de energia renovável, seja por usinas, mercado livre ou instalação de placas solares em novas lojas.
- Impacto social: parcerias estratégicas com o UNICEF e campanhas voltadas à saúde e à educação de comunidades.

FORTALECIMENTO DAS MARCAS EXCLUSIVAS

- Expansão de portfólio: lançamento de mais de 73 novos produtos em 2024, abrangendo itens de higiene, saúde e conveniência, totalizando 324 produtos.
- Aumento da participação no faturamento: estratégia para elevar a representatividade das Marcas Exclusivas nas vendas.

CAMINHO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL



PROCESSO DE DEFINIÇÃO DA **MATERIALIDADE**

GRI 2-14, 3-1, 3-2

Em 2024, a Companhia consolidou a abordagem de dupla materialidade, que engloba a perspectiva financeira e a de impacto. Assim, foram considerados os impactos gerados por suas atividades e os fatores financeiros relevantes para o negócio. Esse processo envolveu a metodologia de definição de temas materiais trazida pela GRI, a incorporação da norma Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aplicável ao setor de varejo farmacêutico (*drug retailers*), além de uma análise criteriosa conduzida pela equipe de relato.

Como principal evolução, foi adicionado o tema Gestão de Riscos e Crise, enquanto os demais foram mantidos, renomeados ou reclassificados como temas relevantes. Todo o trabalho foi validado pela equipe responsável pelo relatório e pela alta liderança, garantindo que as informações reportadas estejam alinhadas às prioridades estratégicas da Companhia e às expectativas dos *stakeholders*.



LISTA DOS TEMAS MATERIAIS

GRI 3-2

Os temas materiais a seguir refletem os fatores mais relevantes para o negócio, sociedade e *stakeholders*. Para facilitar a leitura, os temas estão classificados conforme sua abrangência.

-  TEMAS MATERIAIS SOB A PERSPECTIVA FINANCEIRA E DE IMPACTO.
-  TEMAS MATERIAIS SOB A PERSPECTIVA DE IMPACTO SOMENTE.
-  TEMAS MATERIAIS SOB A PERSPECTIVA FINANCEIRA SOMENTE.



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-23, 2-24

Com uma visão de crescimento sustentável, a Rede d1000 integra sua estratégia de expansão e digitalização às práticas ESG. O compromisso de fortalecer sua presença no mercado alinha-se à adoção de soluções responsáveis, consolidando um modelo de negócio que, a longo prazo, gera valor.

A governança corporativa, ancorada em um conselho experiente e participativo, desempenha um papel crucial nesse planejamento ao orientar decisões estratégicas que integram sustentabilidade e resultados financeiros. *Entenda o funcionamento da governança corporativa nas páginas 55 a 69.*

A Política de Sustentabilidade 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. Essa política é sustentada pelo Código

de Conduta Ética, que promove práticas éticas e sustentáveis, com reforço aos valores da Cultura Viva. Além disso, em respeito aos Direitos Humanos, está apoiada em três pilares – Ambiental, Social e Governança – abrangendo direitos humanos sociais, culturais e de grupos específicos, reconhecidos internacionalmente, com atenção especial às crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.

A Companhia também incorporou análises de cenários climáticos ao planejamento de expansão, com o objetivo de mitigar riscos decorrentes de eventos climáticos extremos em suas operações e garantir maior resiliência no longo prazo.

O Conselho de Administração e seus comitês desempenham um papel crucial na supervisão, gestão de riscos e promoção de um sistema de ética e integridade, além de assegurar que os compromissos da Rede d1000 sejam implementados em todos os níveis da Companhia e entre os públicos externos.

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

A Companhia elaborou sua Política de Sustentabilidade, em 2024, que orienta práticas responsáveis em toda a operação, incluindo aspectos sociais, ambientais e econômicos, com reforço aos valores da Cultura Viva.

Os compromissos com a gestão eficiente dos recursos naturais, o respeito às comunidades locais e a promoção da diversidade e inclusão são incorporados por meio de diversas iniciativas que integram políticas, estratégias e operações da Companhia, como:

- Alinhamento de metas organizacionais.
- Comunicações internas e externas, reforçando a transparência e o entendimento das políticas.
- Treinamentos obrigatórios, tanto para colaboradores quanto para parceiros de negócios.
- Relatórios e reuniões periódicas para monitoramento e avaliação de resultados.
- Auditorias internas e externas, garantindo conformidade.
- Cláusulas contratuais que vinculam as políticas aos parceiros e fornecedores.

A Universidade Corporativa Grupo Profarma (UGP) é um outro elemento imprescindível para o planejamento estratégico da Rede d1000, pois oferece capacitações que abordam temas como ética corporativa, sustentabilidade, direitos humanos, *compliance* e alinhamento às políticas internas, o que inclui o Código de Conduta e a Política de Sustentabilidade.

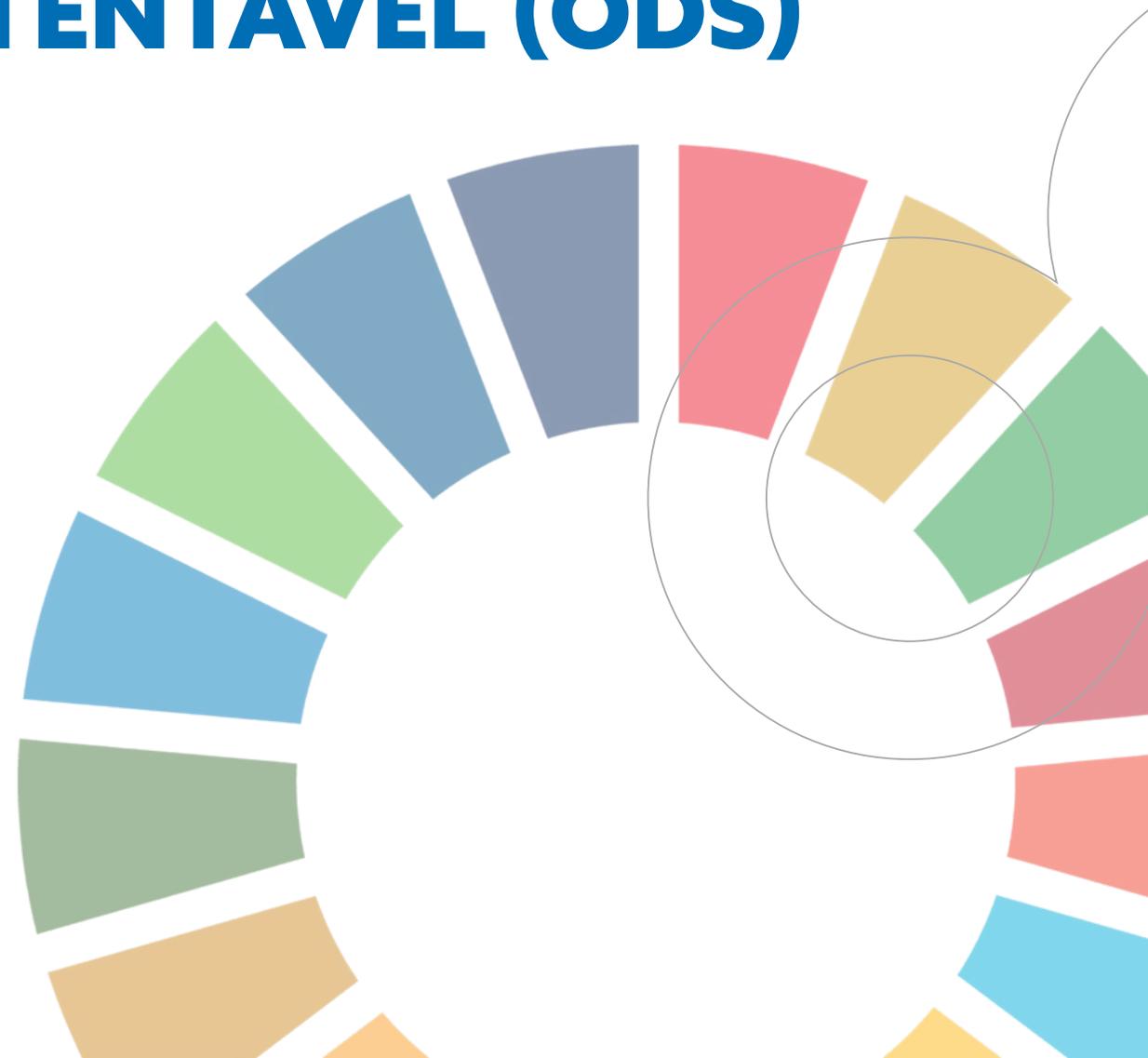
Essas práticas reforçam uma cultura organizacional pautada na responsabilidade e no compromisso com as melhores práticas, abrangendo todos os níveis da Companhia e suas relações comerciais.



ALINHAMENTO AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

A Rede d1000, por meio de suas políticas e iniciativas estratégicas, está comprometida com a promoção dos ODS da ONU, buscando gerar impacto positivo nas dimensões econômica, social e ambiental. O alinhamento às metas globais reforça o papel da Companhia como agente transformador nas comunidades onde está inserida e em toda a sua cadeia de valor.

As práticas estão diretamente conectadas a dez ODS prioritários e suas metas, conforme tabela a seguir. Destes, os ODS 3, 5, 8, 10, 12 e 17 são prioritários.



Tema material	Como a Rede d1000 contribui	Meta do ODS
Ética, compliance, privacidade e segurança de dados	Implementação de medidas técnicas e organizacionais para garantir a segurança das informações dos clientes, colaboradores e parceiros.	 ODS 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes Meta 16.10. Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais.
	Implementação de políticas antissuborno e anticorrupção.	 ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes Meta 16.5. Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.
Gestão e relacionamento com o cliente	Por meio de ações voltadas à promoção da saúde, como campanhas de vacinação e voluntariado, doações de produtos de higiene e beleza para as ONGs assistidas e apoio ao Instituto Profarma, a Companhia contribui para o acesso à saúde e para o bem-estar da sociedade.	 ODS 3. Saúde e bem-estar Meta 3.8. Garantir cobertura universal de saúde, incluindo acesso a medicamentos e vacinas acessíveis.
Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos	Seleção de fornecedores a partir de <i>due diligence</i> e monitoramento estruturado. O projeto DNA – Governança em Rede promove a responsabilidade socioambiental entre parceiros por meio de treinamentos frequentes, engajamento contínuo, aplicação da LGPD e políticas anticorrupção.	 ODS 8. Trabalho decente e crescimento econômico Meta 8.7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.
Gestão de riscos e crise	Implementação de práticas de mitigação de riscos operacionais e supervisão constante para proteger a saúde e segurança.	 ODS 9. Indústria, inovação e infraestrutura Meta 9.1. Desenvolver infraestrutura resiliente para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar.
Gestão do capital humano, com diversidade, equidade & inclusão	O protagonismo feminino é incentivado em projetos como o Seja Protagonista da Sua História , promovido pelo Instituto Profarma, que já capacitou centenas de mulheres ao oferecer oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.	 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.
	A Companhia investe na inclusão social por meio de programas de diversidade e ações de combate às desigualdades, promovendo a empregabilidade de pessoas de grupos minorizados e o desenvolvimento de comunidades carentes.	 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.
	A geração de empregos, especialmente nas comunidades onde ocorrem as expansões de lojas, reforça o compromisso da Rede d1000 com o crescimento sustentável e a promoção de condições de trabalho dignas. Em 2024, a abertura de 40 lojas gerou cerca de 500 novos empregos.	 ODS 8. Trabalho decente Meta 8.5. Alcançar emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos, incluindo pessoas com deficiência.
Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais	A Companhia contribui com doações de alimentos, itens de higiene e beleza, suplementos alimentares e <i>kits</i> escolares por meio do Instituto Profarma. Além disso, suas parcerias estratégicas com o UNICEF, a Fundação Abrinq e indústrias para projetos sociais ampliam os impactos positivos e o apoio às comunidades.	 ODS 1. Erradicação da pobreza Meta 1.4. Garantir que todos, especialmente os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos e sociais.
		 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.
Gestão de resíduos e logística reversa	Iniciativas como a substituição de caixas de papelão por caixas plásticas retornáveis na logística e o reaproveitamento de resíduos demonstram o compromisso com práticas sustentáveis e a redução de impactos ambientais.	 ODS 12. Consumo e produção responsáveis Meta 12.5. Reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reutilização.
Inovação e tecnologia	Aplicação de tecnologias para aprimorar operações e a experiência do cliente.	 ODS 9. Indústria, inovação e infraestrutura Meta 9.5. Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países.
O compromisso com os ODS está integrado à governança da Companhia e orienta suas ações estratégicas, assegurando que suas atividades estejam alinhadas à criação de valor compartilhado, à melhoria contínua dos processos e à promoção de um futuro mais sustentável para as comunidades onde atua.		 ODS 17 – Parcerias e meios de implementação: Parcerias estratégicas com instituições como UNICEF, Fundação Abrinq, Grupo Boticário e Sanofi fortalecem as ações sociais e ambientais, ampliando o alcance e o potencial de transformação.

ENGAJAMENTO DE **STAKEHOLDERS**

GRI 2-29

Por meio de uma abordagem abrangente para engajar os *stakeholders*, a Rede d1000 busca promover um relacionamento de valor e impacto. Com foco na entrega de valor, oferece soluções para a saúde dos clientes, cria um clima organizacional positivo para os colaboradores, gera rendimentos para os acionistas e promove relações comerciais sustentáveis com fornecedores, com ênfase em uma experiência comercial satisfatória e eficiente para todos.

Em 2024, a sustentabilidade esteve nas pautas das discussões comerciais. Por meio de encontros estruturados, como o Joint Business Plan (JBP), práticas ESG foram debatidas e parceiros foram incentivados a colaborar em iniciativas conjuntas, reforçando o compromisso da Companhia com ações sustentáveis e alinhadas às expectativas de todas as partes envolvidas.

Além disso, ao incentivar ações voltadas à conscientização ambiental e social e reforçar a transparência em todas as interações, a relação com os *stakeholders* é continuamente fortalecida.

A REDE d1000 IMPLEMENTA UMA SÉRIE DE INICIATIVAS PARA MANTER O ENGAJAMENTO COM CADA PÚBLICO:



Acionistas e investidores (aqueles que participam do desenvolvimento e da governança da Companhia): reuniões periódicas com o Conselho de Administração e analistas de mercado, além da divulgação de resultados trimestrais e *lives* com investidores.



Associações (colaboração com grupos e entidades representativas): interações mensais por meio de reuniões e grupos de trabalho que abordam temas como Marcas Exclusivas, processos jurídicos e regulatórios. *Workshops* anuais também são promovidos.



Clientes B2C (abrangendo 4,9 milhões de consumidores): canais diários de comunicação, como redes sociais, serviço de atendimento ao cliente (SAC) e plataformas de avaliação (por exemplo, Reclame Aqui), além de iniciativas como cliente oculto e grupos focais.



Fornecedores diretos (em média, 375 parceiros comerciais): encontros regulares, incluindo reuniões táticas semanais, revisão trimestral de planejamentos, elaboração de *Joint Business Plans* (JBP's) anuais e participação em convenções e eventos.



Colaboradores (4.340 empregos diretos): o engajamento é promovido de forma contínua por meio de canais internos, como *newsletters* quinzenais, reuniões semanais e programas mensais focados em bem-estar e desenvolvimento profissional. Entre eles, destacam-se o Viva Bem, que oferece apoio à saúde física e emocional; o Projeto Pixel, cineclube do Grupo Profarma; e o Método CABE, que desenvolve competências comportamentais e de liderança. Campanhas de incentivo e treinamentos também contribuem para o alinhamento dos times aos objetivos organizacionais.

PESSOAS E AS RELAÇÕES COM AS COMUNIDADES



NOSSO TIME

Perfil

GRI 401-1, 402-1

Em 2024, a Companhia manteve seu olhar focado no desenvolvimento de pessoas. Com estratégias de atração, engajamento, retenção e reconhecimento de talentos, totaliza 4.340 colaboradores que, juntos, desenvolvem toda a operação do negócio. Ao longo do ano, houve a adição de cerca de 500 novos postos de trabalho. Esse aumento está diretamente ligado à estratégia de expansão, impulsionada pela abertura de novas lojas e pela adequação da estrutura organizacional para suportar esse crescimento.

Todas as mudanças operacionais implementadas são avaliadas e validadas pela alta liderança, que analisa e define os planos e estratégias adequados para assegurar a melhor comunicação para adaptação e fluidez da operação.

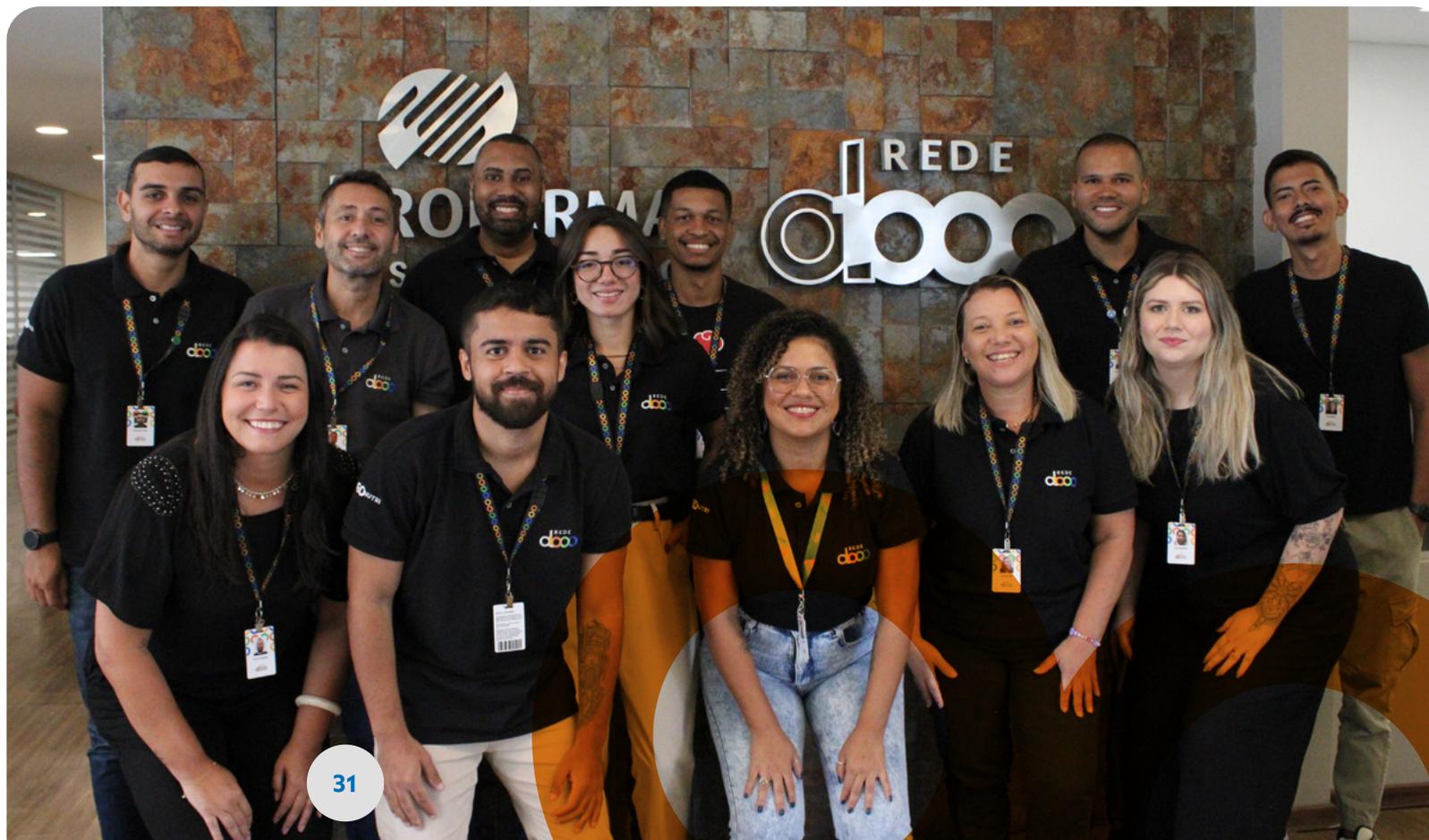
A maior parte dessas novas contratações ocorreu na **categoria funcional de operações em lojas**, refletindo a necessidade de atender à crescente base de clientes. Essa expansão reafirma o compromisso da Companhia de gerar novas oportunidades de trabalho e apoiar o desenvolvimento local nas regiões onde atua.



GESTÃO DO CAPITAL HUMANO COM **DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO**

GRI 3-3

A Rede d1000 adota uma abordagem integrada para a gestão do capital humano, unindo desenvolvimento e políticas de remuneração e diversidade de modo estratégico. São dezenas de iniciativas desenvolvidas para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, acolhedor e direcionadas para o crescimento dos colaboradores. Essas iniciativas seguem um fluxo que se inicia desde o recrutamento, refletem os valores da Cultura Viva, buscando melhoria contínua, passando por processos como avaliações estruturadas e desenvolvimento profissional.



Desenvolvimento da força de trabalho

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

A valorização e o desenvolvimento dos talentos internos é um compromisso. Em 2024, mais de 60% das novas vagas foram preenchidas por colaboradores da própria Companhia, resultado que demonstra a efetividade das iniciativas internas de capacitação e reforça uma cultura organizacional focada no crescimento profissional e reconhecimento das equipes.

Desenvolver continuamente os colaboradores é uma prioridade sustentada por programas diversificados, que integram capacitação técnica, aprimoramento comportamental e acolhimento. Entre as principais iniciativas, destacam-se:

- **Ciclo de gente:** reúne iniciativas voltadas à gestão de talentos, com avaliação e desenvolvimento de competências e à valorização do desempenho interno.
- **Ciclo de palestras:** aborda temas relacionados a competências comportamentais, incentivando o desenvolvimento pessoal e profissional.
- **Fóruns de operações de lojas:** promovem a troca de experiências e a disseminação de conteúdos técnicos, a fim de fortalecer o engajamento e a busca por resultados.

- **Método CABE (Circular, Atender, Buscar e Eternizar):** reconhecido como o principal pilar de capacitação da Rede d1000, o programa é direcionado a todos os colaboradores das lojas e tem como objetivo promover a excelência no atendimento ao cliente. A metodologia propõe um roteiro prático, estruturado em quatro etapas — circular pela loja com atenção ativa, atender com empatia e escuta, buscar soluções de forma proativa e eternizar o vínculo com o cliente por meio de uma experiência positiva. Um dos diferenciais do Método CABE é sua flexibilidade: ele permite padronizar boas práticas de atendimento sem engessar o comportamento dos profissionais, respeitando o estilo de cada colaborador e o contexto de cada interação. Ao fortalecer a cultura de cuidado e proximidade com o cliente, o programa se consolida como ferramenta essencial para a consistência da jornada de compra em todas as unidades da Rede, sendo continuamente reforçado em treinamentos, campanhas internas e na rotina das equipes de loja.
- **Onboarding:** processo estruturado de integração de novos colaboradores, que inclui apresentações da equipe, treinamentos iniciais, explicação de políticas e entrega das ferramentas necessárias ao desempenho das funções.

- **Planejamento tático:** envolve a apresentação dos objetivos estratégicos para o próximo ano, combinando conteúdos técnicos, palestras e a participação de diferentes áreas internas.
- **Projeto Pixel:** com curadoria de filmes conectada às estratégias de desenvolvimento humano, o cineclube exibe mensalmente curtas-metragens brasileiros e discute os temas abordados, o que reforça a promoção de temas importantes para a Companhia.
- **Universidade Grupo Profarma (UGP):** oferece conteúdos técnicos e *on-line*, segmentados por nível de conhecimento e acessíveis a qualquer momento, promovendo o aprendizado contínuo. Foi registrado um total de 86.360 horas de treinamento em 2024, o que representa uma média de 21,7 horas por colaborador.

ACOLHER, DESENVOLVER,
VALORIZAR E
RECONHECER SÃO
ESTRATÉGIAS DO
DESENVOLVIMENTO
CONTÍNUO
DOS COLABORADORES

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 401-2, 405-2

A política de remuneração da Rede d1000 é desenvolvida e gerida por uma equipe especializada dentro da área de Cultura & Gestão de Gente (CGG), levando em consideração estratégias, programas relevantes e seu impacto no negócio e nas pessoas. O processo, guiado por indicadores de desempenho e orientado para garantir transparência, conta com o apoio de uma consultoria especializada. A estratégia de remuneração e os programas relevantes são avaliados pela diretoria de CGG e pelo CEO da Companhia, antes de serem apresentados na assembleia geral de acionistas.

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Companhia e a remuneração total anual média de todos os colaboradores, excluindo-se o mais bem pago, é de 96,76. Já a proporção de aumento salarial é de 0,88. Para esses dados, foram considerados os valores totais anuais de 2024, incluindo a remuneração fixa (salário) e a remuneração variável (comissões, prêmios e gratificações).

A estrutura da remuneração é composta por uma parte fixa e uma parte variável, vinculada ao alcance das metas da Companhia.

A remuneração dos altos executivos, abrangendo componentes fixos e variáveis, é aprovada pelo Conselho de Administração. Sua principal função é alinhar os interesses dos administradores aos objetivos estratégicos da Companhia, seguindo as melhores práticas de mercado. Conforme a política vigente, a remuneração pode incluir:

- **Remuneração fixa:** baseada no cargo e nas responsabilidades atribuídas.
- **Remuneração variável de curto prazo:** atrelada ao desempenho individual e aos resultados organizacionais.
- **Benefícios:** complementam o pacote de compensação.

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

GRI 401-2

Para os colaboradores, independentemente da carga horária, são oferecidos: plano de saúde, plano odontológico, plataforma de cuidado e atendimento profissional em saúde mental e desenvolvimento de carreiras personalizado, *day off* em dia de aniversário e plano de participação nos resultados. Esses benefícios proporcionam suporte e proteção ao longo de toda a jornada profissional.



Diversidade, equidade & inclusão

GRI 405-1, 406-1

A diversidade, a equidade e a inclusão estão incorporadas às práticas da Companhia por meio de uma política integrada ao Código de Conduta Ética. Alinhada aos princípios de defesa dos direitos humanos e ao combate à discriminação, essa política orienta as práticas internas e contribui para o fortalecimento de relações mais justas e inclusivas.

A diversidade na Rede d1000 vai além dos números. Ela impulsiona a troca de experiências e a disseminação do conhecimento, além de promover um ambiente colaborativo em que diferentes perspectivas contribuem para soluções inovadoras e fortalecem a cultura de inclusão em todas as áreas da Companhia.

Entre as iniciativas mais relevantes, destaca-se a criação dos **Protocolos de Gestão de Consequências** para situações de assédio e discriminação, um marco significativo no fortalecimento da cultura de respeito e inclusão. A Companhia adota uma abordagem proativa e rigorosa, o que assegura a prevenção de reincidências e o tratamento adequado das ocorrências, e também promove contratações

por meio de vagas afirmativas, reforçando seu compromisso com a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Além disso, mantém ações de engajamento, como o **Projeto Pixel**, idealizado e realizado pela área de Comunicação Institucional em parceria com a área de Cultura & Gestão de Gente. Em 2024, o projeto exibiu filmes sobre temas relevantes, como diversidade religiosa, racismo, respeito às diferenças e solidariedade. Como resultado, observou-se a percepção de um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo.

Para apoiar esse progresso, são realizados treinamentos sobre letramento, liderança inclusiva e assédio moral, além de comunicações regulares sobre o tema de diversidade e inclusão (D&I) nos canais oficiais. Os colaboradores dispõem de uma cartilha de letramento, que explica conceitos fundamentais e formas de identificar e combater a discriminação no dia a dia, bem como sobre segurança psicológica.



PRINCIPAIS AÇÕES DE ENGAJAMENTO COM COLABORADORES

Manutenção das ações definidas com base no Censo de D&I realizado em 2021, como:

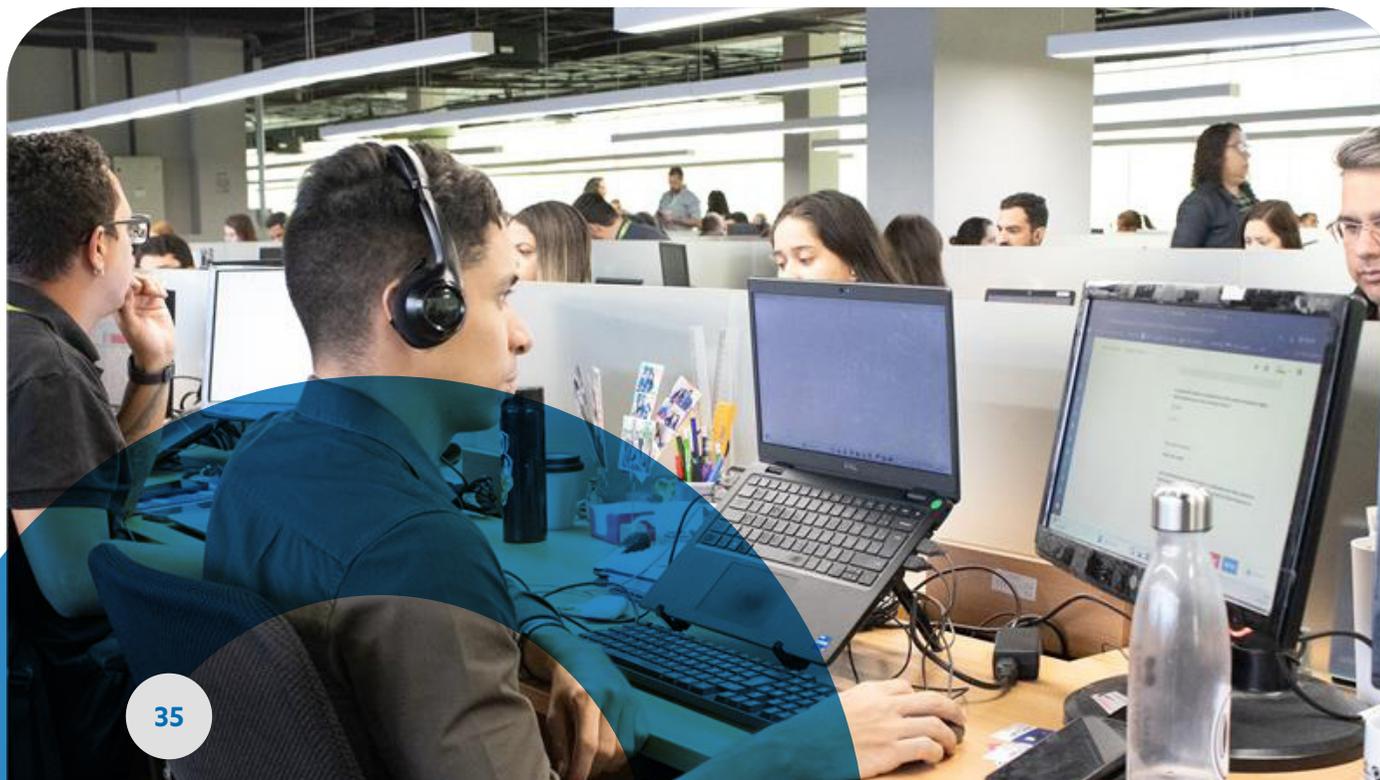
- Elaboração e ampla divulgação da política de D&I, que culminou com a criação e a distribuição da cartilha de letramento para todos os colaboradores, além de uma versão específica para líderes.
- Monitoramento contínuo da percepção e do impacto das ações de D&I por meio de pesquisas junto aos colaboradores.

CONTATO SEGURO

Todos os casos de discriminação são tratados com rigor e seriedade por meio de um canal de denúncias confidencial, o Contato Seguro. Em 2024, foram reportados 11 casos, dos quais:

- Seis casos foram devidamente apurados.
- Cinco casos estão em processo de apuração.
- Apenas um caso foi concluído como procedente, o que resultou na aplicação de medida disciplinar descrita na Matriz de Consequências do Grupo Profarma.

As denúncias são inicialmente recebidas pelos comitês de cada unidade de negócio, tomando as decisões com base no que estabelece as legislações, as políticas internas e o código de ética, e, conforme complexidade, são direcionadas ao Comitê de Ética.



SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO **TRABALHO**

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

Cuidar da saúde, da segurança e do bem-estar dos colaboradores é uma prioridade. Por isso, a empresa oferece benefícios abrangentes, como acesso gratuito a terapia por meio da plataforma Zenklub, além de treinamentos contínuos e iniciativas voltadas à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essas ações contemplam tanto colaboradores de tempo integral quanto parcial, sempre em conformidade com a legislação vigente e as políticas internas.

Promoção da saúde do trabalhador

A promoção do bem-estar físico e mental dos colaboradores é um pilar estratégico da Companhia, com iniciativas como:

- Campanhas de exames médicos *in-company*.
- Avaliações de saúde com bioimpedância e anamnese.
- Assistência psicológica e teleconsulta.

Essas ações, destinadas a colaboradores de tempo integral e parcial, visam a incentivar a prevenção de doenças e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável.



UM DOS PILARES ESTRATÉGICOS DA REDE d1000 É A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR FÍSICO E MENTAL DOS COLABORADORES.

Conformidade e segurança de dados de saúde do colaborador

A gestão de conformidade assegura a proteção dos dados dos colaboradores e o cumprimento das normas de privacidade por meio de:

- Políticas de privacidade robustas.
- Acesso restrito a informações sensíveis.
- Auditorias e monitoramento contínuos.



Comunicação e conscientização interna em saúde e segurança

A comunicação interna desempenha um papel estratégico na conscientização sobre boas práticas de saúde e segurança. Por meio de campanhas educativas veiculadas em e-mails corporativos, murais digitais e ações de engajamento, a Companhia dissemina informações de forma clara e acessível para garantir que todos os colaboradores compreendam e sigam as diretrizes institucionais.

Além das iniciativas direcionadas ao ambiente de trabalho, a Rede d1000 facilita o acesso dos colaboradores a serviços médicos e de saúde que não estão diretamente relacionados às suas atividades profissionais. São oferecidos benefícios como planos de saúde, parcerias com clínicas especializadas e programas de prevenção e cuidado contínuo, que ampliam o suporte ao bem-estar físico e mental.

Com essas medidas, a Companhia promove não apenas um ambiente seguro e inclusivo, mas também o desenvolvimento integral de seus colaboradores, fortalecendo a cultura de cuidado e valorização das pessoas, bem como seu propósito de entregar saúde.

Cultura de promoção da segurança

A gestão de Saúde, Segurança Ocupacional e Meio Ambiente (SSO) na Rede d1000 é realizada por meio do Sistema de Gestão Integrada (SGI), que incorpora processos de qualidade de vida e sustentabilidade nas operações tanto da sede corporativa quanto das filiais localizadas em Brasília, Rio de Janeiro e Mato Grosso. Desde a admissão até o final do ciclo de trabalho, a preservação da saúde e segurança dos colaboradores é uma prática primordial da Companhia, que segue as recomendações das normas regulamentadoras para exames ocupacionais e promove a adesão ao plano de saúde assistencial ao longo de suas carreiras.

Os colaboradores passam por treinamentos regulares, especialmente aqueles que atuam em funções com maior exposição a riscos, como farmacêuticos, que participam periodicamente do Atualiza Farma, um projeto de treinamento e atualização de melhores práticas na manipulação de medicamentos.

A equipe é composta por profissionais qualificados, como engenheiros de segurança, enfermeiros do trabalho, analistas de Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e técnicos de segurança. Essa equipe é dedicada ao reconhecimento, planejamento,

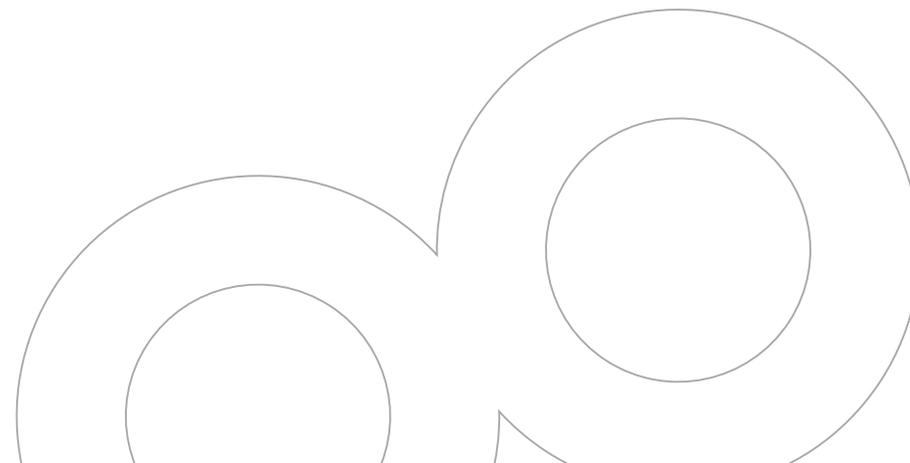
tratamento e mitigação de riscos ocupacionais que possam surgir durante a jornada de trabalho. Além disso, a Companhia conta com prestadores de serviços e contratos fixos para a elaboração de laudos preventivos e análises de saúde ocupacional dos colaboradores, o que garante um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

A Companhia segue uma rotina de reuniões com representantes de diversas áreas para promover a disseminação de boas práticas de saúde e segurança. Os colaboradores passam por treinamentos regulares, especialmente aqueles que atuam em funções com maior exposição a riscos. No caso de colaboradores terceiros, esses treinamentos são exigidos ainda na fase de contratação.

A integração entre as unidades operacionais fortalece a cultura de segurança ao compartilhar informações essenciais e reforçar a conscientização de todos os colaboradores sobre a prevenção de acidentes. Para isso, as Regras de Ouro, por exemplo, fornecem diretrizes de comportamento e procedimentos de segurança voltados para a proteção da saúde e a integridade dos profissionais no dia a dia.

O mapeamento de riscos nas atividades profissionais permite a adoção de medidas preventivas e mitigadoras, como o uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs), a instalação de sinalização de segurança e programas contínuos de capacitação. Iniciativas como a promoção de programas de segurança no trabalho e o acompanhamento de conformidade garantem que as melhores práticas sejam aplicadas em todas as operações.

Em relação a acidentes de trabalho, foram registrados 37 acidentes de comunicação obrigatória envolvendo colaboradores e 12 acidentes com consequências graves. Estes últimos estão relacionados a deslocamentos e incluem ocorrências com motocicletas, veículos e transporte público.



GESTÃO DE RISCOS E HIERARQUIA DE CONTROLES

A identificação de situações de periculosidade e a avaliação de riscos, tanto em atividades rotineiras quanto não rotineiras, são realizadas por meio do **Programa de Gestão de Riscos (PGR)**, que passa por revisão a cada dois anos. O Programa estabelece um cronograma de melhorias e aplica a hierarquia de controles para eliminar ou minimizar os riscos, garantindo, assim, conformidade em todos os ambientes de trabalho.

Além desse Programa, há a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que atua em conformidade com a NR5. Essa comissão, ou um designado responsável, realiza reuniões mensais para alinhar questões de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) com setores específicos e a diretoria. O objetivo é identificar riscos nas atividades e desenvolver planos de ação para mitigação ou eliminação desses riscos, além de representar os colaboradores nas decisões relacionadas à SSO.

Os colaboradores têm assegurado o direito de recusar a execução de atividades que possam apresentar risco de acidentes ou doenças profissionais, conforme previsto na **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esse direito é protegido contra qualquer tipo de represália, o que reforça o compromisso da Companhia com a segurança e o bem-estar dos seus colaboradores.



GESTÃO E RELACIONAMENTO COM O **CLIENTE**

Estabelecimentos, parceiros e clientes

GRI 3-3

A excelência na experiência do cliente é garantida por meio de uma abordagem estruturada, na qual o modelo de atendimento é sustentado por uma cultura de cuidado com as pessoas e uma forte conexão entre lideranças e equipes. Este modelo combina processos padronizados com práticas de monitoramento contínuo. Para fortalecer esse relacionamento e acompanhar o crescimento da Companhia, são realizados investimentos no aprimoramento do *e-commerce*, na CRM, na diversificação de Marcas Exclusivas e na prestação de serviços.

Em 2024, um dos destaques foi a expansão dos Convênios, com a entrada de 50 novos parceiros cadastrados, o que contribuiu diretamente para o aumento de vendas e ampliou o acesso da população a medicamentos e serviços de saúde.

A comunicação assertiva também é uma prioridade, pois garante que informações relativas a políticas, *mix* de produtos, preços, formas de pagamento e devoluções estejam claras e acessíveis aos clientes. O aprimoramento da CRM possibilita um contato mais próximo com os clientes, personalizando a comunicação e fortalecendo a fidelização. Com isso, é possível oferecer soluções e benefícios alinhados às preferências e necessidades de cada consumidor.

O uso estratégico de dados também se intensificou, com destaque para os mais de 5.109.00 clientes ativos na base de CRM e um índice de 39,4% de engajamento nas comunicações, refletindo o fortalecimento da proximidade com o público.

Reforçado por uma gestão eficiente do SAC, o atendimento ao cliente dedica-se à resolução de dúvidas, reclamações e solicitações de maneira ágil e cordial.

Para prevenir ou mitigar possíveis impactos negativos, é realizado um mapeamento dos riscos que podem comprometer a qualidade do atendimento. Quando desvios operacionais são identificados, a Companhia adota uma abordagem corretiva imediata, priorizando cada caso de acordo com o seu impacto. Um plano de gerenciamento de crises é ativado quando necessário, o que garante transparência na comunicação e monitoramento pós-reparação, a fim de evitar reincidências.



O CRM FORTALECE O
RELACIONAMENTO COM
MAIS DE 5 MILHÕES DE
CLIENTES E GARANTE
39,4% DE ENGAJAMENTO.

O treinamento dos colaboradores é estruturado para fortalecer o relacionamento com os clientes, garantindo que estejam preparados para oferecer soluções ágeis, resolver demandas com eficiência e atuar com empatia e profissionalismo. Além disso, padrões de atendimento e diretrizes operacionais são constantemente revisados para assegurar a padronização do serviço e a excelência na experiência do cliente.

O monitoramento contínuo é realizado com base em uma ampla grade de indicadores, como avaliações por cliente oculto, protocolo de atendimento e análise do Net Promoter Score (NPS), o que possibilita a rápida identificação de desvios e a implementação de planos de ação corretivos. Os relatórios de NPS e as análises de desempenho são revisados periodicamente para assegurar o progresso das ações.

O processo de monitoramento também é apoiado por auditorias internas e pelo acompanhamento de menções na mídia *on* e *off-line*, permitindo ajustes e a criação de novos indicadores quando necessário. Por meio dessas práticas, a Companhia não apenas promove uma experiência de atendimento diferenciada, mas também fortalece a confiança e a lealdade dos clientes e estabelece uma base sólida para o crescimento sustentável da Rede d1000.

A governança desses processos é sustentada pelo Código de Conduta Ética, que orienta a atuação de todos os *stakeholders*, e pela Política de Diversidade, Equidade & Inclusão, que adota práticas além das exigências legais para garantir um ambiente de atendimento inclusivo. O mapeamento semanal dos desvios identificados no NPS orienta a execução de planos de ação rápidos e efetivos, com o objetivo de evitar a reincidência de problemas e readequar produtos.

A Companhia visa a garantir uma experiência multicanal fluida e assertiva, que aumente a taxa de retenção de clientes e otimize o tempo de atendimento, de entrega e também de solução de problemas. Além disso, busca-se personalizar as comunicações e as ofertas com base no histórico de compras dos clientes, utilizando canais multifuncionais como *chat*, *e-mail* e telefone para oferecer um suporte abrangente e eficiente.

**TREINAMENTO,
RELACIONAMENTO
E MONITORAMENTO
GARANTEM UM
ATENDIMENTO DE
EXCELÊNCIA, SATISFAÇÃO E
FIDELIZAÇÃO DOS CLIENTES.**

METAS PARA 2025

NPS: META DE 80%,
avaliando a lealdade e a satisfação dos clientes.

RECLAME AQUI: META DE NOTA 7,55
com foco na resolução de reclamações e na
recuperação de experiências negativas.

SAC: METAS DE 90%
no nível de serviço,
98% na solução de chamadas e
91% na finalização dentro do prazo.



Jornada omnichannel

Em 2024, a Rede d1000 avançou em sua estratégia de vendas não presenciais, fortalecendo sua jornada *omnichannel* e expandindo a atuação no *e-commerce*. Com uma reestruturação completa, orientada por uma consultoria especializada, o canal digital foi aprimorado para garantir eficiência operacional e uma experiência de compra integrada para os clientes.

A Companhia investiu em novos canais de vendas, como super *apps*, ferramentas inteligentes de roteirização e monitoramento logístico, além do desenvolvimento do sistema Clique & Retire. Esses investimentos resultaram diretamente em mais visibilidade para as marcas, maior fluxo de clientes nas lojas e alavancagem das vendas, ao ampliar as possibilidades de compra e entrega.

Como parte da estratégia *omnichannel*, todos os aplicativos das bandeiras foram atualizados em 2024, trazendo melhorias de navegação e novas funcionalidades.

A Companhia também implementou novas estratégias de fidelização e expansão digital, como o programa de

afiliados comissionados (*marketing* de influência) e a atuação em *marketplaces*, ampliando ainda mais a capilaridade e a presença *on-line* da Rede d1000.

No acumulado de 2024, as vendas *omnichannel* registraram um aumento significativo, impulsionadas pela integração tecnológica, novas modalidades de entrega e pela melhoria contínua da experiência do consumidor. O *e-commerce* apresentou alta de 227,4%, consolidando-se como um dos principais pilares de crescimento da Companhia. As vendas não presenciais passaram a representar 6,8% da receita bruta da Rede d1000, um incremento de 2,1 pontos percentuais em relação a 2023, reforçando o avanço da estratégia *omnichannel* como vetor de transformação e competitividade.

CANAIS DIGITAIS DISPONÍVEIS EM 2024

- Sites com *e-commerce*:

[Drogasmil](#)

[Farmalife](#)

[Drogarias Tamoio](#)

[Drogaria Rosário](#)

- Aplicativos próprios
- Super *apps* (iFood e Rappi)
- Encarte digital
- Clique & Retire



Cuidados com a saúde do cliente

PROGRAMA CUIDA

As lojas da Rede d1000 atuam como espaços de saúde integrados que oferecem soluções essenciais para o bem-estar dos clientes, como o Programa CUIDA, que oferece serviços realizados por farmacêuticos capacitados em salas preparadas para proporcionar uma experiência segura.

Entre os principais procedimentos oferecidos, destacam-se: aplicação de vacinas e injetáveis, aferição de pressão arterial e glicemia, perfuração de lóbulo para colocação de brincos, bioimpedância, testes para covid-19 e exames de análises clínicas, como beta hCG, dengue, influenza e hemoglobina glicada.

Em 2024, o Programa CUIDA consolidou sua atuação ao proporcionar serviços de assistência farmacêutica e atendimento personalizado em 95 lojas próprias. Mais de 35 mil atendimentos foram realizados, incluindo serviços de imunização.

Atendimento no Balcão

SASB HC-DR-260b.2

Para evitar erros na dispensação de prescrições, a Rede d1000 adota diversas práticas eficazes. Entre elas, está a implementação de procedimentos operacionais padrão (POPs), que estabelecem diretrizes claras para o processo. Desde 2023, a Assistência Plena introduz a atuação de um terceiro farmacêutico para reforçar a segurança e a precisão no atendimento. A atualização frequente das legislações pertinentes garante que todos os procedimentos estejam em conformidade com as normas vigentes.

A prática do duplo *check* envolve a conferência do receituário e do medicamento por dois responsáveis, seguida de uma nova checagem com o cliente, a fim de assegurar a precisão na dispensação. Reuniões trimestrais com os farmacêuticos da Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário são realizadas para discutir melhorias e atualizações, ao mesmo tempo em que é oferecido suporte técnico contínuo para garantir que todos os profissionais tenham os recursos necessários para desempenhar suas funções de maneira adequada.

DROGASMIL
CUIDA
Assistência Farmacêutica

RELACIONAMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS **COMUNIDADES LOCAIS**

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

A Companhia mantém um forte compromisso com o desenvolvimento socioeconômico das comunidades em que está presente, alinhando suas atividades de expansão e operação ao propósito de entregar saúde de forma inclusiva e sustentável.

- **Geração de empregos diretos e indiretos:** em função da expansão das lojas, houve mais contratações de colaboradores e prestadores de serviço.
- **Programa Jovem aprendiz:** oportunidades a jovens que estão iniciando no mercado de trabalho, incluindo plano de desenvolvimento profissional.
- **Oportunidade a fornecedores locais:** utilização de insumos e empresas nacionais para garantir obras, logística e toda infraestrutura das lojas.

- **Doações a comunidades:** arrecadação em lojas, para repasse aos projetos do UNICEF, e programas e projetos de mobilização e impacto social, como doações de produtos de higiene e beleza, alimentos e suplementos alimentares.
- **Valorização e protagonismo das comunidades:** o Instituto Profarma desenvolve programas de capacitação, orientação e formação profissional.
- **Aumento da arrecadação dos municípios:** a expansão das atividades da Companhia contribui para o incremento das receitas municipais por meio de impostos e taxas, fortalecendo a capacidade dos governos locais de investir em infraestrutura, educação e serviços públicos essenciais.
- **Adesão ao Programa Farmácia Popular:** medicamentos essenciais a um custo reduzido ou oferecidos gratuitamente.

O DIFERENCIAL DA REDE d1000 ESTÁ NA CONSTRUÇÃO DE PARCERIAS ESTRATÉGICAS QUE NÃO APENAS DOAM RECURSOS, MAS CRIAM PROJETOS ESTRUTURADOS E DURADOUROS PARA TRANSFORMAR REALIDADES.

DESTAQUES DA EXPANSÃO E IMPACTO COMUNITÁRIO EM 2024

40 NOVAS LOJAS

INAUGURADAS E 11 REFORMADAS

~ 500 NOVOS EMPREGOS

GERADOS DIRETAMENTE

**COMÉRCIO LOCAL
FORTALECIDO** PELA
MOVIMENTAÇÃO DA
ECONOMIA CIRCULAR

A Companhia evolui continuamente na adoção de práticas que mitigam riscos sociais e ambientais, integrando sustentabilidade ao planejamento de novas unidades. A estruturação física das lojas incorpora medidas para reduzir a geração de resíduos e ampliar o reaproveitamento de materiais.



Instituto Profarma

A Rede d1000, por meio do Instituto Profarma, reforça seu compromisso com o desenvolvimento socioeconômico e a sustentabilidade das comunidades onde está presente. Em 2024, o Instituto celebrou 18 anos de atuação, consolidando sua trajetória orientada à promoção da sustentabilidade ambiental, econômica e social, com foco no protagonismo feminino, na qualificação profissional e na segurança alimentar.

Com o apoio das indústrias parceiras e dos **Embaixadores do Bem**, colaboradores da Rede d1000 que atuam como voluntários, o Instituto promoveu diversas iniciativas que beneficiaram milhares de pessoas. Essas ações foram fundamentais para conectar pessoas e propósitos, impulsionando o desenvolvimento de comunidades vulneráveis e ampliando o impacto social positivo.



+ 20 CAMPANHAS PARA DIVERSAS OCASIÕES EM 2024, SENDO AS INICIATIVAS DE DESTAQUE:

- **Voluntariado:** mais de 500 Embaixadores do Bem atuaram em campanhas de mobilização social.
- **Reforma de espaços comunitários:** voluntários reformaram o espaço externo da ONG Amigos para o S.O.S., com o apoio de fornecedores da Companhia.
- **Ação Volta às Aulas:** distribuição de kits escolares para colaboradores e instituições no RJ e DF.
- **Segurança alimentar:** doação mensal de mais de seis toneladas de cestas básicas para 15 instituições no RJ.
- **Campanha de Doação de Leite:** uma tonelada de leite arrecadada, beneficiando mais de 2,5 mil famílias.
- **Campanha Pet:** iniciativa voltada ao bem-estar animal, com apoio a 30 ONGs e distribuição de mais de 5 mil produtos para cuidados com pets.
- **Ação social:** evento realizado no espaço da Fundação de Apoio à Escola Técnica (Faetec), com ofertas de serviços de saúde, cidadania e bem-estar para mais de 100 famílias.
- **Campanha de Natal:** festa temática com recreação e distribuição de brindes para mais de 300 crianças.
- **Mês das Crianças:** campanha de mobilização de voluntários, para a realização de festas recreativas em ONGs assistidas e indústrias parceiras, assim como para aporte financeiro e viabilização de cirurgias de crianças cardiopatas, assistidas pelo Pró Criança Cardíaca.

Parcerias com indústrias e campanhas estratégicas

O Instituto conta com parceria com indústrias e ONGs, proporcionando benefícios diretos às comunidades atendidas:

- **NESTLÉ:** doação de 1 tonelada de suplementos alimentares à ONG Movimento de Mulheres, em São Gonçalo.
- **SANOFI/OPELA, COM A MARCA ENTEROGERMINA:** a campanha Compra e Doa proporcionou a doação de 3 filtros de água coletivos para a região amazônica.
- **KIMBERLY CLARK E INTIMUS:** ação sobre dignidade menstrual, com palestras e orientações educativas.
- **L'ORÉAL:** o projeto Stand Up, que trata de enfrentamento ao assédio, capacitou 788 pessoas em 2024.



Parcerias com organizações sociais

- **FUNDAÇÃO ABRINQ:** o Selo Empresa Amiga da Criança, conferido à Rede d1000 pelo terceiro ano consecutivo, reforça o combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes.
- **UNICEF:** desde 2019, são apoiados projetos de saúde e educação no Nordeste e no semiárido brasileiro. Em 2024, foram repassados cerca de R\$ 4 milhões ao Fundo, totalizando R\$ 14 milhões desde o início da parceria, valor que beneficiou diretamente mais de 25 milhões de crianças e adolescentes. Dentre os diversos projetos apoiados, o UNICEF aplicou 11 mil doses de vacinas, principalmente em crianças migrantes recém-chegadas ao país. No campo da educação, a estratégia **Busca Ativa Escolar** se destacou ao oferecer uma plataforma tecnológica para identificar a evasão escolar. Os principais resultados dessa estratégia incluíram a (re)matrícula de 79.650 crianças e adolescentes nas escolas e a capacitação de 6.273 técnicos e gestores em formações sobre a metodologia e o uso da plataforma.
- **CLIENTES DA DROGARIA ROSÁRIO:** uma ação inovadora em 2024, desenvolvida em parceria com a **Huggies**, incentivou doações por meio da distribuição de **ecobags** exclusivas para clientes que doaram valores acima de R\$ 20.

Projeto Ecoar – Solidariedade em Ondas

Criado pelo Instituto Profarma para ampliar o apoio às ONGs e garantir a segurança alimentar, o Projeto Ecoar tem como objetivo viabilizar a doação de itens essenciais como alimentos, produtos de higiene pessoal e suplementos.

Além do impacto social positivo, o projeto também fomenta parcerias e mitiga riscos de impacto ambiental, com incineração, através das doações de produtos com validade próxima para milhares de famílias, no território de atuação da Rede d1000.

Como resultado dessas ações, ao longo do ano foram arrecadadas e distribuídas mais de 87 toneladas de alimentos e suplementos, além de 32 mil itens de higiene.

Entre as campanhas realizadas, destaca-se a sétima edição da Campanha do Leite, que garantiu a arrecadação de 1 tonelada de leite em pó, que foi distribuída entre as instituições apoiadas.

PRINCIPAIS RESULTADOS DO INSTITUTO PROFARMA EM 2024

+ 272 MIL PESSOAS IMPACTADAS EM DIVERSAS REGIÕES DO BRASIL

+ 20 AÇÕES E INICIATIVAS

87 INSTITUIÇÕES ASSISTIDAS

+ 500 EMBAIXADORES DO BEM

DOÇÕES DO INSTITUTO PROFARMA NAS REGIÕES DE ATUAÇÃO DA REDE D1000 (RJ, DF E MT)

SUDESTE

Pessoas impactadas: **150.729**

Instituições assistidas: **48**

Alimentos (toneladas): **75t**

Suplementos (toneladas): **7t**

Itens de higiene (unidades): **24.460**

Centro-Oeste

Pessoas impactadas: **9.477**

Instituições assistidas: **13**

Suplementos (toneladas): **0,168t**

Itens de higiene (unidades): **1.125**

Conexões que impactam

Entre as colaborações, destacam-se as parcerias com as Marcas Exclusivas da Companhia, que fornecem produtos para doação, e com a Drogasmil, que viabiliza o acesso à saúde e à qualificação profissional para mulheres da zona norte do Rio de Janeiro por meio do patrocínio de um espaço de profissionalização na ONG Anjos da Tia Stellinha. Apenas em 2024, mais de 400 mulheres foram capacitadas em cursos de beleza e autocuidado, promovendo independência e novas oportunidades no mercado de trabalho.



48

Metas e futuro das iniciativas

A meta para os próximos três anos é alcançar a marca de 350 mil pessoas beneficiadas anualmente pelas ações do Instituto Profarma. O foco continuará sendo o fortalecimento de parcerias estratégicas, a ampliação dos projetos de voluntariado e a promoção de iniciativas inovadoras que conectem a responsabilidade social da Companhia às necessidades reais das comunidades.

Com uma abordagem baseada em inovação e conexões, o Instituto Profarma consolida-se como um agente transformador no desenvolvimento de comunidades ao promover inclusão, cidadania e oportunidades de crescimento sustentável.

GESTÃO AMBIENTAL RESPONSÁVEL



GESTÃO AMBIENTAL **RESPONSÁVEL**

A responsabilidade com o impacto ambiental das operações também é uma preocupação da Companhia, que está sempre buscando as melhores práticas e processos de menor risco e impacto no meio ambiente.

Em 2024, a Rede d1000 avançou em iniciativas de gestão de resíduos, como a digitalização de processos que reduzem significativamente o uso de impressões, a adição de refis nos produtos de Marcas Exclusivas, além da viabilização de doação de produtos com validade curta de higiene e beleza. É um esforço estratégico para gerenciar de maneira mais responsável o uso dos recursos e o impacto ambiental nas operações.



Gestão de recursos naturais

GRI 303-1, 303-2, 302-1, 302-3

ECOEFIÊNCIA

A Companhia reconhece que suas operações impactam o uso de recursos naturais, especialmente no que diz respeito à logística de transporte. Para minimizar esses efeitos, adota uma abordagem focada em práticas sustentáveis.

O consumo de água nas operações é monitorado em cada loja, sendo utilizado exclusivamente para o abastecimento de sanitários e limpeza. Embora o tema não seja considerado material, a Companhia investe continuamente em dispositivos de baixo consumo, como sistemas de acionamento eficientes, para evitar desperdícios. Todos os efluentes gerados são descartados de maneira adequada na rede pública de esgoto, sem emissões industriais.

Além do monitoramento contínuo do consumo de água e da otimização dos sistemas de esgoto, as lojas

passaram a contar com sistemas de captação e reúso de água da chuva em regiões estratégicas. Esses recursos são destinados à limpeza de áreas externas e à irrigação.

No contexto energético, o investimento em energia renovável foi estratégico para a mitigação das emissões de carbono. Em 2024, ampliamos o consumo de energia limpa, a partir de energia gerada em usinas fotovoltaicas, para cerca de 70% das lojas da Rede d1000. Esse movimento não apenas gerou benefícios ambientais, mas também reduziu significativamente os custos operacionais a longo prazo.

Por meio do monitoramento contínuo de indicadores e do uso de ferramentas digitais, as equipes asseguram que as ações adotadas estejam alinhadas às metas ambientais estabelecidas, promovendo um modelo de gestão responsável alinhado aos princípios de sustentabilidade.

Combate às mudanças climáticas e emissões

A Companhia adota uma abordagem proativa para enfrentar os desafios das mudanças climáticas, implementando medidas para prevenir e mitigar impactos ambientais. Entre as principais iniciativas, estão a substituição do sistema de iluminação convencional por tecnologia LED e o investimento em equipamentos de ar-condicionado mais eficientes, que consomem menos energia e reduzem a emissão de gases de efeito estufa (GEE).

Um marco importante alcançado em 2024 foi o abastecimento por energia renovável de fazendas solares em parte significativa das lojas. Essa interação contribui para o direcionamento de prioridades, como o aumento do uso de energia renovável e a implementação de tecnologias de eficiência energética.

A Companhia reforça seu compromisso com a transparência climática ao comunicar resultados em relatórios periódicos, promovendo confiança e engajamento. Além das melhorias estruturais, campanhas internas de conscientização incentivam práticas de consumo consciente de energia entre os colaboradores, complementando as ações de eficiência.

Os aprendizados desse diálogo com partes interessadas são incorporados à gestão ambiental, promovendo a melhoria contínua das práticas. Por meio da expansão planejada do uso de fontes limpas, a Companhia reafirma seu compromisso com a mitigação das mudanças climáticas e gera benefícios ambientais e sociais duradouros.

As principais emissões diretas da Companhia (escopo 1) estão associadas ao uso de combustíveis fósseis em geradores e ao gás utilizado nos sistemas de ar-condicionado das lojas. No setor varejista, os equipamentos de refrigeração representam uma preocupação relevante em razão das emissões fugitivas de GEE, mesmo em sistemas fechados que reciclam o gás. A substituição desses equipamentos por modelos mais eficientes é um desafio, principalmente pelos altos custos envolvidos.

As emissões indiretas (escopo 2) estão relacionadas ao consumo de energia elétrica nas lojas físicas. A Companhia reporta o escopo 2 utilizando tanto a abordagem baseada na localização quanto na escolha de compra, graças à certificação de aquisição de energia renovável proveniente de suas usinas fotovoltaicas.

Em 2024, houve um aumento no escopo 2 devido à abertura de novas lojas e à reforma de outras unidades, resultando em um maior consumo de eletricidade. Esse crescimento reflete a expansão da nossa operação e a modernização dos espaços para melhor atender nossos clientes. Diante desse cenário, são desenvolvidas novas estratégias para a ampliação do uso de energia renovável em 2025, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade e a redução das emissões de gases de efeito estufa.

Já as emissões de escopo 3 são geradas pelas viagens de negócios dos colaboradores e pelo serviço de *delivery* das farmácias. Para minimizar esses impactos, a Companhia investe em ferramentas que permitem a otimização das rotas de entrega, contribuindo para a redução das emissões de poluentes.

Gestão de resíduos e logística reversa

GRI 3-3, 301-1, 306-1, 306-2

A Rede d1000 adota uma abordagem responsável e sustentável para a gestão de resíduos e a logística reversa, refletindo seu compromisso com a responsabilidade ambiental. Um dos principais avanços foi a substituição de caixas de papelão por caixas plásticas retornáveis na logística, assegurando que todos os produtos sejam transportados nesse tipo de embalagem.

Em 2024, essa iniciativa resultou na redução do consumo de mais de 3 milhões de caixas, o que representou uma economia de mais de 270 mil kg de papelão e evitou o corte de mais de 3 mil árvores, um aumento de 16%, em relação ao ano anterior, na redução do corte de árvores. Além disso, a economia financeira alcançada superou R\$ 6 milhões, demonstrando a sinergia entre sustentabilidade e eficiência econômica.

Diretrizes rigorosas para a separação, armazenamento e destinação adequada de resíduos também são práticas que asseguram a conformidade com a legislação ambiental. Medicamentos avariados ou fora da

validade, assim como agulhas e itens descartados no Programa CUIDA, são encaminhados para incineração, garantindo a eliminação segura desses materiais.

Internamente, campanhas de conscientização incentivam o descarte correto de resíduos e a redução do uso de itens descartáveis, como sacolas plásticas. Quando impactos negativos são identificados, realiza-se a revisão de processos e treinamentos específicos para os colaboradores para garantir o cumprimento das práticas estabelecidas. A colaboração com fornecedores e parceiros reforça a conformidade com padrões ambientais e impulsiona soluções inovadoras que otimizam a logística reversa.

Os resultados dessas iniciativas são divulgados por meio do relatório de sustentabilidade e de campanhas educativas, destacando a adesão crescente dos clientes às práticas de descarte e a redução do consumo de sacolas plásticas. O retorno dos *stakeholders* é incorporado às políticas e processos internos e promove a melhoria contínua e o engajamento a longo prazo.

GOVERNANÇA COM ÉTICA, SOLIDEZ E INOVAÇÃO



DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 201-1

As demonstrações financeiras são revisadas trimestralmente por auditores independentes, seguindo as normas brasileiras e internacionais de auditoria. Após cada revisão, é emitido um relatório técnico que assegura a conformidade dos processos. A supervisão e fiscalização dessas atividades cabem ao **Comitê de Auditoria**, que também avalia a contratação ou destituição dos serviços de auditoria independentes. Os resultados dos trabalhos são monitorados pela Diretoria e compartilhados com os membros do Conselho de Administração, garantindo integridade e transparência no acompanhamento financeiro.



GOVERNANÇA CORPORATIVA

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

A Rede d1000 mantém padrões elevados de governança corporativa, com estrutura de governança composta por órgãos que desempenham papéis estratégicos e supervisores, a fim de assegurar a condução ética e eficiente dos negócios da Companhia.

O **Conselho de Administração** é responsável por estabelecer diretrizes gerais para os negócios, aprovar e revisar planos de negócios e investimentos, eleger e destituir a Diretoria, convocar assembleias gerais, fiscalizar a gestão das Diretorias e examinar documentos da Companhia. Suas competências incluem as atribuições previstas na Lei das Sociedades por Ações e outras responsabilidades associadas à governança corporativa. O Conselho é composto por especialistas com profundo conhecimento do varejo, que participam ativamente da definição de estratégias e da supervisão da execução. Essa estrutura assegura que as decisões reflitam os interesses de todos os *stakeholders* e estejam alinhadas aos objetivos de longo prazo da Companhia.

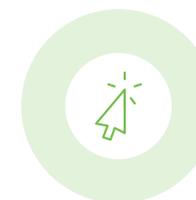
A integração entre o nível executivo e o Conselho de Administração é fortalecida por uma cultura de colaboração e incentivo mútuo, o que impulsiona a adoção de práticas inovadoras e sustentáveis e consolida a sua posição no mercado farmacêutico.

O **Comitê de Auditoria**, que se tornou estatutário em maio de 2023, desempenha um papel essencial no assessoramento do Conselho de Administração, sendo responsável pelo monitoramento e controle, devendo apresentar suas recomendações ao Conselho de Administração sobre: (i) qualidade das informações contábeis da Companhia; (ii) eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos; (iii) controles internos; (iv) Sistema de integridade/conformidade (*compliance*) adotados pela Companhia; e (v) assuntos relativos à parte relacionada.

Além disso, o Comitê opina sobre a contratação e a destituição dos serviços de auditoria independente, avalia informações financeiras trimestrais e monitora

as atividades da auditoria interna. Seu trabalho é fundamental para garantir a conformidade com as regulamentações e o alinhamento com as melhores práticas de governança corporativa.

Já o **Conselho Fiscal** atua como um órgão de supervisão independente, cujo objetivo é garantir o cumprimento dos deveres legais e estatutários pela administração. Ele protege os interesses dos acionistas e assegura que as práticas de gestão estejam alinhadas às regulamentações aplicáveis e às melhores práticas de governança. Essa estrutura reflete o compromisso da Companhia com uma governança robusta, transparente e alinhada às demandas de seus *stakeholders*.



SAIBA MAIS SOBRE A ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DA REDE d1000:
<https://ri.reded1000.com.br/governanca-corporativa/conselhos-diretoria-estatutaria-e-comites/>



As **Diretorias**, por sua vez, desempenham um papel fundamental na identificação e no gerenciamento de impactos, assumindo responsabilidades estratégicas. Segundo o Estatuto Social, são competências das Diretorias, sob a supervisão do Conselho de Administração, a elaboração e a proposição de planos de negócios e investimentos da Companhia. Além disso, compete às Diretorias:

- Definir diretrizes de provimento de pessoal.
- Aprovar investimentos e despesas.
- Reportar periodicamente suas atividades ao Conselho de Administração.
- Desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade.
- Avaliar e monitorar o desempenho sustentável.
- Garantir conformidade com regulamentações e normas.
- Promover o engajamento de partes interessadas.
- Educar, conscientizar e treinar colaboradores.
- Realizar avaliação de riscos e oportunidades.

DIRETRIZES DE GOVERNANÇA

As diretrizes de governança da Companhia são orientadas por um conjunto de políticas, códigos e regimentos que asseguram práticas éticas, transparentes e alinhadas às melhores práticas de mercado. Entre esses documentos, destacam-se:

- Estatuto Social;
- Regimento Interno do Conselho de Administração;
- Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário;
- Políticas de Transação entre Partes Relacionadas e de Indicação de membros do Conselho, Diretoria e Comitês;
- Manual de Código de Conduta Ética;
- Regimento Interno do Conselho Fiscal.



PARA CONSULTAR A ÍNTEGRA DOS DOCUMENTOS, ACESSE O SITE DE RI DA REDE d1000
<https://ri.reded1000.com.br/>

Papel do mais alto órgão de governança na revisão da eficácia dos processos

GRI 2-11

O Conselho de Administração revisa periodicamente a eficácia dos processos por meio dos relatórios apresentados pelas Diretorias. Essas apresentações são realizadas em reuniões ordinárias, agendadas periodicamente, e também em reuniões extraordinárias, que ocorrem sempre que necessário. Durante os encontros, as Diretorias reportam as atividades desenvolvidas em suas respectivas áreas por meio de apresentações executivas, acompanhadas por materiais de apoio previamente disponibilizados aos conselheiros em uma plataforma de governança, garantindo análise detalhada e eficaz.



Processos de indicação e seleção dos mais altos órgãos de governança

GRI 2-10

Os processos de indicação e seleção de membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria Estatutária são regulamentados pela Política de Indicação de Membros, aprovada em 12 de junho de 2020, que estabelece critérios e procedimentos claros para garantir a adoção das melhores práticas de governança corporativa.

Essa política determina que, entre os membros do Conselho de Administração, no mínimo 2 deles – ou 20%, o que for maior – devem ser conselheiros independentes, conforme definido pelo Regulamento do Novo Mercado. Esses conselheiros devem ser expressamente identificados na ata da Assembleia Geral que os eleger, incluindo aqueles escolhidos por votação em separado, como previsto em lei.

Além disso, há também um programa de indicação que promove a diversidade na composição do Conselho, considerando aspectos como conhecimentos, experiências, comportamentos, cultura, faixa etária e gênero. Os candidatos devem ser profissionais altamente qualificados, com experiência técnica, profissional e acadêmica notável, além de reputação íntegra.

Os critérios para os membros incluem:

- **Alinhamento aos valores e à Cultura Viva:** comprometimento com os princípios da Companhia e adesão ao Código de Ética.
- **Disponibilidade de tempo:** dedicação suficiente para desempenhar as responsabilidades do cargo, extrapolando a mera presença em reuniões e leitura de materiais prévios.
- **Competências técnicas e comportamentais:** conhecimento em governança corporativa, legislação societária, regulação e gerenciamento de riscos, características essenciais para formar um órgão de governança com múltiplas competências a fim de atender às demandas estratégicas, dentre outras.



Conhecimento coletivo e processos para avaliação do desempenho dos mais altos órgãos de governança

GRI 2-17, 2-18

As reuniões do Conselho têm como pauta permanente o acompanhamento do orçamento, resultado, visão de mercado, estratégias comerciais, bem como a discussão de temas que impactam direta ou indiretamente a operação do negócio, como: a criação e atualização de legislações, normas e os avanços tecnológicos.

O desempenho do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria é avaliado anualmente, com base na **Política de Avaliação**, aprovada em dezembro de 2021 e vigente após revalidação. Essa política, estruturada conforme os Regimentos Internos, tem como objetivo identificar oportunidades de aprimoramento da governança, fortalecer a atuação dos administradores e garantir maior efetividade dos colegiados.

Esses instrumentos garantem um processo estruturado e focado na melhoria contínua, com avaliações realizadas anualmente de forma interna e estruturada. No caso do Conselho de Administração, a avaliação é conduzida exclusivamente pelos próprios conselheiros, enquanto as avaliações dos Comitês são realizadas apenas pelos membros que compõem esses órgãos. Essa abordagem garante que as análises sejam conduzidas por integrantes diretamente envolvidos, promovendo alinhamento com suas responsabilidades e contribuições específicas.

Atendimento às normas internacionais

A Companhia está se preparando para atender às novas regulamentações da CVM 193 e das normas internacionais IFRS S1 e S2, que demandam mais integração entre os aspectos financeiros e ambientais. A partir de 2025, a Companhia realizará um diagnóstico detalhado para identificar possíveis lacunas para atendimento às normas e começará a implementar ações para fortalecer sua governança. A possibilidade de adoção antecipada visa a promover mais transparência e resiliência em um cenário regulatório cada vez mais exigente. Esse esforço inclui o alinhamento das áreas financeira e de sustentabilidade, garantindo que práticas ESG sejam incorporadas à estratégia corporativa de maneira estruturada.



ÉTICA, COMPLIANCE, PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

GRI 3-3, 2-23, 2-25, 2-26, 205-2, 205-3

A Rede d1000 mantém um compromisso sólido com a ética e a integridade que alicerçam suas práticas de transparência, responsabilidade e sustentabilidade. Para isso, adota uma abordagem preventiva para mitigar possíveis riscos sociais, ambientais e econômicos, além de promover uma cultura ética em todas as suas atividades.

A estrutura de *compliance* e governança está integrada a mecanismos robustos, como auditorias internas e externas, além do Conselho de Administração e comitês responsáveis por supervisionar a aplicação das políticas. Esse monitoramento contínuo assegura que possíveis desvios sejam rapidamente identificados e corrigidos por meio de medidas corretivas eficazes, contribuindo para o fortalecimento do ambiente ético e a prevenção de reincidências.

No ano de 2024, foram realizadas 498 contratações de fornecedores e prestadores de serviço, todos

devidamente comunicados acerca de procedimentos e políticas de combate à corrupção. Além disso, os contratos firmados incluem cláusulas que confirmam o recebimento e a aceitação do Código de Conduta Ética, além de disposições específicas sobre prevenção à fraude e combate à corrupção.

O treinamento sobre o Código de Conduta Ética e a Lei Anticorrupção integra as trilhas obrigatórias para todos os colaboradores da Companhia. Em 2024, 2.500 colaboradores (ou 55% do total de 4.340 profissionais) já haviam sido comunicados sobre o tema, abrangendo diversas áreas como operações de loja, *marketing*, *supply chain*, comercial, financeiro, recursos humanos e logística, nas regiões Sudeste e Centro-Oeste. Embora o treinamento seja obrigatório, parte dos colaboradores não possui acesso direto à plataforma UGP, o que impacta na adesão imediata. Para ampliar o alcance e garantir que as diretrizes de integridade cheguem a todos, a Companhia conta com uma equipe de

treinamento dedicada, responsável por disseminar os conteúdos presencialmente e reforçar os princípios do Código em toda a operação.

ALÉM DE COLABORADORES, TODOS OS 17 MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, INCLUINDO O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, O CONSELHO FISCAL, A DIRETORIA ESTATUTÁRIA E O COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO, FORAM CAPACITADOS EM RELAÇÃO ÀS POLÍTICAS ANTISUBORNO E ANTICORRUPÇÃO.

Políticas e compromissos

GRI 2-15, 2-23 2-24

A Companhia mantém um rigoroso sistema de governança para prevenir conflitos de interesse e assegurar a transparência em suas operações. Diretrizes como o **Código de Conduta Ética**, a **Política de Relacionamento com Fornecedores**, a **Política de Alçadas** e a **Política de Transações com Partes Relacionadas** estabelecem parâmetros claros para decisões responsáveis e alinhadas a padrões éticos e regulatórios. O **Comitê de Auditoria Estatutário** supervisiona as operações com partes relacionadas, enquanto um **Contato Seguro** independente e treinamentos contínuos reforçam a integridade corporativa.

A atuação ética da Companhia também é sustentada por políticas que abrangem diferentes aspectos da governança:

- **Código de Conduta Ética:** divulgado amplamente entre colaboradores e *stakeholders*, inclui cláusulas antissuborno e anticorrupção em contratos de fornecedores.

- **Política de Relacionamento com Fornecedores:** ao definir critérios para parcerias responsáveis e sustentáveis, garante conformidade em toda a cadeia produtiva.
- **Política de Privacidade e Segurança da Informação:** protege dados pessoais e sensíveis, assegurando a confidencialidade das informações.
- **Política Antissuborno e Anticorrupção:** estabelece controles rigorosos para prevenir práticas ilícitas e garantir transparência nos negócios.
- **Política de Comunicação:** baliza processos de transparência e divulgação de informações, o que fortalece a relação com *stakeholders*.

Além disso, práticas como *due diligence para fornecedores*, monitoramento contínuo de processos e capacitação regular dos colaboradores impulsionam a cultura ética e sustentável da Companhia. Esse compromisso reforça a confiança dos *stakeholders* e garante que a governança seja conduzida com integridade e responsabilidade.

DESTAQUES DAS INICIATIVAS PREVENTIVAS



Due diligence para a seleção e o monitoramento de fornecedores, garantindo a conformidade com políticas internas.



Treinamentos em ética e integridade: realizados para colaboradores e parceiros em todas as unidades do negócio.



Gerenciamento proativo de riscos: com monitoramento de processos, revisões de procedimentos e aprimoramento contínuo.



Proteção de dados: medidas técnicas e organizacionais, como *Privacy by Design* e *Privacy by Default*.

Comunicação de preocupações críticas ao mais alto órgão de governança

GRI 2-16, 2-25, 410-1

As preocupações cruciais consistem em aspectos acerca dos impactos negativos potenciais e reais da Companhia sobre os *stakeholders*, identificados por meio de mecanismos de queixas e outros processos. Esses aspectos, quando recebidos, são avaliados conforme a matriz de risco, desenvolvida em 2021 com o suporte de uma consultoria especializada. Essa matriz identifica os riscos principais, que são continuamente monitorados.

Os riscos são mitigados pelas áreas operacionais, que atuam como a primeira linha de defesa, e supervisionados pelas áreas de risco, *compliance* e controles internos. Relatórios e apresentações periódicas asseguram que o Comitê de Auditoria Estatutário monitore de forma estruturada e reporte ao Conselho de Administração a evolução das ações relacionadas aos riscos.

Além disso, a Diretoria de Auditoria e *Compliance*, em parceria com auditorias externas, garante a transparência e a integridade dos registros financeiros. As preocupações críticas identificadas por essas auditorias são acompanhadas regularmente pelos órgãos de governança, o que promove um ambiente de controle rigoroso e em conformidade com as melhores práticas.

Em 2024, a Rede d1000 realizou o monitoramento de 17 preocupações que foram trabalhadas em consonância com as diretrizes do mais alto grau de governança. Essas preocupações envolvem riscos estratégicos, operacionais e financeiros, especialmente no que se refere à Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), à ocorrência de ataques cibernéticos, à perda de benefícios fiscais e à eventual inoperância dos centros de distribuição localizados no Rio de Janeiro, Distrito Federal ou Mato Grosso. Também são considerados

riscos relevantes a interrupção das atividades da sede no Rio de Janeiro, a paralisação dos sistemas corporativos de tecnologia da informação (TI), o ingresso de novos concorrentes — com possível perda de mercado ou impacto nos resultados — e a indisponibilidade de capital. Além disso, destaca-se o potencial prejuízo à integridade e à imagem das marcas, a saída de talentos em posições-chave, a paralisação de lojas, questões regulatórias e a dependência significativa de faturamento oriundo de *shopping centers* no segmento de varejo.



Essas preocupações, que refletem os **principais fatores de risco monitorados**, são acompanhadas regularmente pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Auditoria Estatutário, o que garante a adoção de medidas preventivas e mitigatórias eficazes e assegura a proteção e a continuidade das operações.

Há também o comprometimento em promover ou colaborar com a reparação de impactos negativos que tenha causado ou contribuído para causar, em consonância com seus valores de responsabilidade e transparência. Para isso, adota um processo estruturado que contempla:

- Identificação e monitoramento de riscos em toda a operação, com destaque para a **matriz de riscos ESG**, que aborda impactos relacionados às mudanças climáticas e outros aspectos ambientais, sociais e de governança. Em 2025, a matriz de riscos, atualmente estruturada de forma unificada para todo o Grupo Profarma, será adequada para refletir de forma mais específica os riscos da Rede 1000.
- Utilização de mecanismos específicos para captar e gerenciar possíveis impactos negativos, bem como preocupações relativas à conduta empresarial:
 - Canal de denúncias confidencial, externo e independente, que garante a imparcialidade e a proteção contra retaliações.

- Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) multicanal (telefone, *e-mail* e redes sociais).
- Plataformas externas, como o Reclame Aqui.

Esses mecanismos são sustentados por um Programa e Política de *Compliance*, em conjunto com o Código de Conduta Ética, e estão alinhados a normativos complementares, como a Política Antissuborno e Anticorrupção, a Política de Sustentabilidade, a Política de Diversidade, Equidade & Inclusão e a Política de Relacionamento com Fornecedores.

A Companhia promove treinamentos, planos de comunicação e monitoramento da adesão às políticas internas, assegurando transparência, prestação de contas e respeito aos direitos humanos em suas operações. Além disso, toda a equipe de segurança recebe capacitação sobre o tema.

Do mesmo modo, são realizadas auditorias e monitoramentos periódicos, que permitem identificar oportunidades de melhoria nos processos e assegurar uma conduta empresarial robusta e confiável. Essa abordagem promove um ambiente de confiança, transparência e respeito às diretrizes de governança.

MONITORAMENTO E APRENDIZADOS INCORPORADOS

O monitoramento contínuo da eficácia das políticas é realizado por meio de auditorias independentes, revisão de processos e indicadores associados ao comportamento ético. O Contato Seguro independente permite o relato de não conformidades, que são apuradas de modo imparcial, garantindo a aplicação de medidas corretivas quando necessário.

Os aprendizados obtidos têm sido incorporados ao aprimoramento dos processos de *due diligence* e à ampliação do escopo de monitoramento de fornecedores, especialmente em áreas como sustentabilidade, direitos humanos e conformidade fiscal e trabalhista. Esse processo é amparado pelo fortalecimento da cultura ética e pelo engajamento ativo dos colaboradores nas práticas de *compliance*.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A Companhia estabeleceu objetivos para a melhoria contínua em ética e *compliance*:

- Otimização do fluxo de *due diligence* e monitoramento de fornecedores e *stakeholders*.
- Ações de comunicação e treinamento baseadas em riscos, aplicadas em todas as unidades de negócio.
- Promoção contínua da adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com aprimoramento constante das medidas técnicas e organizacionais.

Ao alinhar esses objetivos aos ODS e à Agenda 2030 da ONU, a Companhia reforça seu compromisso com a criação de valores sustentáveis, garantindo que suas operações sejam éticas, responsáveis e seguras.

SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS

GRI 418-1, 2-23, 2-24, SASB HC-DR 230a.1, SASB HC-DR 230a.2, SASB HC-DR 230a.3

Em conformidade com a LGPD, a Companhia implementou medidas técnicas e organizacionais para garantir a segurança das informações dos clientes, colaboradores e parceiros. As solicitações dos titulares de dados são gerenciadas por meio de uma plataforma, que garante um fluxo eficiente e seguro. O Portal do Titular oferece um canal direto de comunicação e reforça a transparência no tratamento de dados pessoais.

As práticas de proteção incluem gestão de consentimento, treinamento dos colaboradores, designação de DPO e abordagem *Privacy by Design* e *Privacy by Default*, que asseguram que a privacidade seja considerada prioridade desde a

fase de concepção de qualquer projeto ou processo interno. O compromisso com a **melhoria contínua** dessas práticas permite a integração de novas soluções tecnológicas sempre que necessário, garantindo um alto padrão de segurança.

Para fortalecer a governança sobre privacidade e segurança da informação, a Companhia adota documentos de referência, incluindo:

- Política de Privacidade para Integrantes e Colaboradores.
- Política de Segurança da Informação.
- Norma de Uso de Sistemas e Equipamentos.
- Código de Conduta Ética.

Essas práticas estão alinhadas aos princípios da **LGPD** e abrangem medidas preventivas para proteger dados pessoais, como informações de saúde e dados sensíveis. O uso de soluções técnicas avançadas e controles organizacionais robustos garante a proteção contra violações e acessos não autorizados.

Até o momento, não houve queixas ou processos judiciais envolvendo questões de segurança e privacidade de dados, o que reflete a eficácia das políticas adotadas e o compromisso da Companhia com a conformidade regulatória e a proteção de dados.



INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

GRI 3-3

A Companhia está comprometida com uma política de inovação que visa a aprimorar a eficiência dos negócios, com um foco especial em aumentar a produtividade e a automação.

Essa estratégia também é orientada pela centralidade no cliente, com investimentos contínuos em soluções e serviços que a posicionam como a melhor escolha para o consumidor. Em linha com esse compromisso, a Rede d1000 adapta suas iniciativas às necessidades e comportamentos específicos dos clientes de cada bandeira, promovendo melhorias em programas de fidelidade, funcionalidades e experiência de compra.

Por meio da Diretoria de Inovação e Transformação Digital do Grupo Profarma, a área de Inovação trabalha em estreita colaboração com as áreas de negócio e o ecossistema de *startups*, conduzindo projetos que

abrangem desde melhorias em produtos e serviços já existentes até a criação de novos modelos de negócios. Seus principais objetivos incluem capacitar o público interno em metodologias ágeis, conectar as áreas de negócio com o ecossistema de inovação aberta e liderar projetos de transformação digital nas BUs do Grupo, contendo uma gerência para cada (distribuição, varejo e corporativo).

As iniciativas são orientadas pela evolução constante das operações, com ênfase em áreas como precificação, expansão, *trade* e conciliação financeira. Iniciativas como o uso de tecnologias de ponta, incluindo reconhecimento de voz, visão computacional, inteligência artificial (IA) e *machine learning*, permite gerar eficiência operacional e aprimorar a experiência do cliente.

DESTAQUES DAS INICIATIVAS DE INOVAÇÃO EM 2024



Modernização de lojas:

60 unidades atualizadas com conceitos de eficiência operacional e práticas sustentáveis.



Avanços no e-commerce:

contribuição direta para o aumento das vendas digitais.



Tecnologias aplicadas:

reconhecimento de voz, visão computacional e IA para gerar novos dados e melhorias operacionais.

O avanço no incremento de ferramentas de inovação e automação dos processos contribui diretamente para o relacionamento com o cliente.

Além disso, a inovação está diretamente ligada ao planejamento tático, com metas específicas voltadas para o aumento das vendas, do *ticket* médio, da base de clientes fiéis e do NPS, além da abertura de novas lojas. Para garantir a mitigação dos riscos associados aos projetos de inovação, são seguidas diretrizes rigorosas, como a formação de equipes multidisciplinares e a documentação detalhada dos projetos e rotinas de governança, com reuniões recorrentes e relatórios de acompanhamento.

A POLÍTICA DE INOVAÇÃO TEM FOCO NO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E DA AUTOMAÇÃO.

Principais objetivos da inovação

- Buscar eficiência operacional, retorno financeiro ou redução de custos associados à operação por meio de projetos.
- Monitorar a execução dos projetos e a aderência aos cronogramas.
- Controlar despesas e investimentos para garantir o uso eficiente dos recursos.

Simultaneamente, a inovação é integrada à cultura organizacional, com ações de capacitação para equipes e lideranças. Isso cria um ambiente propício para o desenvolvimento de novas iniciativas e fortalece a imagem da Companhia como uma líder inovadora no setor.

A modernização das lojas é outro pilar da estratégia, incorporando conceitos de sustentabilidade e eficiência operacional nas reformas e inaugurações. Essa abordagem visa a oferecer aos consumidores uma experiência de compra moderna e responsável, ao mesmo tempo em que contribui para o crescimento sustentável.

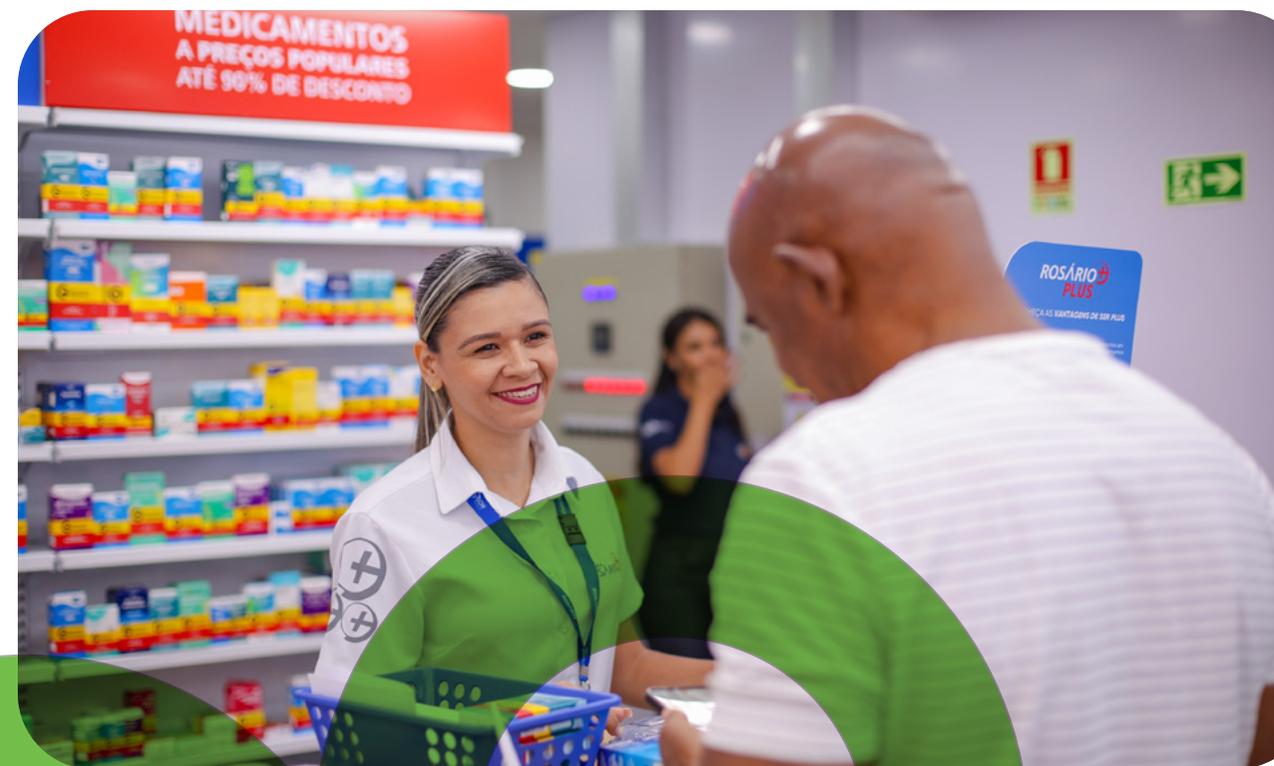


GESTÃO DE RELACIONAMENTO COM A **CADEIA DE SUPRIMENTOS**

GRI 3-3, 2-6, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2, SASB HC-DR 250a.1, SASB HC-DR 250a.2, SASB HC-DR 260a.2

A Companhia adota uma gestão estratégica e preventiva para garantir que os fornecedores estejam alinhados aos princípios de sustentabilidade e ética. Os possíveis riscos mitigados incluem práticas como trabalho e exploração sexual infantil, trabalho forçado, pirataria, gestão inadequada de resíduos e emissões poluentes. A análise e a seleção de fornecedores são realizadas por meio de processos estruturados de *due diligence* e sistemas de monitoramento, de modo a assegurar que todos os novos fornecedores sejam avaliados com base em critérios sociais e ambientais.

Já no que diz respeito os riscos relacionados à violação dos direitos dos trabalhadores, é realizada uma análise prévia de fornecedores por meio do portal Linkana, que coleta e avalia informações socioambientais antes do início das parcerias. Os contratos incluem cláusulas que exigem o cumprimento das leis trabalhistas e a aplicação de reajustes salariais conforme acordos coletivos. O portal Level Group é utilizado para o monitoramento contínuo do cumprimento dessas exigências, garantindo maior controle e conformidade ao longo da cadeia de fornecimento.



Em 2024, 16 novos fornecedores passaram pela análise de conformidade, sem a identificação de impactos ambientais negativos ou casos de risco significativo de trabalho forçado. A seleção é feita com o apoio de um sistema de seleção de fornecedores, além do uso de formulários internos conduzidos pela área de *Compliance*.

O projeto **DNA – Governança em Rede** também é uma peça central, pois promove a conscientização dos fornecedores parceiros sobre responsabilidade socioambiental por meio de treinamentos e engajamento contínuo.

Principais ferramentas e políticas

- Política de Compras de Suprimentos – Itens de não revenda.
- Procedimento de compras – Suprimentos e área requisitante.
- Código de Conduta Ética.
- Processo de *due diligence* na contratação de fornecedores.
- Política de Sustentabilidade.

O processo de *due diligence* avalia práticas trabalhistas, segurança no trabalho e conformidade ambiental, assegurando que as operações sejam conduzidas de maneira ética. O Código de Conduta Ética e as políticas internas integram-se a esses procedimentos e garantem o monitoramento contínuo, o cumprimento das normas estabelecidas e a identificação de potenciais riscos, permitindo a rápida adoção de medidas corretivas quando necessário.

COMO RESULTADO DO PROCESSO DE SUPERVISÃO E CONFORMIDADE, EM 2024, 47.070 UNIDADES DE MEDICAMENTOS FORAM RECOLHIDAS, E 33 RECALLS FORAM REALIZADOS, SEM IMPACTO PARA PRODUTOS DE MARCA PRÓPRIA.

Além disso, não houve perdas monetárias decorrentes de processos judiciais relacionados a substâncias controladas, reforçando o compromisso com a segurança e a qualidade dos produtos.



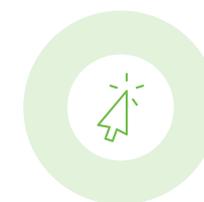
GESTÃO DE RISCOS E CRISE

GRI 3-3

A Rede d1000 reconhece a importância de minimizar possíveis impactos ambientais e sociais. No entanto, a natureza do negócio, que envolve a venda de produtos essenciais para a saúde, não gera impactos negativos diretos significativos ao meio ambiente ou à sociedade.

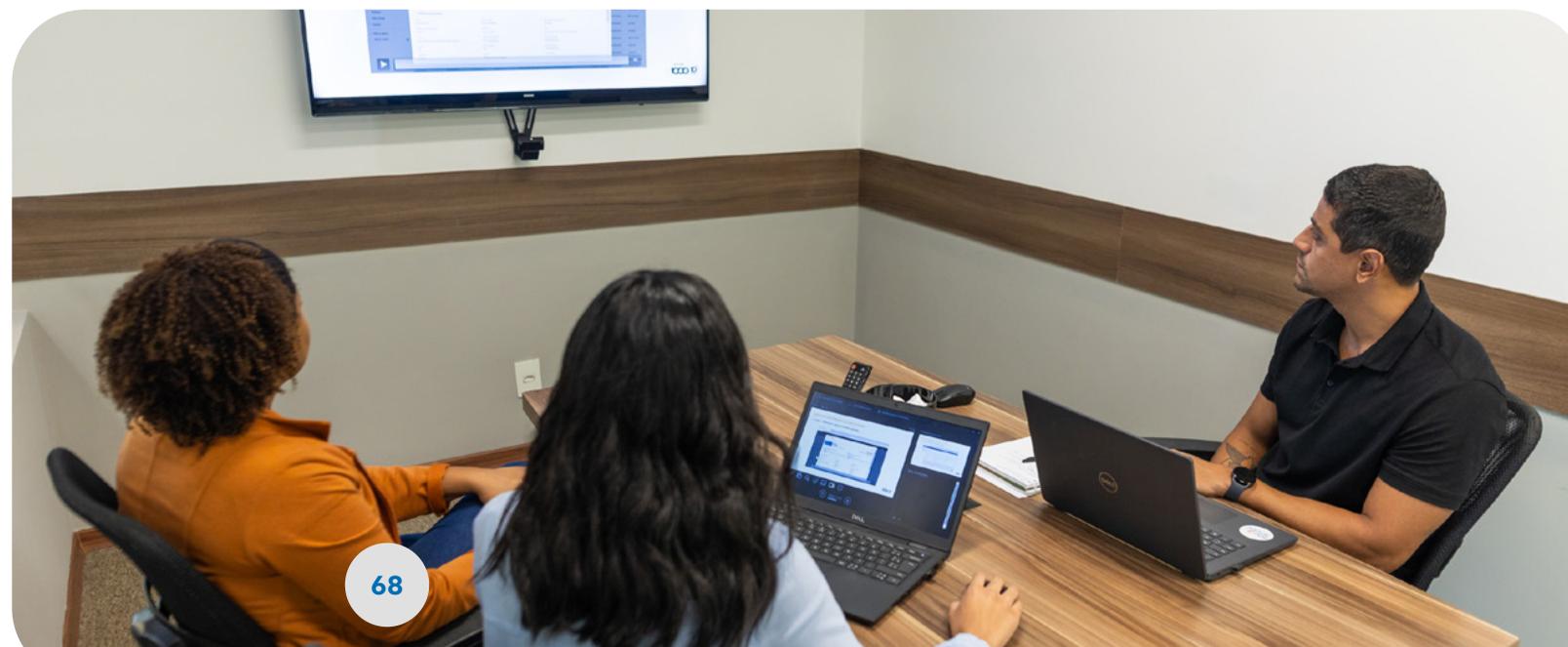
O processo de mapeamento e de gerenciamento de riscos da Rede d1000 tem como base a ISO 31000 e o COSO, *frameworks* de trabalho referenciados internacionalmente. Para a análise do risco e posicionamento em uma Matriz de Riscos (MR), há a etapa de avaliação da probabilidade de ocorrência e o impacto de cada risco ("mapa de riscos"), determinando o nível de vulnerabilidade do processo analisado. Quanto maior a probabilidade e o impacto, maior a criticidade e a prioridade de tratamento daquele risco pela empresa. Os riscos mais relevantes são revisitados periodicamente. Ademais, há um mapeamento dos riscos com base nas necessidades e realidade operacional e uma régua de tolerância em todas as unidades do negócio.

Em um processo contínuo de avaliação e monitoramento, há a coleta de informações dos detentores dos riscos ("*risk owners*") e utilização de indicadores chave de risco para uma visão quantitativa, verificando a relevância dos riscos mapeados e analisando ocorrências passadas e a *performance* dos controles implementados. A tolerância aos riscos é monitorada regularmente, o que garante que as decisões estejam alinhadas aos objetivos estratégicos.



A POLÍTICA DE RISCOS ESTÁ DISPONÍVEL NO *SITE* DE RELACIONAMENTO COM INVESTIDORES PELO *LINK*:

<https://ri.reded1000.com.br/governanca-corporativa/estatuto-politicas-e-codigos/>



A eficácia das medidas de mitigação é rastreada por meio do monitoramento contínuo dos indicadores chave, reuniões periódicas com os *risk owners* para acompanhamento dos riscos relevantes e planos de ação em andamento, análise de ocorrências e auditorias internas e externas. Os objetivos são reduzir a probabilidade e/ou impacto dos riscos, e monitorar o nível de exposição de risco, de forma a manter a consonância com os objetivos estratégicos da Rede d1000.

O progresso é avaliado comparando o desempenho dos indicadores chave, o respeito contínuo aos limites da régua de tolerância a riscos, implementando ações corretivas quando necessário.

Os aprendizados, provenientes de relatórios de auditoria, análise de ocorrências e monitoramento dos indicadores chave de risco, são incorporados às políticas e procedimentos operacionais da organização. As recomendações de auditorias e as lições aprendidas em incidentes são formalizadas em revisões e atualizações de políticas, treinamentos, comunicação interna e atualização da Matriz de Riscos, garantindo a melhoria contínua da gestão de riscos.

O engajamento com *stakeholders* é fundamental para aprimorar continuamente as práticas e mitigar potenciais impactos negativos. Além disso, a Rede d1000 mantém canais de comunicação abertos com diversos públicos, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade local e órgãos reguladores, buscando compreender suas expectativas e preocupações. Esse diálogo constante embasa a definição de estratégias e a implementação de medidas preventivas e corretivas.

As informações coletadas por meio desses canais, como pesquisas de satisfação, reuniões, auditorias externas e internas e canais de denúncia, são analisadas e consideradas na tomada de decisões.

A eficácia das medidas implementadas é avaliada por meio de indicadores de desempenho, como a redução do número de incidentes, o cumprimento de metas de segurança e a melhoria nos índices de satisfação dos *stakeholders*. Os resultados dessas avaliações são comunicados de forma transparente por meio de relatórios periódicos, canais de comunicação interna e externa, demonstrando nosso compromisso com a melhoria contínua e a prestação de contas.

Diretrizes de governança e mitigação de riscos

- **Equipes multidisciplinares:** projetos conduzidos em colaboração com áreas como operações, regulatório, jurídico e financeiro.
- **Documentação transparente:** cronogramas, especificações técnicas, matrizes de risco e planos de ação.
- **Rotinas de governança:** reuniões periódicas e relatórios que garantem visibilidade e alinhamento em relação aos riscos e às entregas.
- **Análise baseada em dados:** utilização de dados e análises quantitativas para a identificação, avaliação e monitoramento contínuo dos riscos.

Para rastrear a eficácia das medidas tomadas, cada projeto passa por uma fase inicial, que envolve reuniões de definição de objetivos, alinhamento de papéis e responsabilidades e estabelecimento de metas SMART.

DURANTE A SUA EXECUÇÃO, AS MEDIDAS SÃO MONITORADAS NO QUE SE REFERE A RETORNO FINANCEIRO, REDUÇÃO DE CUSTOS E ADERÊNCIA AO CRONOGRAMA.

ANEXOS DE CONTEÚDO E SUMÁRIOS GRI E SASB



PILAR SOCIAL

Empregados

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

GRI 2-7

	2024		2023	2022
	Permanentes		Permanentes	Permanentes
	Jornada integral	Jornada parcial	Jornada integral	Jornada integral
Por gênero				
Homens	1.292	19	1.302	1.167
Mulheres	3.016	13	2.858	2.601
Total	4.308	32	4.160	3.768
Por região				
Norte	0	0	1	1
Centro-Oeste	1.241	32	1.088	1.033
Sudeste	3.067	0	3.071	2.734
Total	4.308	32	4.160	3.768

Nota: em 2022 e 2023, não havia dados referentes à jornada parcial.

EMPREGADOS PERMANENTES, DISCRIMINADOS POR GÊNERO E POR REGIÃO

GRI 2-7

	2024		2023		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Norte	0	0	0	1	0	1
Centro-Oeste	331	942	303	785	297	736
Sudeste	980	2.087	999	2.072	870	1.864
Total	1.311	3.029	1.302	2.858	1.167	2.601

Nota 1: a Rede d1000 não possui colaboradores temporários ou sem garantia de carga horária. Em 2024, houve jornada parcial. A metodologia utilizada foi de contagem direta de todos os empregados registrados. Dados contemplados do início ao final do período de relato (janeiro a dezembro de 2024).

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS

GRI 2-8

	2024	2023
Número total de trabalhadores que não são empregados, mas que prestaram serviço para a empresa, relacionados a serviços administrativos	271*	135

* Aproximadamente o dobro do número registrado em 2023.

O número total de trabalhadores que não são empregados inclui 220 aprendizes, 47 estagiários e 4 Pessoas Jurídicas (PJs), todos envolvidos em serviços administrativos.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR GÊNERO, FAIXA ETÁRIA E REGIÃO

GRI 401-1

	2024			2023		
	Número médio de empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação	Número médio de empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação
Gênero						
Homens	1.257	644	51,23	1.248	615	49,28
Mulheres	2.836	1.527	53,84	2.725	1.228	45,06
Total	4.093	2.171	53,04	3.973	1.843	46,39
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1.552	776	50,00	1.625	1.164	71,63
30 a 50 anos	2.306	1.330	57,68	2.137	647	30,28
Acima de 50 anos	236	65	27,54	211	32	15,17
Total	4.093	2.171	53,04	3.973	1.843	46,39
Região						
Norte	0	0	0	0	0	0
Centro-Oeste	1.134	892	78,66	1.017	549	53,98
Sudeste	2.959	1.279	43,22	2.956	1.294	43,78
Total	4.093	2.171	53,04	3.973	1.843	46,39

NÚMERO TOTAL DE DESLIGAMENTOS E TAXA DE ROTATIVIDADE POR GÊNERO, FAIXA ETÁRIA E REGIÃO

GRI 401-1

	2024			2023		
	Número médio de empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Número médio de empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Gênero						
Homens	1.257	536	42,64	1.248	513	41,11
Mulheres	2.836	1.140	40,20	2.725	1.003	36,81
Total	4.093	1.676	40,95	3.973	1.516	38,16
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1.552	903	58,20	1.625	882	54,28
30 a 50 anos	2.306	703	30,49	2.137	599	28,03
Acima de 50 anos	236	70	29,72	211	35	16,59
Total	4.093	1.676	40,95	3.973	1.516	38,16
Região						
Norte	0	0	0	0	0	0
Centro-Oeste	1.134	614	54,14	1.017	493	48,48
Sudeste	2.959	1.062	35,90	2.956	1.023	34,61
Total	4.093	1.676	40,95	3.973	1.516	38,16

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

LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE

GRI 401-3

	2024	2023
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade por gênero		
Homens	0	0
Mulheres	68	97
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade por gênero (incluindo empregadores que tiraram licença no ano anterior e voltaram em 2024)		
Homens	0	0
Mulheres	94	97
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados após doze meses e taxa de retenção		
Homens	0	0
Mulheres	69 (73,4%)	57 (58,76%)

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

PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIRETAMENTE VINCULADOS COM RELAÇÕES DE NEGÓCIOS

GRI 403-7

Principais perigos e riscos mapeados	Tipo de contrato do colaborador
Quedas	Empregados, terceiros
Lesões musculoesqueléticas	Empregados, terceiros
Acidentes com veículos	Empregados
Quedas de objetos	Empregados, terceiros
Exposição a substâncias químicas	Empregados
Exposição a agentes biológicos	Empregados
Queimaduras	Empregados
Acidentes com equipamentos	Empregados
Lesões por choque elétrico (eletricidade)	Empregados
Lesões de trauma	Empregados
Acidentes em altura	Empregados
Incêndio e explosão	Empregados
Lesões por vibração e ruído	Empregados

ACIDENTES DE TRABALHO COM EMPREGADOS

GRI 403-9

	2024	2023	2022
Número de horas trabalhadas	8.008.939,45	4.638.130	605.701
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	12	2	3
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave	1,50	0,43	4,95
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	37	35	27
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	4,62	7,55	44,57

Nota: houve reformulação de dados de 2022.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO, POR GÊNERO

GRI 404-1

	2024	2023	2022
Homens	9,16	11,54	8,30
Mulheres	10,02	12,09	7,78

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

GRI 404-1

	2024	2023	2022
Diretoria	0,06	3,08	6,03
Coordenação	2,07	5,04	12,27
Supervisão	4,47	5,48	20,08
Gerência	1,89	2,32	10,46
Gerência de lojas	4,07	8,16	10,43
Operacional de lojas	10,22	11,51	6,54
Supervisão de lojas	10,45	18,39	14,3
Analistas	10,59	5,11	8,29
Operacional	9,7	31,37	6,06

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

GRI 404-3

2024	
Gênero	
Homens	64%
Mulheres	59%
Total	4.093
Categoria funcional	
Diretores	83%
Coordenadores	72%
Gerentes	77%
Analistas	59%
Supervisores	33%

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	0,61	0,47	1,42	1,42
Coordenação	0,88	0,89	0,92	0,95
Supervisão	1,00	1,03	1,09	1,05
Gerência	0,82	0,83	0,83	0,85
Gerência de lojas	1,01	1,00	0,99	0,97
Operacional de loja	1,00	0,99	0,99	1,01
Supervisão de lojas	1,01	1,01	1,04	1,05
Analistas	0,96	0,97	0,99	1,00
Operacional	0,92	0,96	0,91	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.

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA

GRI 405-1

Conselho de administração por gênero e faixa etária	2024		2023	
	Número	%	Número	%
Homens	6	85,7	6	85,7
Mulheres	1	14,3	1	14,3
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0
30 a 50 anos	0	0	0	0
Acima de 50 anos	7	100%	7	100%

DIVERSIDADE DE EMPREGADOS POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1

	2024		2023	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Diretoria	73,3	26,7	90,9	9,1
Coordenação	53,8	46,2	65,2	34,8
Supervisão	35,3	64,7	38,9	61,1
Gerência	63,5	36,5	62,2	37,8
Gerência de lojas	23,3	76,7	22,5	77,5
Operacional de loja	29,1	70,9	30,5	69,5
Supervisão de lojas	30,0	70,0	29,2	70,8
Analistas	33,1	66,9	35,6	64,4
Operacional	32,2	67,8	33,3	68,7

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	0	26,67	73,33	0	36,36	63,64
Coordenação	3,85	92,31	3,85	17,39	73,91	8,7
Supervisão	23,53	70,59	5,88	22,22	72,22	5,56
Gerência	1,92	90,38	7,69	0	86,67	13,33
Gerência de lojas	11,45	83,59	4,96	10,17	84,75	5,08
Operacional de loja	48,57	46,18	5,26	46,9	47,88	5,22
Supervisão de lojas	29,64	65,52	4,84	22,73	70,81	6,46
Analistas	29,97	65,89	4,13	28,27	68,09	3,65
Operacional	38,65	55,83	5,52	57,82	38,55	3,63

PERCENTUAL DE COLABORADORES NEGROS - QUE ENGLOBALA PARDOS E PRETOS

GRI 405-1

	2024	2023
Diretoria	46,7	27,27
Coordenação	73,1	69,57
Supervisão	64,7	66,67
Gerência	61,5	66,67
Gerência de lojas	62,2	63,14
Operacional de loja	72,5	72,59
Supervisão de lojas	67,9	66,03
Analistas	63,8	66,87
Operacional	73,6	72,11

PILAR AMBIENTAL

MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME

GRI 301-1

	2024
Materiais renováveis	0
Materiais não renováveis	
Etiqueta	4.700.500
Sacola biodegradável	4.746.500
Sacola	22.738.400
Bobina	164.384
Isopor	160.420
Gelo	486.942
Total	32.997.146

Nota: o monitoramento de materiais utilizados foi iniciado junto às metas de redução, em 2024.

MATÉRIAS-PRIMAS OU MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS

GRI 301-2

	2024
Materiais não reciclados utilizados	32.997.146

PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS REAPROVEITADAS

GRI 301-3

	2024
Materiais de insumos	32.997.032

CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-3

	2024
Água superficial	0
Água subterrânea	0
Água de terceiros	1.257,52
Total	1.257,52

DESCARTE DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-4

	2024
Descarte em água superficial	0
Descarte em água subterrânea	0
Descarte em água de terceiros	1.257,52
Total	1.257,52

CONSUMO DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-5

	2024
Consumo total de água	0
Total	0

RESÍDUOS GERADOS POR TIPO DE RESÍDUO

GRI 306-3

Tipo de resíduo	2024
Resíduos Grupo AE	0,108
Resíduos Grupo B	0,267
Total de resíduos gerados	0,375

Nota: a Rede d1000 somente monitora separadamente os resíduos de saúde classe AE e B.

Os demais resíduos são monitorados no âmbito do Grupo Profarma.

RESÍDUOS RECUPERADOS POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-4

Tipo de resíduo	2024
Resíduos Grupo AE	0
Resíduos Grupo B	0
Total de resíduos recuperados	0

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-5

Resíduos Grupo AE	2024
Incineração sem recuperação de energia	0,108
Resíduos Grupo B	2024
Incineração sem recuperação de energia	0,267
Total de resíduos destinados para disposição	0,375

CONSUMO DE ENERGIA E TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA DENTRO ORGANIZAÇÃO

GRI 302-1, 302-3, SASB HC-DR-130a.1

	2024	2023
Consumo de energia de fontes não renováveis (GJ)		
Gasolina (GJ)	2,74	12,06
Diesel (GJ)	1,23	3,82
Consumo de eletricidade (GJ)		
Concessionária (GJ)	53.951,65	35.975,16
Usina fotovoltaica	17.707,97	19.482,84
Total do consumo de energia	71.663,64	55.458,00
Intensidade energética	1,10	0,94

Nota 1: metodologia do inventário de emissões GHG Protocol.

Nota 2: para o cálculo da intensidade foi considerada como denominador o m² de área útil de loja (55.640,81, em 2023 e 65.367,58, em 2024).

Em 2024, a Rede d1000 teve um aumento de consumo de energia por conta da abertura de novas lojas e não houve a mesma produção de energia solar pelas usinas arrendadas, comparando com 2023.

EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) (tCO₂eq)

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

	2024	2023
Emissões de escopo 1, em tCO ₂ e	1.935	2.638,74
Emissões biogênicas escopo 1 (toneladas)	0,048	0,19
Total das emissões de escopo 2 com base na abordagem de localização, em tCO ₂ e	1.084,1	583,68
Total das emissões de escopo 2 com base na escolha de compra, em tCO ₂ e	816,20	342,05
Emissões de escopo 3, em tCO ₂ e	236,88	449,80
Emissões biogênicas escopo 3 (toneladas)	28,34	45,85

Nota escopo 1: Inclui os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFC.

Nota escopo 2: Inclui o CO₂.

Nota escopo 3: contempla transporte e distribuição upstream e viagens a negócios. Inclui os gases CO₂, CH₄, N₂O.

Nota: abordagem utilizada de controle operacional.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

DECLARAÇÃO DE USO	A Rede d1000 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	p. 9			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p. 5			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 5			
	2-4 Reformulações de informações	p. 5			
	2-5 Verificação externa	p. 5			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 9, p. 10			
	2-7 Empregados	p. 9, p. 71			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 71			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 55			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 57			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p. 56			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 55			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 55			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 22, p. 55			
	2-15 Conflitos de interesse	p. 60			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 61			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p. 58			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p. 58			
	2-19 Políticas de remuneração	p. 33			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	p. 33			



GRI STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	p. 33			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 6			
	2-23 Compromissos de política	p. 24, p. 59, p. 60, p. 63			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 24, p. 60, p. 63			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 59, p. 61			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 59			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2024, a Rede d1000 não registrou casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, sendo considerado significativo os que excedam 1% do Patrimônio Líquido de Varejo.			
	2-28 Participação em associações	p. 9			
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 28			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	A Rede d1000 informa que 100% de sua força de trabalho está coberta por acordos de negociação coletiva. Essa análise exclui estagiários, aprendizes e profissionais contratados como pessoa jurídica (PJ).			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 22			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 22, p. 23			
Tema Material: Gestão do capital humano, com diversidade, equidade & inclusão					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 31			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 30, p. 72			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	p. 33			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	p. 73			



GRI STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	p. 30			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 32, p. 74			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 32			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 32, p. 74			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	p. 61			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 34, p. 75			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p. 33, p. 74			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	p. 34			
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	p. 36			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p. 36			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p. 36			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	p. 36			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p. 36			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p. 36			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p. 36, p. 73			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 36			
	403-9 Acidentes de trabalho	p. 36, p. 73			
	403-10 Doenças profissionais	p. 36			
Tema Material: Gestão e relacionamento com o cliente					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 40			



GRI STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Material: Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 44			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 54			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	-		Não se aplica.	Os colaboradores recebem no mínimo o valor do salário mínimo nacional. A exceção são colaboradores com jornada parcial, pois o valor pago de salário é proporcional as horas trabalhadas.
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	p. 44			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 44			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	p. 44			
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	p. 44			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 44			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 44			
Tema Relevante: Gestão de recursos naturais					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	p. 50, p. 77			
	302-3 Intensidade energética	p. 50, p. 77			
	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução no período.			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p. 50			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p. 50			
	303-3 Captação de água	p. 76			
	303-4 Descarte de água	p. 76			
	303-5 Consumo de água	p. 76			



GRI STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Relevante: Combate às mudanças climáticas/emissões					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 77			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p. 77			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 77			
Tema Material: Gestão de resíduos e logística reversa					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 52			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 52			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p. 52			
	306-3 Resíduos gerados	p. 76			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	p. 76			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	p. 76			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	p. 52			
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	p. 76			
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	p. 76			
Tema Material: Ética, compliance, privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 59			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p. 59	Não houve registro de casos de corrupção no ano reportado.		
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 59			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	p. 59			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	p. 59	Não houve registro de ações judiciais no ano de reporte em relação à ética nos negócios.		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	p. 63			



GRI STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema Material: Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 66			
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	p. 66			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	p. 66			
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	p. 66			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 - Novos Fornecedores Selecionados com Base em Critérios Sociais	p. 66			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p. 66			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	p. 66			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p. 66			
Tema Material: Inovação e tecnologia					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 64			
Tema Material: Gestão de riscos e crise					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p. 68			



SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

Gestão de energia	HC-DR-130a.1	1. Energia total consumida; 2. porcentagem de eletricidade do <i>grid</i> ; e 3. porcentagem de energia renovável	p. 77
Segurança e privacidade de dados	HC-DR-230a.1	Descrição de políticas e práticas para proteger os registros de dados pessoais de saúde dos clientes e outros dados pessoais	p. 63
	HC-DR-230a.2	1. Número de violações de dados, 2. porcentagem envolvendo (a) apenas dados pessoais e (b) dados pessoais de saúde, 3. número de clientes afetados em cada categoria, (a) apenas dados pessoais e (b) dados pessoais de saúde 1	p. 63
	HC-DR-230a.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos legais associados à segurança e privacidade de dados 2	p. 63
Integridade da cadeia de fornecimento de medicamentos	HC-DR-250a.1	Descrição dos esforços para reduzir a ocorrência de medicamentos "comprometidos" na cadeia de suprimentos	p. 66
	HC-DR-250a.2	1. Número de recalls de medicamentos emitidos; 2. total de unidades recolhidas; e 3. porcentagem para produtos de marca própria	p. 66
Gestão de substâncias controladas	HC-DR-260a.2	Valor total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a substâncias controladas 3	p. 66
Resultados de saúde do paciente	HC-DR-260b.1	Taxa de adesão ao primeiro preenchimento	Dados não disponíveis
	HC-DR-260b.2	Descrição de políticas e práticas para evitar erros de dispensação de prescrições	p. 43
	HC-DR-260b.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a erros de dispensação de prescrições	Dados não disponíveis

CRÉDITOS

Rede d1000

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, asseguradores e/ou auditores que possam assegurar a origem e a rastreabilidade dos dados.





d1000 REDE