



RELATÓRIO DE
Sustentabilidade 2025





Sumário

INTRODUÇÃO 04

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO 05

MENSAGEM DA LIDERANÇA 06

REDE D1000 08

QUEM SOMOS 09

BANDEIRAS 10

MARCAS EXCLUSIVAS 13

Principais números 13

VISÃO DE PRESENTE E FUTURO 14

Gestão e Relacionamento com Cliente 14

CAMINHO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL 16

PROCESSO DE DEFINIÇÃO DA MATERIALIDADE 17

ALINHAMENTO AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) E LISTA DOS TEMAS MATERIAIS 18

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE 23

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS 25

PESSOAS E AS RELAÇÕES COM AS COMUNIDADES 26

NOSSO TIME & CULTURA VIVA 27

GESTÃO DO CAPITAL HUMANO COM DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

Desenvolvimento da força de trabalho 29

Política de Remuneração 31

Política de Benefícios 32

Diversidade, equidade & inclusão 33

Canal de Denúncias 35

SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desenvolvimento da força de trabalho 36

Promoção de Saúde e Bem-Estar do Colaborador 37

Proteção de dados pessoais relacionados à saúde 38

Promoção de Segurança e Gestão de Riscos e Hierarquia de Controles 38

GESTÃO E RELACIONAMENTO COM CLIENTE

Estabelecimentos, parceiros e clientes 41

Jornada Omnichannel 44

Cuidados com a saúde do cliente 46

Atendimento no Balcão 47

RELACIONAMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES LOCAIS 48

Instituto Profarma 49



Sumário

GESTÃO AMBIENTAL RESPONSÁVEL	51	ANEXOS DE CONTEÚDO E SUMÁRIOS GRI E SASB	75
Gestão de recursos naturais	53	PILAR SOCIAL	76
Combate às mudanças climáticas e emissões	54	PILAR AMBIENTAL	80
Gestão de resíduos e logística reversa	55	SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI	82
GOVERNANÇA COM ÉTICA, SOLIDEZ E INOVAÇÃO	56	SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB	88
DESEMPENHO FINANCEIRO	57	CRÉDITOS	89
DESEMPENHO ECONÔMICO	58		
GOVERNANÇA CORPORATIVA	59		
Processos de indicação e seleção dos mais altos órgãos de governança	61		
Conhecimento coletivo e processos para avaliação do desempenho dos mais altos órgãos de governança	62		
ÉTICA, COMPLIANCE, PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS	63		
Políticas e compromissos	64		
Comunicação de preocupações críticas ao mais alto órgão de governança	65		
Canal de Denúncias	66		
SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS	67		
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	69		
GESTÃO DE RELACIONAMENTO COM A CADEIA DE SUPRIMENTOS	71		
GESTÃO DE RISCOS E CRISE	72		



INTRODUÇÃO

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade **2025**



INFORMAÇÕES, DÚVIDAS OU
SUGESTÕES SOBRE O RELATÓRIO
PODEM SER ENCAMINHADAS PARA:

esg@profarma.com.br

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

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

A Rede d1000 apresenta, pelo terceiro ano consecutivo, seu Relatório de Sustentabilidade, reafirmando o compromisso com a transparência, a responsabilidade e a inovação em sua atuação no varejo farmacêutico brasileiro. Elaborado em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e considerando as normas do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor, este documento reúne as principais práticas, avanços e resultados alcançados pela Companhia no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Este Relatório destaca a evolução contínua da Rede d1000 em temas estratégicos como expansão física e digital, fortalecimento das iniciativas ESG, inovação em produtos e serviços, além da valorização das pessoas e comunidades. A publicação contempla apenas as operações da Rede d1000, mantendo a abrangência das Demonstrações Financeiras da Companhia, com eventuais menções ao Grupo Profarma e à Profarma Distribuição para contextualização de sinergias e resultados.

A Rede d1000 segue comprometida em gerar valor sustentável para todos os seus públicos de interesse, consolidando-se como referência em acesso à saúde, excelência operacional e responsabilidade socioambiental. Este Relatório não teve asseguração por terceira parte e as reformulações de informações referentes ao período anterior foram indicadas no decorrer do relatório.

**Sammy Birmarcker**

CEO da Rede d1000

MENSAGEM DA LIDERANÇA

É com profundo senso de dever cumprido e otimismo renovado que compartilhamos os resultados de 2025. Este ano marcou mais um capítulo de sucesso em nossa trajetória, consolidando a Rede d1000 como um *player* cada vez mais relevante e eficiente no varejo farmacêutico brasileiro. Superamos os desafios apresentados ao longo do primeiro semestre e entregamos mais um ano de crescimento, confirmando a assertividade da nossa estratégia e a dedicação incansável de toda a nossa equipe.

Em 2025, a Rede d1000 demonstrou um crescimento robusto, com a Receita Bruta atingindo a marca histórica de R\$ 2,59 bilhões, avanço de 17,5% em relação a 2024. Este desempenho foi impulsionado por uma série de fatores, incluindo a expansão de lojas, o crescimento superior à inflação em todas as categorias de produtos, com destaque para medicamentos de marca, além da nossa estratégia omnichannel, que praticamente dobrou sua participação nas vendas da Companhia nos últimos 2 anos. O EBITDA Ajustado alcançou R\$ 103,3 milhões, representando o crescimento de 25,7% em comparação com o ano anterior, com margem de 4,0% sobre a Receita Bruta, um aumento de 0,3 p.p. O Lucro Líquido foi de R\$ 39,2 milhões, com margem de 1,5%.



Nossa estratégia de expansão continuou a ser um pilar fundamental para o nosso sucesso. Encerramos o ano com 300 lojas, crescimento de 8,7% em relação a 2024, com 24 unidades adicionadas ao portfólio. A seleção criteriosa de novos pontos de venda e o amadurecimento da base existente contribuíram para um avanço sólido. Para 2026, planejamos a abertura de 40 novas lojas e a reforma de 10 filiais, com foco em retorno sustentável e ampliação de participação nas regiões onde atuamos.

O foco na experiência do cliente e fidelização também gerou resultados expressivos. A estratégia de CRM resultou em uma base de clientes totais de 5,3 milhões, um crescimento de 16,0% em relação a 2024. A base de clientes fiéis cresceu 37,5%, totalizando 1,3 milhão de clientes, que apresentam maior frequência de compra e um ticket médio 54% superior à média da Companhia. O Net Promoter Score (NPS) atingiu 81,0 pontos, reforçando nosso compromisso com a excelência no atendimento.

No que tange ao mix de vendas, observamos um crescimento em todas as categorias, com destaque para medicamentos de marca (RX), impulsionados pelos GLP -1, e genéricos, que cresceram 25,8 % e 15,6 %, respectivamente. As Marcas Exclusivas continuaram a ganhar participação, com vendas crescendo 23,2%, e totalizando R\$ 142,1 milhões em 2025, alcançando 12,5% de participação no autosserviço no 4T25, incremento de 1,5 p.p. em relação ao mesmo período de 2024. Em 2025, fortalecemos o portfólio, com o lançamento de três novas marcas: Bonnevi, Dfresh e Wissen.

Investimos no Programa Cuida de assistência farmacêutica, encerrando o ano com 118 salas de atendimento, além da implantação da plataforma Conecta Médico nas quatro bandeiras, dando início ao serviço de telemedicina na Rede. Com relação às vendas Omnichannel, oferecemos uma melhora na experiência de compra para os nossos clientes, através de melhorias realizadas no app, além de novos canais de vendas como o whatsapp. Com isso, as vendas nessas plataformas cresceram 70,4 % em relação a 2024, alcançando 12,9 % das vendas no 4T25, comprovando ser fortíssima alavanca de crescimento da Companhia.

Nosso compromisso com a agenda ESG também foi reforçado. Continuamos a investir em projetos sociais e ambientais que geram impacto positivo nas comunidades onde atuamos. Acreditamos que o crescimento sustentável passa necessariamente pela responsabilidade social e ambiental.

Pelo terceiro ano consecutivo, a Companhia foi reconhecida pelo Ranking IBEVAR -FIA 2025 como a empresa mais eficiente do varejo farma brasileiro e o 2º mais bem colocado na Pesquisa Advantage 2025 na região Sudeste, sendo o 1º no Rio de Janeiro, aferindo o grau de satisfação da indústria perante o setor e reforçando que as iniciativas implementadas vêm gerando resultados positivos, possibilitando uma melhor experiência para os parceiros e clientes.

Sammy Birmarcker
CEO da Rede d1000



QUEM SOMOS

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade 2025

QUEM SOMOS

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



A Rede d1000 possui uma trajetória de mais de uma década pautada pela entrega de saúde com proximidade, ética e inovação. Presente no Rio de Janeiro, Distrito Federal e Mato Grosso, a Companhia opera por meio das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário, que juntas somam 300 lojas, sendo 118 delas com salas de atendimento. Nesses espaços, a Rede d1000 oferece desde medicamentos, dermocosméticos e itens de conveniência até serviços básicos de saúde como vacinação, aferição de pressão arterial, perfuração de lóbulo e exames de bioimpedância. Por meio do

Programa Cuida, realizou mais de 40 mil atendimentos, dos quais mais de 3,5 mil em vacinação durante o ano.

Entre 2024 e 2025, a Rede d1000 avançou de 276 para 300 unidades e reforçou sua posição no mercado, conquistando a 11ª posição no faturamento total e ficou em 10º no faturamento por loja, segundo a ABRAFARMA. Esse crescimento reflete seu compromisso com a acessibilidade, a excelência no atendimento e a experiência do cliente.



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

As bandeiras que integram a Rede d1000 possuem uma estratégia diversificada na oferta de serviços e produtos, atendendo a perfis distintos de consumidores com excelência e compromisso.



DROGASMIL

Destaca-se como uma **marca tradicional e consolidada no Rio de Janeiro**, com presença em shoppings e bairros estratégicos da **Região Metropolitana** e da **Baixada Fluminense**. Mantendo o foco na oferta de medicamentos essenciais e produtos de qualidade a preços acessíveis, a bandeira fortalece a confiança da população, contribuindo para o acesso facilitado a soluções de saúde. **Em 2025, a Drogasmil foi eleita uma das seis marcas de farmácias preferidas dos cariocas**, na 16ª edição da pesquisa Marcas Cariocas promovida pelo Jornal O Globo. De acordo com o ranking, inauguração de lojas e apoio a eventos esportivos são as receitas das redes para conquistar o público carioca.



FARMALIFE

A Farmalife está presente principalmente em áreas do **Rio de Janeiro** como **Zona Sul, Tijuca e Barra da Tijuca** e **posiciona-se como referência em produtos de beleza e dermocosméticos**. Seu atendimento diferenciado e a presença marcante em regiões de alto padrão reforçam a proposta de oferecer experiências premium, alinhando estética e cuidado pessoal.



BANDEIRAS

GRI 2-6

As bandeiras que integram a Rede d1000 possuem uma estratégia diversificada na oferta de serviços e produtos, atendendo a perfis distintos de consumidores com excelência e compromisso.



Voltadas ao público com perfil popular, as Drogarias Tamoio expandiram sua atuação em diversas regiões, incluindo **Niterói, São Gonçalo, Região dos Lagos, Região Serrana, Norte e Sul Fluminense**. A bandeira **adota estratégias que enfatizam a acessibilidade, a proximidade e a resposta rápida às necessidades locais**, contribuindo para a democratização do acesso a produtos e serviços de saúde.



Por fim, a Drogaria Rosário, com atuação no **Distrito Federal** e em **Mato Grosso**, consolida seu posicionamento por meio de um atendimento acolhedor e familiar. **Reconhecida como top of mind em suas regiões, a bandeira investe continuamente na melhoria da experiência do cliente**, ampliando a capilaridade e alcançando novos mercados com foco em conveniência e qualidade.



EXPANSÃO 2025



12
DML



01
FML



05
TMO



08
ROS/DF



06
ROS/MT

R\$62M
INVESTIMENTO

32 LOJAS NOVAS
10 REFORMAS



MARCAS EXCLUSIVAS



Neste ciclo, as Marcas Exclusivas da Rede d1000 consolidaram-se como um pilar estratégico, impulsionando o crescimento e a diferenciação da Companhia. Com um portfólio diversificado, que abrange desde cuidados básicos até suplementos alimentares, as marcas oferecem aos clientes produtos de qualidade a preços acessíveis, reforçando o compromisso da Rede d1000 com a saúde e o bem-estar.

Com mais de 390 produtos, as Marcas Exclusivas da Rede d1000 reafirmam sua importância no portfólio da

Companhia, correspondendo a 5,6% de participação na receita total da Rede. Considerando o autosserviço essa participação é ainda mais expressiva, atingindo 12,3%, o que demonstra a crescente aceitação e preferência dos consumidores por produtos que combinam qualidade e acessibilidade. Esses números refletem a eficácia da estratégia de diversificação e inovação, consolidando as Marcas Exclusivas como um elemento-chave para o crescimento contínuo e sustentável da Rede d1000.

PRINCIPAIS NÚMEROS

No período analisado, a Rede d1000 obteve resultados notáveis em diversas frentes, evidenciando um desenvolvimento sustentável e em sintonia com as expectativas de clientes e demais partes interessadas.

300 lojas

em operação, com 24 novas inaugurações ao longo do ano.

+83 lançamentos de produtos de Marcas Exclusivas

ampliando o portfólio para mais de 390 produtos.

R\$ 2,592 bilhões

em faturamento, um aumento de 17,5 % em relação ao ano anterior.

+96% da receita

identificada por meio dos programas de CRM, garantindo mais **personalização no relacionamento com o cliente.**

+ 5,3 milhões de clientes ativos

+75% de satisfação

(NPS), reforçando o compromisso com a excelência no atendimento.

6.541 colaboradores,

representando um crescimento de aproximadamente 51%.



VISÃO DE PRESENTE E FUTURO

Gestão e Relacionamento com Cliente

GRI 3-3

A visão da Rede d1000 para o futuro projeta um cenário em que a experiência do cliente é continuamente aprimorada, impulsionada por inovações tecnológicas, pela expansão da presença multicanal e pela personalização do atendimento. A Companhia investe na modernização do CRM e na integração de soluções de inteligência artificial, com o objetivo de analisar com maior precisão os padrões de consumo, identificar insights e alinhar suas ofertas às necessidades específicas dos clientes. Essa transformação digital possibilita a criação de campanhas mais ágeis e eficazes, fortalecendo a conexão com um público cada vez mais diversificado e multicanal.

Complementando essa estratégia centrada no cliente e orientada por dados, a ampliação do mix de produtos e o fortalecimento das Marcas Exclusivas configuram-se como pilares estratégicos para o aumento do ticket médio e a diversificação do portfólio. Novos lançamentos voltados aos segmentos de cuidados pessoais, infantis e saúde, aliados à constante reformulação das lojas e à inauguração de novas unidades, promovem uma expansão física e digital integrada, reforçando a capilaridade da Companhia em diferentes regiões.





Para fortalecer essa estratégia de expansão física e digital integrada, bem como o crescimento do portfólio, a Companhia reforça uma abordagem centrada no cliente, com o objetivo de oferecer uma jornada integrada, fluida e consistente em todos os pontos de contato. Nesse contexto, a reestruturação e a otimização dos canais omnichannel, especialmente do e-commerce, assumem papel estratégico na qualificação da experiência de compra e no fortalecimento do relacionamento com o consumidor. Como resultado dessa

evolução, a Companhia também alcança ganhos relevantes de eficiência operacional, entre os quais se destaca a redução do ciclo de caixa, além do avanço na automação e no mapeamento estratégico dos pontos de negociação por meio da implementação de uma plataforma integrada de serviços.

Esse conjunto de iniciativas, alinhado à estratégia de expansão da Rede d1000 e ao fortalecimento de suas alavancas digitais e de relacionamento com o cliente, reflete um compromisso contínuo com um crescimento

sustentável, pautado pela inovação, eficiência operacional e responsabilidade social. Ao integrar a ampliação da rede de lojas, a evolução dos canais digitais e o uso estratégico do CRM, a Companhia busca fortalecer sua liderança no setor farmacêutico, promover uma experiência cada vez mais relevante e personalizada para clientes e stakeholders e contribuir de forma consistente para o desenvolvimento socioambiental de longo prazo.



CAMINHO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade 2025



PROCESSO DE DEFINIÇÃO DA MATERIALIDADE

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

Materialidade

A Rede d1000 adotou, em 2024, uma revisão de sua matriz de materialidade, que segue sendo utilizada em 2025 sem nenhuma alteração. A abordagem de dupla materialidade, que integra tanto os impactos gerados por suas atividades quanto os fatores financeiros relevantes para o negócio, permanece inalterada. Essa metodologia é fundamentada na definição de temas materiais conforme os critérios da Global Reporting Initiative (GRI) e na incorporação das diretrizes da Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aplicáveis ao setor de varejo farmacêutico. O processo de identificação e análise dos temas materiais é conduzido de forma criteriosa pela equipe de relato.

Os temas estão alinhados às prioridades estratégicas da Companhia e às expectativas dos stakeholders. Todo o trabalho foi validado pela equipe responsável e pela alta liderança, garantindo a consistência e a transparência das informações reportadas.

Essa abordagem reafirma o compromisso da Rede d1000 com a integração dos aspectos financeiros e de impacto socioambiental, além de representar um passo importante em direção à adequação às normas IFRS S1 e S2, que serão obrigatórias a partir do exercício de 2026.



ALINHAMENTO AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) E LISTA DOS TEMAS MATERIAIS

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.

GRI 3-2

- 1** TEMAS MATERIAIS SOB A PERSPECTIVA **FINANCEIRA E DE IMPACTO**
 - Ética, compliance, privacidade e segurança de dados
 - Gestão e relacionamento com o cliente
 - Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos
 - Gestão de recursos naturais
 - Combate às mudanças climáticas e emissões

-  TEMAS RELEVANTES SOB AS PERSPECTIVAS **FINANCEIRA E DE IMPACTO**



- 2** TEMAS MATERIAIS SOB A PERSPECTIVA **DE IMPACTO SOMENTE**
 - Gestão do capital humano, com diversidade, equidade & inclusão
 - Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais
 - Gestão de resíduos e logística reversa
 - Inovação e tecnologia
 - Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho

- 3** TEMAS MATERIAIS SOB A PERSPECTIVA **FINANCEIRA SOMENTE**
 - Gestão de riscos e crise



Tema Material	Como a Rede d1000 contribui	Meta do ODS
<ul style="list-style-type: none"> ● ÉTICA, COMPLIANCE, PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS 	<p>Implementação de medidas técnicas e organizacionais para garantir a segurança das informações dos clientes, colaboradores e parceiros.</p> <p>Implementação de políticas antissuborno e anticorrupção.</p>	 <p>Meta 16.10: Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais.</p> <p>Meta 16.5: Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● GESTÃO E RELACIONAMENTO COM O CLIENTE 	<p>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.</p>	 <p>Meta 3.8: Garantir cobertura universal de saúde, incluindo acesso a medicamentos e vacinas acessíveis.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● GESTÃO DE RELACIONAMENTO COM A CADEIA DE SUPRIMENTOS 	<p>Seleção de fornecedores a partir de due diligence 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.</p>	 <p>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.</p>



Tema Material	Como a Rede d1000 contribui	Meta do ODS
<p>GESTÃO DE RISCOS E CRISE</p>	<p>Implementação de práticas de mitigação de riscos operacionais e supervisão constante para proteger a saúde e segurança.</p>	<p>9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA  Meta 9.1: Desenvolver infraestrutura resiliente para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar.</p>
<p>GESTÃO DO CAPITAL HUMANO, COM DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>5 IGUALDADE DE GÊNERO  Meta 5.5: Garantir a participação plena e efetiva das mulheres na economia e no trabalho, e igualdade de oportunidades em todos os níveis.</p> <p>10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES  Meta 10.2: Promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, etnia ou condição econômica.</p> <p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO  Meta 8.5: Alcançar emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos, incluindo pessoas com deficiência.</p>



Tema Material	Como a Rede d1000 contribui	Meta do ODS
<p>● RELACIONAMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES LOCAIS</p>	<p>A Companhia contribui com doações de alimentos, itens de higiene e beleza, suplementos alimentares e kits 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.</p>	<p> Meta 1.4: Garantir que todos, especialmente os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos e sociais. Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais.</p> <p> Meta 2.1: Erradicar a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, especialmente os mais pobres, a alimentos seguros e nutritivos.</p>
<p>● GESTÃO DE RESÍDUOS E LOGÍSTICA REVERSA</p>	<p>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.</p>	<p> Meta 12.5: Reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reutilização.</p>
<p>● INOVAÇÃO E TECNOLOGIA</p>	<p>Aplicação de tecnologias para aprimorar operações e a experiência do cliente.</p>	<p> Meta 9.5: Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países.</p>



[Empty header box]

Meta do ODS

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



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.

Ao desenvolver uma matriz de materialidade própria, a Rede d1000 reitera o seu compromisso com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Dessa forma, trabalha mais fortemente na identificação de prioridades, na definição de metas e indicadores, no engajamento de stakeholders e na comunicação transparente.

Essa abordagem reafirma o compromisso da Rede d1000 com a integração dos aspectos financeiros e de impacto socioambiental, além de representar um passo importante em direção à adequação às normas IFRS S1 e S2, que serão obrigatórias a partir do exercício de 2026.



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-23, 2-24

Como parte de sua estratégia de sustentabilidade, a Rede d1000 continua a integrar a matriz de materialidade em suas operações, identificando, a partir da percepção de seus públicos de interesse, os impactos que envolvem suas atividades e que podem influenciar decisões, ações e o desempenho da Companhia como um todo. Essa abordagem de dupla materialidade considera tanto os impactos socioambientais quanto os financeiros, assegurando a relevância para os stakeholders.

O processo de construção da matriz de materialidade envolveu a participação de todas as áreas internas, por meio de entrevistas individuais, consultas on-line, mapeamento de stakeholders e análise de documentos internos e externos. Diversos públicos de interesse, como acionistas, investidores, clientes, colaboradores, parceiros de negócios, comunidades locais, terceiro setor, fornecedores e prestadores de serviços, contribuíram para essa análise abrangente.

O trabalho resultou na validação de uma lista de oito temas materiais pelo Conselho de Administração, que orientam as metas e compromissos da

Companhia para os próximos anos. Essa estrutura não apenas reforça o compromisso da Rede d1000 com a sustentabilidade, mas também garante que as práticas adotadas estejam alinhadas às expectativas dos stakeholders e às melhores práticas do mercado.

Além disso, a Companhia reafirma seu compromisso com a integração das práticas ESG em sua estratégia de expansão e digitalização, promovendo um modelo de negócio que gera valor a longo prazo, respeitando o meio ambiente e fortalecendo as comunidades onde atua.

A Política de Sustentabilidade estabelece compromissos voltados à gestão eficiente dos recursos naturais, ao respeito às comunidades locais e à promoção da diversidade e da inclusão. Também contempla temas estratégicos, como a mitigação de impactos ambientais e o enfrentamento das mudanças climáticas, integrando essas diretrizes ao planejamento e às operações do dia a dia.



Essa Política é sustentada pelo Código de Conduta Ética, que reforça práticas responsáveis e alinhadas aos valores da Cultura Viva. Além disso, em consonância com os princípios de Direitos Humanos, ela se estrutura em três pilares — Ambiental, Social e Governança —, abrangendo direitos sociais, culturais e de grupos específicos reconhecidos internacionalmente, com atenção especial à proteção de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.

O Conselho de Administração e seus comitês desempenham um papel fundamental na supervisão e gestão de riscos, bem como na promoção de um sistema robusto de ética e integridade. Além disso, cabe a essas instâncias assegurar que os compromissos da Rede d1000 sejam efetivamente implementados em todos os níveis da Companhia e junto aos seus públicos externos.



Os compromissos com a gestão eficiente dos recursos naturais, o respeito às comunidades e a promoção da diversidade e inclusão são incorporados às práticas da Companhia por meio de iniciativas como:

ALINHAMENTO DE METAS ORGANIZACIONAIS;

COMUNICAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS;

TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS;

AUDITORIAS INTERNAS E EXTERNAS;

MONITORAMENTO CONTÍNUO POR RELATÓRIOS E REUNIÕES;

CLÁUSULAS CONTRATUAIS QUE REFORÇAM ESSAS DIRETRIZES JUNTO A PARCEIROS E FORNECEDORES.



ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

GRI 2-29

A Rede d1000 mantém uma rede sólida e diversificada de relacionamentos, envolvendo fornecedores, acionistas, colaboradores e comunidades. Para cada um desses públicos, são estabelecidos mecanismos de comunicação e engajamento que permitem compreender necessidades, expectativas e, assim, aprimorar o processo decisório, gerir riscos e fortalecer os laços institucionais.

Com foco na criação de valor, a Companhia promove iniciativas direcionadas para diferentes públicos:

<p>Clientes B2C</p>	<p>Com 2,5 milhões de clientes atendidos mensalmente, a Rede d1000 investe em canais de comunicação que elevam a experiência do cliente e promovem a fidelização. São disponibilizados canais diários de interação, como redes sociais, SAC, plataformas de comércio eletrônico e avaliações por meio de ferramentas como o Reclame Aqui. Adicionalmente, são aplicados métodos de monitoramento da satisfação, como a avaliação do Net Promoter Score (NPS) e o gerenciamento do relacionamento com o cliente (CRM), que contribuem para elevar os níveis de fidelização e a excelência no atendimento.</p>
<p>Fornecedores Diretos</p>	<p>A Rede d1000 mantém parcerias estratégicas com 188 fornecedores diretos, fomentando o alinhamento estratégico, a consolidação de alianças e a conformidade com as regulamentações por meio de encontros regulares, reuniões táticas e revisões de planejamento - por meio de eventos como o Joint Business Plan (JBP).</p>
<p>Acionistas e Investidores</p>	<p>A comunicação financeira e estratégica é fortalecida com reuniões periódicas, encontros mensais, divulgações trimestrais de resultados e a publicação de relatórios anuais de sustentabilidade, garantindo transparência e a continuidade do diálogo.</p>
<p>Colaboradores</p>	<p>A Companhia emprega uma comunicação interna diversificada, contando com newsletters quinzenais, publicações em redes sociais internas, quadros de avisos, Boletim SAL, treinamentos e iniciativas de desenvolvimento pessoal. Programas como o Viva Bem, o Projeto Pixel e o Método CABE são exemplos de ações que promovem saúde, bem-estar, competências comportamentais e de liderança, contribuindo para um ambiente de trabalho inclusivo, produtivo e saudável.</p>
<p>Associações</p>	<p>A Rede d1000 realiza encontros, workshops e grupos de trabalho com o objetivo de estabelecer parcerias colaborativas, aprimorar as condições laborais e tratar das demandas dos colaboradores, fortalecendo a articulação com os diversos atores da cadeia.</p>



PESSOAS E AS RELAÇÕES COM AS COMUNIDADES

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade 2025



NOSSO TIME & CULTURA VIVA

Perfil

GRI 401-1, 402-1

Em 2025 a Rede d1000 manteve o seu foco na seleção e no desenvolvimento de pessoas, com uma equipe total de 6.541 colaboradores que, juntos, impulsionaram toda a operação do negócio. Ao longo do ano, a Companhia expandiu suas operações, resultando na adição de aproximadamente 367 novos postos de trabalho. Esse crescimento está diretamente ligado à estratégia de expansão, que incluiu a abertura de novas lojas e a adequação da estrutura organizacional para suportar essa evolução.

Sempre que surge a necessidade de implementar mudanças operacionais, essas iniciativas passam por análise e validação da alta liderança, responsável por definir planos e estratégias que garantam uma comunicação eficiente e maior agilidade nas operações. A grande parte das novas contratações concentrou-se na área de operações em lojas, refletindo o esforço para atender à crescente base de clientes. Esse movimento reafirma o compromisso da Companhia com a geração de empregos e o desenvolvimento das comunidades onde atua, incluindo a expansão de suas operações para o estado do Mato Grosso.



Esse compromisso com o futuro, no entanto, vai além da expansão física e do crescimento da operação. Alinhada a uma visão estratégica de longo prazo, que integra pessoas, processos e tecnologia, a Rede d1000 avançou em 2025 em sua transformação digital com o lançamento do Conecta+, uma plataforma inovadora que está revolucionando a jornada dos colaboradores. O novo sistema centraliza os recursos de gestão de pessoas, substituindo oito sistemas anteriormente utilizados pelas áreas de Administração de Pessoal (ADP) e Cultura & Gestão de Gente (CGG). Com o Conecta+, diversas atividades essenciais, como solicitação de férias, registro do ponto eletrônico e acesso aos treinamentos da UGP, passam a ser realizadas por meio de autoatendimento, de forma simples, intuitiva e segura.

A ferramenta abrange toda a jornada do colaborador, desde a etapa de recrutamento e seleção, passando pela folha de pagamento, até a etapa de

desligamento, com foco no offboarding, proporcionando maior autonomia e agilidade nos processos internos. Desenvolvido com o apoio de soluções de parceiros renomados, o Conecta+ passou por testes e auditorias rigorosas e conta com uma equipe de aproximadamente 40 profissionais dedicados ao seu desenvolvimento.

Além disso, com o objetivo de ampliar o conforto e integração dos colaboradores, a Rede d1000 avançou em seu processo de expansão ao inaugurar sua nova Sede Corporativa na Barra da Tijuca, localizada no 4º andar do CasaShopping. O espaço de 1.220 m² reúne, em um salão moderno, com todas as áreas. O projeto, concebido internamente há quase dois anos e executado ao longo do último ano com atuação multidisciplinar em arquitetura, tecnologia e cultura organizacional, representa um marco para a Companhia.



GESTÃO DO CAPITAL HUMANO COM DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

GRI 3-3

Desenvolvimento da força de trabalho

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

A Rede d1000 adota uma abordagem integrada para a gestão do capital humano, unindo desenvolvimento e políticas de remuneração e diversidade de modo estratégico. Com um total de 6.541 colaboradores, a Companhia investe em diversas iniciativas para promover um ambiente de trabalho inclusivo, justo e acolhedor, direcionadas ao crescimento e desenvolvimento dos colaboradores.

Em 2025, novas vagas foram preenchidas por colaboradores da própria Companhia, demonstrando a efetividade das iniciativas internas de capacitação e reforçando uma cultura organizacional focada no crescimento profissional e no reconhecimento das equipes. A valorização e o desenvolvimento dos talentos internos são compromissos contínuos da Companhia.





A Rede d1000 implementa diversos programas de forma integrada, que contemplam capacitação técnica, desenvolvimento de equipes, aprimoramento comportamental e fortalecimento da visão estratégica. Entre as principais iniciativas, destacam-se:

Ciclo de Gente

Reúne iniciativas voltadas à gestão de talentos, com avaliação e desenvolvimento de competências e 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, fortalecendo o engajamento e a busca por resultados.

Método CABE (Circular, Atender, Buscar e Eternizar)

Reconhecido como o principal pilar de capacitação da Rede d1000, esse programa é direcionado a todos os colaboradores das lojas, promovendo a excelência no atendimento ao cliente por meio de um roteiro prático e flexível.

Onboarding

Processo estruturado de integração de novos colaboradores, que inclui apresentações da equipe, treinamentos iniciais e entrega das ferramentas necessárias para o desempenho das funções.

Planejamento Tático

Apresenta os objetivos estratégicos para o próximo ano, combinando conteúdos técnicos, palestras e a participação de diferentes áreas internas.

Universidade Grupo Profarma (UGP)

Oferece conteúdos técnicos e online, segmentados por nível de conhecimento e acessíveis a qualquer momento, promovendo o aprendizado contínuo. Em 2025, foram registradas aproximadamente 29,89 mil horas de treinamento, representando uma



A Companhia está atenta às tecnologias emergentes e oferece remuneração e benefícios competitivos, acompanhando tendências positivas do mercado e utilizando dados para orientar a gestão de recursos humanos. Essa abordagem reafirma o compromisso da Rede d1000 em promover um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade, a equidade e a inclusão, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e o fortalecimento das comunidades onde atua.

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 na área de Cultura & Gestão de Gente (CGG). O processo é guiado por indicadores de desempenho e orientado para garantir transparência, contando com o apoio de uma consultoria especializada. A estratégia de remuneração e os programas associados são avaliados pela diretoria de CGG e pelo CEO da Companhia antes de serem apresentados na assembleia geral de acionistas.

Em 2025, 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

86,25. A proporção de aumento salarial é de 0,92. Esses dados consideram os valores totais anuais de 2025, 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, com a principal função de alinhar os interesses dos administradores aos objetivos estratégicos da Companhia, seguindo as melhores práticas de mercado.



Política de Benefícios

GRI 401-2

Para os colaboradores, independentemente da carga horária, são oferecidos:



TELEMEDICINA



PLANO ODONTOLÓGICO



APOIO EMOCIONAL



PROGRAMAS DE
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL



DAY OFF NO DIA DE ANIVERSÁRIO

ESSES BENEFÍCIOS VISAM GARANTIR O BEM-ESTAR E A SAÚDE DOS COLABORADORES, PROPORCIONANDO SUPORTE E PROTEÇÃO AO LONGO DE TODA A JORNADA PROFISSIONAL.

Uma importante inovação foi implementada com a integração da plataforma Benup ao Conecta+. Essa iniciativa centraliza todos os benefícios oferecidos pelo Grupo Profarma e amplia as vantagens disponíveis aos colaboradores, incluindo clubes de descontos em grandes marcas, descontos em escolas de idiomas, restaurantes, cinemas e lojas em geral, além de benefícios adicionais como plano de saúde pet e seguro-viagem. A plataforma tem como objetivo transformar a experiência dos colaboradores na gestão de seus benefícios, tornando o processo mais ágil, acessível e completo, reforçando o compromisso da Companhia com a melhoria contínua e a valorização do seu capital humano.



Diversidade, equidade & inclusão

GRI 405-1, 406-1, 410-1

A diversidade, a equidade e a inclusão são pilares fundamentais nas práticas da Rede d1000, incorporadas por meio de uma política integrada ao Código de Conduta Ética. Esta política está alinhada aos princípios de defesa dos direitos humanos e ao combate à discriminação, orientando as práticas internas e contribuindo para o fortalecimento de relações mais justas e inclusivas.

A Companhia acredita que o desenvolvimento do capital humano é essencial para alcançar os resultados esperados, valorizando a verdade, a competência, a empatia e o cuidado com as pessoas. A diversidade na Rede d1000 vai além dos números, ela impulsiona a troca de experiências e a disseminação do conhecimento, promovendo um ambiente colaborativo onde diferentes perspectivas contribuem para soluções inovadoras.






A **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**, que assegura os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, religião ou qualquer outra característica individual, foi um marco significativo. Essa norma estabelece diretrizes claras para a atuação de todos os colaboradores, buscando evitar práticas que não estejam alinhadas com a cultura e os valores da Rede d1000.

A Companhia dispõe de **Protocolos de Gestão de Consequências** para situações de assédio e discriminação, que reforçam a cultura de respeito e inclusão. A Rede d1000 adota uma abordagem proativa e rigorosa, assegurando a prevenção de reincidências e o tratamento adequado das ocorrências. Além disso, promove contratações por meio de vagas afirmativas, reforçando seu compromisso com a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

O **Programa Diversidade em Cena do Grupo Profarma** promoveu o Letramento em Diversidade, Equidade e Inclusão, no qual Profissas (Programa de Estágio) e jovens aprendizes participaram do encontro. Este evento foi um espaço valioso para a troca de conhecimentos e conscientização, abordando temas como gênero, raça, comunidade LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, padrões estéticos, preconceito religioso e privilégios. As discussões foram conduzidas de forma

dinâmica e em um diálogo aberto, construído a partir das vivências de cada participante.

Durante o encontro, os Profissas e jovens aprendizes também participaram de atividades práticas, incluindo o jogo do privilégio, que os incentivou a responder perguntas relacionadas a experiências vividas lado a lado. Ao final da dinâmica, cada participante teve a oportunidade de entender melhor a realidade em que está inserido e refletir sobre os privilégios existentes na sociedade.

A DIVERSIDADE É UM VALOR CENTRAL PARA A COMPANHIA,

 GUIANDO SEUS ESFORÇOS PARA PROMOVER
 UM AMBIENTE INCLUSIVO E RESPEITOSO.

Entre as iniciativas, destacam-se os treinamentos periódicos de diversidade e direitos humanos oferecidos às equipes de fiscalização e segurança das lojas: mais de 80% desses profissionais já foram capacitados. O percentual ainda não atinge 100% devido às contratações realizadas no final de 2025, cujos colaboradores ainda passarão pelo treinamento nas próximas etapas. Esse avanço reforça o compromisso contínuo com práticas de respeito, equidade e inclusão.



Canal de Denúncias

Todos os casos de discriminação reportados são registrados no canal de denúncias e analisados pelo comitê de Compliance e Ética. O processo de análise envolve a coleta de evidências e a realização de entrevistas com as partes envolvidas, com o objetivo de garantir imparcialidade, transparência e respeito aos direitos das pessoas afetadas. Em 2025, foram recebidos 13 casos de discriminação, dos quais 98% foram concluídos.

Nos casos em que a ocorrência de discriminação é confirmada, são elaborados planos de reparação específicos. Esses planos podem incluir medidas disciplinares, apoio às vítimas, revisão de processos e reforço de treinamentos, com acompanhamento por gestores responsáveis e

recursos humanos, quando aplicável. Os resultados dessas análises são integrados aos processos rotineiros de gestão interna, permitindo a identificação de reincidências. Conforme a complexidade de cada caso, as denúncias são posteriormente direcionadas ao Comitê de Ética para uma avaliação mais aprofundada.

Uma vez que os planos de reparação são implementados, o caso é formalmente encerrado, e as partes envolvidas são comunicadas. Esses registros servem como referência para o aprimoramento contínuo das políticas de diversidade, inclusão e respeito dentro da organização.



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

Desenvolvimento da força de trabalho

A Rede d1000 mantém um compromisso contínuo com a promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e orientados ao bem-estar. As práticas adotadas pela Companhia incorporam políticas estruturadas, programas de prevenção, suporte emocional especializado e iniciativas que fortalecem a saúde física e mental dos colaboradores, independentemente da área ou regime de contratação.





Promoção de Saúde e Bem-Estar do Colaborador

A Rede d1000 adota uma abordagem integrada de gestão de saúde e segurança, que combina prevenção, cuidado multidisciplinar e monitoramento contínuo. Esse modelo sustenta práticas que incluem acompanhamento periódico da saúde dos colaboradores, incentivo a hábitos saudáveis e oferta de recursos que ampliam o acesso ao cuidado. Entre essas iniciativas, encontra-se a disponibilização de apoio psicológico, oferecido por meio de plataformas especializadas, além de ações de prevenção e acompanhamento clínico conduzidas ao longo do ano.

A Companhia investe em processos estruturados de identificação e mitigação de riscos, em rotinas de auditoria e em treinamentos específicos que reforçam a tomada de decisão segura. Esses mecanismos contribuem para a construção de uma cultura voltada à prevenção, reduzindo a exposição a acidentes e fortalecendo a responsabilidade compartilhada entre líderes e equipes.





Proteção de dados pessoais relacionados à saúde

O tratamento de informações sensíveis segue padrões rigorosos de confidencialidade e privacidade. A Companhia mantém políticas robustas de proteção de dados, controles de acesso restrito e mecanismos permanentes de monitoramento e auditoria, garantindo que os dados de saúde dos colaboradores sejam utilizados exclusivamente para finalidades permitidas e em conformidade com a legislação vigente.

A comunicação interna desempenha papel determinante na disseminação das diretrizes de saúde e segurança. Por meio de campanhas educativas, conteúdos informativos e ações de engajamento distribuídas em diversos canais, a Companhia assegura que os colaboradores tenham acesso claro e apropriado a orientações que reforçam comportamentos preventivos e fortalecem a cultura de cuidado.

Promoção da Segurança e Gestão de Riscos e Hierarquia de Controles

A Rede d1000 consolidou e aprimorou suas práticas de segurança do trabalho, reforçando seu compromisso com a integridade dos colaboradores e a sustentabilidade operacional. A gestão de Saúde, Segurança Ocupacional e Meio Ambiente (SSO) foi conduzida por meio do Sistema de Gestão Integrada (SGI), que incorpora processos de qualidade de vida e sustentabilidade nas operações tanto da sede quanto das lojas localizadas em Brasília, Rio de Janeiro e Mato Grosso. A rotina de reuniões com representantes de

todas as áreas promove a disseminação de preceitos de saúde e segurança, fortalecendo a cultura de prevenção e conscientização. Além disso, todos os colaboradores passaram por treinamentos regulares, especialmente aqueles que atuam em funções com maior exposição a riscos, como farmacêuticos, que participaram periodicamente do projeto Atualiza Farma, voltado à atualização de melhores práticas na manipulação de medicamentos.



A equipe de Segurança do Trabalho, composta por três profissionais especializados, realizou visitas às lojas para inspeções, identificação de riscos e entrevistas com os funcionários in loco. Essa ação proporciona aos colaboradores a oportunidade de apontar melhorias no ambiente de trabalho e nos processos de segurança. Os riscos identificados por esses profissionais são avaliados pela gestão e posteriormente lançados no **Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)** da filial, garantindo uma gestão contínua e eficaz. Os riscos mais frequentes, como quedas em escadas, tropeções e colisões de veículos, foram mapeados e passaram a ser alvo de ações preventivas, incluindo a instalação de fitas antiderrapantes nas escadas das lojas, além do desenvolvimento do projeto “Pise Firme”, uma campanha de conscientização que será ampliada em 2026.

No âmbito dos processos, foi realizada a revisão de **100% dos PGRs do varejo**, com atualização do inventário de riscos, emissão de **Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT)** via o sistema FAP online e inspeções em loja por meio de formulários digitais. A implementação do sistema FAP online, ocorrida em 2025, representou uma inovação tecnológica que passou a gerar documentos previdenciários obrigatórios, como CAT (e-social: S-2210), comunicação de riscos ocupacionais (e-social: S-2240) e exames ocupacionais (e-social: S-2220). **Assim, todos os colaboradores estão inseridos no sistema de gestão de segurança, promovendo maior controle e conformidade com as Normas Regulamentadoras.**



Em relação aos indicadores de desempenho, foram registrados 35 acidentes de comunicação obrigatória ao longo do ano, enquanto o total de horas trabalhadas atingiu **8.266.788,7** horas, considerando uma jornada padrão de horas diárias. Não houve registros de acidentes com óbito ou com consequências graves, tanto para colaboradores quanto para terceiros, reforçando a efetividade das ações preventivas. Os dados foram compilados com base em observações diretas em campo, entrevistas com trabalhadores e análise de relatórios de acidentes, CATs e laudos técnicos, seguindo as premissas das Normas Regulamentadoras.



A cultura de participação e transparência é reforçada pelo canal de comunicação sigiloso, que permite aos colaboradores relatar situações de periculosidade, contribuindo para a identificação e mitigação de riscos. Os colaboradores têm assegurado o direito de recusar a execução de atividades que

apresentem risco de acidentes ou doenças ocupacionais, conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esse direito é reforçado pelas diversas iniciativas implementadas pela Companhia para promover a saúde, a segurança e o bem-estar

de todos, como programas preventivos, campanhas de conscientização, ações de ergonomia, acompanhamento periódico de saúde ocupacional, capacitações em segurança e políticas que estimulam um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e acolhedor.

GESTÃO E RELACIONAMENTO COM CLIENTE

Estabelecimentos, parceiros e clientes

GRI 3-3

A Rede d1000 promoveu avanços significativos em suas práticas de relacionamento com o cliente, adotando uma atuação estruturada e consistente para prevenir e mitigar impactos negativos decorrentes de suas atividades e relações de negócios. A Companhia demonstrou empenho contínuo na identificação e no tratamento de insatisfações no atendimento B2C, com foco na correção de oportunidades de melhoria relacionadas a processos operacionais padrão e ao desempenho dos sistemas de atendimento. Adicionalmente, eventuais desvios no cumprimento das diretrizes éticas, seja na aplicação do Código de Conduta Ética, seja na observância dos protocolos dos programas de diversidade e de privacidade de dados (LGPD), são submetidos a monitoramento rigoroso e tratados com a seriedade requerida, reforçando o compromisso da Companhia com a transparência, a conformidade e a responsabilidade corporativa.





Para enfrentar esses desafios, a Rede d1000 reforçou suas políticas e compromissos relacionados ao relacionamento com o cliente. O Código de Conduta Ética permanece como um instrumento central de orientação das práticas corporativas, sendo continuamente comunicado e reforçado junto aos públicos com os quais a Companhia se relaciona.

Paralelamente, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão evoluiu para incorporar práticas que superam as exigências legais, apoiadas por treinamentos obrigatórios e constantemente atualizados na Universidade Corporativa.

Como desdobramento dessas diretrizes e com foco na melhoria contínua da experiência do cliente, o acompanhamento do Net Promoter Score (NPS) passou a contar com uma governança semanal, permitindo a identificação ágil de desvios e a implementação de planos de ação corretivos. Adicionalmente, indicadores de desempenho operacional, como o tempo de solução dos chamados, são monitorados de forma sistemática, reforçando o compromisso da Companhia com a qualidade do atendimento e a efetividade de suas práticas de relacionamento.

A clareza na comunicação com o cliente é tratada como um pilar fundamental, garantindo que informações sobre políticas internas, portfólio de produtos, preços, condições de pagamento e processos de troca ou devolução sejam transmitidas de forma simples e transparente.

Paralelamente, o avanço das ferramentas de CRM tem permitido aprofundar o relacionamento com os consumidores, oferecendo interações mais personalizadas e relevantes. Essa proximidade fortalece a fidelização, ao possibilitar que a Companhia compreenda melhor as preferências de cada cliente e ofereça soluções, ofertas e benefícios alinhados ao que realmente precisam.

A capacitação das equipes é estruturada com base no **Método CABE (Circular, Atender, Buscar e Eternizar)**, que orienta os colaboradores a conduzir o atendimento com excelência. Essa abordagem garante que todos estejam preparados para compreender as necessidades dos clientes, oferecer soluções rápidas e atuar com profissionalismo em todas as interações.

Além disso, os padrões de atendimento e as diretrizes operacionais são revisados continuamente, assegurando a padronização dos processos e a melhoria constante da experiência do consumidor em todas as lojas da Companhia.



O CRM FORTALECE O RELACIONAMENTO COM MAIS DE **5,3 MILHÕES DE CLIENTES ATIVOS** E GARANTE **35% DE ENGAJAMENTO**.



Medidas para abordar os impactos negativos reais, que envolvem a atribuição de responsabilidade, a triagem e priorização de cada desvio conforme seu impacto no negócio, a adoção imediata de ações corretivas e a ativação de um plano de gerenciamento de crises, foram adotadas com transparência e acompanhamento pós-reparação, garantindo a continuidade na melhoria dos processos. A eficácia dessas medidas foi monitorada por meio de processos estruturados, que incluíram o acompanhamento dos canais de comunicação, auditorias internas e a verificação contínua dos indicadores decorrentes dos impactos, além do monitoramento sistemático dos resultados obtidos no NPS.

O monitoramento da qualidade do atendimento é continuamente fortalecido por auditorias internas e pela análise das menções feitas à Companhia na mídia, tanto on-line quanto off-line. Esse acompanhamento permite identificar oportunidades de melhoria, ajustar processos e, quando necessário, desenvolver novos indicadores de desempenho.

Com essas práticas, a Companhia não apenas aprimora a experiência dos clientes, mas também consolida a confiança e a fidelização do público, criando bases sólidas para o crescimento sustentável da Rede d1000.

Para 2026, a Rede d1000 estabeleceu um alvo de 80% para o NPS (Net Promoter Score), que mede a satisfação e lealdade dos clientes em relação à marca, por meio do percentual de avaliações favoráveis. Além disso, a meta para o **Reclame Aqui** é alcançar uma nota de 6,00, focando na resolução das reclamações para mitigar experiências negativas e fortalecer a reputação da marca. No **Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC)**, a meta é garantir um nível de serviço de 80% e finalizar 70% dos chamados dentro do prazo, excluindo aqueles resolvidos na automação ou no primeiro atendimento humano. Os objetivos incluem garantir

um bom índice de satisfação dos clientes, aumentar a taxa de retenção, assegurar interações consistentes em todos os canais, diminuir a taxa de devolução de produtos, otimizar o tempo médio de resolução de problemas e personalizar ofertas com base nos históricos de compras, visando aumentar a relevância e a conversão dos clientes.



SAC (B2C)

Atender às necessidades, dúvidas, reclamações e solicitações dos clientes, promovendo uma experiência positiva e satisfatória.

88,44%

de atendimentos dentro do prazo (SLA)

95,39%

de solução

75,97%

Nível de serviço

5,62

Nota Reclame aqui

Realizado 2025

Jornada omnichannel

Durante o ano, a Rede d1000 continuou a avançar em sua estratégia de vendas não presenciais, consolidando e expandindo sua jornada omnichannel. A Companhia investiu em melhorias significativas no e-commerce, com foco na eficiência operacional e na integração da experiência de compra para os clientes. A reestruturação do canal digital, orientada por consultoria especializada, resultou na implementação de novos canais de vendas, como super apps e ferramentas inteligentes de roteirização e monitoramento logístico:

Os aplicativos das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogeria Rosário foram lançados com o objetivo de ampliar a praticidade e a conveniência na jornada digital dos clientes, permitindo acesso rápido a serviços e à compra de produtos de forma simples e intuitiva. De forma complementar, o site da Companhia passou a oferecer descontos e ofertas personalizadas, com base em dados de navegação e consumo, proporcionando uma experiência mais relevante e alinhada às necessidades de cada cliente. Essa integração entre os canais digitais contribui para uma jornada mais fluida, eficiente e aderente às expectativas de um público cada vez mais conectado.



Essas atualizações não apenas promovem melhorias para os clientes, mas também representam um avanço significativo para a Rede d1000, aproximando o público consumidor e fortalecendo a presença digital da Companhia. O aperfeiçoamento das ferramentas valoriza as marcas que já fazem parte do cotidiano de quem busca cuidar da saúde, reforçando a competitividade no mercado e promovendo a fidelização dos clientes. A estratégia "mobile first", que prioriza o desenvolvimento para dispositivos móveis, é um reflexo do compromisso da Companhia em investir em dados e tecnologia para atender um público cada vez mais conectado.

A Rede d1000 deu um passo importante na ampliação de sua presença digital ao lançar o Marketplace in de todas as Bandeiras. Essa iniciativa permite que outros lojistas anunciem e vendam seus produtos em um espaço exclusivo nos sites, fortalecendo o ecossistema de vendas da Companhia. Com essa estratégia, a Companhia busca oferecer uma experiência de compra mais completa, diversificada e conveniente, ampliando a

variedade de produtos disponível aos clientes e reforçando sua presença no ambiente digital.

O Programa de Afiliados ganha destaque na jornada de ampliação da presença digital da Rede d1000, por meio de parcerias com diferentes canais, como plataformas de cashback, cupons, influenciadores, blogs e comparadores de preços. A iniciativa contribui para a diversificação das fontes de tráfego e receita do e-commerce, fortalecendo a estratégia omnicanal e ampliando a visibilidade das bandeiras no ambiente digital. Em 2025, o Programa passa por uma expansão relevante, com a consolidação da operação na Drogasmil e a implantação do canal nas bandeiras Drogaria Rosário e Drogarias Tamoio, além da incorporação de novos parceiros estratégicos de mercado. Esse movimento fortalece a atuação digital da Companhia e amplia o alcance das marcas junto a novos públicos.

Com isso, as vendas omnichannel registraram um crescimento expressivo, com o e-commerce apresentando uma alta de 101%, consolidando-se como um dos principais pilares de crescimento da

Companhia. As vendas não presenciais passaram a representar ~9,5% da receita bruta da Rede d1000, um incremento de ~3 pontos percentuais em relação a 2024, reforçando a estratégia omnichannel como um vetor de transformação e competitividade.





Cuidados com a saúde do cliente

PROGRAMA CUIDA

As lojas da Rede d1000 continuaram a atuar como espaços de saúde integrados, oferecendo soluções essenciais para o bem-estar dos clientes por meio do Programa CUIDA. Este programa **disponibiliza serviços básicos de saúde realizados por farmacêuticos capacitados em salas preparadas para proporcionar uma experiência segura e de qualidade.**

Os principais procedimentos oferecidos incluem a aplicação de vacinas e injetáveis, aferição de pressão arterial e glicemia, perfuração de lóbulo para colocação de brincos, bioimpedância e exames de análises clínicas, como beta hCG, dengue, influenza e hemoglobina glicada. O Programa CUIDA consolidou sua atuação ao proporcionar serviços de assistência farmacêutica e atendimento personalizado em 118 lojas

próprias, totalizando mais de 40 mil atendimentos, incluindo serviços de imunização.

Visando ampliar a comodidade e o acesso aos cuidados com a saúde, a Rede d1000 implementou uma plataforma de telemedicina em suas quatro bandeiras – Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário. A iniciativa, criada em parceria com o Conecta Médico, oferece **atendimento médico online, disponível 24 horas por dia, diretamente nos sites das marcas.** As teleconsultas podem ser realizadas com clínico geral ou com especialistas em diversas áreas, como cardiologia, endocrinologia, psiquiatria e nutrição, permitindo o diagnóstico e o acompanhamento de tratamentos médicos de forma personalizada e confiável.

A implementação da telemedicina representa um passo importante na construção de um Hub de Saúde, simplificando o acesso a atendimentos médicos de forma rápida, segura e sem a necessidade de deslocamento. Essa iniciativa facilita o dia a dia dos clientes, permitindo o acesso via celular ou computador, sem filas, contribuindo para um desfecho clínico mais rápido e eficiente.

COM ESSE SERVIÇO, A REDE D1000 REFORÇA SEU COMPROMISSO COM O MODELO "ONE STOP CARE", INTEGRANDO SOLUÇÕES DE SAÚDE EM UM SÓ LUGAR E PROMOVEDO O CUIDADO COMPLETO, CONTÍNUO E ACESSÍVEL.



Atendimento no Balcão

SASB HC-DR-260b.2

Para garantir a precisão na dispensação de prescrições e evitar erros, a Rede d1000 implementou diversas práticas eficazes. Entre elas, destaca-se a adoção de procedimentos operacionais padrão (POPs), que estabelecem diretrizes claras para o processo. A Assistência Plena, que introduziu a atuação de um terceiro farmacêutico desde 2023, reforça a segurança e a precisão no atendimento. A atualização frequente das legislações pertinentes assegura que todos os procedimentos estejam em conformidade com as normas vigentes.

A prática do duplo check, que envolve a conferência do receituário e do medicamento por dois responsáveis, seguida de uma nova checagem com o cliente, é uma medida fundamental para assegurar a precisão na dispensação. Reuniões trimestrais com os farmacêuticos das bandeiras 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.



RELACIONAMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES LOCAIS

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

A Rede d1000 reafirmou seu compromisso com o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atua, sempre reconhecendo que o seu desempenho está diretamente ligado ao fortalecimento social e econômico dos territórios em que está presente. Ao longo do ano, a Companhia intensificou suas iniciativas de relacionamento e impacto positivo, avançando na expansão responsável, com geração de empregos e valorização da mão de obra local, além de fortalecer o Programa Jovem Aprendiz, ampliando oportunidades de formação e inclusão para jovens.

A Companhia também ampliou parcerias com fornecedores locais, estimulando o desenvolvimento econômico regional, e expandiu suas ações sociais e programas de doação voltados para populações em situação de vulnerabilidade. O diálogo contínuo com as comunidades foi reforçado, garantindo relações mais próximas, transparentes e alinhadas às necessidades reais de cada território.

Além disso, incorporou práticas de inovação e sustentabilidade em suas operações, reduzindo impactos e aumentando eficiência. O Instituto Profarma desempenhou papel central nesse processo, fortalecendo seu protagonismo e ampliando iniciativas de impacto social que contribuíram diretamente para o desenvolvimento humano e comunitário nas regiões atendidas.

A Companhia tem avançado de forma consistente na adoção de práticas que reduzem riscos sociais e ambientais,

incorporando a sustentabilidade como parte central do planejamento de novas unidades. Na construção e adaptação das lojas, são aplicadas diretrizes que priorizam a eficiência operacional e o menor impacto ambiental, incluindo soluções que reduzem a geração de resíduos e ampliam o reaproveitamento de materiais. Essas iniciativas fortalecem a gestão responsável e contribuem para operações mais seguras, eficientes e alinhadas às expectativas das comunidades e do mercado.

DESTAQUES DA EXPANSÃO E IMPACTO COMUNITÁRIO EM 2025

≅ 300 NOVOS EMPREGOS GERADOS DIRETAMENTE

32 NOVAS LOJAS INAUGURADAS E 10 REFORMADAS

COMÉRCIO LOCAL FORTALECIDO PELA MOVIMENTAÇÃO DA ECONOMIA CIRCULAR



Instituto Profarma

A Rede d1000, por meio do Instituto Profarma, reafirma seu compromisso com o desenvolvimento socioeconômico e a sustentabilidade das comunidades onde atua. O Instituto Profarma celebrou em 2025, 19 anos de uma trajetória marcada pela promoção da responsabilidade social, com um foco renovado no fortalecimento do protagonismo feminino, na qualificação profissional e na segurança alimentar.

Neste ano, o Instituto Profarma ampliou suas iniciativas, consolidando-se como um agente transformador nas comunidades vulneráveis. Com o apoio contínuo das indústrias parceiras e a dedicação dos Embaixadores do Bem, programa de voluntariado corporativo, o Instituto realizou uma série de ações, promovendo a inclusão e o desenvolvimento sustentável. Por meio dessas iniciativas, nos últimos 3 anos, o Instituto Profarma impactou mais de 1 milhão de pessoas.

Voluntariado

822 Embaixadores do Bem participaram das iniciativas do Instituto Profarma.

Projeto Ecoar

Tem como objetivo fornecer suporte a organizações e comunidades por meio da **doação de cestas básicas e itens de higiene**.

Trilhas de conhecimento:

A primeira edição do programa Trilhar, que abrangeu a Trilha Jovem, a Trilha de Representantes e a Trilha de Desenvolvimento Feminino **impactou 386 pessoas de ONGs apoiadas**.

Campanha Idoso

Como novidade de 2025, foi realizada a primeira campanha de idosos, com objetivo de promover **momentos de acolhimento, carinho e convivência** em ONGs parceiras.

JBP Social

Iniciativa pioneira no segmento, na qual os projetos do Instituto Profarma foram apresentados diretamente para as indústrias parceiras, com **objetivo de ampliar o impacto**.

Campanha Natal

Mais de 800 crianças foram impactadas por brincadeiras, distribuição de kits de higiene e experiências únicas, deixando um legado de solidariedade e esperança nas comunidades atendidas.

QUER SABER MAIS SOBRE AS INICIATIVAS DO INSTITUTO PROFARMA? ACESSE

[institutoprofarma.com.br](https://www.institutoprofarma.com.br)



PARCEIROS COMERCIAIS

O relacionamento com as indústrias parceiras é um pilar essencial para o Instituto Profarma. O Instituto lançou o Impacto 360º, uma iniciativa inovadora que convida as indústrias a se integrarem ao esforço coletivo, promovendo colaboração, transparência e visibilidade. As parcerias abrangem desde a doação de itens essenciais até o apoio a iniciativas e o patrocínio de projetos.

O projeto permite medir o engajamento das parcerias e intensificar os investimentos em impacto social.

Durante o ano, foram investidos mais de 2,5 milhões de reais, um valor 45% superior ao alcançado em 2024, refletindo o comprometimento e a confiança dos parceiros. Ao longo do ano, o Instituto Profarma contou com o apoio de 55 marcas.

PARCERIAS ESTRATÉGICAS

Fundação Abrinq

Pelo quarto ano consecutivo, a Rede d1000 recebeu da Fundação Abrinq a certificação de Empresa Amiga da Criança, que apoia o combate ao trabalho escravo infantil e a exploração sexual infantil.

UNICEF

O ano marcou os 6 anos de parceria da Rede d1000 com o UNICEF Brasil, fortalecendo o propósito de cuidar de crianças e adolescentes em todo o país. Com o trabalho incansável das equipes de loja, mais de 18 milhões já foram repassados à Organização.

PRINCIPAIS RESULTADOS DO INSTITUTO PROFARMA EM 2025:

+ 318 mil pessoas impactadas em diversas regiões do Brasil

+ de 39 mil unidades de itens de higiene e beleza doadas

+ de 89 toneladas de alimentos e suplementos doadas

68 instituições assistidas
822 Embaixadores do Bem

PRÓXIMOS PASSOS

Para 2026, o Instituto Profarma mantém o objetivo de expandir seus projetos e fortalecer as parcerias existentes, buscando continuamente novas abordagens para maximizar o impacto social e promover o bem-estar das comunidades vulneráveis em todo o Brasil.

O ano de 2026 vai marcar um momento significativo para o Instituto Profarma, com a **celebração de duas décadas de atuação**. Para comemorar este marco, o Instituto planeja um rebranding e a implementação de novas iniciativas, visando ampliar ainda mais seu impacto social positivo.



GESTÃO AMBIENTAL RESPONSÁVEL

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade **2025**



A Rede d1000 reafirma seu compromisso com a sustentabilidade e a minimização dos impactos ambientais de suas operações, buscando continuamente aprimorar as práticas que garantam eficiência e responsabilidade na utilização dos recursos. A Companhia deu continuidade a uma trajetória de inovação e aprimoramento, consolidando avanços significativos.

Reforçando o compromisso com a minimização da geração de resíduos, a impressão dos encartes mensais das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drograria Rosário foi descontinuada. Essa iniciativa não só proporcionou uma economia superlativa para a Companhia, mas também resultou em um ganho expressivo de produtividade, permitindo que a equipe concentre seu tempo em ferramentas e atividades que agregam ainda mais resultados à operação. Ao deixar de produzir aproximadamente 150 mil encartes mensais, grande parte composta por 28 páginas (equivalentes a 14 folhas), a Companhia contribuiu para a preservação de cerca de 210 árvores por mês, totalizando

2.520 árvores preservadas ao longo do ano. Este movimento, além de evidenciar a eficiência econômica, representa um avanço crucial para as iniciativas de ESG, promovendo impactos ambientais positivos e sustentáveis.

Adicionalmente, a Drogasmil inaugurou uma loja, marcando mais um passo na expansão da Rede d1000 atrelado à sustentabilidade. O projeto da unidade foi concebido dentro de um conceito moderno de construção inteligente, com o objetivo de integrar agilidade na execução, redução de impacto ambiental e melhor experiência para o cliente. A obra utilizou o sistema construtivo ICF (Insulated Concrete Forms), uma tecnologia amplamente adotada em países de referência em sustentabilidade, que consiste em blocos de poliestireno expandido preenchidos com concreto. Esse sistema permite reduzir em até 30% o tempo de execução da obra, possibilitando antecipar a inauguração em um mês.



Gestão de recursos naturais

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

Em linha com a evolução de sua agenda de sustentabilidade, a Rede d1000 consolida suas práticas de gestão de recursos naturais, com ênfase no uso consciente de água e energia. As ações implementadas nos anos anteriores foram aprimoradas e consolidadas, garantindo a continuidade de um modelo de gestão responsável que busca alinhar eficiência operacional e responsabilidade ambiental.

No âmbito do uso da água, o monitoramento rigoroso permanece como prioridade em cada unidade, onde o recurso é utilizado exclusivamente para o abastecimento de sanitários e atividades de limpeza. A Companhia investiu continuamente em dispositivos de baixo consumo e em sistemas de acionamento eficientes, evitando desperdícios e otimizando a utilização hídrica. Além disso, os sistemas de captação e reuso de água da chuva, adotados em regiões estratégicas, foram consolidados, destinando o recurso para a limpeza

de áreas externas e irrigação, promovendo assim uma administração sustentável desse recurso essencial.

O monitoramento contínuo por meio de ferramentas digitais avançadas permite a avaliação precisa dos indicadores de consumo de água e energia, assegurando que as metas ambientais estejam integradas ao planejamento estratégico da Companhia. Essa abordagem consolidada reflete o compromisso da Rede d1000 de não somente otimizar o uso dos recursos naturais, mas também de liderar pelo exemplo no campo da sustentabilidade,

transformando desafios em oportunidades para preservar o meio ambiente.

Dessa forma, a consolidação das práticas de gestão de recursos naturais revela que a Rede d1000 não apenas mantém seu compromisso com a eficiência e a sustentabilidade, mas também inova e se adapta para reduzir de maneira efetiva o impacto ambiental de suas operações, pavimentando um caminho sustentável para o futuro.

**COMPROMISSO
COM A EFICIÊNCIA
E A SUSTENTABILIDADE**



Combate às mudanças climáticas e emissões

O enfrentamento das mudanças climáticas é um tema de extrema relevância para a Rede d1000, estando integralmente contemplado na matriz de riscos mapeados pela Companhia. A Rede d1000 consolidou e aprimorou suas iniciativas com o objetivo de prevenir e mitigar os impactos ambientais decorrentes de suas operações, transformando desafios em oportunidades de inovação e eficiência.

No campo energético, a consolidação das práticas de gestão e o avanço na ampliação do uso de energia renovável marcaram um importante avanço. Mesmo tendo alcançado o marco de 300 lojas, a Gestão Energética da Rede d1000 se destacou pela redução de 8% do consumo de energia em relação a 2024, fruto de uma administração eficiente e da implementação de medidas inovadoras. Ademais, o número de lojas abastecidas com energia renovável teve uma ampliação considerável, atingindo 83% do total, o que não só contribui para a mitigação das emissões de carbono, mas também gera uma significativa redução nos custos operacionais a longo prazo.

Além disso, a transparência no relato das emissões e o constante diálogo com as partes interessadas têm permitido a incorporação de aprendizados que aprimoram os processos de gestão ambiental. Internamente, campanhas de conscientização incentivam práticas de consumo consciente de energia, integrando os resultados dessas ações à definição de novas metas e reforçando uma cultura organizacional orientada à sustentabilidade.

A Rede d1000 identificou e acompanha de perto suas principais fontes de impacto. No que tange às emissões diretas (escopo 1), provenientes do uso de combustíveis fósseis em geradores e do gás dos sistemas de ar-condicionado, inclusive aquelas emissões fugitivas oriundas dos equipamentos de refrigeração, a Companhia tem adotado medidas voltadas à redução desses impactos, considerando os desafios impostos pelos elevados custos de modernização e substituição de equipamentos

mais antigos. Quanto às emissões indiretas (escopo 2), associadas ao consumo de energia elétrica nas lojas físicas, a estratégia de aquisição de energia renovável tem sido determinante para mitigar esse impacto. Essa energia é obtida por meio de geração distribuída e compartilhada, fundamentada em fazendas de usinas fotovoltaicas que promovem uma integração eficiente e sustentável do consumo de energia limpa.

Por fim, as emissões de escopo 3, decorrentes de viagens de negócios e do serviço de delivery das farmácias, têm sido minimizadas por meio de investimentos em ferramentas que otimizam as rotas de entrega e promovem a mobilidade sustentável. Essa abordagem integrada demonstra que, ao aliar tecnologia, transparência e comprometimento, a Rede d1000 está preparada para liderar os esforços de mitigação das mudanças climáticas e para gerar impactos ambientais e sociais duradouros.



Gestão de resíduos e logística reversa

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

A substituição das tradicionais caixas de papelão por caixas plásticas retornáveis, adotada com sucesso anteriormente, continuou a ser um pilar estratégico nas operações logísticas da Companhia. Essa iniciativa, que assegura o transporte seguro e padronizado de todos os produtos, resultou na eliminação de milhões de embalagens descartáveis e na significativa economia de matéria-prima. Neste ciclo houve uma redução de mais de 3,4 milhões de caixas de papelão e, nos últimos três anos, mais de 10 milhões deixaram de ser utilizadas graças ao uso das caixas retornáveis na Logística da Rede d1000. Essa iniciativa gerou uma economia financeira significativa e preservou cerca de 9 mil árvores nos últimos 3 anos, reforçando o compromisso da Rede d1000 com a conservação dos recursos naturais.

Além desse avanço, a Companhia intensificou suas práticas de separação, armazenamento e destinação adequada de resíduos por meio de diretrizes rigorosas que asseguram o alinhamento com a legislação ambiental vigente.



Medicamentos avariados, itens fora da validade, agulhas e outros resíduos críticos são encaminhados para incineração em condições seguras, eliminando riscos e garantindo a conformidade com os padrões ambientais. Paralelamente, campanhas internas de conscientização têm sido fundamentais para incentivar o descarte correto de resíduos e a redução do uso de itens descartáveis, como as sacolas plásticas, destacando a adesão crescente dos clientes e a incorporação dos retornos dos stakeholders nas políticas internas.

Os resultados dessas iniciativas são compartilhados no Relatório de Sustentabilidade e em campanhas educativas, evidenciando tanto o aumento da participação dos clientes nas ações de descarte correto quanto a redução do consumo de sacolas plásticas. As percepções e contribuições dos stakeholders são continuamente incorporadas às políticas e aos processos internos, fortalecendo a melhoria contínua e promovendo um engajamento consistente e de longo prazo.



GOVERNANÇA COM ÉTICA, SOLIDEZ E INOVAÇÃO

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade 2025

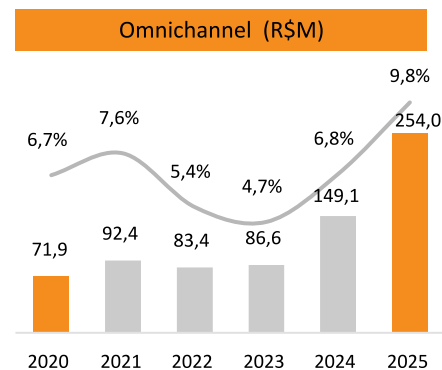
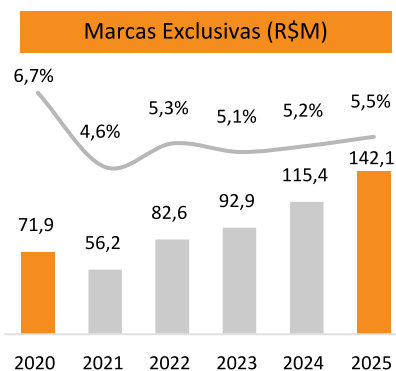
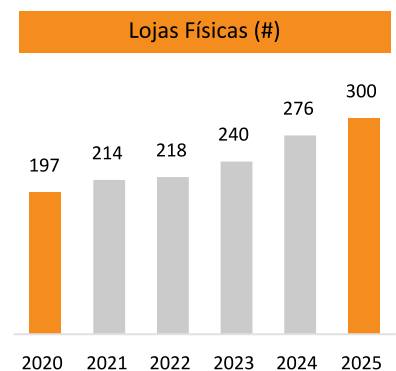
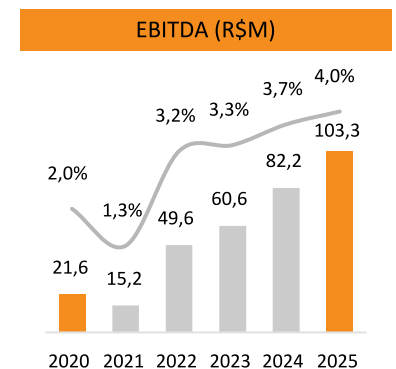
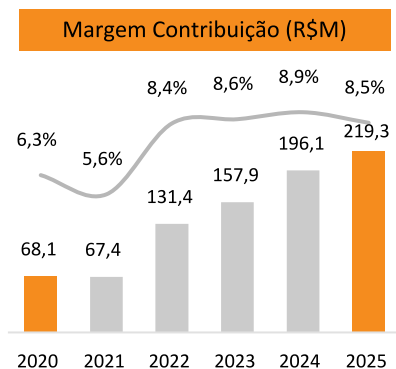
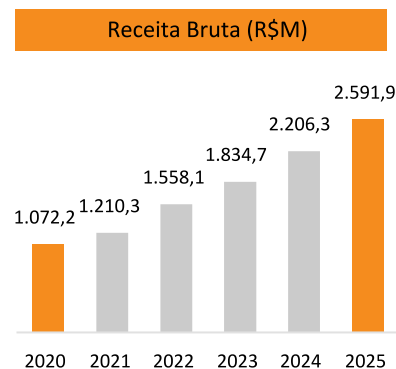


DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 201-1

Em 2025, a Companhia completou cinco anos como empresa listada na B3. Com uma capitalização de mercado de R\$ 400 milhões, fortaleceu sua estrutura de capital e deu início a investimentos voltados à qualificação da operação, além da expansão de sua base de lojas, que cresceu 52% no período.

Desde então, as vendas apresentaram um crescimento de 142%. A venda média evoluiu de R\$ 472,8 mil em 2020 para R\$ 755,3 mil em 2025, refletindo os ganhos de escala e a maior eficiência operacional.



VEJA O DETALHAMENTO DO RESULTADO DE 2025 NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS DA REDE D1000.

<https://ri.reded1000.com.br/ferramentas-de-analise/central-de-resultados/>

A empresa gera e distribui valor econômico em 3 estados do país, sendo eles: Rio de Janeiro, Distrito Federal e Mato Grosso. O critério utilizado é a distribuição de lojas e corporativo.

Em R\$ Valor econômico direto gerado: receitas à
R\$2.666.765.029,50

Em R\$ Valor econômico retido retido (valor econômico direto gerado menos valor econômico distribuído) à

R\$3.274.494.027,35

Em R\$ Valor econômico distribuído à

R\$607.728.997,85



DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 201-1

A Rede d1000 mantém um compromisso firme com a transparência e a integridade em suas práticas financeiras, assegurando que suas demonstrações financeiras sejam revisadas trimestralmente por auditores independentes, em conformidade com as normas brasileiras e internacionais de auditoria. Esse processo rigoroso garante que todas as operações financeiras sejam conduzidas de maneira ética e responsável, refletindo a solidez e a confiabilidade da Companhia.

Após cada revisão, um relatório técnico é emitido, atestando a conformidade dos processos e a precisão das informações financeiras. A supervisão e fiscalização dessas atividades são de responsabilidade do Comitê de Auditoria Estatutário da Companhia que atua como órgão de assessoramento ao Conselho de Administração, sendo responsável pela análise das informações trimestrais, das demonstrações intermediárias e das

demonstrações financeiras. Essa estrutura de governança assegura que os resultados dos trabalhos realizados sejam monitorados de forma contínua pelo Comitê, que, por sua vez, compartilha essas informações com os membros do Conselho de Administração.

A Companhia continuou a fortalecer sua abordagem de gestão financeira, implementando práticas que promovem a eficiência e a eficácia nas operações. A transparência no acompanhamento financeiro é uma prioridade, permitindo que todos os stakeholders tenham acesso a informações claras e precisas sobre o desempenho econômico da Rede d1000. Essa abordagem não apenas reforça a confiança dos investidores e parceiros, mas também contribui para a construção de uma cultura organizacional pautada pela responsabilidade e pela prestação de contas.



R\$2.591,9 milhões
RECEITAS 2025



R\$219,3 milhões
MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO

↑ 11,8%
EVOLUÇÃO EM COMPARAÇÃO
COM 2024



R\$103,3 milhões
EBITDA AJUSTADO



**CRESCIMENTO ACIMA
DA ABRAFARMA PELO
4º ANO CONSECUTIVO**



21% DAS LOJAS
FATURAM ACIMA DE
R\$ 1,0 MILHÃO

**considerando lojas abertas
há mais de 6 meses*



GOVERNANÇA CORPORATIVA

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

A governança da Rede d1000 é fundamentada em elevados padrões de ética, transparência e eficiência, sendo estruturada por órgãos de caráter estratégico e de supervisão, alinhados aos interesses dos stakeholders e aos objetivos de longo prazo da Companhia.

Em linha com as práticas do Novo Mercado da B3, a Companhia assegura o tratamento equitativo de todos os acionistas, inclusive os minoritários, garantindo direitos como o voto em matérias relevantes, a divulgação ampla e tempestiva de informações, a vedação à emissão de ações preferenciais e a extensão do direito de alienação de controle (tag along) em igualdade de condições.

Mantém, ainda, mecanismos de transparência, prestação de contas e mitigação de conflitos de interesses, reforçando a confiança dos investidores e contribuindo para a perenidade do negócio

O Conselho de Administração é o órgão responsável por definir diretrizes estratégicas para a Companhia e é composto por sete membros, dentre os quais mais da metade são membros independentes, conforme os critérios do Regulamento do Novo Mercado. O Conselho de Administração possui seis conselheiros

homens e uma conselheira mulher, sendo que do total cinco são autodeclarados brancos e dois negros. Os conselheiros possuem mandatos unificados que encerram-se na Assembleia Geral Ordinária de 2028, momento em que a composição será avaliada considerando critérios de diversidade, experiência e desempenho.

A indicação dos membros para a chapa da administração segue a Política de Indicação que prevê a busca de perfis diversificados, levando em conta conhecimentos, experiências, aspectos culturais, faixa etária e gênero.

O Comitê de Auditoria Estatutário, órgão de assessoramento ao Conselho de Administração é responsável pelo acompanhamento de temas como Auditoria Interna, Controles Internos, Compliance e Gestão de Riscos. Ele se reúne em média oito vezes por ano, com apresentações regulares das áreas o que garante alinhamento, integridade das informações e total transparência no fluxo de governança.

Compete à Diretoria a administração dos negócios sociais e a condução dos planos de negócios e investimentos da Companhia, conforme previsto no Estatuto Social. Suas atribuições são definir diretrizes de provimento e administração de pessoal, aprovar investimentos e despesas, reportar periodicamente suas atividades ao Conselho de Administração, além de 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, além de realizar avaliações de riscos e oportunidades. Essas ações incluem a aprovação de metas e ações específicas de ESG, alinhadas às melhores práticas de mercado e às políticas internas de sustentabilidade.

Desde 08 de maio de 2023, a companhia possui Conselho Fiscal, não permanente, que fiscaliza os atos dos administradores e o cumprimento dos seus deveres legais e estatutários.



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.



TODAS AS POLÍTICAS FORAM DIVULGADAS NA CVM E ESTÃO NO SITE DE RI
<https://ri.reded1000.com.br/governanca-corporativa/estatuto-politicas-e-codigos/>

Essas diretrizes reforçam o compromisso da Rede d1000 com uma governança sólida, responsável e alinhada às melhores práticas de mercado, apoiando-se na interação constante com stakeholders institucionais, incluindo reguladores, investidores e auditores, para fundamentar suas decisões estratégicas e reforçar sua responsabilidade social, econômica e ambiental.

Membros do Conselho da Rede d1000

- EX IN **FERNANDO PERRONE**
 Presidente do CA
- EX IN **SAMMY BIRMARCKER**
 VP do CA (Diretor Presidente)
- EX IN **ARMANDO SERENO**
 Membro do CA
- EX IN **JANDARACI ARAUJO**
 Membro do CA
- EX IN **JONATHAN MCGOWENS**
 Membro do CA
- EX IN **RICARDO BOMENY**
 Membro do CA
- EX IN **FERNANDO LUIZ DOS SANTOS GAMELEIRA**
 Membro do CA

EX Exerce função executiva IN É independente
EX Não exerce função executiva IN Não é independente

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

GRI 2-11

O Conselho de Administração se reúne em média 10 vezes ao ano e revisa periodicamente a eficácia dos processos da Companhia. Essas apresentações são realizadas em reuniões ordinárias, agendadas periodicamente, e 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. Além dessa rotina, o Conselho de Administração também é responsável por analisar demonstrações financeiras e monitorar riscos, controles internos, compliance e temas de ESG (Ambiental, Social e Governança).



Processos de indicação e seleção dos mais altos órgãos de governança

GRI 2-10

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, os quais encontram-se no site de Relações com Investidores da Companhia, tais como: Estatuto Social, os Regimentos Internos do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria Estatutário e Conselho Fiscal, a Política de Transação entre Partes Relacionadas, Política de Indicação e Código de Conduta Ética. Essas diretrizes reforçam o compromisso da Rede d1000 com uma governança sólida, responsável e alinhada às melhores práticas de mercado, apoiando-se na interação constante com stakeholders institucionais, incluindo reguladores, investidores e auditores, para fundamentar suas decisões estratégicas e reforçar sua responsabilidade social, econômica e ambiental.

A Companhia possui Política de Indicação, aprovada em 12 de junho de 2020, que prevê os processos de indicação e seleção dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Estatutária. Essa política estabelece critérios objetivos e procedimentos estruturados para assegurar a adoção das melhores práticas de governança corporativa e a seleção de profissionais altamente qualificados e aderentes às necessidades estratégicas da Companhia.

Conforme previsto no Regulamento do Novo Mercado, a política determina que a composição do Conselho de Administração deve incluir, no mínimo, dois conselheiros independentes, ou 20% do colegiado, prevalecendo o maior número. Esses conselheiros devem ser expressamente identificados na ata da Assembleia Geral que os eleger, incluindo aqueles eventualmente escolhidos por meio de votação em separado, conforme previsto na legislação aplicável.

A política também contempla um programa estruturado de indicação voltado ao fortalecimento da diversidade na composição do Conselho de Administração, buscando perfis complementares que considerem diferentes conhecimentos, experiências, comportamentos, perspectivas culturais, faixas etárias e equilíbrio de gênero. Os candidatos devem possuir elevada qualificação técnica, acadêmica e profissional, além de reputação íntegra, alinhamento ético e independência de julgamento, contribuindo para um processo decisório robusto e transparente.

Esse conjunto de diretrizes reforça o compromisso da Companhia com a construção de órgãos de governança plurais, tecnicamente preparados e alinhados às melhores práticas do mercado, fortalecendo a supervisão estratégica e a geração de valor de longo prazo.



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

GRI 2-17, 2-18

As reuniões do Conselho de Administração contam com uma pauta permanente que inclui o acompanhamento do orçamento, dos resultados, da visão de mercado, das estratégias comerciais e da evolução do desempenho operacional. Além disso, são debatidos temas regulatórios e tecnológicos que possam impactar direta ou indiretamente os negócios, como alterações legislativas, atualizações normativas e avanços tecnológicos relevantes ao setor. Além do acompanhamento do trabalho das áreas de CGG, TI, marketing, operações, ESG etc. Esses encontros promovem o compartilhamento contínuo de informações estratégicas entre os administradores, fortalecendo o conhecimento coletivo e garantindo alinhamento quanto aos rumos da Companhia.

O desempenho do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria é avaliado anualmente, conforme

diretrizes definidas na Política de Avaliação aprovada em dezembro de 2021 e revalidada periodicamente. Estruturada em conformidade com os Regimentos Internos, essa política tem como objetivo identificar oportunidades de aprimoramento da governança, fortalecer a atuação dos administradores e elevar a efetividade dos colegiados, por meio de um processo sistemático e orientado à melhoria contínua.

As avaliações são conduzidas internamente e de forma estruturada. Tanto no Conselho de Administração, como no Comitê de Auditoria, o processo de avaliação é realizado pelos próprios membros. Essa abordagem assegura que a análise seja feita por integrantes diretamente envolvidos nas atividades de cada órgão, promovendo maior precisão na identificação de pontos fortes, oportunidades de desenvolvimento e eventuais ajustes necessários para o aprimoramento do desempenho individual e coletivo.

Norma IFRS S1 e S2

A Companhia está se preparando para atender às novas regulamentações da CVM 193 e às normas internacionais IFRS S1 e IFRS S2, que exigem maior integração entre aspectos financeiros, ambientais e sociais. Em linha com esse compromisso, **em 2025 foi realizado o Diagnóstico completo de aderência às normas IFRS S1 e S2**, permitindo identificar lacunas, necessidades de aprimoramento e oportunidades para fortalecer ainda mais a governança e a transparência das informações disponibilizadas ao mercado.

Com base nesse diagnóstico, a Companhia **iniciou a implementação dos projetos e programas definidos no plano de ação**, com foco em consolidar práticas de reporte mais robustas, ampliar a integração entre as áreas financeira e de sustentabilidade e incorporar critérios ESG à estratégia corporativa de forma estruturada e transversal.



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 inegociável com a ética, a integridade e a condução responsável dos seus negócios. Esses pilares orientam as decisões corporativas, fortalecem a transparência e sustentam práticas que contribuem para uma operação mais segura, responsável e alinhada às melhores diretrizes ESG. Como parte dessa abordagem, a Companhia adota mecanismos preventivos voltados à identificação, mitigação e tratamento de riscos sociais, ambientais, econômicos e reputacionais.

A governança de compliance é estruturada sobre políticas claras, processos monitorados e instâncias de supervisão independentes, que reforçam o cumprimento das normas

internas e regulatórias. Auditorias internas e externas, o Conselho de Administração e seus comitês de apoio garantem a supervisão contínua e a eficácia das políticas corporativas. Esse acompanhamento sistemático permite identificar e corrigir rapidamente eventuais desvios, fortalecendo o ambiente de integridade e reduzindo a reincidência.

Em 2025, 100% dos contratos padrões firmados com fornecedores e prestadores de serviço contam com cláusulas e diretrizes anticorrupção, assegurando o alinhamento integral às políticas de integridade da Companhia. Os contratados por meio de contrato padrão da Companhia aderem ao

Código de Conduta Ética do Grupo Profarma e, nos casos em que o fornecedor não possui Código de Ética próprio, aplica-se integralmente o Código da Companhia. Paralelamente, o Projeto DNA Governança em Rede teve como objetivo capacitar a cadeia de valor em temas como integridade e ética, responsabilidade social e trabalhista, e segurança da informação. Nesse mesmo ano, 48 fornecedores participaram da capacitação e receberam treinamento específico sobre os temas. Adicionalmente, foi aplicada uma pesquisa de satisfação para avaliar a percepção dos participantes e identificar oportunidades contínuas de melhoria.



Políticas e compromissos

GRI 2-15, 2-23, 2-24

A Rede d1000 avançou no fortalecimento de sua cultura de integridade por meio da atualização de diretrizes essenciais e da consolidação de um sistema de governança voltado à prevenção de conflitos de interesse, à proteção da transparência e à condução responsável dos negócios. A Companhia mantém políticas estruturantes, como o Código de Conduta Ética, a Política de Relacionamento com Fornecedores, a Política de Alçadas e a Política de Transações com Partes Relacionadas, que orientam decisões alinhadas aos padrões regulatórios e às melhores práticas de conformidade. A Política de Transações com Partes Relacionadas, aprovada pelo Conselho de Administração em dezembro de 2023, estabelece regras claras para assegurar que decisões envolvendo partes relacionadas sejam tomadas com independência, transparência e critérios técnicos, preservando a integridade das operações e evitando potenciais conflitos de interesse.

A governança da Companhia é reforçada pela atuação do Comitê de Auditoria Estatutário, responsável por supervisionar operações envolvendo partes relacionadas e monitorar o cumprimento das políticas internas. Além disso, em todas as convocações e manuais das Assembleias Gerais, a Companhia divulga



um capítulo específico sobre conflitos de interesse, reforçando seu compromisso com a transparência perante acionistas e demais stakeholders. Esse processo é complementado pelo canal de denúncias Contato Seguro, operado de forma independente, e pelos programas contínuos de capacitação que disseminam os princípios éticos e fortalecem a cultura de integridade em toda a organização.

O Código de Conduta Ética do Grupo Profarma, aplicável também à Rede d1000, passou por uma atualização significativa para incluir novas diretrizes sobre responsabilidades, princípios e condutas esperadas e intoleráveis. A nova versão amplia temas relevantes para a agenda ESG e incorpora orientações específicas sobre o uso responsável da inteligência artificial, com o objetivo de proteger a propriedade intelectual, o segredo industrial e a privacidade, prevenindo o risco de vazamento ou uso indevido de informações sensíveis. O documento também reforça regras destinadas a evitar interferências indevidas em relações comerciais, orientando a respeito do recebimento de presentes de alto valor ou convites para eventos que possam comprometer a imparcialidade nas decisões, em linha com as melhores práticas do mercado.



A REDE D1000 MANTÉM UM COMPROMISSO PERMANENTE COM O RESPEITO E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS, ALINHADO AOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS E ÀS DIRETRIZES DA OCDE.

Esse compromisso se reflete na proibição de qualquer forma de trabalho infantil ou forçado, na promoção da liberdade de associação, no combate à discriminação e na valorização da diversidade, inclusão e respeito às culturas e comunidades locais. A Companhia integra esses princípios por meio de políticas estruturantes, como o Código de Conduta Ética, a Política de Sustentabilidade, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e a Política de Relacionamento com Fornecedores, além do Projeto DNA Governança em Rede para fornecedores, que amplia a conscientização socioambiental na cadeia de valor por meio de treinamentos e engajamento contínuo. Completam esse sistema robusto práticas como due diligence de fornecedores, monitoramento contínuo de processos e ciclos regulares de treinamento, que garantem a aplicação consistente das políticas e consolidam um ambiente organizacional pautado pela responsabilidade, pela ética e pelo compromisso com a transparência.

Comunicação de preocupações críticas ao mais alto órgão de governança

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

Em 17 de dezembro de 2025, o Conselho de Administração da Companhia aprovou nova Matriz de Riscos da Rede d1000, processo que teve como objetivo elevar a transparência, estabelecer critérios mais robustos de gerenciamento de riscos aderindo as melhores práticas do mercado. Tal Matriz de Riscos possui 42 riscos corporativos mapeados e classificados em cinco níveis de criticidade. Essa nova estrutura permite uma visão mais clara e integrada das prioridades, orientando a alocação eficiente de esforços de mitigação e o monitoramento contínuo dos riscos mais sensíveis, fortalecendo a resiliência e a sustentabilidade dos negócios.



As preocupações críticas continuam sendo identificadas por múltiplos mecanismos, como canais formais de registro, processos de auditoria e sistemas internos de monitoramento. Uma vez registradas, passam por análise com base na matriz de riscos corporativos, que orienta a classificação e a priorização dos temas mais relevantes. As áreas operacionais seguem como primeira linha de defesa, responsáveis pelo tratamento inicial e pela implementação das medidas corretivas necessárias. Em paralelo, as áreas de riscos, compliance e controles internos avaliam a eficácia das ações, consolidam informações e conduzem análises que subsidiam o reporte às instâncias de governança.

A comunicação estruturada dos riscos da Companhia ao mais alto órgão de governança é viabilizada pelo Comitê de Auditoria, que atua de forma consultiva e orientadora no acompanhamento dos temas críticos.

A área de auditoria interna, em conjunto com auditorias externas independentes, são responsáveis por garantir a integridade e a confiabilidade dos registros financeiros e operacionais, além de assegurar que preocupações críticas identificadas durante auditorias recebam o devido acompanhamento pelas instâncias competentes. Esse conjunto de práticas fortalece o ambiente de controle, reforça a credibilidade das informações e apoia a melhoria contínua dos processos internos.

Canal de denúncias



O processo de gestão de denúncias foi aperfeiçoado, garantindo tratamento independente, sigiloso e sem retaliações.

O canal externo e independente permanece disponível por site, telefone, WhatsApp e aplicativo, assegurando acessibilidade e registro íntegro das informações. Os relatos são analisados conforme critérios de gravidade, o que orienta respostas mais rápidas e adequadas.

A avaliação das denúncias é conduzida por um comitê interno que define medidas corretivas quando necessário. Indicadores consolidados são reportados periodicamente ao Comitê de Ética, fortalecendo a transparência do processo. Auditorias internas e externas complementam esse sistema ao identificar possíveis riscos e oportunidades de melhoria, contribuindo para o fortalecimento contínuo da integridade corporativa.



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 2025, a Rede d1000 consolidou a privacidade e a segurança da informação como um compromisso inegociável da governança, com foco em transparência, conformidade regulatória e proteção integral dos titulares. O programa de privacidade é ancorado por uma célula dedicada, inserida na área de Compliance, responsável por padronizar processos, supervisionar controles, orientar as áreas de negócio e assegurar a aderência à LGPD. Esse arranjo reforça a autonomia técnica do tema e a integração com o sistema de integridade e gestão de riscos.

O relacionamento com os titulares ocorre por meio de uma plataforma exclusiva, divulgada nos sites institucionais, que centraliza solicitações e viabiliza o exercício de direitos de maneira simples, segura e auditável. As políticas de privacidade foram adequadas às especificidades de cada bandeira — Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário — com linguagem clara sobre coleta, uso, compartilhamento, retenção e medidas de proteção, além de avisos de privacidade públicos que detalham salvaguardas técnicas e administrativas aplicadas ao tratamento de dados pessoais.

A Companhia mantém práticas contínuas de segurança e governança, entre as quais se destacam a gestão de consentimento, a nomeação formal de DPO, treinamentos periódicos para colaboradores. Essa abordagem é complementada por controles tecnológicos e revisões de processo orientadas à melhoria contínua, o que sustenta padrões elevados de confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações.

Os resultados evidenciam a efetividade do programa: não foram identificadas queixas

comprovadas de violação de privacidade, tampouco houve registros de vazamento, furto ou perda de dados de clientes. A ausência de incidentes confirmados reflete a maturidade dos controles e a integração entre Compliance, Segurança da Informação, Auditoria e as áreas de negócio. Da mesma forma, não houve qualquer perda monetária decorrente de processos legais associados à segurança e privacidade de dados, reforçando a robustez dos mecanismos de governança e proteção implementados pela Companhia.



A cultura de integridade que sustenta a proteção de dados é reforçada por políticas e procedimentos corporativos, como a Política de Privacidade para Integrantes e Colaboradores, a Política de Segurança da Informação, a Norma de Uso de Sistemas e Equipamentos e o Código de Conduta Ética. Em paralelo, a Rede d1000 mantém diretrizes e rotinas para prevenir conflitos de interesse e práticas comerciais antiéticas, com destaque para a atualização do Código de Conduta Ética, a aplicação das políticas Anticorrupção e Antissuborno, a Política de Relacionamento com Fornecedores, a Política de Transações com Partes Relacionadas e o Procedimento de Brindes, Presentes e

Hospitalidades. O Projeto DNA Governança em Rede seguiu ampliando a conscientização da cadeia de valor sobre ética, responsabilidade socioambiental e segurança da informação, enquanto o processo de due diligence foi reestruturado com suporte de ferramenta automatizada para avaliar fornecedores conforme o perfil de risco. Para 2026, está prevista a expansão desse escopo, com critérios adicionais de seleção e monitoramento que reforçam alinhamento a direitos humanos, mitigação de impactos ambientais e práticas comerciais transparentes.

Esse conjunto integrado de políticas, processos e resultados sustenta um ciclo de melhoria contínua, fortalece a confiança dos stakeholders e assegura que a Rede d1000 trate a privacidade como valor organizacional e não apenas como exigência legal, preservando dados, reputação e valor no longo prazo.



Lançamento do Programa de Segurança da Informação

A Companhia lançou o Programa de Segurança da Informação, uma iniciativa estratégica voltada a fortalecer a proteção dos dados e ampliar a resiliência cibernética da organização, diante do aumento global de incidentes no setor de saúde e farmacêutico. O programa estabelece práticas e controles para garantir que informações confidenciais sejam acessadas apenas por usuários autorizados e promove uma cultura de segurança por meio de treinamentos em larga escala, incluindo a adoção da plataforma internacional KnowBe4, que oferece simulações de ataques, conteúdos educativos e orientação prática para reduzir riscos e reforçar comportamentos seguros no ambiente digital.



INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

GRI 3-3

Em 2025, a Rede d1000 avançou de forma consistente na transformação digital e na adoção de tecnologias que ampliam a eficiência operacional, aceleram a automação e aprimoram a experiência de compra em todas as suas bandeiras. A Companhia mantém uma estratégia de inovação orientada por dados e centrada no cliente, integrando automação, inteligência artificial e soluções digitais ao modelo de negócio com o objetivo de aumentar produtividade, precisão e conveniência.

A agenda de inovação é conduzida pelo Escritório de Projetos do Grupo Profarma, lançado em 2025, que atua de maneira colaborativa com as áreas de negócio e com o ecossistema de startups. Essa abordagem fortalece a criação de soluções que vão desde a evolução de serviços existentes até o desenvolvimento de novos modelos operacionais. Cada unidade de negócio — distribuição, varejo e corporativo — conta com estruturas dedicadas para impulsionar a transformação digital conforme suas necessidades e prioridades estratégicas.

A REDE D1000 REAFIRMA SEU COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE POR MEIO DE UMA GESTÃO ESTRATÉGICA E PREVENTIVA DE SUA CADEIA DE SUPRIMENTOS.

A Companhia implementou um processo robusto que garante que 100% dos fornecedores sejam avaliados em relação a critérios ambientais. Essa avaliação é realizada por meio da plataforma Linkana, que permite a extração de relatórios detalhados sobre cada fornecedor, verificando se há autuações registradas por órgãos ambientais.

Esse enfoque se concentra na conformidade com os requisitos legais, assegurando que todos os parceiros comerciais operem dentro das normativas vigentes e não apresentem irregularidades que possam comprometer a sustentabilidade das operações. Além disso, os contratos firmados com os fornecedores incluem cláusulas que exigem o cumprimento rigoroso das leis ambientais, reforçando a responsabilidade socioambiental da Companhia.





A utilização do Linkana não apenas facilita a coleta de informações, mas também possibilita um monitoramento contínuo da conformidade, permitindo que a Rede d1000 atue de forma proativa na mitigação de riscos associados a práticas inadequadas. Dessa forma, a Companhia não apenas garante a legalidade das operações de seus fornecedores, mas também promove um ambiente de negócios que valoriza a ética e a responsabilidade social.

COM ESSAS INICIATIVAS, A REDE D1000 SE POSICIONA COMO UMA REFERÊNCIA EM PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS, CONTRIBUINDO PARA UM FUTURO MAIS RESPONSÁVEL E ALINHADO AOS PRINCÍPIOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.

A centralidade no cliente continua guiando as iniciativas digitais, com investimento contínuo em programas de fidelidade, novas funcionalidades e melhorias na jornada de compra, adaptadas ao perfil dos clientes de cada bandeira. Tecnologias como inteligência artificial, machine learning, visão computacional e reconhecimento de voz seguem ampliando a eficiência em processos de precificação, gestão de estoques, análise de demanda, operações comerciais e conciliação financeira.

Um marco do ano foi a união dos times de Inovação e Expansão em um objetivo comum: reduzir o tempo de abertura das lojas da Rede d1000. A parceria viabilizou a implementação do Monday, uma plataforma de gestão de projetos que trouxe mais agilidade e visibilidade ao processo de expansão. Com o novo sistema, tornou-se possível gerenciar o portfólio de novas lojas e reformas, acompanhar cronogramas em tempo real, avaliar riscos das obras e organizar a prospecção de novos pontos comerciais.

Com esses avanços, a Rede d1000 reforça sua visão de inovação como motor estratégico para evolução operacional, competitividade e criação de valor. A combinação entre tecnologia, colaboração multidisciplinar e foco no cliente permite que a Companhia mantenha um ritmo contínuo de modernização, ampliando a eficiência e fortalecendo sua posição no varejo farmacêutico brasileiro.

A Rede d1000 conduz projetos de inovação com foco em eficiência operacional, retorno financeiro e redução de custos, assegurando aderência a cronogramas e rigor no controle de despesas e investimentos. A inovação é incorporada à cultura por meio de capacitação contínua de equipes e lideranças, estimulando experimentação e novas soluções. A modernização das lojas completa essa agenda, integrando sustentabilidade e eficiência às reformas e inaugurações para oferecer uma experiência de compra mais moderna, funcional e responsável, impulsionando 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 que visa alinhar os fornecedores aos princípios de sustentabilidade e ética, promovendo uma cadeia de suprimentos robusta e responsável. Para tanto, são mitigados riscos decorrentes de práticas inaceitáveis, tais como trabalho e exploração sexual infantil, trabalho forçado, pirataria, gestão inadequada de resíduos e emissões poluentes.

A análise e a seleção de fornecedores são conduzidas por meio de processos estruturados e sistemas de monitoramento, que envolvem, ainda, a avaliação realizada por meio da plataforma Linkana. Nessa etapa, são analisadas questões financeiras, de compliance, de meio ambiente, sociais, riscos reputacionais e a situação legal do contratado. Adicionalmente, a Companhia realiza uma análise minuciosa da documentação trabalhista dos terceiros contratados pelos seus fornecedores, utilizando uma plataforma especializada na gestão de terceiros. Por meio desse sistema, são verificados, mensalmente, documentos essenciais como cartão de ponto, recolhimento do FGTS, pagamento de férias/demissões e acordos de convenção trabalhista.

Para assegurar o cumprimento das exigências, os contratos firmados com os fornecedores incluem cláusulas que exigem o cumprimento das leis trabalhistas e a aplicação de reajustes salariais conforme acordos coletivos, sendo o monitoramento contínuo realizado por meio do portal Level Group. Essa ferramenta possibilita maior controle e conformidade ao longo da cadeia de fornecimento.

Ao longo do ano, 93 novos fornecedores passaram pela análise de conformidade, sem a identificação de impactos ambientais negativos ou casos de risco significativo de trabalho forçado. A seleção desses parceiros ocorre com o apoio de um sistema próprio de seleção. Paralelamente, o Código de Conduta Ética do Grupo Profarma está disponível para consulta no portal de compras da Companhia e em site público, onde são estabelecidos os princípios e as condutas intoleráveis que regem as relações do Grupo Profarma.

O Projeto DNA Governança em Rede destaca-se como peça central por promover a conscientização contínua dos fornecedores parceiros sobre a responsabilidade socioambiental, por meio de treinamentos e de engajamento contínuo. Além dos temas abordados continuamente, o assunto central do projeto foi Proteção de Dados e Segurança da Informação, alcançando um índice de satisfação de 90% entre os participantes.



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

Como resultado do rigoroso processo de supervisão e conformidade estabelecido, durante 2025 foram recolhidas 142.155 unidades de produtos e realizados 12 recalls, sem que houvesse impacto negativo para os produtos de marca própria.

O processo de due diligence é fundamental para a avaliação das práticas trabalhistas, da segurança no trabalho e da conformidade ambiental, garantindo que as operações sejam realizadas de forma ética e responsável. Integrado a esse processo, o Código de Conduta Ética e as políticas internas asseguram um monitoramento constante, o cumprimento das normas estabelecidas e a identificação de riscos potenciais. Isso possibilita a implementação rápida de medidas corretivas quando necessário.

Além disso, a Companhia não registrou perdas financeiras relacionadas a processos judiciais envolvendo substâncias controladas, o que reforça seu compromisso com a segurança e a qualidade dos produtos.

GESTÃO DE RISCOS E CRISE

GRI 3-3

Na Rede d1000, a gestão de riscos e crises é tratada de maneira estratégica e dinâmica, visando fortalecer a resiliência operacional e a continuidade dos negócios. Mesmo que a comercialização de produtos essenciais à saúde não gere impactos diretos expressivos ao meio ambiente ou à sociedade, a Companhia adota medidas rigorosas para prevenir e gerenciar eventuais riscos.

Em consonância com os padrões internacionais, como a ISO 31000 e o framework COSO, a Rede d1000 utiliza uma abordagem estruturada para mapear os riscos por meio de uma matriz que analisa tanto a probabilidade de ocorrência quanto o impacto potencial de cada ameaça. Essa avaliação possibilita a priorização dos riscos mais críticos, que são revisados periodicamente, e a definição de uma régua de tolerância ajustada à realidade operacional de cada unidade do negócio.



Para aprimorar essa análise, informações são continuamente coletadas junto aos responsáveis pelos riscos (os “risk owners”) e combinadas com indicadores-chave que oferecem uma visão quantitativa da situação. Dessa maneira, a Companhia demonstra sua capacidade de identificar, mensurar e mitigar riscos de forma proativa, garantindo que as decisões tomadas estejam sempre alinhadas aos objetivos estratégicos e à segurança das operações, mesmo em cenários de crise.

Comprometida com a transparência e o fortalecimento contínuo de sua governança corporativa, a Rede d1000 realizou uma revisão estratégica em sua estrutura de gerenciamento de riscos. Nesse ciclo, a Companhia atualizou sua matriz de riscos, substituindo o modelo unificado anterior por uma abordagem segmentada por Unidade de Negócio. Essa mudança permite capturar, com maior granularidade, as especificidades operacionais de cada segmento, garantindo a implementação de controles mais assertivos e aderentes à realidade de cada área.

Em consonância com as melhores práticas internacionais, a metodologia de

gerenciamento de riscos da Rede d1000 abrange as etapas de Identificação, Análise, Planejamento de Respostas e Monitoramento. Atualmente, a organização encontra-se na fase de Planejamento das Respostas, conduzida em conjunto com os responsáveis (“owners”) por cada risco, cuja colaboração é fundamental para a elaboração de estratégias eficazes. Posteriormente, será iniciada a etapa de Monitoramento, que tem como objetivo assegurar a efetividade das ações implementadas e o alinhamento contínuo com os objetivos estratégicos corporativos.

Essa abordagem segmentada e participativa não apenas aprimora a gestão de riscos, mas também reforça o compromisso da Rede d1000 com a melhoria contínua, permitindo a rápida adaptação e a implementação de medidas corretivas sempre que necessário em um ambiente dinâmico e de constante evolução.



A POLÍTICA DE RISCOS ESTÁ DISPONÍVEL NO SITE DE RELACIONAMENTO COM INVESTIDORES EM <https://ri.reded1000.com.br/governanca-corporativa/estatuto-politicas-e-codigos/>



Diretrizes de Governança e Mitigação de Riscos



Equipes Multidisciplinares

Os projetos são conduzidos por equipes que reúnem especialistas das áreas de operações, regulatório, jurídico e financeiro, garantindo uma visão integrada e abrangente para a tomada de decisões.



Documentação Transparente

São utilizados cronogramas, especificações técnicas, matrizes de risco e planos de ação detalhados, que asseguram clareza e transparência em todo o processo.



Rotinas de Governança

Reuniões periódicas e a elaboração de relatórios garantem a visibilidade dos riscos identificados e o alinhamento das entregas, permitindo o acompanhamento contínuo do desempenho das ações implementadas.



Análise baseada em Dados

A coleta e a análise quantitativa dos dados são essenciais para a identificação, avaliação e monitoramento contínuo dos riscos, possibilitando uma abordagem orientada por evidências.

Para assegurar a eficácia das medidas adotadas, cada projeto inicia com uma fase de definição de objetivos, onde ocorre o alinhamento de papéis e responsabilidades e o estabelecimento de metas SMART. Durante a execução, as medidas são monitoradas em relação ao retorno financeiro, à redução de custos e à aderência ao cronograma. Esse processo estruturado contribui para a rápida identificação de oportunidades de melhoria e para a implementação de ações corretivas quando necessário.





ANEXOS DE CONTEÚDO E SUMÁRIOS GRI E SASB

RELATÓRIO DE
Sustentabilidade **2025**



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

GRI 2-7

	2025			2024		2023	
	Integral	Parcial	Total	Integral	Parcial	Integral	
Por Gênero							
Masculino	1.977	21	1.998	1.292	19	1.302	
Feminino	4.526	17	4.543	3.016	13	2.858	
Total Geral	6.503	38	6.541	4.308	32	4.160	
Por Região/Estado							
Norte	0	0	0	0	0	1	
Centro-Oeste	DF	1.933	33	1.966	1.241	32	1.088
	GO	29	0	29			
	MT	326	0	326			
Sudeste	RJ	4.215	5	4.220	3.067		3071
Total Geral	6.503	38	6.541	4.308	32	4.160	

Nota 1: em 2023, não havia dados referentes à jornada parcial.

Nota 2: O número total de colaboradores corresponde ao total registrado ao longo do período de 2025.

EMPREGADOS PERMANENTES, DISCRIMINADOS POR GÊNERO E POR REGIÃO

GRI 2-7

REGIÃO	ESTADO	2025			2024		2023	
		MASC	FEM	TOTAL	MASC	FEM	MASC	FEM
Norte		0	0	0	0	0	0	1
Centro-Oeste	DF	555	1.411	1.966	331	942	303	785
	GO	9	20	29				
	MT	78	248	326				
Sudeste	RJ	1.356	2.864	4.220	980	2.087	999	2.072
Total Geral		1.998	4.543	6.541	1.311	3.029	1.302	2.858

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS

GRI 2-8

	2025	2024	2023
Número total de trabalhadores que não são empregados, mas que prestaram serviço para a empresa, relacionados a serviços administrativos	302*	271	135

*O número total de trabalhadores que não são empregados inclui 270 aprendizes, 28 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

	2025			2024			2023			
	Total empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação	Total empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação	Total empregados no período	Novas contratações	Taxa de contratação	
Faixa Etária										
Abaixo de 30 anos	2.728	1.321	48%	1.552	776	50%	1.625	1.164	71,63%	
Acima de 50 anos	408	88	22%	236	65	27,54%	211	32	15,17%	
Entre 30 e 50 anos	3.405	881	26%	2.306	1.330	57,68%	2.137	647	30,28%	
Total Geral	6.541	2.290	35%	4.093	2.171	53,04%	3.973	1.843	46,39%	
Por gênero										
Feminino	4.543	1.579	35%	2.836	1.527	53,84%	2.725	1.228	45,06%	
Masculino	1.998	711	36%	1.257	644	51,23%	1.248	615	49,28%	
Total Geral	6.541	2.290	35%	4.093	2.171	53,04%	3.973	1.843	46,39%	
Por Região / Estado										
Centro-Oeste	DF	1.966	840	43%	1.134	892	78,66%	1.017	549	53,98%
	GO	29	15	52%						
	MT	326	224	69%						
Sudeste	RJ	4.220	1.211	29%	2.959	1.279	43,22%	2.956	1.294	43,78%
Total Geral	6.541	2.290	35%	4.093	2.171	53,04%	3.973	1.843	46,39%	

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.

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

GRI 401-1

	2025			2024			2023			
	Total empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Total empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Total empregados no período	Desligamentos	Taxa de rotatividade	
Faixa Etária										
Abaixo de 30 anos	2.728	1.257	46%	1.552	903	58,20%	1.625	882	54,28%	
Acima de 50 anos	408	97	24%	236	70	29,72%	211	35	16,59%	
Entre 30 e 50 anos	3.405	949	28%	2.306	703	29,72%	2.137	599	28,03%	
Total Geral	6.541	2.303	35%	4.093	1.676	53,04%	3.973	1.516	46,39%	
Por gênero										
Feminino	4.543	1.567	34%	2.836	1.140	40,20%	2.725	1.003	36,81%	
Masculino	1.998	736	37%	1.257	536	42,64%	1.248	513	41,11%	
Total Geral	6.541	2.303	35%	4.093	1.676	40,95%	3.973	1.516	38,16%	
Por Região / Estado										
Centro-Oeste	DF	1.966	848	43%	1.134	614	54,14%	1.017	493	48,48%
	GO	29	4	14%						
	MT	326	162	50%						
Sudeste	RJ	4.220	1.289	31%	2.959	1.062	35,90%	2.956	1.023	34,61%
Total Geral	6.541	2.303	35%	4.093	1.676	40,95%	3.973	1.516	38,16%	

Nota 2: taxa de rotatividade = desligamentos 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

	2025	2024	2023
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade por gênero			
Homens	9	0	0
Mulheres	173	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 2025)			
Homens	9	0	0
Mulheres	169	94	97
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados após doze meses			
Homens	0	0	0
Mulheres	67	69	57
Taxa de retenção			
Homens	0	0	0
Mulheres	93,05%	73,40%	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

	2025	2024	2023
Número de horas trabalhadas	8.266.788,7	8.008.939,45	4.638.130
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)	0	12	2
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave	0	1,50	0,43
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	35	37	35
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	4,23	7,55	44,57

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

GRI 404-1

	2025	2024	2023
Por gênero			
Homens	17,17	9,16	11,54
Mulheres	18,21	10,02	12,09
Por categoria funcional			
Diretoria	6,41	0,06	3,08
Coordenadores	9,48	2,07	5,04
Supervisores	16,32	4,47	5,48
Gerentes	11,42	1,89	2,32
Gerentes Lojas	15,15	4,07	8,16
Operacional Lojas	19,71	10,22	11,51
Supervisores Lojas	15,78	10,45	18,39
Analistas	17,21	10,59	5,11
Operacional	13,84	9,7	31,37



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

GRI 404-3

Por gênero	
Homens	51%
Mulheres	49%
Por categoria funcional	
Diretoria	38%
Coordenadores	86%
Gerentes	94%
Analistas	33%
Supervisores	22%

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA

GRI 405-1

	2025		2024		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Por gênero						
Masculino	10	71,4%	6	85,7%	6	85,7%
Feminino	4	28,6%	1	14,3%	1	14,3%
Por faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1	7,1%	0	0	0	0
Acima de 50 anos	11	78,6%	7	100%	7	100%
Entre 30 e 50 anos	2	14,3%	0	0	0	0

DIVERSIDADE DE EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1

	2025			2024			2023		
	<30 anos	>50 anos	30 a 50	<30 anos	>50 anos	30 a 50	< 30 anos	>50 anos	30 a 50
Diretoria	6%	69%	25%	0	73,33%	26,67%	0	63,64%	36,36%
Coordenadores	0	7%	93%	3,85%	3,85%	92,31%	17,39%	8,7%	73,91%
Supervisão	26%	7%	67%	23,53%	5,88%	70,59%	22,22%	5,56%	72,22%
Gerência	0	8%	92%	1,92%	90,38%	7,69%	0	13,33%	86,67%
Gerência Lojas	12%	8%	80%	11,45%	4,96%	83,59%	10,17%	5,08%	84,75%
Operacional Lojas	51%	6%	43%	48,57%	5,26%	46,18%	46,9%	5,22%	47,88%
Supervisão Lojas	22%	6%	71%	29,64%	4,84%	65,52%	22,73%	6,46%	70,81%
Analistas	25%	6%	70%	29,97%	4,13%	65,89%	28,27%	3,65%	68,09%
Operacional	37%	7%	56%	38,65%	5,52%	55,83%	57,82%	3,63%	38,55%

DIVERSIDADE DE EMPREGADOS POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1

	2025		2024		2023	
	H %	M %	H %	M %	H %	M %
Diretoria	75	25	73,3	26,7	90,9	9,1
Coordenadores	54	46	53,8	46,2	65,2	34,8
Supervisão	33	67	35,3	64,7	38,9	61,1
Gerência	63	37	63,5	36,5	62,2	37,8
Gerência Lojas	27	73	23,3	76,7	22,5	77,5
Operacional Lojas	30	70	29,1	70,9	30,5	69,5
Supervisão Lojas	31	69	30	70	29,2	70,8
Analistas	33	67	33,1	66,9	35,6	64,4
Operacional	33	67	32,2	67,8	33,3	68,7

PERCENTUAL DE COLABORADORES NEGROS - QUE ENGLOBA PARDOS E PRETOS

GRI 405-1

	2025	2024	2023
Diretoria	56%	46,7%	27,27%
Coordenadores	68%	73,1%	69,57%
Supervisão	59%	64,7%	66,67%
Gerência	59%	61,5%	66,67%
Gerência Lojas	60%	62,2%	63,14%
Operacional Lojas	70%	72,5%	72,59%
Supervisão Lojas	66%	67,9%	66,03%
Analistas	60%	63,8%	66,87%
Operacional	70%	73,6%	72,11%

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

GRI 405-2

Categoria funcional	Salário base	Remuneração
Diretoria	0.60	0.56
Coordenadores	0.84	0.83
Supervisores	1.00	1.02
Gerentes	0.85	0.84
Gerentes Lojas	1.04	1.03
Operacional Lojas	1.00	0.97
Supervisores Lojas	1.06	1.05
Analistas	0.91	0.91
Operacional	0.93	0.98

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 foi considerada a parte fixa recebida no mês de dezembro; no campo remuneração, a parte fixa mais a variável.



MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME

GRI 301-1

	2025	2024
Materiais renováveis	0	0
Materiais não renováveis		
Bobina térmica	1.229.546	164.384
Sacola	520.819	22.738.400
Isopor	530.712	160.420
Gelo	190.114	486.942
Etiqueta Pricefy	1.063.857	4.700.500
Caixa de papelão	19.038	-
Sacola biodegradável	-	4.746.500
Total	3.554.086	32.997.146

Nota: os números apresentaram redução em relação a 2024, resultado principalmente da campanha de treinamentos com os colaboradores focada na diminuição dos impactos ambientais gerados pelos materiais utilizados. Como consequência, houve um aumento significativo na conscientização sobre o uso adequado desses materiais, além de maior clareza no discurso de orientação ao cliente.

MATÉRIAS-PRIMAS OU MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS

GRI 301-2

	2025	2024
Materiais não reciclados utilizados	0	32.997.146

PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS REAPROVEITADAS

GRI 301-3

	2025	2024
Materiais de insumos	3.554.086	32.997.032

CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-3

	2025	2024
Água superficial	0	0
Água subterrânea	0	0
Água de terceiros	43.223,53	1.257,52

DESCARTE DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-4

	2025	2024
Em água superficial	0	0
Em água subterrânea	0	0
Em água de terceiros	43.223,53	1.257,52

CONSUMO DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

GRI 303-5

	2025	2024
Total	0	0

RESÍDUOS GERADOS POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-3

	2025	2024
Resíduos Grupo AE	0.0125	0.108
Resíduos Grupo B	0.278	0.267
Total	0.291	0.375

RESÍDUOS RECUPERADOS POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-4

	2025	2024
Resíduos Grupo AE	0	0
Resíduos Grupo B	0	0
Total	0	0

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR TIPO DE RESÍDUO (t)

GRI 306-5

	2025	2024
Resíduos Grupo AE		
Incineração Sem recuperação de energia	0.012507	0.108
Resíduos Grupo B		
Incineração Sem recuperação de energia	0.279	0.267
Total	0.291	0.375



CONSUMO DE ENERGIA E TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA DENTRO ORGANIZAÇÃO

GRI 302-1 | 302-3 | SASB HC-DR130a.1

	2025	2024
Consumo de energia de fontes não renováveis (GJ)		
Gasolina (GJ)	9,8	2,74
Diesel (GJ)	1,27	1,23
Consumo de eletricidade (GJ)		
Concessionária (GJ)	38.320,34	53.951,65
Energia Renovável (Usina Fotovoltaica e Biomassa)	27.476,21	17.707,97
Total	65.796,55	71.663,64
Intensidade Energética	0,900	1,1

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 (65.367,58, em 2024 e em 2025 73.112,46).

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) (TCO2E)

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

	2025	2024	2023
Emissões de escopo 1, em tCO ₂ e não renováveis (GJ)	1.221,36	1.935	2.638,74
Emissões biogênicas escopo 1 (toneladas)	0,167	0,048	0,19
Total das emissões de escopo 2 com base na abordagem de localização, em tCO ₂ e	842,26	1.084,1	583,68
Total das emissões de escopo 2 com base na escolha de compra, em tCO ₂ e	490,54	816,20	342,05
Emissões de escopo 3, em tCO ₂ e	327,25	236,88	449,80
Emissões biogênicas escopo 3 (toneladas)	87.144	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. 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 01/01/2025 a 31/12/2025

GRI 1 USADO GRI 1

Fundamentos 2021 NORMA SETORIAL

GRI APLICÁVEL

Não se aplica

GRI STANDART	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	09			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	05			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	05			
	2-4 Reformulações de informações	05			
	2-5 Verificação externa	05			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	09, 10, 11, 71			
	2-7 Empregados	09, 76			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	09, 76			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	59			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	61			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	60			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	59			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	59			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	17, 59			
	2-15 Conflitos de interesse	64			



GRI STANDART	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	65			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	62			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	62			
	2-19 Políticas de remuneração	31			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	31			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	31			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	-			
	2-23 Compromissos de política	23, 63, 64, 67			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	23, 64, 67			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	63, 65			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	63			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		Em 2025, 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	09			
2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	25				
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	17			
	3-2 Lista de temas materiais	17, 18			
Tema Material: Gestão do capital humano, com diversidade, equidade & inclusão					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	29			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	27, 31, 77			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	31, 32			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	78			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	27			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	29, 78			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	29			



GRI STANDART	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	27, 29			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	33, 65			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	33, 79			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	31, 79			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	33			
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	36			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	36			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	36, 78			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	36			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	36			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	36			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	36, 78			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	36			
	403-9 Acidentes de trabalho	36, 78			
	403-10 Doenças profissionais	36			
Tema Material: Gestão e relacionamento com o cliente					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	14, 41			
Tema Material: Relacionamento e desenvolvimento das comunidades locais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	48			
GRI 201: Desempenho Econômico 2010	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	57, 58			
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.



GRI STANDART	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	48			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	48			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	48			
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	48			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	48			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	48			
Tema Relevante: Gestão de recursos naturais					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	53, 81			
	302-3 Intensidade energética	53, 81			
	302-4 Redução do consumo de energia	Redução de 1.628,63MWh em relação a 2024			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	53			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	53			
	303-3 Captação de água	80			
	303-4 Descarte de água	80			
	303-5 Consumo de água	80			
Tema Relevante: Combate às mudanças climáticas/emissões					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	81			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	81			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	81			
Tema Material: Gestão de resíduos e logística reversa					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	55			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	55			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	55			
	306-3 Resíduos gerados	80			



GRI STANDART	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	80			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	80			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	55, 80			
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	80			
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	80			
Tema Material: Ética, compliance, privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	63			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		O treinamento sobre o Código de Conduta Ética e a Lei Anticorrupção integra as trilhas obrigatórias de capacitação para todos os colaboradores. Até o final de 2025, 525 colaboradores, já haviam recebido o conteúdo. O treinamento alcançou equipes de diferentes áreas, como operações de loja, marketing, supply chain, comercial, financeiro, recursos humanos e logística, distribuídas nas regiões Sudeste e Centro-Oeste. O Conselho de Administração, o Conselho Fiscal, a Diretoria Estatutária e o Comitê de Auditoria Estatutário aprova a Política e já foi treinado para esse risco		
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	63			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		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	67			
Tema Material: Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	71			
GRI 407: Liberdade Sindical Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	71			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	71			
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	71			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 - Novos Fornecedores Selecionados com Base em Critérios Sociais	71			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	71			



GRI STANDART	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	71			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	71			
Tema Material: Inovação e tecnologia					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	69			
Tema Material: Gestão de riscos e crise					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	72			





SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

Gestão de energia	HC-DR-130a.1	1. Energia total consumida; 2. Porcentagem de eletricidade do grid; e 3. Porcentagem de energia renovável	p.81
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.67
	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.67
	HC-DR-230a.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos legais associados à segurança e privacidade de dados 2	p.67
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.71
	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.71
Gestão de substâncias controladas	HC-DR-260a.2	Valor total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a substâncias controladas 3	p.47
Resultados de saúde do paciente	HC-DR-260b.1	Taxa de adesão ao primeiro preenchimento Dados não disponíveis	p.47
	HC-DR-260b.2	Descrição de políticas e práticas para evitar erros de dispensação de prescrições	p.47
	HC-DR-260b.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a erros de dispensação de prescrições Dados não disponíveis	p.47



CRÉDITOS

ESG

DIRETORIA

Deborah Birmarcker

GESTÃO DO PROJETO

Isabella Antunes

EQUIPE

Carlos Eduardo Machado

Dafne Uderman

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

DIRETORIA

Ana Candida Fonseca

GERÊNCIA

Márcio Alves

EQUIPE

Beatriz Nunes

Layane Coelho



1 REDE
dlooo

