



Relatório ESG

Global
Reporting
Initiative

Global Reporting Initiative

Adotamos as Normas GRI (2021) para garantir transparência e responsabilidade em nossos relatórios de sustentabilidade. Os indicadores reportados são definidos a partir de um estudo de materialidade, revisado a cada dois anos, e de benchmarks do setor. Além disso, os conteúdos foram construídos com informações coletadas com diferentes áreas da empresa e aprofundadas por meio de entrevistas com conselheiros, diretores e demais executivos. Para este painel, compilamos as principais informações de cada indicador.

Para conferir nosso Relatório mais recente na íntegra, [clique aqui](#).

| | |
|---|----|
| Tópicos gerais | 6 |
| GRI 2-1 - Detalhes da organização | 6 |
| GRI 2-2 - Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 7 |
| GRI 2-3 - Período de relato, frequência e ponto de contato | 8 |
| GRI 2-4 - Reformulações de informações | 9 |
| GRI 2-5 - Verificação externa | 10 |
| GRI 2-6 - Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais | 11 |
| GRI 2-7 - Empregados | 12 |
| GRI 2-8 - Trabalhadores que não são empregados | 13 |
| GRI 2-9 - Estrutura de governança e sua composição | 14 |
| GRI 2-10 - Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 19 |
| GRI 2-11 - Presidente do mais alto órgão de governança | 20 |
| GRI 2-12 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 21 |
| GRI 2-13 - Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 22 |
| GRI 2-14 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 23 |
| GRI 2-15 - Conflitos de interesse | 24 |
| GRI 2-16 - Comunicação de preocupações cruciais | 25 |
| GRI 2-17 - Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 26 |
| GRI 2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 27 |
| GRI 2-19 - Políticas de remuneração | 28 |
| GRI 2-20 - Processo para determinação da remuneração | 29 |
| GRI 2-21 - Proporção da remuneração total anual | 30 |
| GRI 2-22 - Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 31 |
| GRI 2-23 - Compromissos de política | 32 |
| GRI 2-24 - Incorporação de compromissos de política | 33 |
| GRI 2-25 - Processos para reparar impactos negativos | 34 |
| GRI 2-26 - Mecanismos para aconselhamento e apresentação preocupações | 35 |
| GRI 2-27 - Conformidade com leis e regulamentos | 36 |
| GRI 2-28 - Participação em associações | 37 |
| GRI 2-29 - Abordagem para o engajamento de stakeholders | 38 |
| GRI 2-30 - Acordos de negociação coletiva | 39 |
| GRI 3-1 - Processo de definição de temas materiais | 40 |
| GRI 3-2 - Lista de temas materiais | 41 |
| GRI 3-3 - Gestão de temas materiais | 42 |
| Tópicos materiais - Econômico | 43 |
| GRI 201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído | 43 |
| GRI 201-2 - Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | 46 |
| GRI 201-3 - Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria | 47 |
| GRI 201-4 - Apoio financeiro recebido do governo | 48 |

| | |
|--|----|
| GRI 202-1 - Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero | 49 |
| GRI 202-2 - Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local | 50 |
| GRI 203-1 - Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | 51 |
| GRI 203-2 - Impactos econômicos indiretos significativos | 52 |
| GRI 204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais | 53 |
| GRI 205-1 - Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | 54 |
| GRI 205-2 - Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 55 |
| Tópicos materiais - Meio ambiente | 57 |
| GRI 205-3 - Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | 57 |
| GRI 301-1 - Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume | 58 |
| GRI 301-2 - Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados | 59 |
| GRI 301-3 - Produtos e suas embalagens recuperados | 60 |
| GRI 302-1 - Consumo de energia dentro da organização | 61 |
| GRI 302-2 - Consumo de energia fora da organização | 63 |
| GRI 302-3 - Intensidade energética | 64 |
| GRI 302-4 - Redução do consumo de energia | 65 |
| GRI 302-5 - Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços | 66 |
| GRI 303-1 - Interações com a água como um recurso compartilhado | 67 |
| GRI 303-2 - Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | 68 |
| GRI 303-3 - Captação de água | 69 |
| GRI 303-4 - Descarte de água | 70 |
| GRI 303-5 - Consumo de água | 71 |
| GRI 305-1 - Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | 72 |
| GRI 305-2 - Emissões diretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) | 74 |
| GRI 305-3 - Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) | 76 |
| GRI 305-4 - Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 78 |
| GRI 305-5 - Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 79 |
| GRI 306-1 - Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 80 |
| GRI 306-2 - Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 82 |
| GRI 306-3, 306-4 e 306-5 - Resíduos gerados, Resíduos não destinados para disposição final e Resíduos destinados para disposição final | 84 |
| GRI 308-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | 87 |
| GRI 308-2 - Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 88 |
| Tópicos materiais - Social | 89 |
| GRI 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados | 89 |
| GRI 401-2 - Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 92 |

| | |
|---|-----|
| GRI 401-3 - Licença maternidade/paternidade | 94 |
| GRI 403-1 - Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 95 |
| GRI 403-2 - Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 96 |
| GRI 403-3 - Serviços de saúde do trabalho | 98 |
| GRI 403-4 - Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 99 |
| GRI 403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 100 |
| GRI 403-6 - Promoção da saúde do trabalhador | 101 |
| GRI 403-7 - Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 102 |
| GRI 403-8 - Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 103 |
| GRI 403-9 - Acidentes de trabalho | 104 |
| GRI 403-10 - Doenças profissionais | 105 |
| GRI 404-1 - Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 106 |
| GRI 404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 108 |
| GRI 404-3 - Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 110 |
| GRI 405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados | 112 |
| GRI 405-2 - Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | 113 |
| GRI 406-1 - Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | 114 |
| GRI 410-1 - Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos | 115 |
| GRI 413-1 - Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 116 |
| GRI 413-2 - Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais | 118 |
| GRI 414-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 120 |
| GRI 414-2 - Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 121 |
| GRI 415-1 - Contribuições políticas | 122 |
| GRI 416-1 - Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | 123 |
| GRI 416-2 - Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | 124 |
| GRI 418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | 125 |

Tópicos gerais

GRI 2-1 - Detalhes da organização

A RD Saúde (Raia Drogasil S.A.) é uma empresa privada de capital aberto, sediada em São Paulo (SP) e com operação no Brasil. A companhia está listada no Novo Mercado da B3 – Bolsa de Valores de São Paulo, segmento especial do qual fazem parte apenas as empresas que comprovem adotar as mais avançadas práticas de governança corporativa.

GRI 2-2 - Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

Nosso Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023 contempla informações da RD Saúde. O reporte das empresas controladas pela companhia (100%) encontram-se disponíveis na página 124 do documento.

GRI 2-3 - Período de relato, frequência e ponto de contato

O Relatório Anual e de Sustentabilidade é publicado anualmente pela RD Saúde, sendo a última publicação referente ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023. Já o relato financeiro é realizado de forma trimestral, seguindo as práticas contábeis adotadas no Brasil. Para esclarecimento de dúvidas e/ou envio de sugestões, entre em contato conosco pelo e-mail: sustentabilidade@rd.com.br.

GRI 2-4 - Reformulações de informações

Quaisquer reformulações em relação a relatos anteriores estão sinalizadas ao longo do relatório e consolidadas na página 128 do documento.

GRI 2-5 - Verificação externa

As informações apresentadas no Relatório Anual e de Sustentabilidade recebem a aprovação da alta administração da RD e passam por verificação independente da KPMG. O Relatório de Asseguração pode ser verificado na página 150 do documento.

GRI 2-6 - Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais

A atuação da RD Saúde é focada na entrega de soluções integradas de saúde. As atividades da companhia incluem o comércio varejista de medicamentos, perfumarias, produtos de higiene pessoal e beleza, cosméticos, dermocosméticos e medicamentos de especialidade. Os produtos que vendemos são adquiridos de aproximadamente 840 fornecedores (740 diretos e 100 RD Marcas) e as entidades downstream são os clientes e as demais empresas do Grupo (4Bio, Vitat, Cuco Health, Manipulaê, RD Ads, Amplimed, Healthbit e SafePill). Outras relações de negócios incluem duas joint ventures (JV): Stix, uma plataforma de pontos e recompensas criada em parceria entre a RD Saúde (33,3% de participação) e o GPA (66,7% de participação). A segunda JV é a Labi Exames, focada em exames laboratoriais, testes, check-ups e vacinas, que possui unidades físicas, além de atendimento domiciliar (detemos 23,61% de participação). Não houve mudanças significativas em relação ao ano anterior.



GRI 2-7 - Empregados

Mais de 50 mil profissionais são responsáveis por colocar em prática, dia após dia, nossa ambição de contribuir para uma sociedade mais saudável. Durante o período de relato, aumentamos em aproximadamente 8% o quadro de funcionários, sustentando a estratégia de expansão da Companhia.

Neste indicador, consideramos nossos funcionários CLTs, incluindo os jovens aprendizes. Não são considerados vínculos de outra natureza, como terceiros, autônomos, estagiários, conselheiros e pensionistas.

GRI 2-8 - Trabalhadores que não são empregados

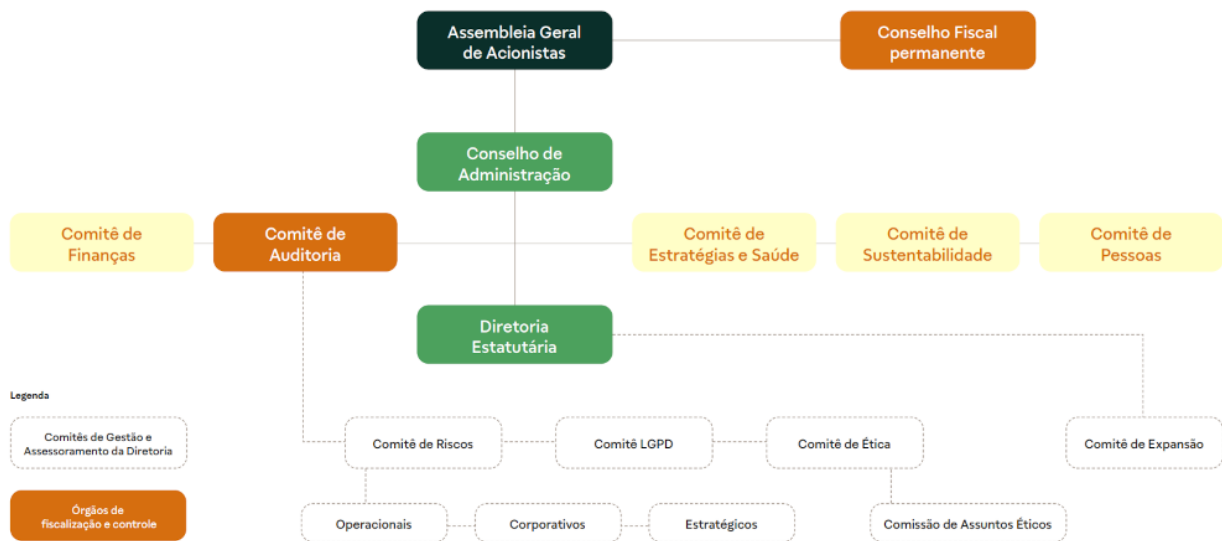
Em dezembro de 2023, contávamos com 513 estagiários, 1.465 jovens aprendizes (que foram considerados no indicador 2-7) e, aproximadamente, 5.944 terceiros. A grande maioria desses terceiros presta serviços de limpeza e segurança em nossas farmácias, Centros de Distribuição e Campus RD. Não foram identificadas variações significativas dentro do período de relato nem em relação ao período anterior.

GRI 2-9 - Estrutura de governança e sua composição

Acreditamos que nosso compromisso com as melhores práticas de governança corporativa nos ajuda a garantir a sustentabilidade do negócio e o atendimento aos interesses de todos os públicos da RD Saúde: clientes, investidores, fornecedores, funcionários(as), comunidade, governo, sindicatos e entidades de classe, dentre outros.

Mantemos uma relação ética e sólida com esses públicos, assegurando que todos tenham acesso às informações necessárias e sejam tratados de forma justa e consistente.

Nosso Estatuto Social também estabelece que as decisões tomadas por acionistas e administradores sempre considerem os interesses de curto e longo prazos da RD Saúde e de seus acionistas, bem como os efeitos econômicos, sociais, ambientais e jurídicos, de curto e longo prazos, em relação aos nossos profissionais, terceiros(as), fornecedores, consumidores e credores da empresa e de suas subsidiárias, além das comunidades em que atuamos.



Assembleia Geral de Acionistas

Reúne os acionistas anualmente, de maneira ordinária, e extraordinariamente, sempre que convocada, para aprovação de temas relevantes da Companhia, pautados pelas regras do Estatuto Social e demais normas legais.

Conselho Fiscal (CF)

Órgão permanente, composto por quatro membros e seus suplentes. Examina as Demonstrações Financeiras da Companhia e a regularidade dos atos praticados pelos administradores, dentre outras atribuições.

Os membros titulares e seus respectivos suplentes são: Adeildo Paulino (Vivian do Valle Souza Leão Mikui); Antônio Edson Maciel dos Santos (Alessandra Eloy Gadelha); Gilberto Lério (Flavio Stamm); e Paulo Sérgio Buzaid Tohmé (Mário Antonio Luiz Corrêa).

Conselho de Administração (CA)

Tem como missão proteger e valorizar o patrimônio da RD Saúde e orientar sobre temas que impactam a sustentabilidade do negócio, atuando como guardião da essência e cultura interna e dos interesses dos stakeholders, quais sejam os acionistas, funcionários(as), clientes e a sociedade.

Em 2023, a RD Saúde contava com 11 conselheiros(as) titulares, dos quais cinco independentes (45%) e três mulheres (27%), eleitos em Assembleia Geral de Acionistas para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. A cada renovação de mandato, os Conselheiros elegem o Presidente do Conselho e também o seu Vice-Presidente, a quem compete substituir o Presidente em eventuais impedimentos.

Os membros são: Antonio Carlos Pipponzi (Presidente do Conselho); Cristiana Almeida Pipponzi (efetivo não executivo); Philipp Paul Marie Povel (independente); Plínio Villares Musetti (não executivo); Denise Soares dos Santos (independente); Marco Ambrogio Crespi Bonomi (independente); Sylvia de Souza Leão Wanderley (independente); Eduardo Azevedo Marques de Alvarenga (independente); Paulo Sérgio Coutinho Galvão Filho (não executivo); Carlos Pires Oliveira Dias (não executivo); e Renato Pires Oliveira Dias (não executivo).

Comitê de Finanças

Assessora o Conselho em temas estratégicos para a saúde financeira do negócio, tendo em vista o cumprimento do orçamento e dos resultados. Auxilia na análise das conjunturas econômica e mundial e de seus potenciais reflexos financeiros internos. Também avalia, discute e elabora recomendações quanto à política financeira proposta pela Diretoria.

Em 2023, os membros eram: Plínio Villares Musetti (líder); Cristiana Almeida Pipponzi (conselheira); Maria Fernanda dos Santos Teixeira (consultora externa); Antonio Carlos Pipponzi (Presidente do Conselho); Marco Ambrogio Crespi Bonomi (conselheiro); e Pedro Guilherme Zan (consultor externo).

Comitê de Auditoria

De natureza não estatutária, é composto por três membros independentes. É responsável por analisar as demonstrações financeiras e supervisionar as atividades de gestão de riscos, auditoria interna, compliance, controles internos, gestão de dados e segurança cibernética, relacionamentos com as partes relacionadas e gestão do Canal Conversa Ética. O órgão é assessorado por três comitês de gestão. São eles: Ética, LGPD e Riscos.

Os membros são: Maria Fernanda dos Santos Teixeira (líder independente); Sylvia de Souza Leão Wanderley (conselheira independente); e Pedro Guilherme Zan (consultor externo, especialista em contabilidade societária).

Comitê de Pessoas

Analisa e recomenda candidatos ao Conselho e Diretoria e realiza a avaliação de desempenho, indicação, sucessão e remuneração de executivos e administradores, além da estratégia geral de recursos humanos, com foco em atração e retenção de talentos.

Os membros são: Sylvia de Souza Leão Wanderley (líder - conselheira independente); Antonio Carlos Pipponzi (Presidente do Conselho); Cristiana Almeida Pipponzi (conselheira); Plínio Villares Musetti (conselheiro); Renato Pires Oliveira Dias (conselheiro); e Marco Ambrogio Crespi Bonomi (conselheiro independente).

Comitê de Sustentabilidade

Responsável por acompanhar, atualizar e validar as diretrizes, estratégias e compromissos para o desenvolvimento sustentável, considerando os riscos e oportunidades ESG, incluindo a agenda climática, além de supervisionar os trabalhos da Diretoria de Sustentabilidade. Seu reporte ao Conselho garante que o órgão máximo de governança da Companhia tenha um acompanhamento próximo dos riscos e oportunidades socioambientais e climáticos.

Os membros são: Cristiana Almeida Pipponzi (líder); Olga Stankevicius Colpo (consultora externa independente); Rodrigo Wright Pipponzi (consultor externo); Plínio Villares Musetti (conselheiro); e Sylvia de Souza Leão Wanderley (conselheira independente).

Comitê de Estratégias e Saúde

Focado no acompanhamento e planejamento da Estratégia 2025 e Ambição 2030 e na busca contínua por inovação no negócio para ampliar nossa atuação no setor.

Em 2023, os membros são: Cristiana Almeida Pipponzi (colíder); Marco Ambrogio Crespi Bonomi (colíder); Felipe Elias Ribeiro David (consultor externo e independente); Antonio Carlos Pipponzi (Presidente do Conselho); Paulo Sérgio Coutinho Galvão Filho (conselheiro); Eduardo Azevedo Marques de Alvarenga (conselheiro); Denise Soares dos Santos (conselheira); Philipp Paul Marie Povel (conselheiro); e Sylvia de Souza Leão Wanderley (conselheira).

Diretoria Estatutária

Responsável pela gestão executiva da Companhia e a execução da estratégia, conta com oito membros eleitos pelo Conselho, com mandatos de dois anos e reeleição permitida. Atualmente, a Diretoria é liderada pelo Diretor-Presidente (CEO), que não acumula cargo no Conselho de Administração, e composta por Vice-Presidências (VPs) dedicadas a temas-chave da estratégia.

Os membros da Diretoria Estatutária são: Marcilio D'Amico Pousada (CEO); Antonio Carlos Coelho (VP Financeiro e Administrativo); Bruno Wright Pipponzi (VP de Negócios de Saúde); Eugênio De Zagottis (VP de Planejamento Corporativo, RI e M&A); Fernando Kozel Varela (VP de Transformação Digital); Marcello De Zagottis (VP Comercial e Marketing); Maria Susana de Souza (VP de Gente, Cultura e Sustentabilidade); e Renato Cepollina Raduan (VP de Operações de Loja, Multicanal e Expansão na empresa RD Saúde).

A gestão dos impactos da Companhia na economia, no meio ambiente e na sociedade é uma responsabilidade compartilhada na esfera executiva por todos os membros da Diretoria, como previsto no nosso estatuto social.

* Em maio de 2024, a composição da Diretoria foi alterada em razão da saída do Sr. Eugênio

De Zagottis.

GRI 2-10 - Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

Visando à diversidade de experiência e conhecimento dos conselheiros, os critérios de seleção são estabelecidos na Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração e levam em conta as qualificações e experiências em temas como finanças, saúde, tecnologia, gestão de pessoas, ESG e especialização em varejo farmacêutico, além da reputação e conduta ética e do alinhamento ao propósito, aos valores e à cultura da RD Saúde. Os acionistas podem indicar membros para o Conselho, respeitando os termos da Lei n.º 6.404/76 e das Instruções CVM 367/02 e 480/09, que terão sua eleição submetida à aprovação na Assembleia Geral. A análise prévia dos candidatos às posições no CA e na Diretoria Estatutária é realizada pelo Comitê de Pessoas, liderado por conselheira independente, e segue os mesmos critérios da Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração.

GRI 2-11 - Presidente do mais alto órgão de governança

Atualmente, a Diretoria da RD Saúde é liderada pelo Diretor-Presidente (CEO), que não acumula cargo no Conselho de Administração.

GRI 2-12 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

Consulte aqui informações detalhadas sobre nossos comitês de assessoramento do Conselho de Administração. ([link levando para o indicador 2-9](#))

GRI 2-13 - Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

O Comitê de Sustentabilidade é responsável por acompanhar, atualizar e validar as diretrizes, estratégias e compromissos para o desenvolvimento sustentável considerando os riscos e oportunidades ESG, incluindo a agenda climática, além de supervisionar os trabalhos da Diretoria de Sustentabilidade. O mesmo se reúne aproximadamente uma vez por mês durante o ano, com exceção dos meses de janeiro e julho e das reuniões extraordinárias. Em 2023, o grupo realizou dez reuniões ordinárias e duas reuniões extraordinárias. Seu reporte ao Conselho garante que o órgão máximo de governança da Companhia tenha um acompanhamento próximo dos riscos e oportunidades socioambientais e climáticos.

GRI 2-14 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade

A definição dos conteúdos reportados no Relatório Anual e de Sustentabilidade ocorreu, inicialmente, com base no processo de materialidade, que é aprovada pela Alta Administração. Na sequência, foram levantadas informações em diferentes áreas, aprofundadas por meio de entrevistas com conselheiros, diretores e demais executivos responsáveis pelo planejamento e estratégia da Companhia. Por fim, o Relatório também foi aprovado pela Alta Administração.

GRI 2-15 - Conflitos de interesse

Os funcionários(as) e administradores(as) devem declarar potenciais situações de conflito de interesse por meio de uma declaração à área de Ética e Compliance. Se um(a) administrador(a) se deparar com um potencial conflito de interesse em uma decisão, deve se manifestar, afastar-se da discussão e não votar. Essas ações devem ser registradas nas atas de reuniões ou deliberações em que o tema foi discutido. Também comunicamos potenciais conflitos de interesse aos stakeholders, principalmente sobre participação em outros órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores e outros públicos, existência de acionistas controladores e partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes.

GRI 2-16 - Comunicação de preocupações cruciais

Pautamos nossa gestão de risco nas melhores práticas nacionais e internacionais, como a ISO 31000, o COSO ERM e as do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e do Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA). Além disso, o processo de gestão de riscos passa por auditoria periódica, conduzida pela auditoria interna, em conjunto com consultoria externa especializada. Internamente, nossa atuação é orientada pela Política de Gestão de Riscos, que estabelece diretrizes e responsabilidades de cada funcionário(a), além de descrever a metodologia aplicada para os processos de identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação das situações. Com base nessas diretrizes, estabelecemos etapas para garantir o monitoramento e o controle contínuo dos riscos. Os principais riscos da Companhia, com criticidade alta e muito alta, são reportados ao Comitê de Riscos (reportes executivos), ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração (reportes independentes).



GRI 2-17 - Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

O Estatuto Social estabelece quais atribuições o(a) diretor(a) vice-presidente de Gente, Cultura e Sustentabilidade possui para o desenvolvimento sustentável. No mesmo sentido, o Regimento Interno do Conselho de Administração aduz a perpetuidade do objeto social como negócio sustentável, a criação do valor de negócio sustentável e as atribuições do Comitê de Sustentabilidade nesses aspectos. Além disso, os membros do referido Comitê realizaram reuniões com especialistas em sustentabilidade acerca de temas específicos, no intuito de adquirir mais conhecimento sobre os temas e inseri-los na Companhia. Por fim, vale salientar que a Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração destaca que será considerado como critério de seleção os membros que possuem conhecimento em sustentabilidade.

GRI 2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

O Conselho de Administração realiza avaliação anual e formal de seu desempenho, seguindo as boas práticas de governança corporativa e buscando o aperfeiçoamento contínuo do órgão. A avaliação é realizada por consultoria externa e independente, e consiste em duas etapas: individual e do órgão como um todo. Sua metodologia inclui entrevistas, questionários online e acompanhamento amostral de reuniões. As avaliações dos diretores também são anuais e conduzidas pelo Comitê de Pessoas, com apoio de consultorias externas. Após os resultados obtidos nas avaliações, o Comitê de Pessoas realiza uma discussão prévia e apresenta os resultados e planos de desenvolvimento ao Conselho de Administração. De maneira geral, os resultados da última avaliação, realizada em dezembro de 2022, apresentaram importante e consistente evolução, como a dinâmica geral do Conselho e suas interações. O tamanho e a composição do órgão foram considerados efetivos, em especial o mix de competências que foi adicionado com a eleição de novos conselheiros.

GRI 2-19 - Políticas de remuneração

A remuneração dos administradores é definida de acordo com as normas da Política de Remuneração da Diretoria Estatutária, com as práticas de mercado e com nosso sistema de gestão e governança corporativa. É avaliada frequentemente, com o apoio de consultoria especializada, considerando fatores como inflação, reajustes salariais e as tendências do setor. O Conselho recebe apenas remuneração fixa, igual para todos os membros, com exceção do Presidente, que é diferenciada pela maior demanda de tempo e responsabilidade. Os membros do Conselho Fiscal recebem remuneração fixa equivalente a, pelo menos, 10% da remuneração atribuída a um diretor, considerando-se, para o cálculo, a média da remuneração mensal dos diretores. Já a Diretoria Estatutária, a Diretoria Não Estatutária e os gerentes executivos recebem remuneração fixa e benefícios diretos e indiretos, como assistência médica, assistência odontológica e seguro de vida, além de remuneração variável, atrelada a metas de curto, médio e longo prazos de natureza financeira, operacional e estratégica, incluindo metas de sustentabilidade, e podem receber remuneração baseada em ações. As gratificações e o plano de ações tem como objetivo estimular a liderança a se alinhar com os objetivos maiores da Companhia. Como parte da remuneração variável baseada em resultados e visando o comprometimento com os nossos objetivos de longo prazo, a RD Saúde possui programas de remuneração baseada em ações, que beneficiam funcionários(as) da alta liderança (diretores estatutários, diretores não estatutários e gerentes executivos). Saiba mais sobre a remuneração da administração no nosso Formulário de Referência. (link: <https://ri.rd.com.br/list.aspx?idCanal=M9eciSyHCkOXeOE9W1JJeA==&linguagem=pt>)

GRI 2-20 - Processo para determinação da remuneração

Todos(as) os(as) funcionários(as) da RD Saúde são elegíveis à remuneração variável por meio do Programa de Participação nos Resultados (PPR), que considera o alcance de metas corporativas, com o objetivo de recompensar o indivíduo pelo seu desempenho e pelo da Companhia, além de desafiar nossas pessoas como responsáveis pelos resultados do negócio e compartilhar sucessos e riscos. O Programa de Participação nos Resultados (PPR) tem como componentes de avaliação indicadores relacionados a: 1. Metas da Companhia: financeiras, clientes, engajamento e sustentabilidade (aspectos socioambientais); 2. Metas da área: específicas de cada área; 3. Metas individuais: avaliação de desempenho/sucesso. O componente de metas socioambientais leva em consideração metas relacionadas ao desenvolvimento dos compromissos da Estratégia 2030 (saiba mais na página 53 do Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023). A cada ano, priorizamos de dois a quatro compromissos e definimos metas intermediárias de atingimento.

GRI 2-21 - Proporção da remuneração total anual

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média dos demais funcionários(as) foi de 327 vezes. A proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio dos(as) demais funcionários(as) foi de 18%. Foi utilizada a seguinte premissa para elaboração das respostas: para “remuneração total” foi considerado o salário-base do último mês do ano x 13 salários para presidente e vice-presidentes e 13,33 para os demais níveis hierárquicos, somando-se o Programa de Participação nos Resultados (PPR) pago e os Incentivos de Longo Prazos (ILP) outorgados, sem encargos.

| Ano | Proporção | Aumento |
|------|-----------|----------------|
| 2022 | 333 | Não disponível |
| 2023 | 327 | 18% |

GRI 2-22 - Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

“Temos orgulho em afirmar que a RD Saúde cultiva uma cultura que envolve todos os aspectos da agenda da sustentabilidade, reforçando o nosso propósito de atuar por uma sociedade mais saudável.” – Antônio Carlos Pipponzi (Presidente do Conselho de Administração) “Nosso compromisso por uma sociedade mais saudável é tangível, e cada um dos nossos clientes, profissionais e parceiros é peça fundamental nesse processo. Juntos, continuaremos construindo um legado de impacto positivo e transformação na saúde e no bem-estar de todos.” – Marcilio Pousada (CEO)

| Ano | Mensagem do Conselho de Administração | Mensagem do CEO |
|------|---------------------------------------|----------------------------|
| 2021 | | |
| 2022 | Baixar PDF | Baixar PDF |
| 2023 | | |

GRI 2-23 - Compromissos de política

Para garantir uma cultura ética e uma conduta íntegra em todas as atividades da RD Saúde, contamos com políticas e diretrizes de gestão, aprovadas pelo Conselho de Administração. Os documentos integram o Programa de Integridade e visam, além de controlar os riscos, orientar a mitigação, remediação e gestão de consequências de qualquer desvio de caráter ético, moral ou legal:

- Código da Gente: nosso código de ética e conduta, se aplica a todos(as) os(as) funcionários(as) e terceiros que agem em nome da Companhia em suas relações internas e externas;
- Programa de Integridade: orienta a implantação e condução do programa, de acordo com as diretrizes da Lei Anticorrupção;
- Política Canal Conversa Ética: dispõe as regras e princípios a serem observados pelo canal de denúncias e as responsabilidades na gestão e resposta;
- Política de Anticorrupção, Fraude e Relacionamento com Órgãos Públicos: estabelece diretrizes e procedimentos corporativos de prevenção e combate à corrupção e à fraude nas atividades, negócios e operações da RD Saúde e suas controladas;
- Política sobre Contribuições, Doações e Incentivos: define as regras para tomadas de decisão sobre concessão de contribuições e doações com transparência, legalidade e integridade;
- Política de Conflitos de Interesse: estabelece as diretrizes para a identificação, gerenciamento e mitigação de potenciais ou efetivos conflitos de interesse.

(incluir o link no título de cada política) Além disso, temos o compromisso inegociável com a garantia dos direitos humanos universais. No dia a dia, o Código da Gente define as diretrizes internas, bem como as responsabilidades de cada funcionário(a) da RD Saúde. Não admitimos nenhuma forma de exploração, assédio, desrespeito ou preconceito em nossas instalações e atividades. Repudiamos qualquer forma de trabalho infantil ou análogo ao escravo, respeitamos a diversidade e a inclusão e cumprimos as leis trabalhistas, incluindo a liberdade de associação coletiva.

GRI 2-24 - Incorporação de compromissos de política

Ao entrarem na Companhia, todos(as) os(as) funcionários(as) devem realizar um curso sobre o Código da Gente na plataforma da Universidade RD Saúde, além de assinar um termo de responsabilidade e compromisso com as condutas éticas esperadas. Com relação aos direitos humanos, desde 2022, os riscos relacionados ao tema foram integrados à nossa matriz de riscos corporativos, gerida no âmbito do Programa de Gestão de Riscos.

Recentemente, aprofundamos a análise desses riscos com base nos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (POs). Com os temas prioritários em direitos humanos identificados, iremos avaliar nossas políticas, procedimentos e práticas de gestão para continuar com uma melhor integração desses temas no dia a dia do negócio.

Além disso, entendemos a importância da cadeia de suprimentos para a gestão de direitos humanos e promovemos a gestão do tema também nesse elo do negócio. Saiba mais sobre essa gestão no indicador 205-2. Para conhecer mais sobre as políticas da RD Saúde, clique [aqui](#).

GRI 2-25 - Processos para reparar impactos negativos

Os chamados sensíveis recebidos no Canal Conversa Ética (Canal de Denúncias da RD) são apurados pelo time de Compliance e tratados na Comissão de Assuntos Éticos (CAE), em que os membros decidem a providência a ser tomada em cada caso. Nesta reunião, decide-se a reparação à vítima, mediante acolhimento e/ou necessidade que for constatada. Decide-se, ainda, as providências em relação ao ofensor. Rastreamos a eficácia dos mecanismos de queixas por meio do acompanhamento de indicadores para identificar a volumetria das queixas e a eficácia das providências tomadas. Além disso, enviamos feedbacks aos stakeholders denunciantes, independentemente da conclusão da apuração.

GRI 2-26 - Mecanismos para aconselhamento e apresentação preocupações

Disponibilizamos para toda a sociedade o Conversa Ética, nosso canal de denúncias, que funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, e recebe denúncias sobre qualquer conduta em desacordo com a legislação nacional, nossas políticas, procedimentos e valores. O canal permite denúncias anônimas e o acompanhamento ao longo de sua tratativa. As denúncias gerais são apuradas pelos diretores de cada área e se referem a comportamento inadequado, reclamação, elogios e outros temas de menor criticidade. Já as denúncias sensíveis, consideradas mais críticas, são apuradas pela área de Ética e Compliance da RD Saúde e tratadas pela Comissão de Assuntos Éticos, composta por sete diretores de diferentes áreas. Exemplos de temas críticos envolvem situações de assédio moral e sexual, discriminação, corrupção, fraude, agressão física, uso de álcool ou drogas e conflitos de interesse. A Comissão debate e delibera sobre formas de solução e tratativas de acordo com a natureza e gravidade das denúncias. Os resultados são apresentados periodicamente ao Comitê de Ética, ligado diretamente ao Comitê de Auditoria. Além disso, a área de Ética e Compliance também presta contas de outros temas relacionados a conduta ética dos negócios a esses comitês. Desde 2023 passamos a realizar auditorias regulares do Programa de Ética e Compliance.

GRI 2-27 - Conformidade com leis e regulamentos

Não tivemos casos de não conformidade com leis e regulamentos no período de relato.

GRI 2-28 - Participação em associações

A participação em pactos e compromissos públicos reflete nosso empenho em ampliar o impacto positivo na sociedade por meio da nossa Ambição 2030. Conheça as iniciativas apoiadas a seguir: * Após a imagem, incluir esse texto: Também participamos das seguintes associações do setor: IDV – Instituto para Desenvolvimento do Varejo; Abrafarma – Associação Brasileira de Redes de Farmácia e Drogarias.



GRI 2-29 - Abordagem para o engajamento de stakeholders

Nossa Política de Engajamento de Stakeholders estabelece que a revisão periódica da materialidade deve envolver e consultar os principais stakeholders, garantindo que nosso processo esteja sempre alinhado às boas práticas. Além disso, nos comprometemos com a criação e o fortalecimento de vínculos de confiança inclusivos, éticos e mutuamente benéficos com os nossos públicos. Garantimos, também, a prestação de contas e os meios necessários para recebimento e tratamento de feedbacks. As categorias de stakeholders com as quais realizamos engajamento e o propósito estão mencionados no indicador 3-1. Buscamos garantir um engajamento significativo também por meio de reuniões públicas, fóruns, eventos comunitários, chamadas telefônicas, entrevistas, pesquisas e outros espaços nos quais as partes interessadas são encorajadas a expressar suas opiniões. Acesse a Política de Engajamento de Stakeholders aqui. (link: https://cdn.rd.com.br/prod-v2/2023/03/7740fa78-vgc-dsu-pol002-engajamento-de-stakeholders.vs2_.pdf)

GRI 2-30 - Acordos de negociação coletiva

As convenções coletivas de trabalho são firmadas com os sindicatos e cobrem 100% dos profissionais, que são representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos em cada estado e município, totalizando 299 sindicatos.

GRI 3-1 - Processo de definição de temas materiais

Nossa análise bienal de materialidade, realizada pela última vez em 2022, identifica frentes relevantes e prioritárias de impacto socioambiental relacionadas ao nosso negócio, capturando, de maneira sistemática, riscos, oportunidades e tendências do setor e da sociedade, com base num estudo aprofundado em que analisamos:

- Organizações especialistas do mercado de capitais – S&P Global’s Sustainability Yearbook, MSCI ESG Ratings, SASB Drug Retailer Standard e Global Reporting Initiative (GRI);
- Ferramentas internas de monitoramento e transparência sobre riscos e externalidades – mapa de externalidades (consulte na página 148 do Relatório Anual e de Sustentabilidade) e Formulário de Referência;
- Consulta aos stakeholders – pesquisa de opinião sobre a prioridade e relevância de cada tema de impacto identificado nas etapas anteriores com a nossa gente, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, transportadores, sindicatos, organizações da sociedade civil, imprensa e conselheiros(as);
- Entrevistas em profundidade – avaliação detalhada dos impactos sob o ponto de vista de especialistas em varejo, saúde e sustentabilidade;
- Workshop com Embaixadores – encontro dinâmico para debate e priorização de impactos com os profissionais que atuam como Embaixadores de Sustentabilidade em diferentes localidades das operações.

A consolidação dos insumos, opiniões e informações levantadas em todos esses processos gerou uma priorização de temas e impactos baseada em sua escala, escopo, probabilidade e caráter de remediação, originando temas materiais conectados aos três pilares de nossa estratégia de sustentabilidade 2030. Esses temas materiais podem ser consultados no indicador 3-2.

GRI 3-2 - Lista de temas materiais

Matriz de materialidade

| Análise 2020/2021 | Análise 2022/2023 |
|--|---|
| Saúde e segurança dos funcionários | Saúde integral e segurança dos funcionários* |
| Comunidade saudável | Clientes saudáveis* |
| – | Desenvolvimento local** |
| Promoção da diversidade e inclusão | Promoção da diversidade e inclusão |
| Gestão de pessoas | Gestão de pessoas |
| Produtos e serviços | Produtos e serviços |
| Ética, integridade e transparência | Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados* |
| Gestão de resíduos e logística reversa | Gestão de resíduos e logística reversa |
| – | Ações pelo clima** |
| – | Consumo de recursos** |

* Tema reescrito com novas dimensões ** Novo tema

Não houve mudança nos temas em comparação com o período anterior, pois o último estudo foi realizado em 2022 e o próximo será em 2024.

GRI 3-3 - Gestão de temas materiais

Consulte aqui informações detalhadas sobre nossos temas materiais. (link levando para a aba “Temas materiais”)

Tópicos materiais - Econômico

GRI 201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído

Veja nos gráficos abaixo os principais indicadores de desempenho financeiro da Companhia nos últimos três anos: Incluir nota abaixo dos gráficos: O detalhamento do resultado referente ao ano de 2023 pode ser consultado nas [Demonstrações Financeiras da Companhia](#).

| Receita bruta (em R\$ milhões) | |
|-----------------------------------|-----------|
| 2021 | 25.605,70 |
| 2022 | 30.950,60 |
| 2023 | 36.349,40 |

| Lucro líquido ajustado (em R\$ milhões) | |
|--|---------|
| 2021 | 788,2 |
| 2022 | 991,8 |
| 2023 | 1.104,8 |

| Capex (em R\$ milhões) | |
|---------------------------|---------|
| 2021 | 874,8 |
| 2022 | 1.020,6 |
| 2023 | 1.234,4 |

Valor adicionado por stakeholder (R\$ bilhões por stakeholder – % total do ano)

| | |
|--------------------------------|-----|
| Imposto, taxas e contribuições | 4,4 |
|--------------------------------|-----|

| | | |
|----------------------------------|------------|--|
| Remuneração de terceiros | 1,6 | |
| Pessoal | 3,4 | |
| Remuneração de capitais próprios | 1,1 | |

**Market share
(consolidado Brasil – %)**

| | |
|-------------|-------------|
| 2021 | 14,1 |
| 2022 | 15,2 |
| 2023 | 16,1 |

Roic (Retorno sobre capital investido – %)

| | |
|-------------|-------------|
| 2021 | 16,0 |
| 2022 | 18,5 |
| 2023 | 17,5 |

**Fluxo de caixa livre
(em R\$ milhões)**

| | |
|-------------|--------------|
| 2021 | -41,1 |
| 2022 | -7,8 |
| 2023 | -26,3 |

Ebitda ajustado e margem Ebitda (%)

| | | |
|-------------|----------------|-------------|
| 2021 | 1.807,2 | 7,1% |
| 2022 | 2.262,1 | 7,3% |
| 2023 | 2.603,2 | 7,2% |

**Alavancagem
(dívida líquida/Ebitda)**

| | |
|------|-----|
| 2021 | 0,8 |
| 2022 | 0,9 |
| 2023 | 1,1 |

**Valor adicionado
(em R\$ bilhões)**

| | |
|------|------|
| 2021 | 7,4 |
| 2022 | 9,2 |
| 2023 | 10,5 |

GRI 201-2 - Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

Nos últimos anos, avançamos na pauta ESG e em sua integração à rotina de análise de cenários, tendências e fatores que podem nos impactar, positiva ou negativamente. Os riscos associados às mudanças climáticas estão inseridos na Matriz de Riscos Corporativos da Companhia e são continuamente monitorados e avaliados pelo Comitê de Sustentabilidade e pelo Comitê de Riscos. Em 2023, concluímos um estudo abrangente sobre os riscos das mudanças climáticas em todas as nossas operações que identificou os principais riscos físicos e de transição, além das oportunidades inerentes ao negócio. A identificação e avaliação das situações foram mapeadas em conjunto com as diferentes áreas, e cada risco foi avaliado quanto ao seu impacto e probabilidade. Na sequência, foi classificado de acordo com a régua de impacto da Companhia. A análise de riscos e oportunidades climáticas desempenhou um papel fundamental na formulação da nossa visão de longo prazo, influenciando diretamente a definição dos compromissos de sustentabilidade (saiba mais na página 53 do Relatório Anual e de Sustentabilidade), os quais não apenas impactam, mas também orientam a estratégia das nossas operações. Por isso, estamos implementando uma estratégia de adaptação e mitigação que está sendo desenvolvida visando fortalecer a resiliência do negócio. Algumas das medidas adotadas incluem:

- Instalação de comportas em farmácias localizadas em regiões sujeitas a alagamentos;
- Realização de piloto com geradores portáteis alocados em farmácias com maior incidência de quedas de energia na região;
- Para os projetos de expansão, avaliamos individualmente cada nova farmácia para definir elevação do nível da construção, instalação de comportas, mezanino e a posição da porta. Também mantemos ações de mitigação como:
- Soluções de eficiência energética;
- Ampliação do volume de entregas last mile com modais menos poluentes;
- Adoção de metas de redução de emissões.

Além das ações proativas, monitoramos continuamente os riscos da RD Saúde por meio de encontros periódicos e específicos, conduzidos pela Gerência de Gestão de Riscos, juntamente com avaliações independentes para garantir a eficácia e a relevância das nossas estratégias no enfrentamento dos desafios climáticos. Para mais informações, acesse a aba do TCFD (ForçaTarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima), deste painel.

GRI 201-3 - Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria

A RD Saúde não oferece plano de aposentadoria a seus(suas) funcionários(as). A Companhia faz o recolhimento mensal da contribuição para a Previdência Social de seus(suas) funcionários(as), destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros (Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991).

GRI 201-4 - Apoio financeiro recebido do governo

Na RD, realizamos investimentos sociais por meio de incentivos fiscais. Por isso, em 2023, criamos a Política de Utilização de Incentivos Fiscais (link: <https://ri.rd.com.br/list.aspx?idCanal=ebcBJMy5wkUA4JCROsKQLg==&linguagem=pt>), que visa defender, regular e implementar nossos interesses no uso dos incentivos fiscais federais, definindo os papéis e as responsabilidades de todos os envolvidos. Esses investimentos também são pautados na Teoria da Mudança, que organiza pilares de atuação e diretrizes de investimento social da RD Saúde (veja mais no indicador xxx-xx). Em 2023 destinamos R\$ 6.430.000,00 por meio de leis de incentivo. Não recebemos nenhum outro apoio financeiro do governo.

GRI 202-1 - Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

O menor salário praticado pela RD Saúde em 2023 para funcionários(as) homens e mulheres foi de R\$ 1.412,00 diante do salário mínimo brasileiro, de R\$ 1.320,00, o que dá uma proporção de 1,07 para ambos os gêneros. Os salários são determinados a partir do salário mínimo ou do piso normativo das Convenções Coletivas de Trabalho às quais os(as) profissionais são vinculados(as). Em circunstâncias nas quais diferentes mínimos podem ser utilizados como referência, o valor que utilizamos é de R\$ 1.769,00. Para terceiros, a proporção é 1,00 tanto para homens quanto para mulheres.

| | Menor salário praticado* | Proporção em relação ao salário mínimo brasileiro |
|------|--------------------------|---|
| 2022 | 1.604,00 | 1,32 |
| 2023 | 1.412,00 | 1,07 |

*Valores para o gênero feminino e masculino ** Em circunstâncias nas quais diferentes mínimos podem ser utilizados como referência, o valor que utilizamos é de R\$ 1.769,00. Para terceiros, a proporção é 1,00 tanto para homens quanto para mulheres.

GRI 202-2 - Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local

A RD Saúde considera como “comunidade local” todo o país, pois temos atuação em todo o território nacional. Sendo assim, 100% da liderança executiva (diretores, vicepresidentes e presidente) são contratados da comunidade local.

GRI 203-1 - Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

Em 2023, demos início ao piloto do negócio social Farol. Com o objetivo de contribuir com a saúde e o bem-estar da população periférica, o Farol proporciona acesso e acompanhamento acolhedor ao cuidado em saúde integrativa. Lançando mão de uma abordagem inovadora e atuando junto ao Sistema Único de Saúde (SUS) via convênio, o negócio social busca unir o saber farmacêutico a práticas tradicionais. As primeiras atividades, realizadas em parceria com atores locais, aconteceram na região do Capão Redondo, na Zona Sul de São Paulo (SP). O lançamento da iniciativa, em outubro, foi realizado com o evento “O Futuro do Presente: o Amanhã Mora no Hoje”, idealizado pela Yunus Negócios Sociais Brasil, um dos parceiros do Farol. A ocasião contou com a presença do professor Muhammad Yunus, criador do conceito de negócio social. Ainda em 2023, foram realizadas 21 atividades, com 379 participações de moradores da região, atingindo 98% de satisfação dos participantes. As perspectivas para 2024 incluem a inauguração de uma sede, a casa Farol, e a ampliação e diversificação dos tipos de atividade e atendimento. A proposta é entregar uma jornada de cuidado integrativo, potencializando o autocuidado e a promoção da saúde com base em uma perspectiva social e comunitária. Além disso, também investimos na estrutura física das farmácias, criando ambientes de conexão entre pessoas, amparados pela tecnologia e digitalização dos processos. As farmácias agora contam com seções de produtos que promovem a saúde e o bem-estar, chamados de Vida + Saudável, e espaços para serviços e atendimento farmacêutico individualizado, conhecidos como Espaço Sua Saúde, que disponibilizam serviços de vacinação, testes rápidos e outras soluções para uma abordagem integrada de saúde.

GRI 203-2 - Impactos econômicos indiretos significativos

Aderimos ao Programa Farmácia Popular do Governo Federal em 1.015 farmácias. A iniciativa, que oferece medicamentos essenciais na atenção primária à saúde a um custo reduzido ou gratuitamente, representa um esforço relevante para ampliação do acesso a medicamentos, especialmente para a população de baixa renda. Na prática, disponibilizamos nossa rede logística e pontos de venda, nossa agilidade na distribuição dos medicamentos e nossa qualidade de atendimento a todos os beneficiários do Programa. Outro impacto econômico gerado é através da promoção e facilitação da contratação de jovens entre 18 e 23 anos que estão em busca de sua primeira oportunidade no mercado de trabalho, potencializando a força de nosso impacto social. Ao ingressar na RD Saúde, os jovens passam a ter uma profissão, oportunidades de treinamento e um plano de desenvolvimento de carreira. Além disso, seguimos investindo nos programas Quero Ser Dev, Quero Ser Data e Quero Ser QA, iniciativas destinadas a abrir as portas para aqueles que desejam ingressar na carreira de desenvolvedor, mesmo sem experiência na área de tecnologia. Até o momento, concluímos 12 turmas do programa, incluindo turmas exclusivas para mulheres e pessoas negras. Desde o início do programa, já foram mais de 230 formados, sendo 105 mulheres. Em 2023, nos tornamos parceiros do Movitech, uma coalizão de organizações que trabalha desde a educação até a empregabilidade em tecnologia, construindo um setor forte e justo, com inclusão e equidade. Além disso, 50% das vagas desta nona edição foram destinadas a mulheres negras e pessoas com mais de 50 anos.

GRI 204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais

Em 2023, 97,67% do orçamento de compras foram gastos com fornecedores locais, considerando como “local” todo o território brasileiro, em função de nossa atuação. Nota: O conceito de “Unidades operacionais importantes” se refere ao Campus RD, aos Centros de Distribuição e às farmácias.

| Proporção | |
|-----------|------|
| 2022 | 100% |
| 2023 | 98% |

Consideramos “local” todo o território brasileiro, em função de nossa atuação. O conceito de “Unidades operacionais importantes” se refere ao Campus RD, aos Centros de Distribuição e às farmácias.

GRI 205-1 - Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

Avaliamos 100% das operações. Na categoria de riscos “Conduta Antiética”, acompanhamos os seguintes fatores de risco: 1. atos de corrupção praticados por funcionários(as) ou por terceiros em nome da RD Saúde; 2. ausência de procedimentos de conduta ética com as controladas; 3. ausência de diretrizes para o relacionamento com agentes públicos; 4. conflitos de interesse em benefício próprio e/ou da Companhia; 5. ausência de divulgação/aculturamento da Companhia sobre temas relacionados a dano/assédio moral ou sexual e atos de discriminação de qualquer natureza; 6. ausência de procedimentos de combate à corrupção e à lavagem de dinheiro; 7. ausência de procedimentos/diretrizes quanto ao recebimento de brindes/presentes e participação em eventos externos subsidiados por fornecedores/terceiros que possam influenciar o poder de decisão; e 8. não efetividade/confiabilidade do Canal Conversa Ética

GRI 205-2 - Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Em 2023, tivemos 17.089 novas conclusões no curso sobre o Código da Gente na Universidade RD Saúde, voltado para os nossos funcionários. Além disso, 57.216 funcionários(as) (100%) foram comunicados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção.

24 membros dos órgãos de governança (100%) também foram comunicados sobre tais políticas e procedimentos. Não houve treinamentos sobre o tema para os membros dos órgãos de governança.

Conheça os detalhes sobre os treinamentos oferecidos aos(as) funcionários(as) por categoria funcional na tabela.

Com relação à cadeia de fornecedores, adotamos o Código de Conduta de Fornecedores, com diretrizes específicas para esse público. Todos os fornecedores devem assinar um termo de comprometimento com o conteúdo desse código. Como forma de engajamento contínuo para temas como direitos humanos, meio ambiente, mudanças climáticas e outros, mantemos a comunicação viva com os nossos fornecedores, por meio de newsletters periódicas.

Treinamento em compliance

| Por região | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------|--------|------|--------|------|--------|--------|
| | Número | Taxa | Número | Taxa | Número | Taxa |
| Norte | – | – | – | – | 674 | 34,21% |
| Nordeste | – | – | – | – | 1934 | 23,18% |
| Centro-Oeste | – | – | – | – | 1496 | 26,19% |
| Sudeste | – | – | – | – | 9667 | 27,46% |
| Sul | – | – | – | – | 1725 | 28,81% |

| Por categoria funcional | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Número | Taxa | Número | Taxa | Número | Taxa |
| Liderança Executiva | 30 | 51,72% | – | – | – | – |
| Liderança Média | 178 | 26,45% | 14 | 1,76% | 39 | 4,31% |
| Liderança Operacional | 884 | 33,28% | 56 | 2,02% | 246 | 8,08% |
| Especialista | 44 | 10,58% | 128 | 28,44% | 37 | 8,71% |
| Administrativa | 319 | 19,62% | 754 | 38,50% | 196 | 9,24% |
| Operacional | 27327 | 62,08% | 22276 | 47,37% | 14978 | 29,57% |
| Total | 28782 | 58,20% | 23228 | 43,79% | 15496 | 27,08% |

1 Não há dados sobre treinamentos por região em 2021 e 2022. Os treinamentos de compliance estão disponíveis na nossa plataforma interna de educação corporativa (Universidade RD Saúde) e podem ser acessados a qualquer momento por todos(as) os(as) funcionários(as). Atualizamos esses cursos regularmente, mas nem todos os treinamentos da plataforma são atualizados anualmente. Dessa forma, quando um(a) funcionário(a) já completou os treinamentos no ano anterior, nem sempre é necessário realizá-los novamente no ano seguinte, pois o conteúdo ainda é o mesmo. Ao promover uma atualização dos cursos, comunicamos internamente, através da nossa plataforma de comunicação interna (Workplace), para que os(as) funcionários(as) façam novamente o treinamento. Dos(as) funcionários(as) ativos(as), mais de 48 mil já haviam realizado o curso sobre corrupção até dezembro de 2023.

Tópicos materiais - Meio ambiente

GRI 205-3 - Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Em 2023, não tivemos casos de corrupção confirmados na RD Saúde.

GRI 301-1 - Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume

Materiais utilizados

| Tipo | Fonte | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| PE Verde | Renovável | 3,70 | – | – |
| PP (polipropileno) | Renovável | – | 162,93 | 220,22 |
| PE (polietileno) | Não renovável | 315,00 | 344,41 | 114,97 |
| PET | Não renovável | 252,00 | 109,96 | 133,30 |
| Papelão (cartonado) | Não renovável | 126,00 | 3,43 | – |
| Papel | Renovável | – | 351,59 | 333,49 |
| Outros plásticos | Renovável | 262,00 | 176,99 | 321,17 |
| Vidro | Não renovável | 42,00 | 35,90 | 75,92 |
| Alumínio | Renovável | 24,00 | 17,50 | 37,19 |
| Outros metais | Não renovável | – | 0,34 | 0,78 |
| Total | | 1.024,70 | 1.203,05 | 1.237,04 |

Todos os tipos de materiais utilizados são provenientes de produtos e embalagens.

GRI 301-2 - Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados

Atualmente, a marca Natz, lançada em setembro de 2022, é a única marca própria da RD Saúde que utiliza materiais reciclados em suas embalagens. As caixas e bulas coletadas nas farmácias por meio do Descarte Consciente, são direcionadas aos nossos CDs, onde esses resíduos são destinados à triagem e, posteriormente, comercializados com o fornecedor de papel reciclado que produz nosso cartucho Natz – 100% reciclado e com 30% de material pós-consumo. Em 2023, utilizamos 1.238.852 kg (=1,2 ton) de papel cartão 100% reciclado nas embalagens da Natz. Esse volume corresponde a 0,13% do peso total de embalagens comercializadas por Marcas Próprias (já excluindo categorias de produtos em que não é permitido pela regulamentação o uso de materiais reciclados).

| | Papel reciclado utilizado nas embalagens de Marcas Próprias | Proporção em relação ao peso total de embalagens comercializadas por Marcas Próprias |
|------|---|--|
| 2022 | 537,00 | 0,04% |
| 2023 | 1.238,85 | 0,13% |

GRI 301-3 - Produtos e suas embalagens recuperados

100% dos resíduos gerados pelas Marcas Próprias em 2022 foram compensados em 2023 por meio das entidades Eureciclo (para as marcas Caretech, Nutrigood, B-Well, Raia, Drogasil e Natz) e Reciclar pelo Brasil (para a marca Needs). A coleta das informações é feita a partir da extração de um relatório de vendas anual, que resulta em uma planilha de componentes de cada produto e seus respectivos materiais.

Produtos e suas embalagens reaproveitados (Marcas Próprias)

| | |
|------|------|
| 2022 | 100% |
| 2023 | 100% |

GRI 302-1 - Consumo de energia dentro da organização

Para calcular o consumo de energia proveniente de fontes não renováveis, consideramos a o percentual de energia elétrica não renovável elétrica proveniente de concessionárias, utilizando os valores do Balanço Energético Nacional (BEN) para esse cálculo. Além disso, consideramos o consumo de combustíveis não renováveis (querosene de aviação, gasolina, diesel e GLP). Já para o cálculo do consumo de energia proveniente de fontes renováveis, consideramos o percentual de energia elétrica renovável elétrica proveniente de concessionárias, também utilizando os valores do BEN para esse cálculo. Além disso, consideramos o consumo de energia elétrica de Geração Distribuída e Mercado Livre. Por fim, consideramos também o consumo de combustíveis renováveis (biodiesel e etanol).

Consumo de energia elétrica dentro da organização (GJ)

| | Renovável | Não renovável |
|------|------------|---------------|
| 2021 | 688.003,36 | 105.326,82 |
| 2022 | 566.811,98 | 98.902,87 |
| 2023 | 705.522,08 | 45.355,04 |

Consumo de energia dentro da organização (GJ)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Total – Combustíveis de fontes não renováveis | 204.740,24 | 250.363,92 | 194.357,83 |
| Querosene de aviação | 10.316,64 | 8.625,98 | 10.243,99 |
| Gasolina (regionais) | 4.993,07 | 5.148,85 | 4.915,58 |
| Óleo diesel (logística e geradores) | 189.201,04 | 236.392,00 | 178.420,02 |
| GLP | 229,49 | 197,09 | 778,24 |
| Total – Combustíveis de fontes renováveis^{1,2} | 26.682,43 | 25.960,58 | 27.186,57 |

| | | | |
|--|---------------------|-------------------|-------------------|
| Biodiesel (logística e geradores) | 23.863,19 | 23.639,20 | 24.330,00 |
| Etanol (regionais) | 2.819,24 | 2.321,38 | 2.856,57 |
| Energia consumida – Eletricidade | 793.330,18 | 665.714,85 | 750.877,12 |
| Eletricidade de fontes não renováveis | 105.326,82 | 98.902,87 | 45.355,04 |
| Eletricidade de fontes renováveis | 688.003,36 | 566.811,98 | 705.522,08 |
| Energia vendida – Eletricidade | 17.740,90 | 12.184,16 | 534,83 |
| Total¹ | 1.024.752,85 | 942.039,35 | 972.421,52 |

1 Mudança nos valores em relação ao que foi reportado em 2021. 2 Para calcular o consumo de combustível, consideramos uma parcela de 12% de biodiesel no diesel e 27,5% de etanol na gasolina.

GRI 302-2 - Consumo de energia fora da organização

Não fazemos o controle do consumo de energia fora da organização. Portanto, a informação encontra-se indisponível.

GRI 302-3 - Intensidade energética

A taxa de intensidade energética da Companhia é calculada com base no consumo total de energia no ano dentro da organização, considerando o consumo de combustíveis e eletricidade. O denominador utilizado é a área construída, em m², das farmácias, centros de distribuição e campus (escritório). Observamos uma redução na taxa entre 2022 e 2023 como consequência das nossas soluções de eficiência energética, que podem ser consultadas no indicador 302-5.

Taxa de intensidade energética (GJ/área total construída em m2)

| | 2022 | 2023 |
|--|------------|--------------|
| Consumo de energia total dentro da organização (GJ) ² | 944.972,36 | 972.421,53 |
| Área total construída (m2) | 963.406,52 | 1.111.878,97 |
| Intensidade energética | 0,98 | 0,87 |

GRI 302-4 - Redução do consumo de energia

Como resultado das nossas ações de eficiência energética, em 2023, tivemos uma média de redução de 18% do consumo total de energia elétrica das farmácias da rede. Porém, não houve redução absoluta no consumo de energia elétrica de 2022 para 2023, reflexo da ampliação e do crescimento de nossa operação. Foram utilizadas duas bases para cálculo das reduções: 1. Redução prática: comparou-se o consumo de energia elétrica em 2023 com o de 2022 para as farmácias que passaram por algum projeto de modernização de equipamentos: substituição de máquinas de ar-condicionado para tecnologia “inverter”, adoção de modelo de automação para o funcionamento de máquinas de ar-condicionado e utilização de iluminação da tecnologia LED; 2. Redução teórica/consumo evitado: uma vez que as farmácias contam com o alinhador de elétrons (otimizador para a corrente elétrica, que economiza energia por meio da redução de perdas), deixam de consumir um volume de energia que não se efetiva na prática (trata-se de um consumo evitado). Para esses casos, utiliza-se a base do ano corrente, 2023, para o cálculo do consumo que foi evitado por meio da adoção dos equipamentos neste ano. A ferramenta de cálculo adotada inclui indicadores de monitoramento da área de sustentabilidade e metodologia da consultoria E3 Brasil. Mais detalhes sobre nossas ações de eficiência energética podem ser consultados no indicador 302-5.

GRI 302-5 - Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços

A nossa abordagem em relação à eficiência energética é baseada em duas principais frentes de atuação: • Iniciativas para reduzir o consumo nas unidades, por meio da modernização da infraestrutura física e equipamentos e de programas de conscientização para nossa gente e clientes; • Ações com foco no aumento do consumo de energia proveniente de fontes renováveis. Mantemos 100% de nossa iluminação com lâmpadas LED e seguimos implementando os otimizadores de corrente elétrica, que controlam o consumo de energia elétrica das farmácias, identificando e reduzindo o desperdício de energia. O programa de substituição de equipamentos de ar-condicionado para o modelo “inverter” segue expandindo e, até o momento, 78% das farmácias já contam com a tecnologia de menor consumo energético. No ano, essas ações resultaram em uma média de redução de 18% do consumo total das farmácias da rede.

GRI 303-1 - Interações com a água como um recurso compartilhado

Como a maior parte das nossas operações está posicionada no varejo, não temos grandes impactos no uso de água, sendo o uso deste recurso restrito ao consumo pelas nossas pessoas, à higiene pessoal e à limpeza das unidades (Campus, CDs e farmácias). Nossa interação com a água, portanto, se dá de maneira não intensiva, sem nenhum consumo direcionado à produção ou a processos industriais e com abastecimento feito por concessionárias estaduais, caminhões-pipa e, em dois CDs (Embu e São José dos Pinhais), por meio de poço artesiano. Ainda assim, mantemos métricas de monitoramento e realizamos ações de adequação de infraestrutura e conscientização dos times, com o objetivo de reduzir o uso e o consumo de água. Desde 2022, trocamos todos os dispositivos sanitários do Campus em busca de maior eficiência e, em 2023, implementamos um sistema de reúso de água nessa unidade. Os dados de resultados desta iniciativa estarão disponíveis no próximo ciclo de reporte, referente ao ano de 2024. Os nossos CDs de Guarulhos e Gravataí já contavam com essa tecnologia.

GRI 303-2 - Gestão de impactos relacionados ao descarte de água

O descarte de efluentes é feito nas redes das companhias de saneamento e, onde não há uma infraestrutura pública que permita a recepção do esgoto, as unidades contam com fossas sépticas e/ou Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs) devidamente geridas por empresas especializadas e mantidas limpas. Atualmente os CDs de Embu e Aparecida de Goiânia possuem fossas para esse descarte.

GRI 303-3 - Captação de água

Seis CDs possuem captação de água por meio de poço artesiano. Os dados da captação são coletados por meio dos condomínios para os CDs que estão dentro dessa condição e, para os demais, são coletados os dados disponibilizados pelas companhias de fornecimento de água de cada local. Nenhuma das unidades que utilizam essa fonte de consumo está localizada em área de estresse hídrico, com base na avaliação realizada em 2023. As áreas com estresse hídrico foram definidas através da ferramenta Aqueduct Water Risk Atlas (<https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/>).

Captação de água em megalitros

| | Todas as áreas ¹ | Áreas de estresse hídrico ² |
|------|-----------------------------|--|
| 2021 | 3,29 | – |
| 2022 | 14,87 | 10,14 |
| 2023 | 24,02 | 0,00 |

1. Captação de água doce por meio de poço artesiano em dois CDs, em 2022, e seis CDs, em 2023. A RD não faz a captação de outros tipos de água. 2. Estresse hídrico é o termo utilizado para descrever uma situação em que a demanda por água é maior do que a sua disponibilidade e/ou capacidade de renovação em determinada localidade. A análise dessas áreas passou a ser realizada em 2023.

GRI 303-4 - Descarte de água

Todo o volume de água consumido, conforme indicadores 303-3 e 303-5, é devidamente descartado. Na RD Saúde, o monitoramento de substâncias prioritárias que suscitam preocupação, para as quais há tratamento do descarte, não se aplica pois a água de descarte é de uso pessoal.

GRI 303-5 - Consumo de água

O consumo de água da RD Saúde está restrito ao consumo das nossas pessoas, à higiene pessoal e à limpeza das unidades (Campus RD Saúde, CDs e farmácias). Calculamos o consumo de água das farmácias em áreas com estresse hídrico, ou seja, regiões em que a demanda por água é maior do que sua disponibilidade e/ou capacidade de renovação. Para isso, consideramos o percentual de farmácias localizadas em áreas com estresse hídrico classificado como “Alto”, conforme a ferramenta Aqueduct Water Risk Atlas (link: <https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/>), multiplicado pelo consumo total dessa unidade de negócio. Nenhum CD nem o Campus estão localizados em áreas de estresse hídrico com base na avaliação realizada em 2023.

Consumo de água em megalitros – Água de superfície

| 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----------------|--|----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Todas as áreas | Áreas de estresse hídrico ¹ | Todas as áreas | Áreas de estresse hídrico | Todas as áreas ² | Áreas de estresse hídrico |
| – | – | 496,33 | 0,13 | 623,62 | 152,85 |
| – | – | 29,41 | 3,48 | 19,31 | 0,00 |
| – | – | 16,50 | 16,50 | 27,66 | 0,00 |
| 384,50 | – | 542,24 | 20,11 | 670,59 | 152,85 |

1. A análise dessas áreas passou a ser realizada em 2023. 2. O dado reportado em 2022 (0,13 megalitros) foi revisado e o dado correto é de 132,87, totalizando um consumo de água de superfície de 152,85 megalitros em áreas de estresse hídrico.

GRI 305-1 - Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

Confira os dados quantitativos de emissões de escopo 1 da RD Saúde. Informações sobre emissões de escopo 2 e 3 podem ser verificadas no indicador 305-2 e 305-3, respectivamente. Confira também informações qualitativas sobre nossa jornada climática no indicador 305-5. Notas após tabelas: 1. Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO₂e (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs). Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável. Emissões de GEE não Kyoto: 1.790,49 tCO₂e. 2. A emissão total de GEE considera apenas o escopo 2 por escolha de compra. O escopo 2 por localização totalizou 27.853,36 tCO₂e em 2021, 7.795,26 tCO₂e em 2022 e 7.962,89 tCO₂e em 2023 3. Em 2022, a RD Saúde contratou uma consultoria especializada para apoiar no aprimoramento do inventário de emissões de GEE, incluindo um processo de screening detalhado do Escopo 3. Como resultado desse trabalho, as emissões aumentaram de forma significativa 4. Os dados de emissões de GEE de 2021 serão recalculados – com base na revisão realizada em 2022 – e auditados novamente ao longo do ano de 2024. Os números atualizados serão divulgados no próximo Relatório Anual e de Sustentabilidade da companhia

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------|-------------------|-------------------|
| Escopo 1 | 24.596,19 | 29.051,29 | 20.980,46 |
| Escopo 2 (por localização) | 27.853,36 | 7.795,26 | 7.962,89 |
| Escopo 2 (por escolha de compra) | 22.887,21 | 5.020,20 | 3.838,63 |
| Escopo 3 | 1.546,20 | 553.206,93 | 561.951,33 |
| Total | 49.029,60 | 587.278,42 | 586.770,43 |

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Escopo 1 | 1.760,04 | 1.629,70 | 1.602,08 |

| | | | |
|----------------------------------|-----------------|------------------|------------------|
| Escopo 2 (por localização) | – | – | – |
| Escopo 2 (por escolha de compra) | 1.032,92 | – | 2.787,73 |
| Escopo 3 | 240,96 | 8.650,36 | 7.093,38 |
| Total | 3.033,92 | 10.280,06 | 11.483,19 |

GRI 305-2 - Emissões diretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)

Confira os dados quantitativos de emissões de escopo 2 da RD Saúde. Informações sobre emissões de escopo 1 e 3 podem ser verificadas no indicador 305-1 e 305-3, respectivamente. Confira também informações qualitativas sobre nossa jornada climática no indicador 305-5. Notas após tabelas: 1. Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO₂e (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs). Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável. Emissões de GEE não Kyoto: 1.790,49 tCO₂e. 2. A emissão total de GEE considera apenas o escopo 2 por escolha de compra. O escopo 2 por localização totalizou 27.853,36 tCO₂e em 2021, 7.795,26 tCO₂e em 2022 e 7.962,89 tCO₂e em 2023 3. Em 2022, a RD Saúde contratou uma consultoria especializada para apoiar no aprimoramento do inventário de emissões de GEE, incluindo um processo de screening detalhado do Escopo 3. Como resultado desse trabalho, as emissões aumentaram de forma significativa 4. Os dados de emissões de GEE de 2021 serão recalculados – com base na revisão realizada em 2022 – e auditados novamente ao longo do ano de 2024. Os números atualizados serão divulgados no próximo Relatório Anual e de Sustentabilidade da companhia

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|
| Escopo 1 | 24.596,19 | 29.051,29 | 20.980,46 |
| Escopo 2 (por localização) | 27.853,36 | 7.795,26 | 7.962,89 |
| Escopo 2 (por escolha de compra) | 22.887,21 | 5.020,20 | 3.838,63 |
| Escopo 3 | 1.546,20 | 553.206,93 | 561.951,33 |
| Total | 49.029,60 | 587.278,42 | 586.770,43 |

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|----------|----------|----------|
| Escopo 1 | 1.760,04 | 1.629,70 | 1.602,08 |

| | | | |
|----------------------------------|-----------------|------------------|------------------|
| Escopo 2 (por localização) | - | - | - |
| Escopo 2 (por escolha de compra) | 1.032,92 | - | 2.787,73 |
| Escopo 3 | 240,96 | 8.650,36 | 7.093,38 |
| Total | 3.033,92 | 10.280,06 | 11.483,19 |

GRI 305-3 - Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

Confira os dados quantitativos de emissões de escopo 3 da RD Saúde. Informações sobre emissões de escopo 1 e 2 podem ser verificadas nos indicadores 305-1 e 305-2. Confira também informações qualitativas sobre nossa jornada climática na aba TCFD deste painel. Notas após tabelas: 1. Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO₂e (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs). Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável. Emissões de GEE não Kyoto: 1.790,49 tCO₂e. 2. A emissão total de GEE considera apenas o escopo 2 por escolha de compra. O escopo 2 por localização totalizou 27.853,36 tCO₂e em 2021, 7.795,26 tCO₂e em 2022 e 7.962,89 tCO₂e em 2023 3. Em 2022, a RD Saúde contratou uma consultoria especializada para apoiar no aprimoramento do inventário de emissões de GEE, incluindo um processo de screening detalhado do Escopo 3. Como resultado desse trabalho, as emissões aumentaram de forma significativa 4. Os dados de emissões de GEE de 2021 serão recalculados – com base na revisão realizada em 2022 – e auditados novamente ao longo do ano de 2024. Os números atualizados serão divulgados no próximo Relatório Anual e de Sustentabilidade da companhia

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Escopo 1 | 24.596,19 | 29.051,29 | 20.980,46 |
| Escopo 2 (por localização) | 27.853,36 | 7.795,26 | 7.962,89 |
| Escopo 2 (por escolha de compra) | 22.887,21 | 5.020,20 | 3.838,63 |
| Escopo 3 | 1.546,20 | 553.206,93 | 561.951,33 |
| Total | 49.029,60 | 587.278,42 | 586.770,43 |

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|----------|----------|----------|
| Escopo 1 | 1.760,04 | 1.629,70 | 1.602,08 |

| | | | |
|----------------------------------|-----------------|------------------|------------------|
| Escopo 2 (por localização) | – | – | – |
| Escopo 2 (por escolha de compra) | 1.032,92 | – | 2.787,73 |
| Escopo 3 | 240,96 | 8.650,36 | 7.093,38 |
| Total | 3.033,92 | 10.280,06 | 11.483,19 |

GRI 305-4 - Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

A intensidade das emissões foi de 3,86 tCO₂ de/t de produtos em 2023, o que representa uma redução de 19% em relação a 2022. Notas: 1. Inclui as categorias: resíduos gerados nas operações, viagens a negócios, transporte e distribuição (downstream), uso de bens e serviços vendidos, tratamento de fim de vida dos produtos vendidos e investimentos. 2. Medicamentos, medicamentos de venda livre (OTC) e produtos de perfumaria.

Intensidade de emissões da produção de produtos vendidos (tCO₂e/t)¹

| Ano | Intensidade |
|------|-------------|
| 2022 | 4,77 |
| 2023 | 3,86 |

GRI 305-5 - Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Desde 2021, temos avançado na utilização de caminhões elétricos para a realização de entregas B2B, o trajeto entre os Centros de Distribuição e as farmácias. Atualmente possuíamos 11 caminhões elétricos na nossa frota. Além disso, parte da frota passou a utilizar diesel S10, combustível menos intensivo em carbono. Seguimos trabalhando para fortalecer as parcerias com as empresas de entrega last mile, para aumentar a utilização de motos, bicicletas e tuk-tuks elétricos. Também realizamos o projeto de otimização de cubagem nos caminhões que fazem as entregas entre CDs e farmácias, o que maximiza a ocupação dos veículos em 20%, reduzindo a quantidade de caminhões necessários para fazer as entregas. Além disso, continuamos colhendo os frutos do treinamento realizado com nossos motoristas na Fabet, em 2022. O objetivo foi aperfeiçoar a condução dos profissionais, visando uma melhor performance e direção defensiva, o que trouxe uma redução do consumo de diesel. As entregas sustentáveis representam 11,26% do total de entregas, um aumento de 2,2 pontos percentuais em relação ao ano anterior. Temos 72% das operações abastecidas por energia renovável. Esse avanço se deve aos esforços para conectarmos um maior número de farmácias às usinas de geração distribuída. Nossa meta é garantir que 100% de nosso consumo de energia seja de fontes renováveis até 2030.

GRI 306-1 - Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

A natureza de nossa operação gera impactos relacionados à geração e destinação de resíduos. Em 2023 geramos 26.209,35 toneladas de resíduos, sendo as categorias mais representativas a construção civil (63%, sendo 56% desses recicláveis), recicláveis (19%, desconsiderando recicláveis de construção civil) e orgânicos (11%). Geramos, também, resíduos perigosos em nossas operações. Esses materiais são recolhidos e acondicionados em lixeiras específicas, adequadamente identificadas e localizadas em locais cujo acesso é restrito. Nos CDs, esses resíduos incluem EPIs, uniformes, panos, estopas, embalagens contaminadas por óleo, graxa, tinta, solvente, combustíveis, lubrificantes, produtos químicos, lâmpadas fluorescentes e equipamentos eletrônicos. Já nas farmácias, os resíduos gerados são classificados de acordo com as normas da Anvisa e do Conama, incluindo resíduos infectantes e perfurocortantes.

Composição dos resíduos gerados

| | 2023 |
|----------------------|------|
| RCCs recicláveis | 35% |
| RCCs não recicláveis | 28% |
| Recicláveis | 19% |
| Orgânicos | 11% |
| Outros | 7% |

| | 2023 |
|----------------------|------|
| RCCs recicláveis | 35% |
| RCCs não recicláveis | 28% |

| | |
|-------------|-----|
| Recicláveis | 19% |
| Orgânicos | 11% |
| Outros | 7% |

GRI 306-2 - Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos

Para nos apoiar na gestão de resíduos, contratamos empresas terceirizadas que fazem a coleta e correta destinação dos resíduos nas operações dos CDs e do Campus RD Saúde, além da coleta e correta destinação dos itens perigosos nas farmácias.

Utilizamos um sistema de informações, gerido pela área de Sustentabilidade, para monitorar os indicadores e garantir a conformidade com as regulamentações aplicáveis.

Em 2023, iniciamos um projeto-piloto em 20 farmácias para fazer a gestão dos resíduos comuns gerados, utilizando como premissa aterro zero. A ideia é identificar a quantidade de resíduos recicláveis e não recicláveis gerados e implementar melhorias nos processos, que irão resultar na diminuição da quantidade de resíduos gerados.

Além disso, com o Programa Descarte Consciente, oferecemos aos clientes a possibilidade de descartarem medicamentos vencidos ou em desuso e suas bulas e embalagens em 100% de nossas farmácias. Todos os medicamentos coletados nas farmácias são enviados aos CDs e, posteriormente, em data programada, são coletados por empresa homologada pela indústria farmacêutica e levados para incineração.

Todo esse processo de logística reversa é regulamentado pelo Decreto Federal nº 10.388, de 5 de junho de 2020, que estabelece as diretrizes e responsabilidades das fabricantes e comercializadoras de medicamentos.

Munir os nossos profissionais de todo o conhecimento necessário para lidar com essa demanda de trabalho em nossas farmácias também é essencial para o sucesso do programa. Temos o compromisso de continuar garantindo a cobertura de 100% das farmácias com o Descarte Consciente e atingir o montante de 3 mil toneladas de resíduos medicamentosos coletados até 2030.

Desde 2021, já acumulamos o total de 613 toneladas descartadas. Para atingirmos o nosso compromisso, é fundamental engajar os clientes e a sociedade. Por isso, investimos anualmente em campanhas de conscientização com o propósito de influenciar cada vez mais pessoas a realizarem o descarte correto de seus medicamentos. Para acompanhar trimestralmente os resultados desse compromisso, acesse a aba de Compromissos 2030. (link para a aba)

Nossas farmácias também servem à sociedade como Ponto de Entrega Voluntária (PEV) de pilhas e baterias, atendendo ao exigido pela Resolução Conama nº 401, de 4 de novembro de 2008, em relação ao papel do comerciante no recolhimento desses itens descartados pela população. O programa é realizado em parceria com a Green Eletron, gestora para logística reversa de eletrônicos, e está presente em 100% das farmácias. Após a coleta e destinação de pilhas e baterias para os nossos CDs, trabalhamos com uma empresa terceirizada especializada na reciclagem. Em 2023, totalizamos 9,54 toneladas de pilhas e baterias destinadas adequadamente para disposição final.

| Medicamentos vencidos ou em desuso (t) | |
|--|-----|
| 2021 | 137 |
| 2022 | 192 |
| 2023 | 284 |

GRI 306-3, 306-4 e 306-5 - Resíduos gerados, Resíduos não destinados para disposição final e Resíduos destinados para disposição final

Confira nas tabelas as informações quantitativas dos resíduos gerados. Os dados são obtidos mensalmente por meio das informações de destinação contidas nos relatórios das empresas parceiras e nos MTRs emitidos. Após a inserção das informações e evidências de cada unidade, os dados são compilados pela área de Sustentabilidade ou SGI.

Disposição de resíduos perigosos (t)

| | | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|--|---------------|---------------|---------------|
| Reciclagem | Pilhas | 13,76 | 7,28 | 9,54 |
| | Lâmpadas | 18,33 | – | 1,40 |
| | Construção civil (Classe D) | – | 3,25 | – |
| Incineração | Medicamentos vencidos ou em desuso coletados (Descarte Consciente) | 137,21 | 192,17 | 283,65 |
| | Resíduos de saúde | 131,43 | 89,66 | 68,91 |
| | Impróprios | 37,72 | 34,86 | 36,49 |
| Aterro | Construção civil (classe D) | – | 1,36 | – |
| Aterro de inertes | Construção civil (classe D) | – | 5,00 | – |
| Total | | 338,45 | 333,58 | 399,99 |

Disposição de resíduos não perigosos (t)

| 2021 | 2022 | 2023 |
|------|------|------|
|------|------|------|

| | | | | |
|---------------------------|---|-----------------|------------------|------------------|
| Reciclagem | Papel, papelão, plástico, metais ferrosos e não ferrosos, madeira, pneus, vidro, isopor | 4.587,23 | 5.072,80 | 4.961,50 |
| | Construção civil | – | 3.822,82 | 6.290,80 |
| Aterro | Orgânico | 930,35 | 865,06 | 2.822,02 |
| | Construção civil | 115,34 | 65,47 | 169,48 |
| Aterro de inertes | Construção civil | – | 6.280,35 | 7.376,79 |
| Coprocessamento | Impróprios | 1.605,26 | 1.469,86 | 1.452,20 |
| Compostagem | Orgânico | – | 28,71 | 113,22 |
| Outras destinações finais | Construção civil | – | – | 2.623,34 |
| | | 7.238,18 | 17.605,07 | 25.809,35 |

Disposição de resíduos não perigosos (t)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|----------|----------|----------|
| Papel | 189,60 | 117,89 | 100,19 |
| Papelão | 3.937,43 | 4.626,39 | 4.328,09 |
| Plástico | 300,22 | 208,63 | 431,99 |
| Metais ferrosos | 18,82 | 13,08 | 1,66 |
| Madeira | 99,12 | 95,61 | 78,48 |
| Construção civil | – | 7,07 | 6.290,80 |
| Outros | 42,03 | 11,20 | 26,37 |
| Pilhas e lâmpadas | 39,09 | 7,28 | 10,94 |

| | | | |
|-------|----------|----------|-----------|
| Total | 4.619,31 | 5.087,15 | 11.268,52 |
|-------|----------|----------|-----------|

GRI 308-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais

Nosso sistema de governança e conformidade para os fornecedores, implantado em 2022, proporciona uma visão completa do ciclo de relacionamento da RD Saúde com a cadeia. Antes da contratação, todos os fornecedores passam pela homologação do time Governança de Fornecedores, que avalia sua conformidade e qualificação para atender às exigências e compromissos da Companhia, com base em uma lista de documentos exigidos. Nessa lista, abordamos critérios socioambientais e outros temas.

GRI 308-2 - Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Cada categoria de fornecedor tem um processo específico de monitoramento, em que avaliamos suas práticas e desempenho em relação às temáticas relevantes para os nossos compromissos. Os fornecedores incluídos nas categorias críticas, que apresentam maior risco de não conformidade ESG, são submetidos a um monitoramento rigoroso de aspectos socioambientais e de conformidade, especialmente relacionados a licenças ambientais, dívidas e processos trabalhistas. Em 2023, mapeamos 2.120 fornecedores de categorias críticas.

Tópicos materiais - Social

GRI 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

Funcionários contratados

| Por gênero | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | número | taxa | número | taxa | número | taxa |
| Homens | 7.822 | 48,68% | 7.373 | 41,83% | 8.080 | 41,92% |
| Mulheres | 12.657 | 45,97% | 13.386 | 43,32% | 14.337 | 42,28% |
| Total | 20.479 | 46,97% | 20.759 | 42,78% | 22.417 | 42,15% |

| Por faixa etária | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | número | taxa | número | taxa | número | taxa |
| Abaixo de 30 anos | 15.876 | 55,30% | 16.533 | 50,78% | 17.137 | 48,85% |
| Entre 30 e 50 anos | 4.227 | 30,37% | 3.899 | 26,45% | 4.812 | 28,71% |
| Acima de 50 anos | 376 | 38,68% | 327 | 25,59% | 468 | 34,72% |
| Total | 20.479 | 46,97% | 20.759 | 42,78% | 22.417 | 42,15% |

| Por faixa etária | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | número | taxa | número | taxa | número | taxa |
| Norte | 602 | 56,26% | 721 | 51,06% | 912 | 50,86% |
| Nordeste | 2.361 | 39,51% | 2.406 | 34,65% | 2.479 | 32,30% |
| Centro-Oeste | 1.607 | 41,57% | 2.298 | 51,23% | 2.595 | 50,63% |
| Sudeste | 13.324 | 46,82% | 12.444 | 40,53% | 13.456 | 40,72% |

| | | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Sul | 2.585 | 61,08% | 2.890 | 57,97% | 2.975 | 53,62% |
| Total | 20.479 | 46,97% | 20.759 | 42,78% | 22.417 | 42,15% |

Funcionários que deixaram a empresa

| Por gênero | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | número | taxa | número | taxa | número | taxa |
| Homens | 5.797 | 36,08% | 6.541 | 37,11% | 6.465 | 33,54% |
| Mulheres | 8.847 | 33,13% | 11.399 | 36,89% | 11.761 | 34,68% |
| Total | 14.644 | 33,59% | 17.940 | 36,97% | 18.226 | 34,27% |

| Por faixa etária | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | número | taxa | número | taxa | número | taxa |
| Abaixo de 30 anos | 10.258 | 35,73% | 13.332 | 40,94% | 13.137 | 37,45% |
| Entre 30 e 50 anos | 4.138 | 29,73% | 4.340 | 29,45% | 4.782 | 28,53% |
| Acima de 50 anos | 248 | 25,51% | 268 | 21,79% | 307 | 22,77% |
| Total | 14.644 | 33,59% | 17.940 | 36,97% | 18.226 | 34,27% |

| Por faixa etária | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | número | taxa | número | taxa | número | taxa |
| Norte | 270 | 25,23% | 433 | 30,67% | 574 | 32,01% |
| Nordeste | 1.266 | 21,19% | 1.789 | 25,77% | 1.764 | 22,98% |
| Centro-Oeste | 1.148 | 29,69% | 1.765 | 39,32% | 1.964 | 38,32% |
| Sudeste | 9.871 | 34,69% | 11.458 | 37,32% | 11.449 | 34,65% |

| | | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Sul | 2.089 | 49,36% | 2.496 | 50,07% | 2.475 | 44,61% |
| Total | 14.644 | 33,59% | 17.941 | 36,97% | 18.226 | 34,27% |

GRI 401-2 - Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

Benefícios oferecidos a funcionários

| benefício | todos os funcionários | a partir da liderança | dependentes legais |
|---|-----------------------|-----------------------|--------------------|
| Seguro de vida | X | X | |
| Assistência médica | X | X | X |
| Licença-maternidade/paternidade estendida para seis meses e 20 dias, respectivamente, aplicável também a adotantes de crianças de até 12 anos | X | X | |
| Assistência odontológica | X | X | X |
| Auxílio-creche concedido conforme previsão em acordo coletivo | X | X | |
| Clube RD – empresas parceiras oferecem descontos a funcionários | X | X | |
| Convênio farmácia – concessão de benefício por meio do Univers | X | X | X |
| Empréstimo consignado – concessão de empréstimo consignado nos bancos parceiros em que o funcionário é correntista | X | X | |
| Vale-transporte | X | X | |
| Fretado para profissionais que atuam nos CDs e no corporativo | X | X | |
| Check-up anual | | X | |
| Convênio com academias (Gympass) | X | X | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Refeitório no Campus RD Saúde e nos CDs com desconto mensal de 20% sobre o valor da refeição local | X | X | |
| Alameda de serviços no Campus RD Saúde | X | X | |
| Seguro de viagem | | X | |
| Vacinas contra gripe custeadas pela Companhia | X | X | |
| NiveRD: concessão de uma folga no mês de nascimento do funcionário do corporativo e CDs | X | X | |
| Programa de Participação de Resultados (PPR) | X | X | |
| Remuneração variável de longo prazo (ações) | | X | |

GRI 401-3 - Licença maternidade/paternidade

Licença maternidade e paternidade

| | | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|----------|--------|--------|--------|
| Funcionários(as) que tiveram direito à licença | Homens | 17.921 | 18.989 | 20.601 |
| | Mulheres | 31.529 | 34.050 | 36.615 |
| Funcionários(as) que tiraram a licença | Homens | 134 | 418 | 478 |
| | Mulheres | 1.260 | 1.551 | 1.479 |
| Funcionários(as) que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença | Homens | 304 | 413 | 487 |
| | Mulheres | 1.114 | 1.328 | 1.515 |
| Funcionários(as) que retornaram ao trabalho após a licença e continuaram funcionários(as) por 12 meses após o retorno ao trabalho | Homens | 196 | 217 | 277 |
| | Mulheres | 637 | 593 | 687 |
| Taxa de retorno | Homens | 99,02% | 98,33% | 99,19% |
| | Mulheres | 97,63% | 95,40% | 96,44% |
| Taxa de retenção | Homens | 69,50% | 71,38% | 66,43% |
| | Mulheres | 57,39% | 56,88% | 51,73% |

GRI 403-1 - Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

A proteção da saúde de nossa gente em suas atividades de trabalho é nossa prioridade. Estamos sempre atentos às melhores práticas de mercado e não medimos esforços para criar ambientes saudáveis e seguros em toda a Companhia. Utilizamos um sistema próprio para gestão da saúde e segurança, que está em conformidade com os requisitos legais, normas ISO, Normas Brasileiras Regulamentadoras (NBRs) e instruções técnicas do Corpo de Bombeiros. O sistema contempla os 9.326 profissionais dos CDs e do Campus RD (16,3% do total de nosso time), além de 761 terceiros nessas unidades. Uma equipe própria, composta por técnicos de segurança do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, coordenação e gerência é responsável pela gestão desse sistema. Em 2023, realizamos melhorias e mantivemos as certificações da ISO 45001 (Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional) nos CDs* e Campus RD Saúde, alcançando a meta estipulada para o ano. Como resultado, além de melhores práticas ambientais, de saúde e segurança do trabalho, tivemos uma redução no número de acidentes no ano, de 247 para 221. *Os novos CDs (Mato Grosso, Pará e Amazonas) ainda não são certificados.

GRI 403-2 - Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

O Programa de Gerenciamento de Riscos, coordenado pela área de Saúde e Segurança Ocupacional, é responsável por identificar, classificar e gerenciar os perigos e riscos ocupacionais, além de analisar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Todas as situações constam na Matriz de Riscos Corporativos e são monitoradas, ainda, pelo Comitê de Riscos da RD Saúde. Com a identificação dos principais perigos e riscos, é possível adotar políticas, programas de saúde e segurança e medidas preventivas para garantir a integridade e o bem-estar do nosso time.

Dentre as principais medidas de prevenção e mitigação dos riscos ocupacionais, destacamos as medidas operacionais e de organização de tarefas, visando à redução dos níveis dos agentes no ambiente de trabalho, treinamentos diversos, campanhas de saúde e segurança do trabalho, Diálogo Diário de Segurança do Trabalho (DDS), procedimentos operacionais, disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), exames médicos, medidas indicadas pela área de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho e pelos Programas de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO).

Todos os profissionais elegem e são representados pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsável por comunicar e acompanhar as demandas de segurança do trabalho, inspecionar e relatar riscos identificados. Em paralelo, elaboramos o formulário “Relato de Segurança”, em que nosso time, prestadores de serviços e visitantes podem relatar – anonimamente ou não – situações como incidentes, acidentes e sugestões de melhorias, apoiando a identificação de situações relacionadas à segurança do trabalho e garantindo a consulta e participação de todos.

Garantimos a toda nossa força de trabalho o direito de se recusar a exercer determinada atividade ao identificar alguma situação de perigo. Nesse caso, o profissional deve procurar a área de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, que analisa a situação do risco e, se necessário, aciona o gestor para que providências sejam tomadas. A área é ainda responsável por elaborar um plano de ação para eliminar ou atenuar tal risco.

A partir do aprendizado das ocorrências, promovemos a melhoria contínua e aprimoramos os procedimentos existentes para mitigação de riscos. Adicionalmente, identificamos e

atuamos em relação aos riscos por meio da aplicação de formulários de Alerta de Segurança, nos quais os profissionais técnicos podem relatar e alertar sobre condições ou situações que ofereçam algum tipo de risco à integridade física de qualquer pessoa. A partir desses registros, são elaborados planos de ação em conjunto com as áreas.



GRI 403-3 - Serviços de saúde do trabalho

No último ano, perseguimos a nossa meta de zero acidente e buscamos reduzir sua ocorrência em ao menos 10% em relação ao ano anterior. Para isso, desde 2022 monitoramos os fornecedores e oferecemos treinamentos sobre segurança e prevenção de acidentes, com foco no uso correto e completo de equipamentos individuais e coletivos de proteção em todas as obras da RD Saúde. Nossos fornecedores se comprometem, em contrato, a seguir as práticas e normas de segurança, com descumprimento sujeito a multas. Além disso, temos o Mapeamento de Saúde, criado para nos ajudar a conhecer melhor o cenário de saúde de nossas pessoas, para que possamos desenvolver ações conectadas às necessidades de nossos times. Os dados obtidos por meio do mapeamento, realizado duas vezes ao ano, nos possibilitam desenvolver e acompanhar a eficácia dos programas de saúde, estabelecer metas de acompanhamento e buscar sempre melhoria, para manutenção do bem-estar de nossa gente. Acompanhamos o risco de desenvolvimento de doenças cardiovasculares e metabólicas utilizando um parâmetro recomendado pela OMS: a aferição da circunferência abdominal.

GRI 403-4 - Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

Todos os profissionais elegem e são representados pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsável por comunicar e acompanhar as demandas de segurança do trabalho, inspecionar e relatar riscos identificados.

GRI 403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

Todos os recém-admitidos passam por treinamentos gerais sobre segurança do trabalho e, para cada atividade há, ainda, conteúdos específicos. As ações de conscientização também se estendem às empresas terceiras, que são obrigadas a respeitar e atender a itens de segurança para realizar atividades nas dependências da Companhia. Os critérios incluem o preenchimento de uma ficha de cadastro de terceiros e a apresentação de documentos específicos, como Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), certificado de treinamento, comprovante de vínculo empregatício e função, ordem de serviço de segurança, ficha de EPIs, Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Nas farmácias e no Campus RD Saúde, realizamos workshops, treinamentos e acompanhamento das atividades com foco na prevenção e gestão de segurança do trabalho. Já nos CDs, as ações abrangeram temas como prevenção de acidentes de trânsito, incentivo ao uso de EPIs, comportamento seguro, operação e manutenção segura de equipamentos, entre outros. Além disso, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), com atividades diversas disponíveis para todos com conteúdo interativo e dinâmico sobre as nossas atuações, jogos presenciais nos CDs e Campus RD Saúde, palestras, diálogos de Segurança (DDS) e publicações nos canais de comunicação interna, entre outros.

GRI 403-6 - Promoção da saúde do trabalhador

Oferecemos benefícios e soluções de saúde e bem-estar a todo o nosso time e buscamos facilitar o acesso e democratizar a informação para nossas pessoas, reunindo todas as iniciativas em um único portal. Dentre os principais benefícios e soluções oferecidos, destacamos:

- Rede de assistências médica e odontológica: ampla rede (modelo sob adesão) extensível aos dependentes (cônjuge e filhos);
- Telemedicina: serviço para todos(as), extensivo aos dependentes, garantindo atendimento de complexidade baixa nos modelos de pronto atendimento e consultas agendadas.
- Cartão de Benefício Farmácia Univers: oferece desconto na aquisição de medicamentos e vacinação contra o vírus da gripe (influenza) sem custo no período de campanha e com desconto fora desse período.

Especificamente para os CDs, promovemos ações com foco em saúde integral e prevenção de doenças por meio da mudança de hábitos, como serviços de bioimpedância, minicheck-up, quick massages, vacinação e mapeamento do perfil de saúde.

GRI 403-7 - Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

Solidificar a cultura preventiva de segurança nas operações é fundamental para atingirmos nossas metas e protegermos a vida de nossa gente e de terceiros. Por isso, investimos na disseminação dessa cultura, por meio de orientações específicas, materiais de apoio, comunicação, cursos e treinamentos. Todos os recém-admitidos passam por treinamentos gerais sobre segurança do trabalho e, para cada atividade há, ainda, conteúdos específicos. As ações de conscientização também se estendem às empresas terceiras, que são obrigadas a respeitar e atender a itens de segurança para realizar atividades nas dependências da Companhia. Nas farmácias e no Campus RD Saúde, realizamos workshops, treinamentos e acompanhamento das atividades com foco na prevenção e gestão de segurança do trabalho. Já nos CDs, as ações abrangeram temas como prevenção de acidentes de trânsito, incentivo ao uso de EPIs, comportamento seguro, operação e manutenção segura de equipamentos, entre outros. Além disso, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), com atividades diversas disponíveis para todos com conteúdo interativo e dinâmico sobre as nossas áreas de atuação, jogos presenciais nos CDs e Campus RD Saúde, palestras, diálogos de Segurança (DDS) e publicações nos canais de comunicação interna, entre outros.

GRI 403-8 - Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

O sistema contempla os 9.326 profissionais dos CDs e do Campus RD (16,3% do total de nosso time), além de 761 terceiros nessas unidades.

GRI 403-9 - Acidentes de trabalho

Acidentes de trabalho

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 326 | 247 | 221 |
| Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 3 | 2 | 1 |
| Número de acidentes de trabalho com consequências graves | 59 | 15 | 23 |
| Índice de acidentes de trabalho com consequências graves | 0 | 0 | 0 |
| Número de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho | 0 | 0 | 0 |
| Índice de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho | 0 | 0 | 0 |
| Horas trabalhadas com base em horas-homem de exposição | 133.026.960 | 134.682.240 | 152.042.880 |

Quando consideramos os terceiros que atuam dentro das unidades da RD Saúde, identificamos um acidente com consequência grave (índice de 0,50) e oito acidentes de comunicação obrigatória (índice de 3,98). Não houve mortes durante o período. Dados calculados com base em 2.009.040 horas trabalhadas. As métricas de monitoramento são iguais às praticadas com os(as) funcionários(as), descritas na página 66 do Relatório.

GRI 403-10 - Doenças profissionais

Em 2023, não houve afastamento ou óbito por doenças ocupacionais de funcionários(as) e de trabalhadores(as) que não são funcionários(as), mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. Conforme descrito nas páginas 63 e 65, os perigos são identificados com base no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), porém não foram evidenciados perigos relacionados aos aspectos psicossociais e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Disponibilizamos para todos os profissionais e dependentes a Jornada de Saúde Mental (saiba mais na página 60 do Relatório Anual e de Sustentabilidade) e realizamos o mapeamento de saúde mental duas vezes por ano (saiba mais na página 61).

GRI 404-1 - Média de horas de capacitação por ano, por empregado

Média de horas de capacitação por ano, por funcionário(a)

| por gênero | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Homens | 78,28 | 106,33 | 102,50 |
| Mulheres | 93,82 | 112,62 | 108,47 |
| Total | 88,19 | 110,37 | 106,32 |

Média de horas de capacitação por ano, por funcionário(a)

| por categoria funcional | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|-------|--------|--------|
| Liderança executiva | 12,11 | 25,29 | 5,34 |
| Liderança média | 10,99 | 13,45 | 13,77 |
| Liderança operacional | 44,16 | 43,49 | 83,80 |
| Especialista | 21,98 | 8,13 | 7,24 |
| Administrativa | 13,48 | 26,12 | 11,66 |
| Operacional | 95,51 | 120,50 | 114,23 |

GRI 404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

Acreditamos que investir no desenvolvimento pessoal e profissional de nossos times impulsiona não apenas suas carreiras, mas fortalece o nosso negócio e transforma as pessoas e o mundo. A Universidade RD Saúde é a ferramenta que nos apoia nessa missão de aprendizagem contínua e transformação. Por meio dela, somos capazes de oferecer uma ampla gama de cursos, que visam o aprimoramento técnico e a capacitação para atuação profissional, além do desenvolvimento pessoal, desde habilidades interpessoais até o autoconhecimento. Os cursos estão disponíveis para profissionais da RD Saúde e seus familiares, que podem acessar diversos conteúdos de conscientização e engajamento em frentes relevantes para o desenvolvimento do negócio, como sustentabilidade, diversidade e inclusão, ética e compliance, tecnologia, parentalidade e direitos humanos, entre outros. Em 2023, somamos 5,89 milhões de horas de treinamento. Dentre os principais programas de desenvolvimento, destacamos:

- **Coaches de Saúde e Bem-Estar: rumo à Ambição 2030** de ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil, ampliamos as trilhas de formação para farmacêuticos e gerentes farmacêuticos em saúde e bem-estar. Além dos treinamentos recorrentes para temas como alimentação, sono, atividade física e mente, e da formação técnica permanente em aplicação de vacinas, atendimento ao cliente, dispensação de medicamentos, produtos de beleza e bem-estar e testes laboratoriais rápidos, o novo programa concentra seu foco na formação comportamental para os cuidados em saúde. Em 2023, 1.583 profissionais foram formados, impactando a jornada de autocuidado, cuidados de saúde com a equipe e a experiência do cliente na RD Saúde;
- **Nosso jeito de liderar e cuidar:** programa lançado em 2023, apresenta os princípios de liderança, aprofunda o papel do líder na evolução cultural e aborda conceitos e cases que irão inspirar e fomentar ritos e práticas da Cultura RD Saúde, que tem em um dos seus pilares o desenvolvimento contínuo da liderança. Após a etapa de sensibilização com todos os VPs, diretores e gerentes, o programa seguiu para a imersão presencial, com mais de 120 gerentes e gerentes executivos impactados nas primeiras turmas. Em 2024, a expectativa é ampliar o público também para coordenadores.

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Total de horas de treinamento (em milhões) | 4,3 | 5,8 | 5,9 |

Horas de treinamento por funcionário

87

110

106

GRI 404-3 - Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

100% dos nossos profissionais têm a possibilidade de ser avaliados por sua performance. O processo de avaliação Crescer é obrigatório e engloba as pessoas do Campus RD Saúde. Os cargos das unidades de negócio (CDs e Operações de Farmácia) são contemplados no formato de avaliação de desempenho chamado de Avaliação de Comportamentos Esperados, no qual são avaliados, também, por competências funcionais, já que essa avaliação está diretamente relacionada ao Trilhar (saiba mais na página 84 do Relatório Anual e de Sustentabilidade). O programa viabiliza a evolução profissional e a sustentação cultural, uma vez que temos uma forte expansão, abrindo cerca de 275 farmácias por ano, e sempre temos pessoas já aculturadas abrindo as novas farmácias e ampliando as oportunidades de crescimento. À medida que abrimos novas farmácias, também vamos expandindo nossa operação logística com novos CDs. Em 2023, passamos a considerar em todos os dados os modelos de gestão de desempenho. Por isso, há um incremento no percentual comparado ao histórico.

Percentual de funcionários que receberam avaliação de performance

| por categoria funcional | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Liderança executiva | 94,74% | 100,00% | 96,67% |
| Liderança média | 90,94% | 98,50% | 95,94% |
| Liderança operacional | 94,65% | 51,80% | 95,21% |
| Especialista | 76,44% | 96% | 96,80% |
| Administrativa | 71,59% | 77,38% | 93,75% |
| Operacional | 17,19% | 19,88% | 82,04% |
| Total | 24,73% | 25,57% | 84,00% |

Percentual de funcionários que receberam avaliação de performance

| por gênero | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|------|------|------|
|------------|------|------|------|

| | | | |
|----------|--------|--------|--------|
| Homens | 26,92% | 27,09% | 84,33% |
| Mulheres | 20,87% | 22,83% | 83,35% |
| Total | 24,73% | 25,57% | 84,00% |

GRI 405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados

Indivíduos dentro dos órgãos de governança em 2023

| órgão de governança | por gênero | | por faixa etária | | | por identidade autodeclarada de raça | | | |
|---------------------------|------------|--------|-------------------|--------------------|------------------|--------------------------------------|--------|---------|--------|
| | homem | mulher | abaixo de 30 anos | entre 30 e 50 anos | acima de 50 anos | amarelos | negros | brancos | pardos |
| Conselho de Administração | 72,70% | 27,30% | 0,00% | 36,40% | 63,60% | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Diretoria Estatutária | 87,50% | 12,50% | 0,00% | 37,50% | 62,50% | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Conselho Fiscal | 75,00% | 25,00% | 0,00% | 12,50% | 87,50% | 0,00% | 0,00% | 87,50% | 12,50% |
| Comitês de assessoramento | 66,70% | 33,40% | 0,00% | 25,00% | 75,00% | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |

Diversidade por categoria funcional em 2023

| categoria funcional | por gênero | | | | | por faixa etária | | |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------------------|--------------------|------------------|
| | homem cis | homem trans | mulher cis | mulher trans | não binário | abaixo de 30 anos | entre 30 e 50 anos | acima de 50 anos |
| Liderança executiva | 70,21% | 0,00% | 29,79% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 80,00% | 20,00% |
| Liderança média | 55,59% | 0,12% | 44,29% | 0,00% | 0,00% | 9,73% | 84,40% | 5,86% |
| Liderança operacional | 32,31% | 0,20% | 67,24% | 0,08% | 0,16% | 29,22% | 69,93% | 0,85% |
| Especialista | 55,50% | 0,00% | 44,25% | 0,00% | 0,24% | 20,24% | 73,41% | 6,35% |
| Administrativa | 43,08% | 0,16% | 56,48% | 0,11% | 0,16% | 50,42% | 47,69% | 1,89% |
| Operacional | 34,70% | 0,47% | 63,84% | 0,33% | 0,65% | 68,73% | 28,32% | 2,96% |
| Total | 35,76% | 0,42% | 62,95% | 0,29% | 0,57% | 64,58% | 32,53% | 2,89% |

GRI 405-2 - Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-----------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | salário-base | remuneração | salário-base | remuneração | salário-base | remuneração |
| Liderança executiva | 92,86% | 86,26% | 92,28% | 83,63% | 87,55% | 81,53% |
| Liderança média | 96,85% | 95,83% | 94,25% | 93,96% | 92,81% | 92,92% |
| Liderança operacional | 99,97% | 99,86% | 100,95% | 100,90% | 101,79% | 101,77% |
| Especialista | 72,64% | 71,74% | 76,95% | 76,20% | 73,33% | 73,69% |
| Administrativa | 79,46% | 79,49% | 78,53% | 78,50% | 76,43% | 76,43% |
| Operacional | 112,23% | 112,10% | 110,94% | 110,86% | 110,69% | 110,33% |

GRI 406-1 - Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Em 2023, foram registrados 209 casos referentes ao tema “discriminação”, dos quais 182 já foram analisados e finalizados, sendo: 77 entre procedentes e procedente parcial; 91 improcedentes; 12 não conclusivos; 2 com dados insuficientes; e 27 chamados em apuração. As providências tomadas em relação aos 182 chamados finalizados incluem: advertência escrita (17), advertência verbal (5), demissão por justa causa (10), demissão sem justa causa (37), orientação ao líder e/ou liderado (23), resposta/solicitação ao comunicante (4), transferência do local de trabalho (1), suspensão (1) e improcedência – sem ação (84). Todos os chamados sobre discriminação são apurados pelo Compliance e reportados à Comissão de Assuntos Éticos, e providências são tomadas em relação ao ofensor e também reparação à vítima. As vítimas que aceitam a reparação recebem suporte do Núcleo de Apoio ao Funcionário e esse trabalho é acompanhado pelo Compliance e reportado à liderança. O ofensor, a depender da gravidade, pode ser demitido por justa causa, sem justa causa, suspenso ou advertido.

GRI 410-1 - Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

98%, considerando 15 funcionários próprios e demais terceiros.

GRI 413-1 - Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

Acreditamos que, além do impacto positivo na sociedade decorrente de nossa atuação em saúde, nossa presença em todo o Brasil nos dá o potencial de contribuir com o desenvolvimento das comunidades com as quais nos relacionamos. Para isso, investimos em ações que promovam a saúde integral e a transformação da sociedade de maneira perene e sustentável:

- Temos uma Política de Investimento Social e Contribuições que estabelece diretrizes para investimento social, doações, contribuições e incentivos, a fim de orientar as decisões antes da doação;
 - Em 2023, criamos a Política de Utilização de Incentivos Fiscais, que visa defender, regular e implementar nossos interesses no uso dos incentivos fiscais federais, definindo os papéis e as responsabilidades de todos os envolvidos;
 - Seguimos uma estratégia fundamentada na Teoria da Mudança, que organiza pilares de atuação e diretrizes de investimento (disponível na página 72 do Relatório);
 - Em 2023, projetamos um painel de indicadores e instrumentos de acompanhamento de projetos, que nos permitirá ampliar a visibilidade do impacto dos investimentos.

Para explorar ao máximo esse potencial, estabelecemos uma estrutura de governança para garantir que as iniciativas estejam alinhadas à nossa ambição e ao nosso modelo de negócio.

Contamos com quatro vias de financiamento do Investimento Social, todas focadas em saúde: doação de recursos próprios, advindos de 1,0% do lucro líquido da Companhia no ano anterior; doações de clientes, realizadas por meio da venda de exemplares de Sorria e do Troco Solidário; doação de produtos próximos ao prazo de validade (DOA); e incentivos fiscais destinados à Lei Rouanet e à Lei do Audiovisual, à Condeca/Fumcad, ao Fundo do Idoso e à Lei de Incentivo ao Esporte.

| | |
|------|------------|
| 2021 | 32.444.834 |
| 2022 | 28.756.033 |

2023

39.831.224

GRI 413-2 - Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais

1. Ataques cibernéticos que podem comprometer as informações de saúde armazenadas eletronicamente, juntamente com os dados financeiros e pessoais dos clientes – Impacto aplicável às atividades das farmácias e do corporativo. Tem o potencial de impactar os clientes ativos, e não a comunidade como um todo. Apesar do potencial impacto, tomamos todas as medidas necessárias para reduzir riscos, conforme mencionado na página 37 do Relatório Anual e de Sustentabilidade. 2. Consumo de água – O recurso não está diretamente relacionado às principais operações no segmento de varejo. No entanto, é utilizado para consumo, higiene pessoal e limpeza em todas as nossas unidades. Por isso, consideramos que o impacto se aplica às unidades localizadas em áreas de estresse hídrico, representando risco de falta de água para a comunidade no entorno. Acompanhamos mensalmente o consumo e temos ações para evitar o desperdício, conforme a página 104 do Relatório Anual e de Sustentabilidade. 3. Rotatividade de nossas pessoas, principalmente na área de atendimento nas farmácias – O impacto se aplica aos clientes, uma vez que a rotatividade de profissionais nas farmácias pode comprometer o atendimento. Para evitar a materialização desse impacto, temos procedimentos de treinamento de novos funcionários, além de líderes capacitados para orientá-los, conforme a página 83 do Relatório Anual e de Sustentabilidade, além de todas as ações de desenvolvimento de carreira disponíveis para as nossas pessoas, de acordo com a página 84 do mesmo documento. 4. Emissões de gases de efeito estufa e outros poluentes – Aplicável às farmácias e CDs, devido principalmente à atividade de transporte de produtos, que resulta na emissão de poluentes na atmosfera, podendo impactar a comunidade no entorno dessas operações. Temos iniciativas para a redução das emissões, conforme a página 96 do Relatório Anual e de Sustentabilidade. 5. Lesões, enfermidade ou morte devido ao consumo de produtos e serviços ofertados (erros na comercialização dos produtos farmacêuticos e na prestação de serviços farmacêuticos) – Aplicável às atividades das farmácias e pode gerar um impacto nos clientes. Temos procedimentos operacionais para orientar o time das farmácias na dispensação de medicamentos e na prestação dos serviços farmacêuticos, conforme mencionado na página 67 do Relatório Anual e de Sustentabilidade. 6. Impactos sociais na cadeia de fornecedores (trabalho infantil, análogo ao escravo e exploração sexual, saúde e segurança do trabalho, práticas trabalhistas e de remuneração) – Dispomos de mais de 9 mil fornecedores. Dessa forma, os impactos sociais na cadeia têm uma probabilidade moderada. Para reduzi-la, 100%

dos fornecedores de categorias críticas passam por avaliação socioambiental, conforme mencionado na página 88 do Relatório Anual e de Sustentabilidade. 7. Falhas e interrupções nos sistemas de tecnologia – Todos os processos da RD Saúde utilizam tecnologia em alguma etapa. Dessa forma, falhas e interrupções podem ocasionar impactos no fornecimento dos serviços. Realizamos análises de vulnerabilidades que possam impactar o negócio e tomamos as medidas necessárias para evitar tais ocorrências, conforme mencionado na página 42 do Relatório Anual e de Sustentabilidade. Essas informações foram obtidas com base na análise de impactos do processo de materialidade da Companhia. O processo de materialidade envolve a consulta a diversos stakeholders, como clientes, funcionários e fornecedores, entre outros. Para definir a significância dos impactos, foi realizada uma análise de probabilidade e gravidade.

GRI 414-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

Em 2023, 1.692 novos fornecedores foram selecionados com base em critérios sociais, o que representa 100%.

GRI 414-2 - Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Em 2023, 9.531 fornecedores foram avaliados em relação aos critérios sociais. Destes, 2.120 foram identificados como causadores de impactos negativos, reais e potenciais.

Identificamos inconformidades em 176 parceiros relacionadas, principalmente, às exigências de disponibilização de exame de saúde ocupacional, uso de EPIs, pagamento de horas extras trabalhadas e exigências trabalhistas previstas em lei. Em 2023, não encerramos nenhuma relação com nossos fornecedores em decorrência de avaliações relativas a questões sociais.

GRI 415-1 - Contribuições políticas

Não realizamos contribuições políticas.

GRI 416-1 - Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços

100% dos nossos produtos de Marcas Próprias são submetidos a estudos de segurança e eficácia para lançamento.

GRI 416-2 - Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços

Foram identificados quatro casos de não conformidade em 2023. Dois deles foram com códigos voluntários (Spray Kids Bee Própolis e Soro Fisiológico Rioquímica) e os outros dois resultaram em advertências (Pomada Capilar Avenca e Soro Fisiológico LBS).

GRI 418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes

Adotamos as melhores práticas do mercado para garantir a segurança da informação por meio de frameworks como o NIST, os CIS Controls e a ISO/IEC 27001:2022, entre outros. Para reforçar nossa capacidade de detecção e resposta a incidentes, contamos com:

- Monitoramento 24x7 de eventos de segurança centralizados em um Security Operation Center (SOC);
- Monitoramento de possíveis vazamentos de dados utilizando ferramentas de DLP (Data loss prevention);
- Utilização de agentes de EDR (Endpoint detection and response) em todo o parque de estações de trabalho, servidores e containers;
- Tecnologias apoiadas no conceito de zero trust, como microssegmentação lógica de perímetros;
- Seguro cibernético para resposta em incidentes críticos;
- Sistema de Gestão de Continuidade de Negócio, compreendendo planos para a continuidade da segurança da informação em situações adversas;
- Testes periódicos para identificação de potenciais vulnerabilidades e simulações de reporte e gestão de crise cibernética.

Em caso de incidentes que acarretem o vazamento de dados, contamos com uma Política de Gestão de Incidentes de Segurança e uma Política de Comunicação de Incidentes de Segurança à ANPD e aos titulares. Assim como nos anos anteriores, em 2023 não foi registrado nenhum incidente de cibersegurança, seja a respeito de vazamento de dados ou de interrupção das operações.

