

Relatório ESG

Global Reporting Initiative

RDsaúde
por uma sociedade mais saudável.

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 18
GRI 2-11 - Presidente do mais alto órgão de governança 19
GRI 2-12 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos 20
GRI 2-13 - Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos 21
GRI 2-14 - Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade 22
GRI 2-15 - Conflitos de interesse 23
GRI 2-16 - Comunicação de preocupações cruciais 24
GRI 2-17 - Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança 25
GRI 2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança 26
GRI 2-19 - Políticas de remuneração 27
GRI 2-20 - Processo para determinação da remuneração 28
GRI 2-21 - Proporção da remuneração total anual 29
GRI 2-22 - Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável 30
GRI 2-23 - Compromissos de política 31
GRI 2-24 - Incorporação de compromissos de política 32
GRI 2-25 - Processos para reparar impactos negativos 33
GRI 2-26 - Mecanismos para aconselhamento e apresentação preocupações 34
GRI 2-27 - Conformidade com leis e regulamentos 35
GRI 2-28 - Participação em associações 36
GRI 2-29 - Abordagem para o engajamento de stakeholders 37
GRI 2-30 - Acordos de negociação coletiva 38
GRI 3-1 - Processo de definição de temas materiais 39
GRI 3-2 - Lista de temas materiais 40
GRI 3-3 - Gestão de temas materiais 41
Tópicos materiais - Econômico 42
GRI 201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído 42
GRI 201-2 - Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas 45
GRI 202-1 - Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero 46
GRI 202-2 - Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local

..... 47
GRI 203-1 - Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços 48
GRI 203-2 - Impactos econômicos indiretos significativos 49
GRI 204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais 50
GRI 205-1 - Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção 51
GRI 205-2 - Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção 52
Tópicos materiais - Meio ambiente 53
GRI 205-3 - Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas 53
GRI 301-1 - Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume 54
GRI 301-2 - Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados 55
GRI 301-3 - Produtos e suas embalagens recuperados 56
GRI 302-1 - Consumo de energia dentro da organização 57
GRI 302-2 - Consumo de energia fora da organização 59
GRI 302-3 - Intensidade energética 60
GRI 302-4 - Redução do consumo de energia 61
GRI 303-1 - Interações com a água como um recurso compartilhado 62
GRI 303-2 - Gestão de impactos relacionados ao descarte de água 63
GRI 303-3 - Captação de água 64
GRI 303-4 - Descarte de água 65
GRI 303-5 - Consumo de água 66
GRI 305-1 - Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) 67
GRI 305-2 - Emissões diretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) 69
GRI 305-3 - Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) 71
GRI 305-4 - Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) 73
GRI 305-5 - Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) 74
GRI 306-1 - Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos 75
GRI 306-2 - Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos 77
GRI 306-3, 306-4 e 306-5 - Resíduos gerados, Resíduos não destinados para disposição final e Resíduos destinados para disposição final 79
GRI 308-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais 82
GRI 308-2 - Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas 83
Tópicos materiais - Social 84
GRI 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados 84
GRI 401-2 - Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial 87
GRI 401-3 - Licença maternidade/paternidade 89
GRI 403-1 - Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 90
GRI 403-2 - Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes 91

GRI 403-3 - Serviços de saúde do trabalho 93
GRI 403-4 - Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho 94
GRI 403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho 95
GRI 403-6 - Promoção da saúde do trabalhador 96
GRI 403-7 - Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios 97
GRI 403-8 - Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 98
GRI 403-9 - Acidentes de trabalho 99
GRI 403-10 - Doenças profissionais 100
GRI 404-1 - Média de horas de capacitação por ano, por empregado 101
GRI 404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira 103
GRI 404-3 - Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira 105
GRI 405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados 107
GRI 405-2 - Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens 108
GRI 406-1 - Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas 109
GRI 410-1 - Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos 110
GRI 413-1 - Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local 111
GRI 413-2 - Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais 113
GRI 414-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais 115
GRI 414-2 - Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas 116
GRI 415-1 - Contribuições políticas 117
GRI 416-1 - Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços 118
GRI 416-2 - Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços 119
GRI 418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes 120

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 2025 contempla informações da RD Saúde (controladora), que integra os dados das operações de farmácias, centros de distribuição e escritório corporativo.

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 2025. 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 87 do documento.

GRI 2-5 - Verificação externa

As informações apresentadas no Relatório Anual e de Sustentabilidade recebem a aprovação da alta administração da RD Saúde e passam por verificação independente da DNV. A Carta de Asseguração pode ser verificada na página 104 do documento.

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

Somos a maior companhia de varejo farmacêutico do Brasil, focada no propósito de construir uma sociedade mais saudável. Nossa história recente começou em 2011, com a união da Drogasil e da Raia, duas marcas centenárias de forte reputação.
Como líderes no varejo farmacêutico brasileiro, combinamos tecnologia e atendimento humanizado para oferecer prevenção, cuidado e bem-estar, integrando nossas farmácias aos canais digitais.
Contamos com 73.379 colaboradores, incluindo 14.360 farmacêuticos. Em 2025, atendemos 51,7 milhões de clientes ativos em 3.547 farmácias distribuídas por 663 municípios em todos os estados do país. Essa estrutura é coordenada a partir do Campus RD Saúde, em São Paulo, e inclui 15 centros de distribuição e 1 hub logístico.
Nosso mais novo Centro de Distribuição, inaugurado em 2025 em Viana (ES), reúne mais de 200 profissionais que atuam ao lado de 90 robôs, em um ambiente que integra inovação, eficiência e segurança.
A automação combina robôs autônomos móveis (AMRs), que transportam estantes até as estações de separação, e robôs autônomos de manuseio de caixas (ACRs), que realizam o manuseio automatizado dos volumes.
Em 2025, avançamos na agenda climática da cadeia de valor (escopo 3). Para isso, estruturamos um programa de apoio aos nossos fornecedores diretos e marcas exclusivas com acesso subsidiando à plataforma de cálculo e consultoria para elaboração de inventários de emissões. Com isso, 78,9% dos fornecedores prioritários em emissões passaram a ter inventário de gases de efeito estufa.

GRI 2-7 - Empregados

Mais de 70 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, ampliamos em 12,68 % do 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

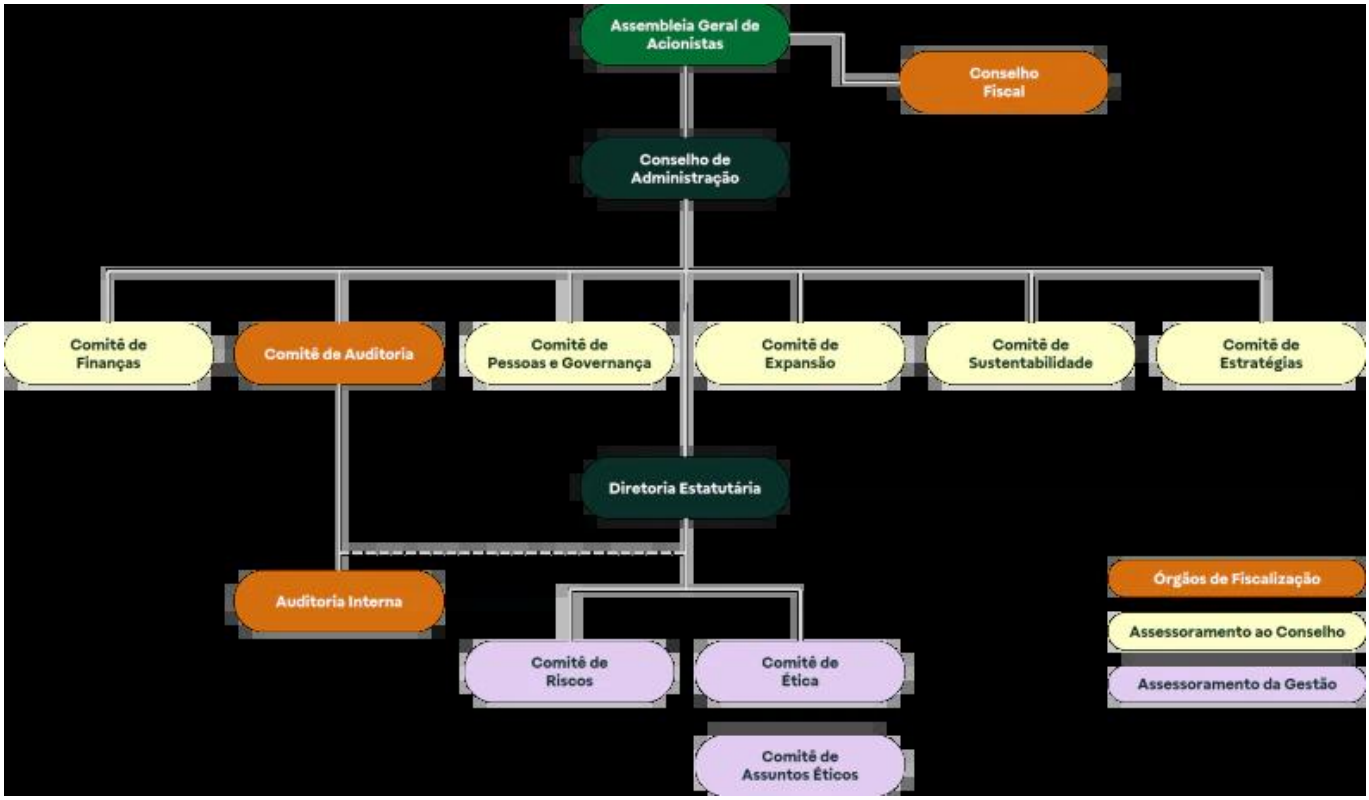
Em dezembro de 2025, contávamos com 416 estagiários e 5.300 trabalhadores terceirizados nas áreas administrativas, operacional e de suporte, como limpeza, segurança e restaurante.

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.



Comitê de Finanças

Liderado pelo conselheiro Eugênio De Zagottis e composto pelos conselheiros Marcilio D´Amico Pousada e Plínio Musseti, tem como missão assessorar em temas estratégicos para

a saúde financeira do negócio.

Conselho Fiscal

A RD Saúde possui um Conselho Fiscal instalado, a pedido dos próprios Administradores. Os membros são eleitos na Assembleia Geral Ordinária e atualmente o Conselho Fiscal é composto por 4 membros titulares e igual número de suplentes.

Os membros titulares são: Adeildo Paulino, Gilberto Lerio, Guilherme Bottrel Pereira e Paulo Sérgio Buzaid Tohmé.

Os membros suplentes são: Flávio da Silveira dos Anjos, Jayme Sanches Neto, Mário Antonio Luiz Corrêa e Vivian do Valle Souza Leão

Conselho de administração

Nosso Conselho tem 13 membros, todos titulares, dos quais 6 são independentes e 3 são mulheres. O Conselho tem como missão proteger e valorizar o patrimônio da RD Saúde, contribuindo com orientações que viabilizem a sustentabilidade do negócio, atuando como guardião da essência e cultura da empresa e dos interesses de todos os públicos de relacionamento.

Os membros são: Marcilio D'Amico Pousada(Presidente do Conselho); Antonio Carlos Pipponzi (efetivo); André Pires Oliveira Dias(efetivo); Cristiana Almeida Pipponzi(efetivo);Eugênio de Zagottis (efetivo); Paulo Sérgio Coutinho Galvão Filho (efetivo); Renato Pires Oliveira Dias (efetivo); Eliézer Silva (independente); Flávia Maria Bittencourt (independente); Marco Ambrogio Crespi Bonomi (independente); Philipp Paul Marie Povel (independente); Plínio Villares Musetti (independente) e Sylvia de Souza Leão (independente). 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).

Diretoria Estatutária

O grupo responsável pela gestão executiva e execução da estratégia é eleito pelo Conselho de Administração. Os mandatos são de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Atualmente a Diretoria é liderada pelo Diretor Presidente (CEO) e composta por vice-presidências dedicadas a temas-chave de nossa estratégia. Todos os membros da Diretoria passam por processos anuais de avaliação conduzidos por consultorias externas e pelo Comitê de Pessoas do Conselho de Administração.

Os membros da Diretoria Estatutária são: Renato Cepollina Raduan(CEO); Marcello De Zagottis (COO); Antonio Carlos Coelho (VP Financeiro e Administrativo); Bruno Wright Pipponzi (VP de Negócios de Saúde); Erika Petri(VP de Gente, Cultura e Sustentabilidade); Flávio de Moraes Correira (Diretor de Relações com Investidores); Fernando Kozel Varela (VP de Transformação Digital); Juliana Lopes Marques Paixão (VP Comercial e Marketing); Melissa Teixeira Cabral (VP de Operação de Farmácia) e João José de Barros Neto (VP de Supply Chain).

Comitê de Auditoria

Órgão de assessoramento com funcionamento permanente e natureza não estatutária. É composto por 4 membros: Pedro Augusto de Melo (líder), Marcilio Pousada (presidente do Conselho de Administração), Plínio Mussetti (independente) e Pedro Zan (especialista em contabilidade societária). Compete a este comitê, dentre outras atribuições, a análise das demonstrações financeiras e supervisão das áreas de gestão de riscos, auditoria interna, compliance, controles internos, gestão de dados e segurança cibernética.

Comitê de Estratégia

Composto pelos 13 membros do Conselho de Administração, possui a missão de desenvolver e propor políticas relativas à estratégia empresarial, aprimoramento das operações, transformação digital e transofrmação de uma empresa focada nos clientes.

Comitê de Sustentabilidade

Liderado pela conselheira Cristiana Pipponzi e composto pelos conselheiros Marcilio Pousada e Sylvia Leão, tem como função desenvolver e propor ao Conselho de Administração diretrizes, compromissos e ações ligados à agenda ambiental, social e de governança (ESG), além de supervisionar os trabalhos da Diretoria de Sustentabilidade da RD Saúde.

Comitê de Expansão

Tem o papel de assessorar a Diretoria da Companhia no desenvolvimento de políticas e esratégias de expansão nos mercados atuais e novos, na definição de localização de novas farmácias e encerramento de farmácias ativas e na organização da estratégia de captação de forma a atingir os objetivos de desenvolvimento e expansão. É liderado pelo conselheiro Antonio Carlos Pipponzi e composto pelos conselheiros Marcilio D´Amico Pousada.

Comitê de Pessoas e Governança Corporativa

Liderado pela conselheira independente Sylvia Leão, e composto pelos conselheiros Antonio Carlos Pipponzi, Macilio D´Amico Pousada, Marco Bonomi e Eugênio De Zagotis, assessora o Conselho em todos os temas relacionados ao capital humano da RD Saúde, incluindo a avaliação, indicação, sucessão e renumeração de administradores, além da estratégia geral de recursos humanos, com foco em atração e retenção de talentos.

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

A indicação de conselheiros segue o Regimento Interno do Conselho de Administração e a Política de Indicação, ambos revisados em maio de 2022. Nenhum conselheiro exerce função executiva.

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 as informações detalhadas sobre nossos comitês de assessoramento do Conselho de Administração no nosso Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025, considerando o indicador 2-9.

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

O Conselho de Administração conta com o apoio do Comitê de Sustentabilidade, que subsidia as decisões técnicas e estratégicas na agenda ESG. Composto por três conselheiros e por executivos
da companhia, o Comitê se reúne mensalmente e promove, de forma recorrente, sessões de letramento com especialistas externos, além de discussões com as equipes internas.

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

A Política de Conflito de Interesses exige que administradores e colaboradores declarem situações que possam conflitar com os interesses da companhia.

GRI 2-16 - Comunicação de preocupações cruciais

Na RD Saúde, a gestão de riscos é orientada pela Política de Gestão de Riscos, que adota como referência práticas nacionais e internacionais, como a ISO 31000, o COSO ERM, além das diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e do Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil).

A política estabelece diretrizes e responsabilidades com base no Modelo das Três Linhas de Defesa, definindo a metodologia para os processos de identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos. Esse conjunto de práticas assegura o monitoramento contínuo e o adequado controle das exposições da companhia.

Os riscos classificados com criticidade alta e muito alta são comunicados, de forma independente, ao Comitê de Riscos (por meio de reportes executivos), ao Comitê de Auditoria, ao Conselho Fiscal e ao Conselho de Administração.

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

O Conselho de Administração passa por avaliação externa conduzida por consultoria independente, que analisa sua atuação sob os aspectos de geração de valor e dinâmica de reuniões, entre outros. O resultado da avaliação é discutido com o Comitê de Pessoas e Governança Corporativa, que define planos de ação para aprimoramento contínuo. Composto por três conselheiros e por executivos da companhia, o Comitê se reúne mensalmente e promove, de forma recorrente, sessões de letramento com especialistas externos, além de discussões com as equipes internas.

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

A administração da companhia é liderada pelo Conselho de Administração, com apoio de comitês de assessoramento que contribuem para a profundidade técnica nas decisões. Esse órgão passa por avaliação externa conduzida por consultoria independente, que analisa sua atuação sob os aspectos de geração de valor e dinâmica de reuniões, entre outros.
O resultado da avaliação é discutido com o Comitê de Pessoas e Governança Corporativa, que define planos de ação para aprimoramento contínuo.

GRI 2-19 - Políticas de remuneração

Todos os colaboradores da RD Saúde são elegíveis à remuneração variável, por meio do PPR, atrelada a indicadores relacionados a:

• Metas da companhia (corporativo): financeiras, clientes, engajamento e sustentabilidade (mudanças climáticas e diversidade);

• Metas da área: específicas conforme a atividade ou função.

GRI 2-20 - Processo para determinação da remuneração

Na RD Saúde, a remuneração segue procedimentos formais e transparentes, com o objetivo de atrair, desenvolver e reter profissionais qualificados, alinhando incentivos à estratégia do negócio. Os valores são definidos com base em pesquisas de mercado conduzidas por consultorias especializadas, garantindo competitividade em relação a empresas de porte e segmento semelhantes. Todas as alterações são aprovadas pela Diretoria.
O Comitê Administrativo é responsável pela aprovação do orçamento anual e, quando necessário, de recursos adicionais. As opiniões e direcionamentos dos stakeholders são incorporados diretamente via aprovação orçamentária anual. No Conselho de Administração, a remuneração é composta por honorários fixos mensais, iguais entre os membros, exceto para a Presidência, que possui responsabilidades adicionais. A Diretoria Estatutária recebe honorários fixos, benefícios e remuneração variável, incluindo bônus, ações e incentivos atrelados a metas de curto, médio e longo prazos.

GRI 2-21 - Proporção da remuneração total anual

A razão entre a maior remuneração individual sobre a mediana da remuneração individual dos empregados que contribuíram/permaneceram ao longo do exercício de 2025 foi de 212,52 vezes. O cálculo contempla a remuneração total individual dos empregados da RD Saúde, excluindo aprendizes, estagiários, conselheiros e estatutários. A remuneração é composta pelos elementos fixos e variáveis (salário fixo, 13º salário, férias, PPR – programa de participação nos resultados e Vested do incentivo de longo prazo).

GRI 2-22 - Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

“A escolha de lideranças formadas dentro da própria organização preserva elementos centrais da nossa trajetória: a cultura, o propósito que orienta nossas decisões, a clareza estratégica e a convicção de que sustentabilidade não é uma agenda paralela, mas parte integrante da forma como construímos perenidade e competitividade.” – Marcilio Pousada (Presidente do Consleho de Administração)

“Ao longo desse percurso, mantivemos com clareza uma convicção central: a sustentabilidade segue como parte da nossa visão de longo prazo. Ela orienta a forma como crescemos, geramos impacto e fortalecemos uma empresa perene. É essa perspectiva que sustenta nossas decisões e reforça nosso compromisso de gerar valor para as pessoas, para o negócio e para o planeta.” – Renato Raduan (CEO)

Acesse o Relatório de Sustentabilidade 2025 para acompanhar as mensagens completas do Conselho de Administração e do CEO, disponíveis nas páginas 3 a 6.

GRI 2-23 - Compromissos de política

A RD Saúde formaliza seu compromisso com a conduta empresarial responsável por meio do Código da Gente e de políticas complementares, como a Política de Direitos Humanos e a Política de Conflito de Interesses.

Esses compromissos se fundamentam em referências nacionais e internacionais contra a corrupção, além de legislações correlatas. As diretrizes preveem explicitamente o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, a aplicação do princípio da precaução e a realização de devida diligência.

GRI 2-24 - Incorporação de compromissos de política

Na RD Saúde, a integridade orienta decisões em todos os níveis, do balcão à alta liderança. O Programa de Integridade é supervisionado pelo Conselho de Administração, por meio do Comitê de Auditoria, e tem como principal referência o Código da Gente, que define diretrizes para colaboradores e parceiros.

Em 2025, 21.899 colaboradores concluíram o curso sobre o Código da Gente na plataforma da Universidade RD Saúde, o equivalente a 32% do headcount médio anual da companhia.

Os padrões éticos também se aplicam aos parceiros de negócio. Para serem homologados, fornecedores devem aderir ao Código de Ética e Conduta de Fornecedores e às políticas anticorrupção.

GRI 2-25 - Processos para reparar impactos negativos

A RD Saúde formaliza seu compromisso com a conduta empresarial responsável por meio do Código da Gente e de políticas complementares, como a Política de Direitos Humanos e a Política de Conflito de Interesses.

Esses compromissos se fundamentam em referências nacionais e internacionais contra a corrupção, além de legislações correlatas. As diretrizes preveem explicitamente o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, a aplicação do princípio da precaução e a realização de devida diligência.

Na RD Saúde, a integridade orienta decisões em todos os níveis, do balcão à alta liderança. O Programa de Integridade é supervisionado pelo Conselho de Administração, por meio do Comitê de Auditoria, e tem como principal referência o Código da Gente, que define diretrizes para colaboradores e parceiros.

Os padrões éticos também se aplicam aos parceiros de negócio. Para serem homologados, fornecedores devem aderir ao Código de Ética e Conduta de Fornecedores e às políticas anticorrupção.

Em casos de violação de direitos humanos ou leis trabalhistas, aplicamos sanções contratuais, incluindo bloqueio comercial. Em 2025, não houve registros desse tipo na cadeia de valor.

GRI 2-26 - Mecanismos para aconselhamento e apresentação preocupações

O Canal Conversa Ética funciona 24 horas por dia, sendo operado por empresa externa e independente, garantindo o sigilo, o correto encaminhamento dos registros e a não retaliação ao denunciante. Pode ser utilizado por colaboradores, ex-colaboradores, clientes, fornecedores e demais públicos. As denúncias podem ser anônimas ou identificadas.
Casos gerais — como dúvidas, solicitações ou sugestões — são direcionados às lideranças responsáveis. Os casos sensíveis, como assédio, discriminação, corrupção ou conflitos de interesses, são apurados pela área de Ética e Compliance e analisados pela Comissão de Assuntos Éticos (CAE), composta por diretores.
O canal é regulado pela Política do Canal Conversa Ética, que prevê um fluxo para denúncias envolvendo gestores ou membros da alta administração, garantindo que o denunciado não participe da apuração ou da definição de eventuais medidas.

GRI 2-27 - Conformidade com leis e regulamentos

Em 2025, não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, entendidos como aqueles que possam impactar a capacidade financeira, operacional, administrativa ou comercial da companhia.

GRI 2-28 - Participação em associações

A RD Saúde participa ativamente de coalizões, movimentos empresariais e compromissos voluntários que aceleram a agenda de sustentabilidade, alinhando sua atuação às melhores práticas globais em direitos humanos, diversidade e inclusão, trabalho, meio ambiente e impacto social.

Conheça as nossas afiliações:



GRI 2-29 - Abordagem para o engajamento de stakeholders

Para cumprir a Ambição 2030, a RD Saúde direciona recursos para os temas que geram mais valor, com base no modelo de dupla materialidade, revisado em 2024 com participação dos stakeholders e mantido neste ciclo.

A matriz de materialidade orienta a seleção de indicadores e conteúdo do relatório. A cada dois

anos, os temas são revisados para manter a estratégia alinhada aos desafios reais e às necessidades de saúde da população. A definição dos temas prioritários da RD Saúde resultou de escuta ativa, orientada pela Política de Engajamento de Stakeholders.

GRI 2-30 - Acordos de negociação coletiva

A RD Saúde assegura que 100% dos colaboradores estejam cobertos por acordos ou convenções coletivas, respeitando a liberdade sindical e a negociação coletiva como base das relações de trabalho.
As convenções coletivas garantem direitos e representatividade aos profissionais, por meio de mais de 300 sindicatos em todo o país.

GRI 3-1 - Processo de definição de temas materiais

A definição dos temas prioritários da RD Saúde resultou de escuta ativa, orientada pela Política de Engajamento de Stakeholders, atualizada em 2024. O processo envolveu 14 grupos, entre colaboradores, clientes, fornecedores, ONGs, conselheiros, executivos e comunidades.

Também realizamos análise de mercado com base em índices globais como o MSCI ESG Ratings, além dos padrões do SASB para o varejo farmacêutico.

Os dados técnicos foram cruzados com pesquisas e entrevistas com clientes, colaboradores, investidores, fornecedores e parceiros comunitários, e o resultado foi validado pela alta liderança.

Ao final, definimos 12 temas materiais que orientam a gestão e o conteúdo deste relatório.

A tabela a seguir mostra a relação desses temas com os pilares Pessoas + Saudáveis, Negócios + Saudáveis e Planeta + Saudável, sendo cinco deles transversais. Também associa cada tema a impactos específicos, indicadores GRI e SASB, e aos ODS da ONU.

GRI 3-2 - Lista de temas materiais

Matriz de materialidade

Pilar	Tema Material
Pessoas + Saudáveis	Experiência do cliente
Pessoas + Saudáveis	Clientes saudáveis
Pessoas + Saudáveis	Saúde integral e segurança de colaboradores
Negócios + Saudáveis	Diversidade e inclusão
Negócios + Saudáveis	Direitos Humanos
Planeta + Saudável	Ações pelo clima (energia e emissões)
Planeta + Saudável	Inovação de produtos e serviços

GRI 3-3 - Gestão de temas materiais

Consulte aqui informações detalhadas sobre nossos 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

Na RD Saúde, a gestão de riscos é orientada pela Política de Gestão de Riscos, que adota como referência práticas nacionais e internacionais, como a ISO 31000, o COSO ERM, além das diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e do Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil).

A política estabelece diretrizes e responsabilidades com base no Modelo das Três Linhas de Defesa, definindo a metodologia para os processos de identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos. Esse conjunto de práticas assegura o monitoramento contínuo e o adequado controle das exposições da companhia.

Os riscos classificados com criticidade alta e muito alta são comunicados, de forma independente, ao Comitê de Riscos (por meio de reportes executivos), ao Comitê de Auditoria, ao Conselho Fiscal e ao Conselho de Administração.

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

A política de remuneração segue a legislação vigente. O menor salário equivale a 1,0 vez o salário mínimo (R$ 1.518,00), aplicado igualmente a homens e mulheres, sem distinção de gênero. Os salários são definidos pelo mínimo legal ou pisos das convenções coletivas. Para terceiros, a proporção também é 1,0 para ambos os gêneros.

Ano	Menor salário praticado	Proporção em relação ao salário mínimo brasileiro
2022	1.604,00	1,32
2023	1.412,00	1,07
2024	1.412,00	1,00
2025	1.518,00	1,00

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

Em 2025, 100% dos membros da alta liderança foram contratados na comunidade local, considerada como todo o território nacional, dada a atuação da companhia em todo o país.

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

Desenvolvimento de um negócio social próprio, o Farol Saúde Integrativa, criado para testar soluções inovadoras e ampliar o acesso a modelos de cuidado mais integrados e preventivos.

Saiba mais sobre nosso portfólio completo de iniciativas no Relatório de Investimento Social Privado.

GRI 203-2 - Impactos econômicos indiretos significativos

A atuação da RD Saúde é guiada pela Teoria da Mudança, ferramenta de planejamento que conecta nossa estratégia de negócios e recursos às necessidades reais das comunidades. Ela se sustenta sob três pilares, desenhados para maximizar o alcance e a profundidade do cuidado: promover hábitos saudáveis e acesso à saúde, contribuir para a saúde ambiental, e fortalecer políticas públicas e o ecossistema da saúde.

Saiba mais sobre nosso portfólio completo de iniciativas no Relatório de Investimento Social Privado.

GRI 204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais

Em 2025, 99,93% do orçamento de compras da companhia foi destinado a fornecedores locais. São considerados locais todos os parceiros com atuação nacional.

	Proporção
2024	99,09%
2025	99,93%

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

No período de relato, 100% das operações foram avaliadas quanto a vulnerabilidades éticas.

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

Em 2025, todos os 73.379 colaboradores (100%) foram comunicados sobre políticas anticorrupção. Não houve comunicação formal ao Conselho de Administração, Diretoria Estatutária ou comitês. O montante de 17.398 colaboradores (24%) concluíram ao menos um curso da trilha de "Ética e Compliance" (Código da Gente; Relações com órgãos públicos; Anticorrupção e Antifraude; e Conflitos de interesses).

Capacitação e treinamento em combate à corrupção

Região	Colaboradores treinados	Taxa
Norte	768	28,06%
Nordeste	2.533	23,92%
Centro-Oeste	1.872	23,09%
Sudeste	10.368	23,47%
Sul	1.857	23,91%
Total	**17.398**	**23,71%**

Categoria funcional	Colaboradores treinados	Taxa
Liderança executiva	–	–
Operacional	16.858	25,38%
Liderança operacional	271	7,34%
Administrativa	258	13,54%
Liderança média	8	0,98%
Especialista	3	0,66%
Total	**17.398**	**23,71%**

Tópicos materiais - Meio ambiente

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

Em 2025, não houve casos confirmados de corrupção.

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

Embora o varejo farmacêutico não seja intensivo em água, a RD Saúde trata esse recurso como essencial para a continuidade do negócio e o bem-estar das comunidades. O uso é focado em higiene e limpeza, com monitoramento rigoroso.
Em 2025, o maior volume de abastecimento foi fornecido por companhias de saneamento (96,80%), complementado por poços artesianos em alguns centros de distribuição (2,74%), pontualmente por caminhões-pipa (0,46%), e captação de água pluvial no campus (inferior a 0,01%).

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

Com o desafio de reduzir os resíduos descartados no meio ambiente, a RD Saúde conectou o programa Descarte Consciente
a produtos das suas marcas exclusivas – Natz e Needs Natos. Passamos a usar os resíduos de papel coletados nas farmácias
(caixas e bulas de medicamentos) como matéria-prima das embalagens.
Em 2025, expandimos esse projeto para o Rio Grande do Sul, replicando o modelo já consolidado no estado de São Paulo.
Apenas no ano de reporte, coletamos e reciclamos 11,57 toneladas de papel, que se transformaram em novos cartuchos 100% reciclados para 71 produtos.

GRI 301-3 - Produtos e suas embalagens recuperados

Com o programa Descarte Consciente presente em 100% das nossas farmácias, tivemos um volume recorde na coleta de medicamentos fora do prazo de validade ou em desuso: foram 534 toneladas apenas em 2025, um aumento de 24% em relação ao ano anterior. Esse resultado é fruto de um trabalho de conscientização dos clientes e engajamento das equipes da operação.

Também avançamos no engajamento do cliente com o projeto de logística reversa em parceria com a Ecoloop, presente em nove farmácias da cidade de São Paulo. A ação coletou mais de 1,5 milhão de embalagens, destinou corretamente mais de 23 toneladas de resíduos e mobilizou 7.927 pessoas (clientes e não clientes): 95% do público participante considerou a farmácia um local adequado para a coleta de material para reciclagem.

GRI 302-1 - Consumo de energia dentro da organização

Consumo de energia dentro da organização (GJ)[1]

		2023[2]	2024[2]	2025
Fontes não renováveis				
Combustíveis	GLP	166,88	179,79	196,39
Combustíveis	Querosene	10.419,16	11.272,51	9.183,31
Combustíveis	GNV	0,00	0,00	2.309,53
Combustíveis	*Diesel*[3]	77.193,69	130.434,31	135.042,27
Energia elétrica	Eletricidade (concessionária)	368.740,19	0,00	0,00
Total		**456.519,92**	**141.886,61**	**146.731,50**
Fontes renováveis				
Combustíveis	Biodiesel[4]	8.575,57	17.702,24	19.421,60
Energia elétrica	Eletricidade (mercado livre e geração distribuída)	381.602,11	519.362,89	635.879,45
Energia elétrica	Eletricidade (I-REC)[5]	0,00	349.209,19	409.628,05
Total		**390.177,68**	**886.274,32**	**1.064.929,10**
Energia vendida[6]		534,83	0,00	0,00
Total		**846.162,77**	**1.028.160,93**	**1.211.660,61**

[1]Foram utilizados os seguintes fatores de conversão para GJ: GLP (0,0461 GJ/kg), eletricidade (0,0036 GJ/kWh), querosene (0,035 GJ/L), diesel (0,0386 GJ/L), biodiesel (0,0330 GJ/L) e GNV (0,039 GJ/m³).

[2]Os dados históricos foram atualizados para refletir melhorias na metodologia de consolidação e na forma de apresentação. GRI 2-4

[3]Desde 2025, a frota própria da companhia passou a contar com alguns caminhões movidos a GNV.

[4]O cálculo do volume de biodiesel considerou o percentual médio anual de mistura de biodiesel ao diesel, conforme o Programa Brasileiro GHG Protocol: 11,5% em 2023, 13,7% em 2024 e 14,4% em 2025.

[5]Desde 2024, a companhia adquire I-RECs para compensar o consumo de energia elétrica das operações ainda atendidas por concessionárias.

[6]Venda de energia elétrica adquirida no mercado livre e não consumida pela companhia.

GRI 302-2 - Consumo de energia fora da organização

A RD Saúde não faz o controle do consumo de energia fora da organização.

GRI 302-3 - Intensidade energética

Intensidade energética

	2023[1]	2024[1]	2025
Consumo total de energia (GJ)[2]	846.162,77	1.028.160,93	1.211.660,61
Área construída (m²)[3]	1.053.600,99	1.184.976,42	1.317.710,74
Intensidade energética (GJ/m²)	0,80	0,87	0,92

[1] Os dados históricos foram atualizados para refletir melhorias na metodologia de consolidação e na forma de apresentação. GRI 2-4

[2] Inclui o consumo total de energia da organização, considerando combustíveis e energia elétrica, renováveis e não renováveis.

[3] Área total construída das farmácias, centros de distribuição e campus.

GRI 302-4 - Redução do consumo de energia

No ciclo de 2025, não registramos redução do consumo de energia.

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 áreas1	Áreas de estresse hídrico2
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 hidrico com base na avaliação realizada em 2023.

Consumo de água em megalitros – Água de superfície

2021		2022		2023	
Todas as áreas	Áreas de estresse hídrico1	Todas as áreas	Áreas de estresse hídrico	Todas as áreas2	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 faia etária	2021		2022		2023	
	número	taxa	número	taxa	número	taxa
Abaio 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 faia 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 faia etária	2021		2022		2023	
	número	taxa	número	taxa	número	taxa
Abaio 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 faia 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 orientálos, 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 socias, 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 24×7 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.