



Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022

RD Gente, Saúde e Bem-estar.
RaiaDrogasil S.A.

SUMÁRIO

BOAS-VINDAS

SOBRE ESTE RELATÓRIO

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

MENSAGEM DO CEO

MATERIALIDADE NA RD

Engajamento de *stakeholders*

Temas materiais

NOSSA IDENTIDADE

Quem somos

Crença, propósito e valores

NOSSA ESTRATÉGIA

Estratégia 2025

Compromisso com a sustentabilidade

Nosso ecossistema

Nosso desempenho

Modelo de negócios

Ativos intangíveis

03

04

05

07

10

11

12

14

15

21

24

25

30

33

33

38

39

BOAS PRÁTICAS

Governança corporativa

Integridade na RD

Gestão de riscos

PESSOAS + SAUDÁVEIS

Saúde da nossa gente

Cuidado com nossos clientes

Impacto social

NEGÓCIOS + SAUDÁVEIS

Diversidade, equidade e inclusão

Desenvolvimento de carreiras

Governança de fornecedores

PLANETA + SAUDÁVEL

Ações pelo clima

Gestão de resíduos e fomento à economia circular

Pegada hídrica

PRINCIPAIS INDICADORES

ANEXOS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI E SASB

40

41

47

55

59

61

69

73

79

81

84

91

94

96

100

106

107

109

118

BOAS-VINDAS

Seja bem-vindo (a) ao nosso **Relatório Anual e de Sustentabilidade**, uma oportunidade de sermos transparentes quanto ao nosso desempenho e compartilharmos com nossos públicos os nossos resultados. Neste relato compartilhamos os desafios e as conquistas de 2022 relacionados aos nossos negócios nas três unidades operacionais relevantes – Farmácias, Centros de Distribuição e Matriz – e informamos como estamos evoluindo para oferecer soluções integradas de saúde e bem-estar aos clientes da RD.

Nessa trajetória, passamos a acreditar que **Todo Cuidado Conta** se quisermos ser, até 2030, o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil.

Entendemos que os produtos e serviços da RD podem colaborar para uma economia regenerativa, mais circular e orientada à saúde e ao bem-estar. E nosso maior desejo é integrar o futuro do negócio aos desafios da humanidade.

O relatório de 2022 dá continuidade a um ciclo de reporte periódico dos avanços nos compromissos que assumimos publicamente em 2021. É gratificante compartilhar com você a nossa jornada de negócios e sustentabilidade. Temos muito o que contar sobre o ano de 2022.

Venha conosco e boa leitura!



SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

Pelo sétimo ano consecutivo, apresentamos o **Relatório Anual e de Sustentabilidade**. Este material relata avanços na agenda ESG (Environmental, Social and Governance), alinhados ao propósito de estarmos juntos por uma sociedade mais saudável, bem como as principais iniciativas voltadas à concretização da Ambição 2030 – de nos tornar o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil – além de destaques operacionais, desafios e resultados de nossos negócios.

Em sintonia com as melhores práticas, esta publicação foi elaborada em conformidade com as Normas GRI (2021), os princípios da Estrutura Internacional para Relato Integrado (IIRC), proposta pela Value Reporting Foundation, e as recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações

Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD). Além disso, integra pela primeira vez indicadores do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (SASB) para o setor de varejo farmacêutico. Os dados de desempenho são correlacionados, ainda, com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).

Especificamente os dados financeiros seguem as práticas contábeis adotadas no Brasil, que compreendem as normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), as Normas Brasileiras de Contabilidade Técnica – Geral (NBC TG) – e os pronunciamentos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC). Também estão em conformidade com as normas internacionais de contabilidade

(International Financial Reporting Standards – IFRS), emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB). As informações apresentadas neste relatório receberam a anuência da alta administração da RD e passaram por verificação independente da KPMG. O conteúdo cobre o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022, com dados relacionados à sede em São Paulo, à rede de farmácias com as bandeiras Droga Raia e Drogasil e os Centros de Distribuição (CDs). Exceções são indicadas ao longo do texto ou em notas de rodapé. Diferentemente das Demonstrações Financeiras referentes ao ano fiscal de 2022, publicadas em 7 de março de 2023, os dados referentes às controladas (100%) Cuco Health, Manipulaê, Amplimed, 4bio, RD Ads e

Eloopz, Healthbit, Safepill e Vitat foram publicados em 2023, em materiais específicos com informações ESG, que podem ser acessados [aqui](#).

O conteúdo foi definido a partir do processo de materialidade, detalhado na página 10, de entrevistas em profundidade com conselheiros, diretores e demais executivos ligados à nossa estratégia, e de informações levantadas por diferentes áreas do time, com apoio de consultoria externa. **Para esclarecimento de dúvidas e/ou envio de sugestões, entre em contato pelo e-mail:** sustentabilidade@rd.com.br

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

O Brasil enfrentou muitos desafios em 2022, principalmente um cenário socioeconômico de restrições para milhões de brasileiros com desemprego, inflação elevada e juros altos, grande parte ainda em decorrência da pandemia, que segue controlada com a vacinação. Fazemos parte de um setor resiliente, possuímos uma governança estruturada e contamos com um time comprometido com a nossa estratégia de nos tornar uma empresa de promoção de saúde e com alta capacidade de execução. Dessa forma, conseguimos passar por crises econômicas sem grandes impactos e de maneira segura, garantindo resultados robustos para o negócio e

criação de valor consistente para nossos *stakeholders*, especialmente para nossos clientes, que são nossa razão de existir.

Em 2022, avançamos na nossa Ambição 2030 de ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil e avanços importantes foram conquistados. Estamos olhando para o futuro com muito otimismo, mantendo as pessoas no centro de nossa estratégia para construir um novo conceito de farmácia e uma plataforma de saúde inovadora que promova saúde integral em todas as suas dimensões: física, mental, espiritual, social e ambiental.

Nos próximos anos vamos seguir

investindo no fortalecimento do nosso ecossistema de saúde, desenvolvendo produtos internamente e também construindo parcerias com *startups* inovadoras para criar soluções de coordenação de cuidado e de mudanças de hábitos na vida das pessoas. Ampliamos, portanto, nosso papel de uma rede de farmácias passando a atuar como um hub de saúde integral.

Diante desse novo contexto estratégico, aprofundamos a discussão sobre nossa cultura, valores e competências necessários para o próximo ciclo de crescimento. Reafirmamos nosso

propósito de estarmos juntos por uma sociedade mais saudável, e identificamos 3 pilares norteadores do nosso jeito de ser: I) cuidar de gente; II) executar com foco e III) construir o futuro.

Possuímos um Conselho atuante, comprometido com a perenidade da RD, sendo guardião da Cultura, da Estratégia de longo prazo e da nossa Ambição 2030 de Sustentabilidade. Com

Antônio Carlos Pipponzi
Presidente do Conselho de Administração

comitês participativos, pautas integradas ao planejamento estratégico e disciplina no cumprimento dos ritos e processos, entendemos que nosso modelo de governança deve estar em constante evolução, para seguir contribuindo para criação de valor de longo prazo da RD.

Por isso, durante o período mais recente da nossa jornada, compreendemos que era necessário ampliar as competências do Conselho, agregando conhecimentos que ainda não tínhamos. Ampliamos o número de conselheiros de 9 para 11, agregando expertises em tecnologia, modelo de negócio de plataforma, saúde e pessoas, áreas em que estamos evoluindo com grande velocidade.

Desejamos que a Companhia possa contar com uma governança ainda mais plural e estamos conscientes de que precisamos avançar nessa direção. Por isso, em 2023 realizamos um censo com os membros de todos os órgãos de governança da RD no intuito de obter outros dados sobre diversidade. Atualmente, o conselho conta com três mulheres e membros com idades entre 40 e 70 anos.

Temos grandes desafios pela frente na agenda ESG. Definimos e divulgamos publicamente 35 compromissos, distribuídos e organizados dentro de oito objetivos estratégicos de impacto, voltados para a saúde das pessoas, dos negócios e do planeta. A definição de projetos de descarbonização e emissões de gases de efeito estufa, principalmente no Escopo 3, que envolve a forma como mobilizamos e engajamos nossa cadeia de suprimentos, é um exemplo de iniciativa ao mesmo tempo essencial para sociedade e extremamente desafiadora para a Companhia.

Pelo 2º ano consecutivo, integramos nossas metas ESG aos indicadores que balizam a remuneração variável de nossos executivos, trazendo oportunidades para além da mitigação de riscos e redução de impactos, pois contribuem de fato com a execução da nossa Estratégia 2025. Conscientes de que metas precisam ser revisitadas, em 2023 o Comitê de Sustentabilidade atuará nessa revisão tendo como base os aprendizados dos dois primeiros anos e o cenário atual da Companhia.

Também consideramos importante mencionar o papel estratégico desempenhado pelo Comitê de Sustentabilidade para definição, engajamento e cumprimento das metas. Nos últimos três anos de avaliação dos comitês, o de sustentabilidade está entre aqueles com melhor performance e, em 2022, atingiu nível máximo de excelência, demonstrando como esse órgão de governança tem sido percebido como ferramenta imprescindível em nossa jornada sustentável.

Acreditamos que as empresas têm um papel determinante no desenvolvimento de negócios que enderecem os principais desafios da sociedade, como o aquecimento global e redução de desigualdades sociais. E é com um olhar para construção do futuro, que o convidamos a ler este relatório.

Seguiremos investindo nas pessoas da RD e no entendimento das necessidades dos nossos clientes. Nosso objetivo é criar valor para nossos *stakeholders* por meio de soluções que promovam uma sociedade mais saudável para todos. A saúde das pessoas, dos negócios e do planeta depende de cada um de nós.

Boa leitura!

MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22



Marcilio Pousada
CEO

Caro leitor,

A publicação do relatório é um momento importante para a RD, pois é nossa grande oportunidade de compartilhar as conquistas obtidas e os desafios enfrentados. Nas páginas a seguir, você encontra iniciativas e projetos que vão lhe permitir acompanhar e compreender a nossa jornada. Primeiro gostaria de compartilhar a minha alegria em dizer que foi um excelente ano para a RD.

Em 2022, crescemos 20,9% em receita e 8,3% em número de farmácias, mantendo a trajetória de expansão e cumprindo a meta de abrir 260 novas unidades por ano, o que nos faz estar em todos os Estados brasileiros. São mais de 2,6 mil unidades em 540 municípios.

Além da abertura de novas farmácias, a digitalização da jornada do cliente tem contribuído de forma significativa para o

crescimento total da RD, pois o cliente digital é mais fiel e frequente. Atualmente, de todos os investimentos que estamos realizando, cerca de 40% está direcionado para a expansão da rede, 20% para a manutenção das farmácias e 40% para tecnologia e infraestrutura, que vai nos posicionar em patamares muito mais elevados dentro do varejo farmacêutico. Essa distribuição dos investimentos sinaliza a relevância que estamos atribuindo à transformação digital.

Em relação à cadeia de abastecimento, apesar do setor farmacêutico registrar um ano mais difícil devido à falta de alguns produtos no mercado – ainda reflexo da pandemia no exterior, principalmente na China, a RD conseguiu passar por esse momento sem grandes preocupações porque atuamos com estoque e distribuição própria em quase 80% das nossas farmácias, permitindo manter a reposição de produtos em dia. Ao todo, são 11 centros de distribuição (CDs) estrategicamente posicionados nas regiões onde atuamos para abastecimento diário das farmácias, e teremos mais 3 CDs inaugurados em 2023.

A abertura de novos Centros de Distribuição, reflexo da interiorização do negócio, vem ocorrendo justamente para atendermos melhor aos clientes em todas as localidades com farmácias Droga Raia e Drogasil. A partir de 2023, o novo CD do Mato Grosso atuará em conjunto com o de Goiânia para atender à região Centro-Oeste e parte da demanda do Norte. O novo CD no Pará irá cobrir exclusivamente a região Norte.

Em Manaus, inauguraremos um CD menor para atender a cidade. Este Centro de Distribuição pode ser um novo modelo que provavelmente utilizaremos em outras capitais do País no futuro.

Levando em consideração fatores externos e sanitários que poderiam impactar a RD, tivemos picos isolados de Covid-19 ao longo do ano, mas bem menos relevantes do que em 2021 e de menor impacto no negócio. Nossa atuação manteve-se voltada aos clientes, que continuaram se dirigindo às farmácias para testagem. No ano, realizamos 1,4 milhão de testes de Covid em nossas farmácias e vendemos outros 3,8 milhões de autotestes.

De maneira geral, a farmácia vem se aproximando do cliente e seguindo a tendência de sua valorização como agente promotor da saúde. A pandemia de Covid-19 reforçou esse papel e trouxe mudanças importantes no comportamento das pessoas, que passaram a buscar a farmácia não apenas para comprar um medicamento, mas para realizar um serviço.

Mesmo antes de todo esse movimento que foi fortalecido pela pandemia, a RD vinha caminhando para transformar as suas farmácias em promotoras de saúde e bem-estar. Apoiados nessa crença e convictos de que o crescimento do negócio é diretamente proporcional à saúde dos clientes, desenvolvemos a Estratégia 2025 estruturada sobre três pilares que nos levam ao propósito da RD: Juntos por uma sociedade mais saudável.

O primeiro pilar é a Nova Farmácia, humanizada e digital ao mesmo tempo. De um lado, estamos transformando nossas farmácias em espaços de saúde, com orientação farmacêutica e serviços que vão desde uma simples aplicação

de injetável até testes laboratoriais remotos, como hemoglobina glicada e perfil lipídico. De outro, investimos na multicanalidade, oferecendo aos clientes a possibilidade de interagir e comprar com eficiência em diversos canais digitais. E, por isso, temos preocupação em reduzir o tempo de entrega nas grandes capitais.

O segundo pilar da nossa estratégia é o *marketplace* nos canais digitais da Droga Raia e Drogasil, que diversifica o sortimento de produtos relacionados à saúde e contribui para aumentar o engajamento do cliente. Nossa venda por canais digitais atingiu R\$ 3,2 bilhões em 2022, um crescimento de 52,7%. Não há dúvidas de que o *marketplace* será uma poderosa ferramenta para complementar o sortimento oferecido aos clientes, participando com mais intensidade na sua jornada de saúde.

A plataforma de saúde, liderada pela Vitat, surge como terceiro pilar de uma estratégia que busca promover a saúde do cliente em diversas frentes. Nesta estratégia, iremos conectar produtos, serviços e soluções

por meio de jornadas de engajamento em saúde. Avançamos muito, mas sabemos que ainda temos muito a evoluir. Por isso, vamos seguir aprimorando os recursos da plataforma e desenvolvendo novas habilidades para lidar com um experimento que vai mudar radicalmente os hábitos de vida das pessoas, tornando-as cada vez mais saudáveis.

Outro ponto super importante é como estamos evoluindo na agenda ESG. Uma vez elaborada a Estratégia 2025, percebemos que ainda faltava clareza em relação a este tema, uma pauta contemporânea e extremamente relevante não apenas para a RD, mas para todas as organizações.

Quando começamos a nos debruçar mais sobre o tema, notamos que muitas das nossas práticas já estavam alinhadas à agenda ESG, mas precisávamos estruturar iniciativas, projetos e metas. Foi assim que criamos a Ambição 2030, desdobrada em três pilares: Pessoas + Saudáveis, Negócios + Saudáveis e Planeta + Saudável, que reúnem oito

objetivos estratégicos e compromissos concretos com a sustentabilidade, alinhados com a estratégia de negócios.

A jornada trilhada até este momento rendeu frutos, como a entrada, em 2021, para o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), que reconhece o comprometimento de várias organizações listadas na Bolsa de Valores com a sustentabilidade. Em 2022, nos mantivemos no ISE e evoluímos no desempenho, uma conquista que nos fortalece e nos dá a certeza de que estamos no caminho certo da nossa ambição de sustentabilidade: ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil.

Desde 2019 a RD é signatária do Pacto Global da ONU e segue mobilizada em torno dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Para avançar na pauta ambiental, estamos investindo em ações que sejam sustentáveis para as pessoas, o planeta e a Companhia. A RD foi pioneira na adoção de um programa de destinação final de medicamentos vencidos ou fora de uso e se tornou referência no tema. Em 2022, atingimos o marco de 100% das farmácias com coletor do Programa Descarte Consciente e investimos no maior engajamento dos nossos times e clientes no programa, resultando na coleta de 192 toneladas de materiais, um crescimento de 40% frente ao ano anterior.

Na frente de clima, preocupados com a nossa pegada de carbono e motivados a reduzir as emissões de gases de efeito estufa, evoluímos com o inventário e passamos a estimular o engajamento de parceiros para divulgação de suas emissões por meio do CDP *Supply Chain*. Reflexo dos avanços em que tivemos nessa pauta, em 2022, nossa nota no questionário de Mudanças Climáticas do CDP evoluiu de C para B.

Iniciamos em 2014 a implantação de energia renovável nas farmácias da RD e fechamos o ano de 2022 com 45% das unidades abastecidas por fontes de energia elétrica renováveis, tais como biomassa, fotovoltaica e pequenas centrais hidrelétricas. Além disso, começamos a utilizar caminhões elétricos em nossa frota, mais uma iniciativa alinhada à agenda ESG.

Por fim, reafirmamos que nossa grande fortaleza são as pessoas: mais de 53 mil funcionários(as), um time diverso e com a cara do Brasil em todas as suas dimensões – raça, idade, orientação sexual, gênero e pessoas com deficiência. Em 2022, avançamos a jornada rumo à uma maior equidade de gênero. Contamos

com 68,9% de mulheres em cargos de liderança operacional, 44,1% em cargos de liderança média e 29,3% em cargos de liderança executiva, superando as metas para o ano.

Para contribuir com o processo de mobilização, engajamento e reflexão das lideranças para a evolução da Cultura de Diversidade e Inclusão, criamos o Dia D, direcionado para as lideranças de farmácias, CDs e corporativo. Essa preparação de líderes é importante para que possam saber, por exemplo, como evitar situações de racismo, homofobia e desrespeito com os direitos das pessoas.

As pessoas da RD fazem o nosso negócio ser genial e perene. E o que nós fazemos por elas? Desenvolvemos, treinamos, capacitamos. Basta olhar para todas as iniciativas da Companhia, com destaque para a Universidade RD. Temos muito orgulho em contar, por exemplo, que todos(as) os(as) gerentes de farmácia, gerentes regionais e diretores(as) da operação são formados(as) dentro de casa e promovidos(as) ao cargo, pois não contratamos ninguém do mercado para esses postos.

Para o futuro, as perspectivas são as melhores, pois o varejo farmacêutico vai continuar crescendo acima do PIB de acordo com previsões econômicas. Pouco afetado pelo cenário macroeconômico, somos um setor resiliente e desafiado a se adaptar às mudanças no comportamento do consumidor. O envelhecimento da população nos impulsiona ao desenvolvimento de novos serviços, pois, segundo dados do IBGE, em 2030 a população brasileira será composta de 40 milhões de idosos, representando 18,7% do total.

Esse cenário reforça o propósito de que existimos não apenas para vender medicamentos, mas para cuidar da saúde das pessoas. O resultado financeiro do negócio virá naturalmente desse cuidado e da fidelização do cliente, assim como da capacidade que temos de enfrentar os novos desafios e do nosso compromisso com a agenda ESG.

Fechamos o ano de 2022 com 45% das unidades abastecidas por fontes de energia elétrica renováveis

ANÁLISE DE MATERIALIDADE NA RD

GRI 3-1

Em 2022, revisamos a nossa matriz de materialidade porque, além de nos orientar no direcionamento estratégico da Companhia, nos auxilia na tomada de decisão, no relacionamento e na transparência com nossos públicos.

BEM me quero

RD Gente, Saúde e Bem-estar.
RaiaDrogasil S.A.



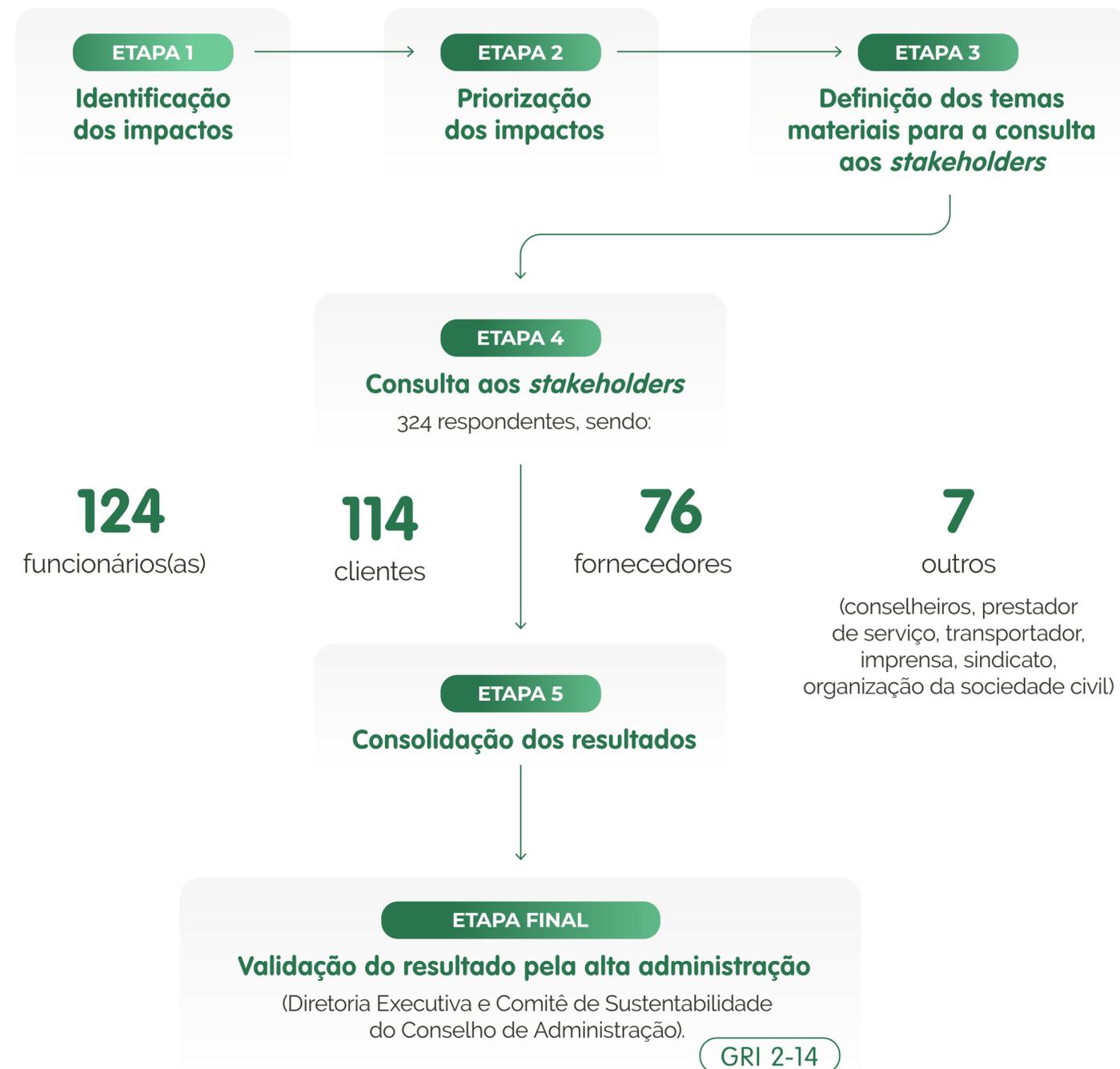
ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

Em 2021, criamos a **Política de Engajamento de Stakeholders**, que estabelece as diretrizes para a gestão e traz orientações para os processos de identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação com partes interessadas alinhadas às boas práticas de mercado.

As categorias de *stakeholders* abordadas são: funcionários, terceiros, clientes, investidores, fornecedores, parceiros de negócios, organizações governamentais e não governamentais, sindicatos, entidades de classe, mídia, sociedade em geral e as comunidades nas quais nossos negócios são desenvolvidos.

Buscamos a promoção de resultados positivos em toda a nossa esfera de influência. A estratégia de engajamento tem como objetivos, por exemplo, a priorização da transparência nas decisões e atividades, a realização de consultas periódicas com os principais *stakeholders* para a definição de temas materiais e o oferecimento de ambiente de relacionamento cordial, que estimule o diálogo, a transparência e a busca por sinergia. O engajamento é realizado por meio de reuniões públicas, fóruns, eventos comunitários, chamadas telefônicas, entrevistas, pesquisas e outros espaços nos quais as partes interessadas são encorajadas a expressar suas opiniões. **GRI 3-3,2-29**

PROCESSO DE MATERIALIDADE



TEMAS MATERIAIS

Os temas prioritários para a gestão da sustentabilidade – e a partir dos quais o conteúdo deste relatório foi definido – foram identificados no processo de atualização da matriz de materialidade. A cada dois anos, consultamos os públicos de relacionamento indicados na Política de Engajamento de *Stakeholders*, o que oxigena a visão sobre os impactos e nos permite captar tendências, transformações, riscos e oportunidades para amadurecermos nossa agenda ESG.

O processo de análise de materialidade mais recente, conduzido em 2022, partiu de análise com enfoque nos impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da Companhia. Foram avaliados documentos internos, como mapa de externalidades – apresentado na página 132 deste relatório –, Formulário de Referência, materialidade anterior e diversos

estudos setoriais, entre eles, Yearbook SAM S&P 2022, GRI, SASB Drug Retailers Standard e MSCI ESG Ratings.

Os impactos foram priorizados considerando escala, escopo, probabilidade e, no caso de impactos negativos, caráter de remediação. Posteriormente, foram agrupados por temas materiais, levados à consulta *on-line* com funcionários(as), clientes, fornecedores, prestadores de serviços, transportadores, sindicatos, organizações da sociedade civil, imprensa e conselheiros.

Além disso, realizamos entrevistas em profundidade com três especialistas, sendo um em varejo, outro em saúde e o terceiro em sustentabilidade; e um *workshop* com funcionários(as) que atuam como Embaixadores de Sustentabilidade nas diferentes localidades em que atuamos.

GRI 2-25

Como resultado, foram definidos os seguintes temas materiais:

MATRIZ DE MATERIALIDADE

GRI 3-2

ANÁLISE ANTERIOR	ANÁLISE 2022
Saúde e segurança dos(as) funcionários(as)	Saúde integral e segurança dos funcionários(as)*
Comunidade saudável	Clientes saudáveis*
-	Desenvolvimento local**
Promoção da diversidade e inclusão	Promoção da diversidade e inclusão
Gestão de pessoas	Gestão de pessoas
Produtos e serviços	Produtos e serviços
Ética, integridade e transparência	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados*
Gestão de resíduos e logística reversa	Gestão de resíduos e logística reversa
-	Ações pelo clima**
-	Consumo de recursos**

* Tema reescrito com novas dimensões ** Novo tema

TEMA MATERIAL	ESCOPO (IMPACTOS)	GRI 3-3	ESFERA DE IMPACTO	DIVULGAÇÕES RELACIONADAS	ODS
Saúde integral e segurança dos funcionários(as)	Gestão da saúde e segurança dos(as) funcionários(as), tendo em vista, sobretudo, os principais impactos negativos: quedas de mesmo nível (torção, fratura, escorregão), acidentes com máquinas (empilhadeiras e prateleiras) e de trajeto. Considera também iniciativas voltadas a promover e acompanhar a saúde integral dos(as) funcionários(as), nas dimensões física, mental, espiritual, social e ambiental.		Funcionários(as), terceiros(as)	GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	ODS 3 (3.4 e 3.8) ODS 8 (8.5)
Clientes saudáveis	No âmbito de impactos positivos, a ampliação da acessibilidade aos serviços de saúde, bem como o reforço do papel da farmácia na atenção primária à saúde e como difusor de conhecimento sobre hábitos saudáveis e prevenção de doenças. Responsabilidade pela correta orientação sobre o uso de medicamentos e pelos cuidados para mitigar a comercialização de produtos fora da data de validade, além de cumprir os requisitos de venda de medicamentos controlados e garantir a qualidade dos serviços farmacêuticos ofertados.		Funcionários(as), clientes	GRI 413: Comunidades Locais SASB HC-DR-260b.2	ODS 3 (3.4 e 3.8)
Desenvolvimento local	A geração de empregos diretos e indiretos, em todas as localidades onde a Raia Drogasil opera – tanto nas farmácias quanto na logística –, resulta em impactos sociais positivos não somente para os(as) funcionários(as) e para a economia local, incluindo o pagamento de impostos e tributos. Integrar o quadro funcional da Raia Drogasil também representa para muitos o ingresso no mercado de trabalho e uma oportunidade de desenvolvimento profissional. Além disso, o propósito da Companhia – Juntos por uma sociedade mais saudável – orienta as iniciativas de investimento social, com foco em saúde integral nas comunidades onde atua.		Comunidades, governo, funcionários(as)	GRI 201: Desempenho Econômico GRI 202: Presença de Mercado GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos GRI 204: Práticas de Compras	ODS 3 (3.4 e 3.8) ODS 8 (8.8)
Promoção da diversidade e inclusão	Programas e ações afirmativas que permitem que uma parcela mais diversa da sociedade e que grupos minorizados tenham oportunidades de emprego e renda e de capacitação e desenvolvimento profissional, bem como iniciativas que promovam a inclusão, sobretudo de pessoas negras, com deficiência, LGBTI+, mulheres e público 50+.		Funcionários(as), terceiros(as), fornecedores	GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades GRI 406: Não Discriminação	ODS 8 (8.5) ODS 10 (10.2)
Gestão de pessoas	Iniciativas para a retenção de funcionários(as) como práticas de remuneração e ofertas de benefícios, capacitações para desenvolvimento profissional e planos de carreira para o controle da rotatividade, principalmente na área de operações, que pode comprometer a qualidade dos serviços prestados nas farmácias.		Funcionários(as), terceiros(as)	GRI 401: Emprego GRI 404: Capacitação e Educação	ODS 8 (8.5) ODS 10 (10.2)
Produtos e serviços	Papel da Raia Drogasil como plataforma de inovação criadora de modelos de negócio para cuidar da saúde da população, na promoção de produtos com atributos de sustentabilidade e no desenvolvimento da cadeia de valor associada, considerando a expansão dos portfólios das marcas próprias.		Funcionários(as), terceiros(as), fornecedores, clientes	GRI 416: Saúde e Segurança do Cliente	ODS 11 (11.5) ODS 12 (12.5 e 12.6)
Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados	Difusão dos princípios que regem o relacionamento entre a Raia Drogasil e seus <i>stakeholders</i> , incluindo o combate a violações trabalhistas e dos direitos humanos na cadeia de fornecedores, e a conformidade com leis e regulamentos. O tema considera, ainda, as medidas da Raia Drogasil para prevenir impactos negativos relacionados ao uso indevido de dados de clientes, fornecedores e funcionários(as); ataques cibernéticos e falhas nos sistemas.		Funcionários(as), terceiros(as), clientes, fornecedores, governo	GRI 205: Combate à Corrupção GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores GRI 418: Privacidade do cliente	ODS 12 (12.6)
Gestão de resíduos e logística reversa	Medidas para reduzir a geração de todos os resíduos na cadeia da Raia Drogasil, incluindo a distribuição de sacolas plásticas pelas farmácias e o descarte de embalagens e medicamentos. O tema abrange iniciativas para mitigar esses impactos negativos e que envolvem a promoção da logística reversa e economia circular.		Funcionários(as), terceiros(as), clientes, sociedade, fornecedores, comunidades, governo	GRI 301: Materiais GRI 306: Resíduos	ODS 7 (7.2) ODS 11 (11.6) ODS 12 (12.5)
Ações pelo clima	Medidas adotadas pela Raia Drogasil para monitorar e reduzir suas emissões, inclusive no escopo 3, bem como enfrentar as ameaças das alterações climáticas.		Funcionários(as), clientes, sociedade, fornecedores, governo	GRI 305: Emissões	ODS 13 (13.1)
Consumo de recursos	Consumo de energia - especificado por fontes - por toda a rede de farmácias, sobretudo para iluminação e refrigeração, e de combustíveis pelas operações logísticas; além do consumo de água pelas operações das farmácias, pelos centros de distribuição e pelo corporativo.		Comunidades, fornecedores e funcionários(as)	GRI 302: Energia GRI 303: Água e efluentes SASB HC-DR-130a.1	ODS 12 (12.2)

 PESSOAS
+ SAUDÁVEIS

 NEGÓCIOS
+ SAUDÁVEIS

 PLANETA
+ SAUDÁVEL

NOSSA IDENTIDADE

O posto de maior rede de farmácias do Brasil é consequência de muito trabalho, dedicação e compromisso com clientes e parceiros. Essa liderança nos traz uma enorme responsabilidade para definir o futuro que queremos construir para todo o setor.



QUEM SOMOS

GRI 2-6, GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL

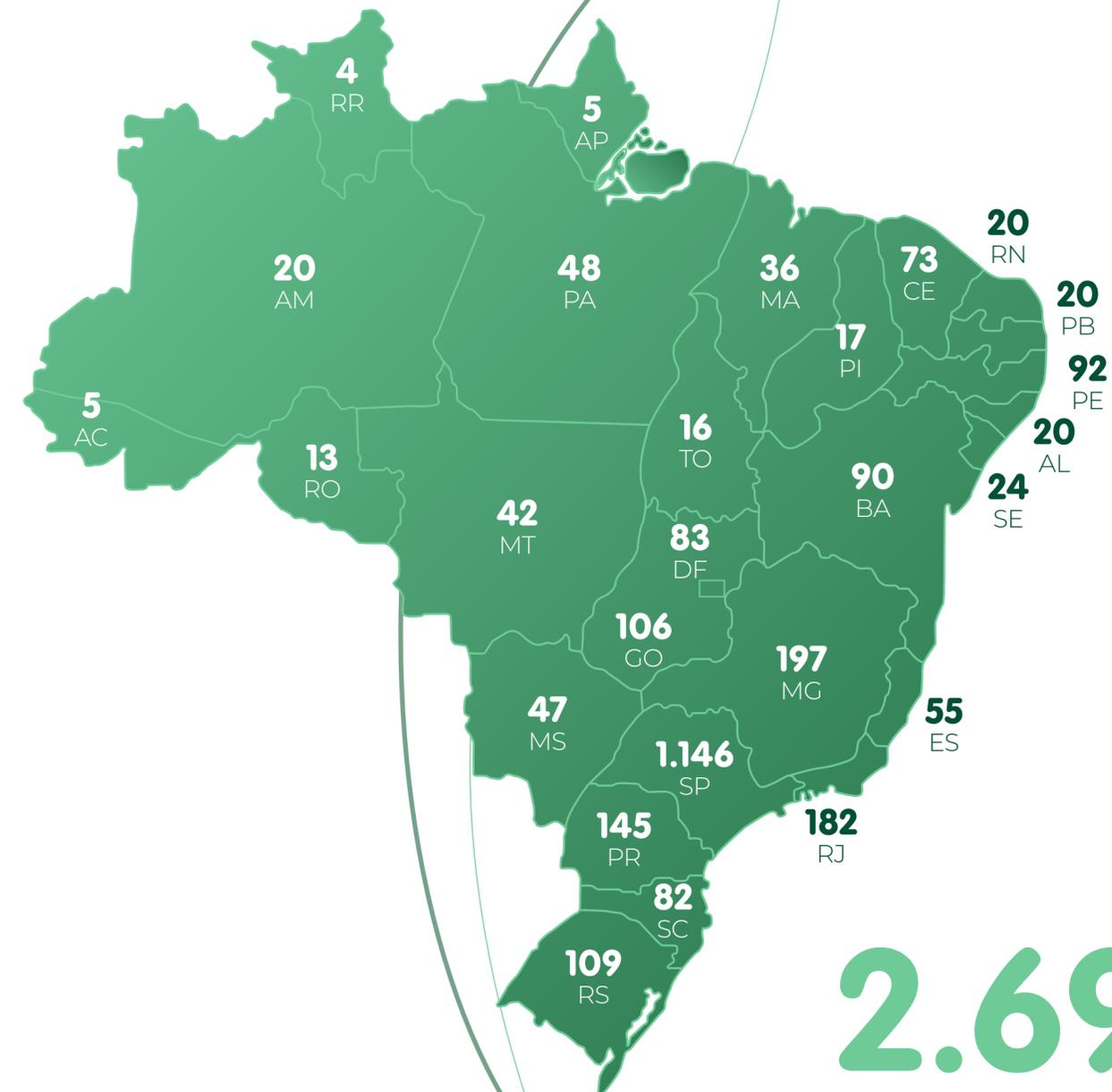
A Raia Drogasil S.A. (RD) é uma Companhia de capital aberto fundada em 2011 a partir da fusão entre Droga Raia e Drogasil. Desde então, vem crescendo de forma consistente e criando valor para seus *stakeholders* ao se posicionar como uma empresa de soluções integradas de saúde, além da atuação no varejo farmacêutico. **GRI 2-1**

Ao todo, são 2.697 farmácias – 1.127 da Droga Raia e 1.570 da Drogasil –, distribuídas em todos os estados brasileiros e Distrito Federal, que, juntas, somam 390.962,78 m³ de área total do espaço de varejo. Nossa presença em 540 municípios combinada a uma acelerada expansão – em média, abrimos uma farmácia por dia útil – fazem da RD líder em número de farmácias e faturamento no varejo farmacêutico no Brasil.

GRI 2-1; SASB HC-DR-000.A, HC-DR-000.B, HC-DR-000.D

Impactamos, aproximadamente, 47,5 milhões de clientes ativos nas farmácias, no *marketplace* de produtos e na plataforma de saúde, que, juntos, geraram R\$ 31 bilhões de receita bruta para a Companhia

ABRANGÊNCIA DA RD



2.697
farmácias em
todo o Brasil



Em 2022, a RD proporcionou 14.108 promoções ou méritos entre os(as) funcionários(as). Além disso, 100% dos novos gerentes de loja e gerentes regionais são promovidos internamente

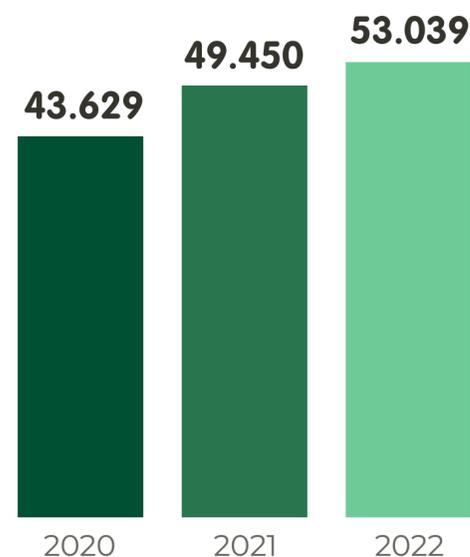
Nossa gente

GRI 2-7, 2-8, 2-30, GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL

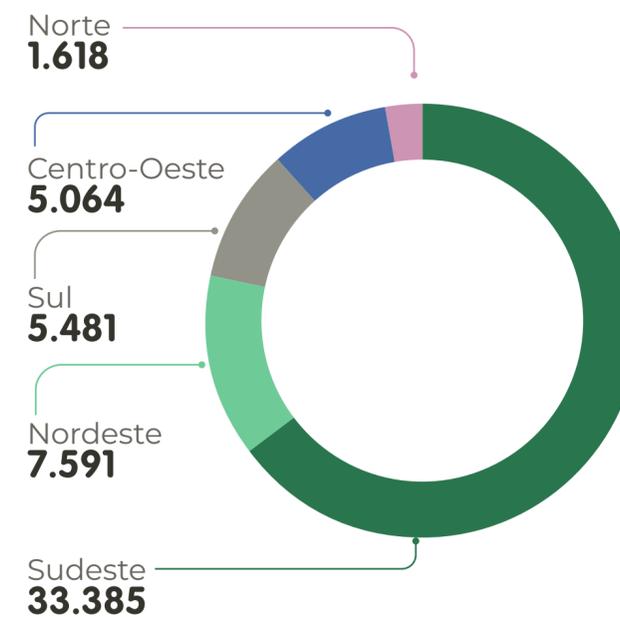
Encerramos o ano com 53.039 funcionários(as)¹, dos quais 18.989 são homens e 34.050 são mulheres, todos cobertos por acordos de negociação coletiva. O aumento na quantidade de funcionários(as) nos últimos anos mostra como a Companhia vem crescendo. Ressaltamos que a RD não realizou demissões em massa nos desde sua

constituição. Em 2022, geramos 9.954 oportunidades de emprego para jovens de 18 a 23 anos que estão buscando seu primeiro emprego. Ao ingressar na RD esses jovens passam a ter uma profissão, oportunidades de treinamento e de desenvolvimento de carreira. Para saber mais, acesse o Capítulo Desenvolvimento de Carreiras. [Saiba mais.](#)

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS(AS)



FUNCIONÁRIOS(AS) RD POR REGIÃO EM 2022



¹ Os dados foram obtidos do sistema ApData. Para os 53.039 funcionários(as), estamos considerando as pessoas com vínculos de Diretoria e empregado CLT que não estão com a situação "Demitido no Mês", em dezembro de 2022.

FUNCIONÁRIOS(AS) POR TIPO DE CONTRATO², DISCRIMINADOS POR GÊNERO

GRI 2-7

GÊNERO	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL
Mulheres	33.356	694
Homens	18.421	568
Total	51.777	1.262

FUNCIONÁRIOS(AS) POR REGIÃO

GRI 2-7

REGIÃO	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL
Norte	1.563	55
Nordeste	7.298	293
Sul	5.327	154
Sudeste	32.681	604
Centro-Oeste	4.908	156
Total	51.777	1.262

No final de 2022, contávamos também com 383 estagiários e 2.266 terceiros³ que prestavam serviços de limpeza e segurança. **GRI 2-8**

A taxa média de turnover da RD foi de 37% no ano de 2022, 10 pontos percentuais abaixo da média do setor, que foi de 47%, segundo dados da Abrafarma. Para mais informações acesse a página 111.



PRÁTICAS TRABALHISTAS

Não registramos nenhuma ocorrência de greve ou lock-out desde a constituição da RD, resultado do bom relacionamento com funcionários(as) e sindicatos representativos. As convenções coletivas de trabalho são firmadas com os sindicatos e, quando fechadas, 100% dos(as) funcionários(as) ficam cobertos(as) por essas negociações. Somos representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos em cada Estado e nossos(as) funcionários(as) são representados(as) por 274 sindicatos. Além disso, os(as) nossos(as) funcionários(as) estão dispersos(as) em 2.697 farmácias e 11 CDs, o que mitiga eventuais riscos de paralisações. Em 2022 registramos que o ingresso de processos trabalhistas correspondeu a 7% do total do headcount da empresa.



GREAT PLACE TO WORK

A RD conquistou no início de 2023 o selo *Great Place to Work* por seu desempenho e atuação junto aos(as) funcionários(as). A certificação GPTW reconhece as empresas que alcançam mais de 70 pontos na avaliação dos funcionários(as). Para o estudo que certificou a RD como uma empresa GPTW, 5 mil funcionários(as) foram convidados(as) a avaliar atributos relativos ao ambiente de trabalho e conferiram à Companhia a marca de 77 pontos.

² Para obter os números de "Empregados em tempo integral" e "Empregados de tempo parcial", mudamos os critérios e estamos considerando como "Período parcial" os que possuem no sistema carga horária de, no máximo, 120 horas mensais.

E, para o levantamento dos dados, estamos considerando o término do período de relato, ou seja, dezembro de 2022.

³ Para o levantamento dos dados de terceiros, foram acionadas as áreas de Facilities e Apoio a Operações.

Em relação à logística dos nossos produtos, possuímos 11 CDs estrategicamente posicionados nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste, que abastecem as farmácias diariamente, evitando rupturas e garantindo a satisfação dos clientes. Importante mencionar que em 2023 já construímos mais dois CDs, em Mato Grosso e Pará, e mais um CD está previsto para entrar em operação em Manaus ainda em 2023. Nosso objetivo com os novos CDs é atender às demandas que surgiram com a abertura de novas farmácias, aumentando a frequência da reposição dos produtos e reduzindo a quilometragem média de abastecimento, o que traz também benefícios ao meio ambiente, na medida em que diminuimos a emissão de gases de efeito estufa (GEE).

Vale a pena mencionar que começamos a implantar o Manhattan Active Transportation Management, permitindo padronizar todos os processos nos CDs e aumentar a visibilidade dos dados em tempo real para a tomada de decisões. Com esse sistema, será possível roteirizar a malha da frota própria, o que possibilita a

redução da quilometragem rodada nas entregas, resultando em uma redução nas emissões de gases de efeito estufa.

CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO RD



CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO CERTIFICADOS

Em 2022, certificamos todos os nossos CDs em duas importantes normas: ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental) e ISO 45001 (Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional).

Nesse processo, vale destacar o engajamento da equipe no cumprimento de todas as normas e procedimentos que garantem atitudes seguras e responsáveis com as pessoas e o meio ambiente, bem como os investimentos que fizemos na infraestrutura dos CDs para adequá-los às exigências das instituições, algo em torno de R\$ 8 milhões.

Além da ISO, é importante mencionar a certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) que obtivemos nos CDs de Gravatá/Galpão 4 e Guarulhos/Galpões 3A e 3B. A LEED é uma ferramenta de certificação que busca incentivar e acelerar a adoção de práticas de construção sustentável. Esse sistema de avaliação promove uma abordagem ao edifício por inteiro, desde a concepção do projeto até a construção final e sua manutenção.

Novo posicionamento da Raia

Em 2022, lançamos o novo posicionamento e a nova identidade de Raia, reinaugurando duas farmácias em São Paulo: uma no bairro Itaim Bibi e outra na Aclimação. A revisão da marca promove uma associação direta com os pilares estratégicos da RD, materializando o conceito da Nova Farmácia.

A proposta do novo visual reflete a nossa estratégia de promover saúde e bem-estar às pessoas, ampliando a proximidade com os clientes. Resgatamos, dessa maneira, o papel do farmacêutico na comunidade e posicionamos a farmácia como um espaço voltado aos cuidados com a saúde integral.

O novo logotipo exclui o termo “Droga” da marca e elimina a cor vermelha do ícone e da tipografia, substituindo-a pelo verde. A cruz também é ressignificada e se torna um símbolo dinâmico, refletindo a pluralidade de soluções e produtos para a saúde preventiva que a marca passa a oferecer.



A reforma para lançamento da nova marca possibilitou mudanças também na estrutura da farmácia, que traz novos ambientes propondo ao cliente ampliar sua permanência para além da compra de medicamentos. Os ambientes são a seção Vida + Saudável, com produtos para saúde e bem-estar, e o Espaço Sua Saúde, reservado para atendimento farmacêutico individual, com vacinação, testes rápidos, entre outros serviços.

FARMÁCIAS EM PRÉDIOS HISTÓRICOS

É comum nos depararmos com imóveis históricos degradados durante nosso processo de expansão. Passamos a enxergar nisso uma oportunidade de revitalizá-los e abrir novas farmácias em locais preservados e capazes de encantar os clientes.

Motivados a compartilhar essa experiência de preservação do nosso patrimônio histórico, lançamos, em agosto de 2022, o livro *Lugares de Cuidado e Memória – Raia Drogasil: arquitetura de interesse histórico*, que conta a história de 43 farmácias da Companhia localizadas em imóveis históricos pelo País.

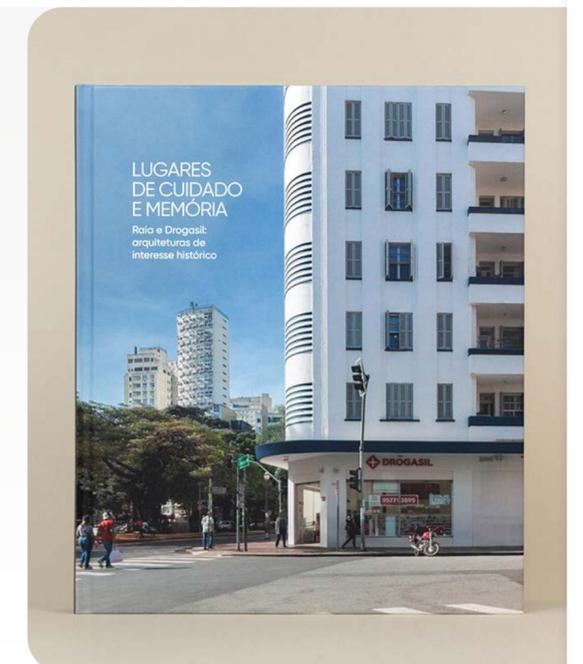
A publicação traz uma curadoria

entre as 80 farmácias já listadas com características históricas relevantes. Um exemplo curioso é o de uma farmácia em Alfenas (MG), instalada em um antigo cinema.

A versão impressa do livro teve 1,1 mil exemplares distribuídos para funcionários(as) e parceiros. E a versão digital está disponível [neste link](#).



Unidade São Gabriel, em São Paulo / SP



Premiações e reconhecimentos

É com muito orgulho que compartilhamos os prêmios que conquistamos em 2022:

- Maria Susana de Souza, nossa VP de Gente, Cultura e Sustentabilidade, foi uma das vencedoras do **Prêmio Melhor RH Brasil**, sendo reconhecida como uma das mais relevantes lideranças de recursos humanos do País;
- Menção honrosa da categoria Análise Econômico-Financeira concedida durante **24ª edição do Prêmio Abrasca de Melhor Relatório Anual**;
- Todos os anos, a **Época NEGÓCIOS** faz um levantamento em parceria com a **Fundação Dom Cabral** em que avaliam as empresas que mais se destacaram em seis critérios: desempenho financeiro, ESG/governança, ESG/socioambiental, inovação, pessoas e visão de futuro. Em 2022, a RD foi destaque no setor de varejo, ficando acima da 11ª colocação em todos os critérios;

- Drogasil e Droga Raia conquistaram o primeiro e o segundo lugares, respectivamente, na categoria **Farmácias do Prêmio Reclame Aqui 2022**;
- Ficamos em primeiro lugar na categoria **Varejo do prêmio Estadão Empresas Mais de 2022**. Concorremos com mais de três mil empresas em critérios como receita, lucratividade, porte e consistência histórica;
- Em uma parceria com o **Meio & Mensagem**, a consultoria Kantar criou o *ranking* 2022 das marcas brasileiras mais valiosas. As bandeiras Droga Raia e Drogasil conquistaram as 23ª e 25ª posições, respectivamente;
- Também recebemos o **Top Of Mind de RH** para a Univers pela décima vez consecutiva. A Univers é o Benefício Farmácia da RD, que novamente recebe o selo de confiança, conquistado por meio do reconhecimento de pessoas e empresas em todo o Brasil, na categoria Benefício Medicamentos;
- A RD foi uma das vencedoras do **Spotlight on Innovation Awards de 2022**,

prêmio global de *supply chain* organizado pela Manhattan Associates;

- Recebemos o **Prêmio Broadcast Empresas 2022**, que destaca as dez Companhias de capital aberto que tiveram o melhor resultado para seus acionistas. Ficamos em segundo lugar no *ranking* de 204 empresas avaliadas pelos seus resultados financeiros de 2021;
- Na área de finanças, recebemos o **Troféu Transparência**, concedido pela Anefac, por sermos uma das empresas mais transparentes do Brasil em relação à qualidade das Demonstrações Financeiras no exercício de 2021;
- Na segunda edição do **Prêmio BandNews Marcas Mais Admiradas**, conquistamos o título de Marca Mais Admirada do Brasil. A Drogasil foi escolhida pelo público em votação popular como a farmácia mais admirada do País;
- O **IBEVAR** concedeu à RD dois prêmios. No **Prêmio Excelência em Varejo: As Empresas Que Mais Crescem**,

conquistamos o primeiro lugar como a organização varejista com o maior crescimento em faturamento nos anos 2020 e 2021, no segmento Drogarias. E conquistamos também o Prêmio Excelência em Varejo: **As Empresas Varejistas Mais Eficientes**, pela eficiência na operação e na produtividade dentro do segmento Drogarias e Perfumarias.



Maria Susana de Souza, nossa VP de Gente, Cultura e Sustentabilidade, uma das vencedoras do Prêmio Melhor RH Brasil

CRENÇA, PROPÓSITO E VALORES

Nos últimos anos crescemos, exploramos novas fronteiras e ajudamos milhões de brasileiros a enfrentar os seus desafios de saúde, mas sentimos que ainda podemos fazer muito mais se ampliarmos nosso olhar para a saúde e a forma como impactamos as pessoas, os negócios e o planeta.

Até 2030, queremos ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil. E percebemos que isso significa ampliar o nosso olhar para a saúde em cinco dimensões – Física, Mental, Espiritual, Social e Ambiental – e o nosso potencial de impacto na vida das pessoas, no negócio e no planeta por meio dos pilares Pessoas + Saudáveis, Negócios + Saudáveis e Planeta + Saudável.

Se, por um lado, estamos evoluindo nosso jeito de ser, também precisamos evoluir

nosso jeito de fazer, o que passa pela ampliação da forma como colocamos em prática três elementos essenciais da nossa cultura, que são o cuidado com as pessoas, a força de execução dos times e a capacidade de construir o futuro. A partir desses elementos, identificamos os nossos valores: cuidamos de gente, executamos com foco e construímos o futuro.

Para cuidarmos de gente, entendemos ser necessário desenvolver times saudáveis, inclusivos e de alta *performance*, capazes de





cuidar de perto da própria saúde e da saúde dos clientes. Buscamos inspirar, desenvolver e valorizar as pessoas para atingirem seu máximo potencial dentro de um ambiente seguro e com diversidade, que promova respeito e confiança.

O cuidado com as pessoas passa também por encantar os clientes em todos os momentos e canais, mergulhando em suas necessidades, desejos e evoluções, para entregar as melhores soluções e experiências com calor humano e relações de confiança fortalecidas.

Conscientes da força de execução das nossas equipes, realizamos as atividades com autonomia e agilidade, entregando resultados consistentes, atuando com responsabilidade e conciliando objetivos de curto e longo prazos. Prezamos pelo espírito colaborativo, considerando as diferentes perspectivas, equilibrando os interesses de

times e indivíduos com os objetivos maiores da RD e celebrando as conquistas.

Na construção do futuro, evoluímos continuamente durante a busca de novos conhecimentos, aprendendo com os erros e construindo parcerias sólidas. Com esse valor, colocamos em prática novas ideias que geram impacto, mas cujos riscos sejam calculados, porque sabemos da responsabilidade para com todos os nossos *stakeholders*.

Sendo assim, nossos valores essenciais, colocados em prática com todas as competências que elegemos de suma importância dentro da RD, nos levam ao propósito de estarmos juntos por uma sociedade mais saudável.

Nosso jeito RD de ser e fazer



NOSSA ESTRATÉGIA

Decidimos trilhar uma jornada para além do varejo, conciliando o crescimento do negócio com a evolução da sociedade. Para isso, desenvolvemos uma estratégia sustentada nos pilares Nova Farmácia, Markeplace de Produtos para Saúde e Plataforma de Saúde, que estão alinhados aos nossos Compromissos de Sustentabilidade 2030.

ESTRATÉGIA 2025

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Nossa Estratégia 2025 prevê a expansão de serviços, canais, negócios e relacionamentos para realizar a transição de uma Companhia orientada à venda de medicamentos para uma promotora de hábitos e estilos de vida mais saudáveis, em uma concepção integral de cuidados em saúde.

Essa expansão está apoiada em três grandes pilares: Nova Farmácia, Marketplace Produtos de Saúde e Plataforma de Saúde. Essa estratégia é um dos caminhos da jornada que vai nos levar à nossa Ambição 2030, que é ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil.

PLANO ESTRATÉGICO 2025

PROPÓSITO:
JUNTOS POR UMA SOCIEDADE SAUDÁVEL

Pessoas + saudáveis
Funcionários(as),
Clientes, Comunidade

Negócios + saudáveis
Diversidade,
Educação, Valor
Compartilhado

Planeta + saudável
Emissões, Energia,
Resíduos



Foco nas pessoas



Cliente no Centro do Negócio



Logística 1P e 3P



Tecnologia, Dados e Organização Ágil

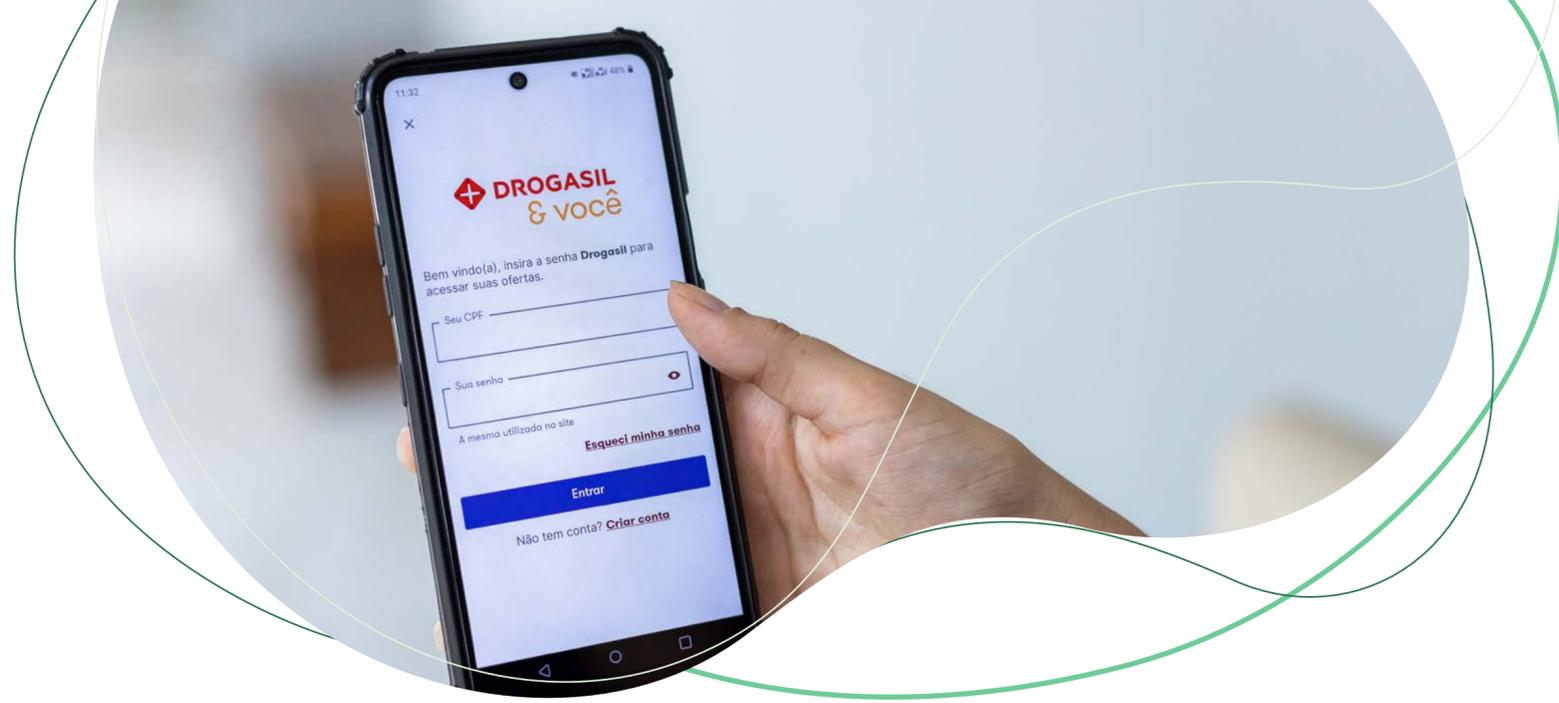


Cultura Digital e Inovadora



RD Ventures

AMBIÇÃO DE SUSTENTABILIDADE:
SER O GRUPO QUE MAIS CONTRIBUI PARA UMA SOCIEDADE MAIS SAUDÁVEL NO BRASIL ATÉ 2030.



A Nova Farmácia da RD

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

O varejo farmacêutico vem evoluindo para um novo modelo de farmácia, em que farmacêuticos(as) desempenham um papel orientado à promoção da saúde, inclusive com a realização de vários serviços, entre eles, vacinação e testes rápidos. Possuímos mais de 1,2 mil farmácias com salas de serviços, onde realizamos, em média, 140 mil atendimentos por mês.

A Nova Farmácia, ao mesmo tempo em que se torna *hub* de saúde, investe em transformação digital e multicanalidade, oferecendo ao cliente a possibilidade de interagir e comprar com eficiência em diversos canais: *sites*, aplicativo, *call center*,

redes sociais, entre outros. Além disso, a Nova Farmácia funciona como um mini centro de distribuição, usando da nossa capilaridade como um diferencial estratégico para entregas cada vez mais rápidas.

Nossos canais digitais crescem em forte ritmo e se consolidam como uma ferramenta de transação comercial e relacionamento. Na comparação com o mercado, os canais digitais da RD cresceram 52,7%. Em 2022, a receita no *on-line* chegou a 11,1% das vendas totais. Entre os canais digitais, destaca-se o aplicativo na preferência dos clientes, com mais de 13 milhões de pedidos, 54% de participação nas vendas digitais e faturamento de R\$ 3,2 bilhões.



ENTREGA ÁGIL

O programa Entrega Ágil tem a meta de entregar o produto na casa do cliente em até uma hora nas principais capitais. As mais de mil farmácias que já migraram para o novo modelo de entrega têm demonstrado resultados excelentes. Em 2022, vale citar, ampliamos nossas parcerias para realizar entregas em 142 cidades do Brasil em até 90 minutos.

Em 2022, tivemos mais de 13 milhões de pedidos pelos aplicativos e o faturamento das vendas digitais foi de R\$ 3,2 bilhões.

Marketplace de Produtos de Saúde

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

O *marketplace* da RD é uma rede de negócios que conecta produtos de saúde, higiene, bem-estar e beleza vendidos por lojistas terceiros, distribuidores e



fabricantes, que também chamamos de *sellers*, em nossos canais digitais Droga Raia e Drogasil. Dessa forma, ampliamos o sortimento de itens disponíveis aos nossos clientes em toda a sua jornada de saúde e, como consequência, elevamos o LTV¹ e aumentamos frequência e ticket médio de compra.

O ano de 2022 foi dedicado a melhorias na plataforma, curadoria de novas categorias de produtos – como beleza, sono, alimentação saudável, exercício físico – definição de processos, formação de equipes, dentre outras ações.

Encerramos o ano com 174 mil itens ativos e cerca de 441 *sellers* publicados. Entre os produtos vendidos nos *sites* e no aplicativo estão acessórios para cuidados infantis, primeiros socorros, itens ortopédicos e de saúde em geral, produtos naturais, orgânicos, veganos e sustentáveis, entre outros. As vendas

estão distribuídas atualmente da seguinte forma: 65% pelos *sites* Droga Raia e Drogasil e 35% nos aplicativos.

Entre os próximos passos do *marketplace* da RD destacam-se equalizar o máximo possível a experiência do cliente, começando pela busca de produto, refinar a seleção de novos parceiros para a plataforma, construir o portal de relacionamento com o seller e ampliar o enfoque em ações específicas de entregas no Sudeste, incluindo parceiros regionais, marketing direcionado e subsídios locais em frete.

Importante destacar que a entrada de novos *sellers* no *marketplace* da RD deve atender a uma série de critérios, entre eles, categorias de produtos alinhadas à saúde e ao bem-estar, marcas desejáveis, qualidade do atendimento, prazo de entrega, frete, entre outros. Veja como selecionamos no capítulo de Governança de Fornecedores.

¹ LTV (Lifetime Value) é o valor que um cliente retorna ao longo do tempo, uma métrica valiosa para empresas com venda recorrente ou com repetição.

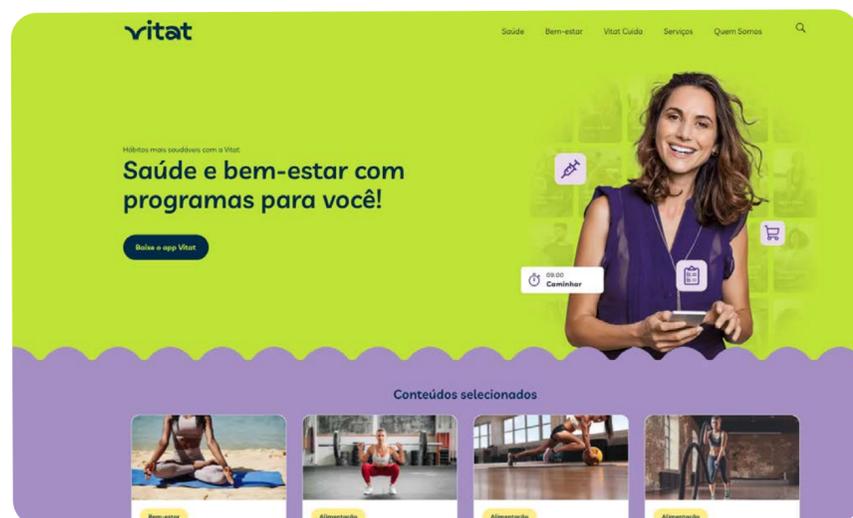
Plataforma de Saúde

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Vitat é a plataforma de saúde e bem-estar da RD que conecta produtos, serviços e soluções por meio de jornadas de engajamento em saúde. Nela, os clientes têm a oportunidade de melhorar a saúde, mudar hábitos, acessar serviços especializados como consultas, receber orientações e diagnósticos. Além de praticar exercícios físicos, conhecer mais sobre o sono e como se alimentar melhor. O modelo de negócios da plataforma integra *marketplace* de produtos e serviços, *telessaúde*, programas de bem-estar e portal de conteúdo, incluindo o podcast De Bem Com Você.

Em 2022, expandimos as soluções oferecidas na plataforma, incluindo novos serviços e mais programas gratuitos. A grande novidade do ano foi o lançamento do primeiro programa pago, denominado **Vitat Cuida**, direcionado às pessoas que precisam emagrecer. Fazem parte desse pacote um *kit* que o cliente recebe em casa com uma balança de bioimpedância e fita métrica para acompanhar seus resultados, *lives* e comunidades exclusivas para troca de informações e acompanhamento com nutricionista e *personal trainer*.

Outro avanço do ano foi a conexão da plataforma de saúde com a RD Ads.



DESTAQUES DO PORTAL VITAT

32 milhões

de visitas no portal

97 mil

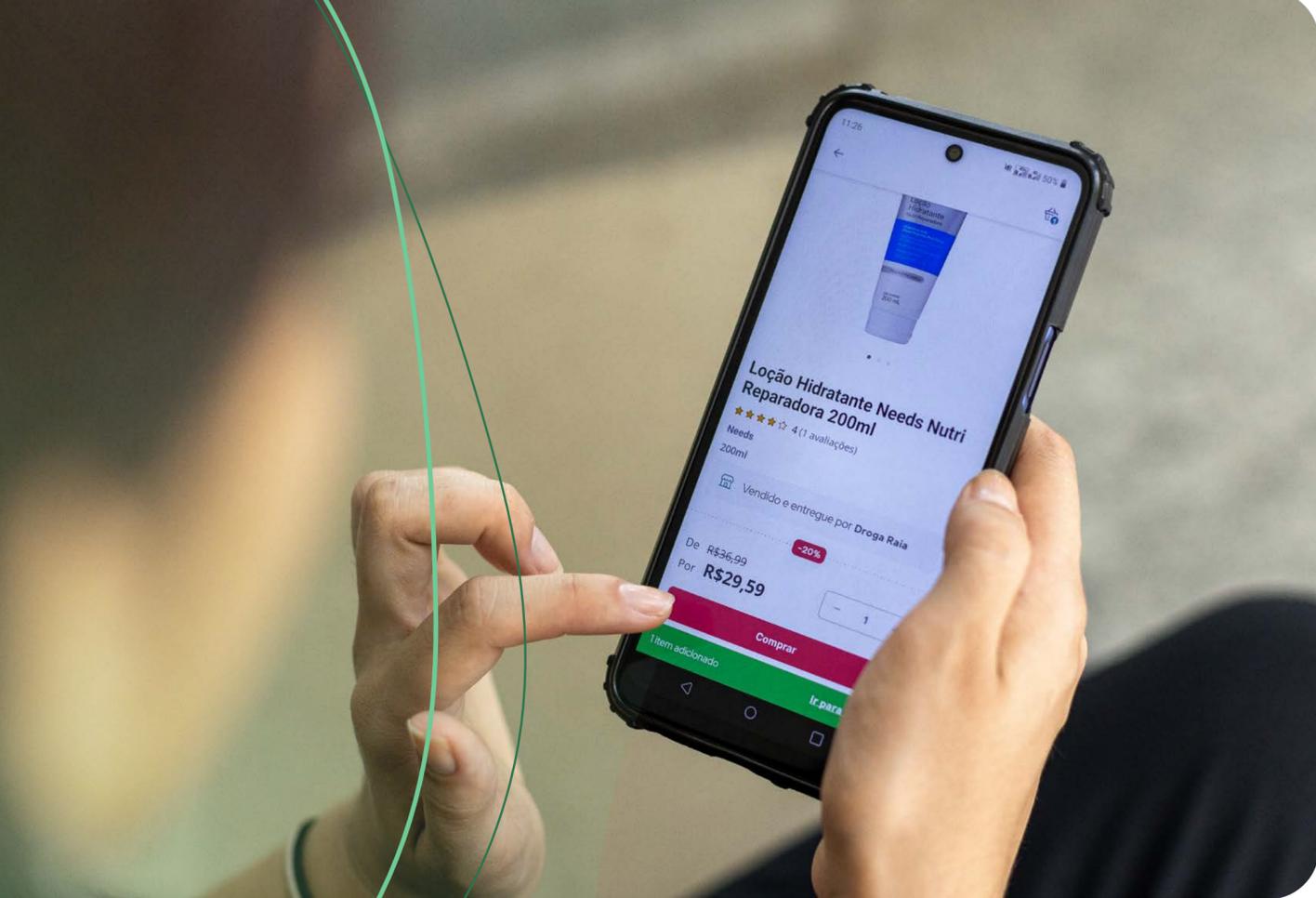
downloads do aplicativo

1,2 milhão

de views no podcast

40

programas de saúde e bem-estar



Transformação digital na RD

Para apoiar nossa Estratégia 2025 passamos a investir fortemente num profundo processo de transformação digital dentro da RD. Isso significa não apenas desenvolver novas tecnologias, mas também uma cultura digital que nos permita pensar de forma disruptiva, mudar processos e melhorar a experiência do cliente.

A participação dos canais digitais subiu para 11,1% em 2022.

Sabemos o quão importante para a sustentabilidade do negócio é conhecer a fundo as preferências e os comportamentos dos clientes que compram nas farmácias e nos canais digitais. Por isso, em 2022, avançamos em mais uma etapa da nossa transformação digital com o aprimoramento da área de análise sistemática de dados. Isso é importante porque quanto mais conhecemos nosso cliente, mais personalizada poderá ser a jornada dele dentro da RD.

Uma das iniciativas foi a criação do **Centro de Excelência em Dados**, que coloca os dados no centro das decisões da Companhia. O desafio está em como transformamos as informações em inteligência e riqueza estratégica para o negócio. Considerando isso, a RD vem atuando fortemente nessa cultura, com um time cada vez mais robusto e treinado para que a tomada de decisão seja baseada em dados confiáveis.

Também continuamos avançando com nossas iniciativas e produtos digitais, com o

objetivo de sempre colocar nosso cliente no centro e entregar experiências encantadoras. Para isso, estamos investindo de forma contínua na melhoria de nossa fundação tecnológica, no aumento da nossa velocidade e produtividade e no uso intensivo de dados nessas experiências e produtos.

Seguimos impulsionando a multicanalidade e melhorando a experiência do cliente com soluções de conveniência, como o **Compre e Retire**. A facilidade de comprar no aplicativo e retirar na farmácia mais próxima tem sido um fator relevante de fidelização e crescimento das compras no ambiente *on-line*. Para se ter uma ideia de como estamos avançando, a participação dos canais digitais subiu de 2%, em 2018, para 11,1%, em 2022.

Por fim, consideramos importante dizer que a transformação digital é prioridade, mas entendemos que ela precisa vir acompanhada de elementos fundamentais para garantir a satisfação do cliente, como uma cadeia de suprimentos eficiente, bom atendimento e capilaridade das farmácias.

COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE

GRI 2-23, 2-24, 2-25

Nossa estratégia de negócios caminha em sintonia com nossa jornada de sustentabilidade rumo à Ambição 2030: ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil. E a atuação do Comitê de Sustentabilidade e da Diretoria de Sustentabilidade tem sido fundamental, nos últimos anos, para formalizar compromissos e acompanhar a implantação de ações multissetoriais relacionadas à agenda ESG.

Nossos 35 compromissos de sustentabilidade estão distribuídos em oito objetivos, que, por sua vez, fazem parte de três pilares: Pessoas + Saudáveis, Negócios

+ Saudáveis e Planeta + Saudável. Estamos chamando a nossa jornada de **Todo Cuidado Conta**, porque acreditamos que ser sustentável de verdade é cuidar das pessoas, dos negócios e do nosso planeta. E, para chegar lá, temos métricas e indicadores que mostram como iremos medir nosso progresso nos 35 compromissos – e, em 2023, nos comprometemos a revisitá-los a partir do nosso aprendizado.

Importante destacar que os oito objetivos estão conectados a nove Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: (3) Saúde e Bem-Estar, (4) Educação de Qualidade, (5) Igualdade de Gênero, (7) Energia Limpa e

Em 2022, treinamos
17.740 funcionários(as)
sobre a Estratégia
de Sustentabilidade 2030

Acessível, (8) Trabalho Decente e Crescimento Econômico, (10) Redução das Desigualdades, (12) Consumo e Produção Responsáveis, (13) Ação contra Mudança Global do Clima e (17) Parcerias e Meios de Implementação.

Os compromissos são monitorados trimestralmente pela equipe de Sustentabilidade e reportados semestralmente ao Comitê de Sustentabilidade. O *status* de cada um dos compromissos pode ser conhecido a seguir, na abertura de cada capítulo referente aos três pilares da Estratégia de Sustentabilidade da RD.

PROGRAMA DE ENGAJAMENTO

Possuímos um programa de engajamento interno para a sustentabilidade chamado Embaixadores de Sustentabilidade, que conta atualmente com mais de 100 funcionários(as), treinados e envolvidos em atividades relacionadas ao tema. Eles estão em todas as nossas unidades de negócio, nos CDs, nas farmácias e no corporativo.

Os três pilares da Estratégia de Sustentabilidade da RD



Use este QR Code para acessar os 35 compromissos de sustentabilidade da RD.

Pactos e compromissos voluntários

GRI 2-28

Estar junto da sociedade e demais *stakeholders* tem sido importante para avançarmos em nossa estratégia de sustentabilidade. Por isso, firmamos pactos e compromissos voluntários que nos apoiam nessa jornada.



Rede Brasil



Temos o desafio de constituir agendas e ações que dialoguem com compromissos externos de relevância:

- Pacto Global da ONU
- Empresa Cidadã
- Programa na Mão Certa (WCF – World Childhood Foundation)
- Fórum de Gerações e Futuro do Trabalho
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+
- REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEP's) ONU Mulheres
- MM360 – Movimento Mulher 360
- MOVER – Movimento pela Equidade Racial
- Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas
- Compromisso com o Clima
- WOB – Women on board

Avançamos, ainda, rumo a metas diretamente interligadas àquelas estipuladas na Agenda 2030, levando em consideração as ambições das metas nacionais e os ODSs prioritários no contexto do negócio, sua natureza e seus impactos.

Mais detalhes em nossa [página de Sustentabilidade](#).

NOSSO ECOSISTEMA

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Reforçamos, sempre que possível, o fato de que a RD se tornou uma Companhia voltada à promoção da saúde e do bem-estar a partir da aquisição de outras empresas que vieram, ao longo dos últimos anos, complementar o *core business*: a venda do medicamento. O novo perfil da Companhia contribui para fortalecer o posicionamento de mercado, fazer a RD crescer e continuar melhorando a vida das pessoas.

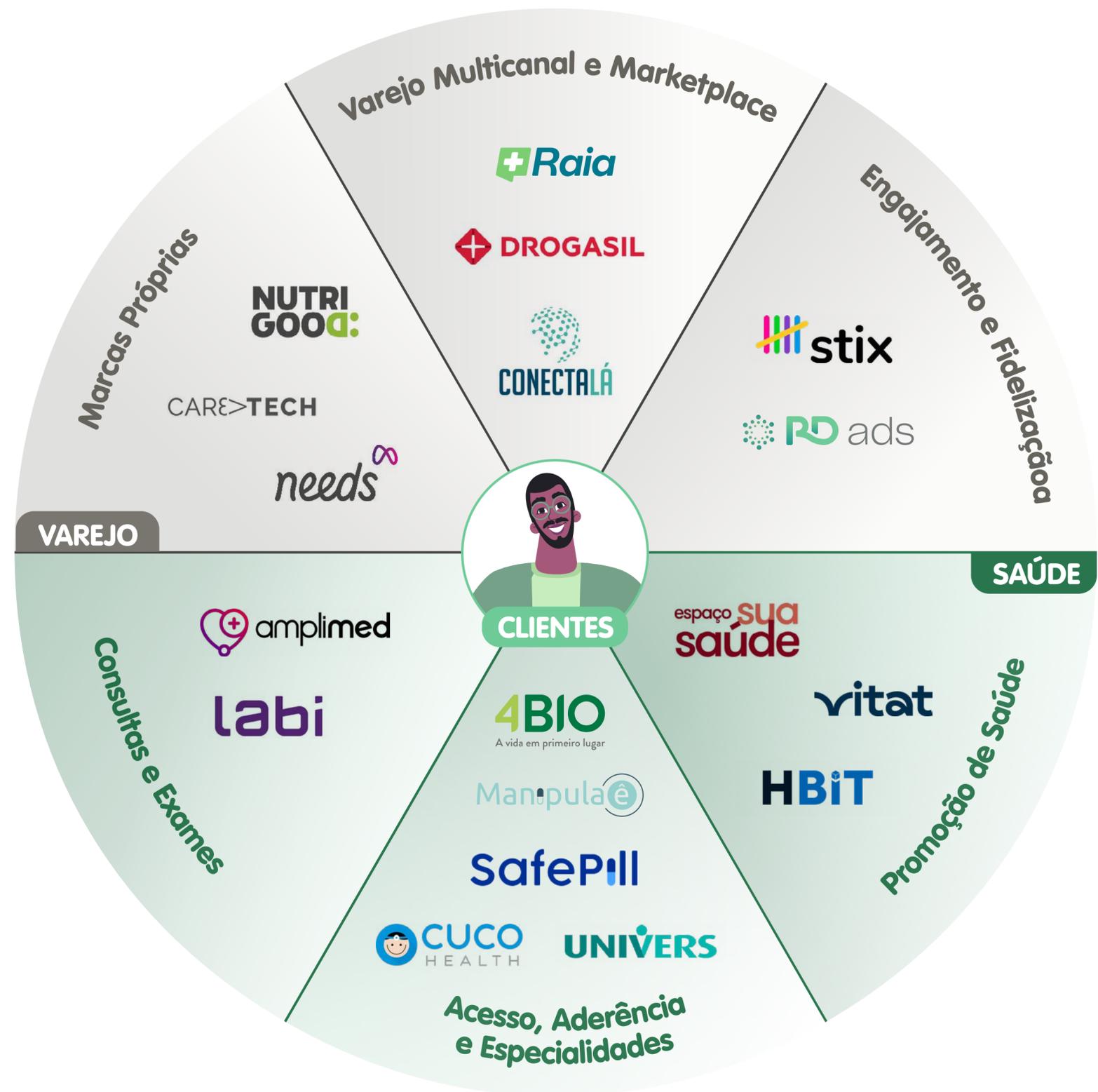
Para isso, estamos construindo um ecossistema completo de saúde integral, que disponibiliza aos clientes diversas soluções, inclusive digitais, para se manterem saudáveis e terem mais qualidade de vida. Trata-se da evolução para um modelo de negócios que vai além da dispensação do medicamento

nas farmácias, proporcionando oportunidades de cuidado e mudanças de hábitos na vida das pessoas que impactamos, tanto nas farmácias físicas como nos canais digitais.

Para acelerar a estratégia de digitalização em saúde da RD, temos as *startups* investidas por meio da RD Ventures – núcleo de inovação em varejo e saúde – alimentam o negócio com soluções tecnológicas e processos para acelerar o crescimento.

Em 2022, evoluímos na consolidação das aquisições feitas anteriormente para estruturar esse ecossistema e adquirimos mais duas empresas: a Eloopz (que foi integrada à RD Ads) e a SafePill.

Veja mais detalhes a seguir:



Ecosistema



Bandeiras Droga Raia e Drogasil

A RD foi criada em novembro de 2011 a partir da fusão entre as redes Droga Raia e Drogasil que, juntas, combinam mais de 200 anos de história. Nos últimos anos, nossas mais de 2,6 mil farmácias vêm passando por um profundo processo de transformação, pois queremos que sejam *hubs* completos de saúde e bem-estar. Em 2022, cumprimos nossa meta de inaugurar 260 novas farmácias, encerrando o período com 2.697 unidades.

Complementa essa mudança a crescente oferta de produtos e serviços em canais digitais como aplicativo, *site*, *call centers* e redes sociais, uma evolução na digitalização do varejo e um avanço no nosso conceito de Nova Farmácia.

ConectaLá

A *startup* detém uma plataforma de *seller center*, que oferece uma solução *one-stop-shop* para *marketplaces*, incluindo catalogação de produtos, *workflow* de pedidos, soluções logísticas e gestão de informações.

Labi

Empresa de exames laboratoriais, testes, *check-ups* e vacinas, tornando a saúde mais acessível, digital e conveniente. Em 2022, totalizamos 36 unidades e uma média de 150 mil exames/mês.

Amplimed

Software médico que oferece solução completa para gestão de clínicas e consultórios, incluindo prontuário eletrônico, telemedicina, prescrição eletrônica, solicitações de exames, agendamento de consultas e gestão financeira. Ao todo, são 4.500 clínicas conectadas, mais de 26 mil profissionais de saúde utilizando o prontuário e cerca de 700 mil consultas por mês.

Univers

Plataforma de administração de programas de benefícios de medicamentos da RD para empresas, operadoras de saúde e parceiros de negócios na área de benefícios e saúde. A Univers proporciona mais saúde e contribui com a qualidade de vida dos seus beneficiários e clientes, além de gerar mais economia e praticidade no ambiente corporativo.

Manipulaê

Solução para fórmulas manipuladas por meio de uma experiência digital, que nos permite oferecer uma solução completa em medicamentos aos nossos clientes.

Cuco Health

Cuco Health é uma empresa B2B focada em desenvolver soluções digitais de acesso e adesão ao tratamento para a indústria farmacêutica. As soluções da Cuco Health enriquecem a oferta de valor da RD para a Indústria integrando o componente digital na jornada de acesso e adesão.

Ecosistema



4BIO

Disponibiliza medicamentos especiais voltados a especialidades como oncologia, reumatologia, ortopedia, dermatologia, medicina reprodutiva e infectologia. É a única empresa no segmento com certificação de qualidade ISO 9001:2015, além de ter um departamento exclusivo para atender a pacientes com doenças crônicas e aqueles que fazem uso contínuo de medicamentos.



SafePill

A SafePill desenvolveu solução para promover tratamento mais seguro e confortável aos pacientes que fazem uso de múltiplos medicamentos de uso contínuo. Os comprimidos são embalados individualmente e agrupados cronologicamente por dose e horário. O paciente recebe mensalmente o tratamento organizado, reduzindo a descontinuidade no tratamento, erros no consumo e interações medicamentosas adversas.



Stix

A Stix, uma *joint venture* entre RD (33,3%) e GPA (66,7%), é uma plataforma de produtos e serviços para acúmulo e resgate de pontos e que oferece descontos e vantagens aos clientes fiéis. Inicialmente, os pontos podiam ser trocados apenas em farmácias da RD e nas lojas do Grupo Pão de Açúcar. Porém, novas parcerias foram estabelecidas em 2022, entre elas, Sodimac, Polishop, Bike Itaú, Slow Beauty, Desviantes, Instaviagem.



HealthBIT

Plataforma de gestão de saúde corporativa, B2B, que oferece solução de *big data* e planos de ação com objetivo de reduzir sinistralidade. A empresa otimiza a gestão de saúde por meio da inteligência, da tecnologia e dos processos. Em 2022, a RD concluiu a transação para aquisição de 100% da HBIT.



Vitat

Plataforma de saúde integral que conecta pessoas, serviços e produtos para transformar o cuidado com a saúde em uma experiência diária. A marca Vitat combina um portal com amplos conteúdos de saúde e bem-estar e um aplicativo voltado para a promoção da saúde integral. Ao longo do ano, impactamos 32 milhões de usuários da plataforma, que consomem artigos, vídeos e podcasts diariamente.



Espaço Sua Saúde

Espaço dentro de nossas farmácias, com serviços de saúde acessíveis aos clientes. Nesse espaço, os testes, serviços e vacinas são realizados por nossos(as) farmacêuticos(as) aptos a realizá-los com segurança, agilidade e comodidade.



RD Ads

Negócio que conecta fornecedores de diversas marcas de saúde, beleza e bem-estar com os clientes da RD, por meio de mídia física e digital, proprietária ou de terceiros, dando mais visibilidade aos produtos e impulsionando as vendas. Em 2022, a RD Ads adquiriu a Eloopz, empresa especializada em gestão remota de inventário de telas, que serão instaladas nas nossas farmácias.

Marcas próprias

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

O papel das marcas próprias da RD é promover o acesso a produtos de qualidade que entreguem cuidado integral com a saúde do consumidor. Nosso maior desafio é seguir inovando com agilidade, mantendo a qualidade e o custo competitivo, natural ao mesmo tempo em que trazemos sustentabilidade como princípio no desenvolvimento de produtos.

Qualidade e segurança dos nossos produtos

são nossas prioridades. Todos os produtos cosméticos seguem uma política de restrição de ingredientes controversos e são totalmente livres de testes em animais (cruelty free) (ver mais pag. 70 e 71). Para embalagens nosso foco é encontrar soluções mais eficientes, diminuindo o uso de plástico virgem e a geração de resíduos. Em 2022, incentivamos a cadeia de reciclagem compensando 100% dos resíduos pós consumo de embalagens gerados pelos produtos de marcas próprias.

Continuamos a investir na expansão de

nosso portfólio, priorizando categorias de prevenção e saúde integral, que já representam 11% do valor total de mercadorias vendidas e seguem ganhando participação, principalmente nos canais digitais. **Ao todo, possuímos seis marcas próprias: Needs, Caretech, Nutrigood, Natz e Raia/Drogasil.**

Durante o ano, investimos em pesquisas para lançar produtos de maior potencial e conectados às reais necessidades dos consumidores, como três linhas de cuidado para a pele voltadas às peles brasileiras.

A grande novidade no ano foi o lançamento da marca própria **Natz**, de produtos de promoção de saúde, que amplia a atuação da RD nesse segmento do varejo. Ela chegou ao mercado com um portfólio de 20 produtos naturais, entre eles, óleos essenciais, probióticos e *sprays* para garganta de própolis e mel.

Nossa principal marca própria continua sendo Needs, lançada em 2010, e que atualmente representa mais de 50% do faturamento total dessa unidade de negócios. No entanto, outras também

estão se destacando, como a **Nutrigood**, um portfólio de *snacks* saudáveis que atende ao público em busca de alimentação equilibrada. Todas as categorias de produtos são avaliadas quanto a impactos na saúde e segurança dos consumidores. **GRI 416-1**

Em 2022, as vendas de marcas próprias tiveram alta de 55% na comparação com 2021 e, em novembro, atingimos a marca de R\$ 1 bilhão em faturamento. Atualmente, a RD Marcas tem uma participação relevante na receita total da Companhia. No ano e na categoria de proteção solar, a marca Needs passou a ser a mais vendida dentro da RD.

As principais metas para Marcas Próprias são aumentar o conhecimento e a relevância da marca Needs entre os consumidores, monitorar e controlar o uso de ingredientes considerados controversos nos nossos produtos, ampliar o uso de embalagens ecoeficientes, manter os 100% de compensação ambiental dos resíduos de embalagens gerados, além de indicadores financeiros como crescimento de participação de mercado e EVA (sigla em inglês para Valor Econômico Agregado).

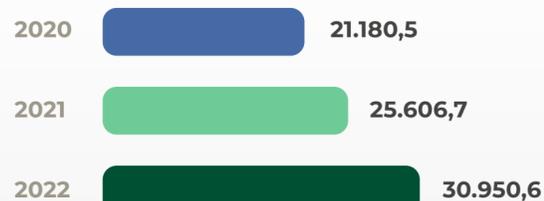


NOSSO DESEMPENHO

GRI 201-1

RECEITA BRUTA

(em R\$ milhões)



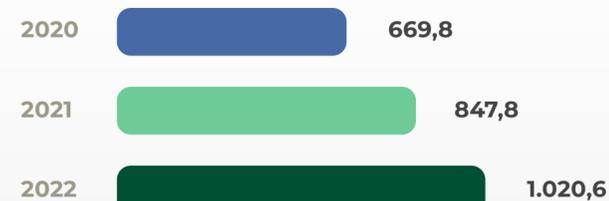
MARGEM EBITDA AJUSTADA

(%)



CAPEX

(em R\$ milhões)



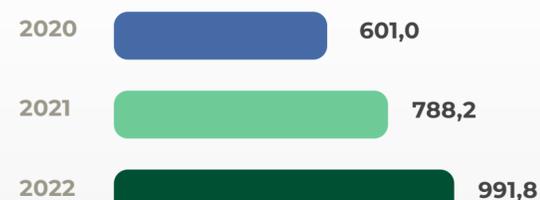
FLUXO DE CAIXA LIVRE

(em R\$ milhões)



LUCRO LÍQUIDO AJUSTADO

(em R\$ milhões)



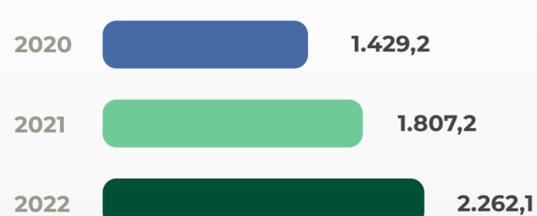
MARKET SHARE

(consolidado Brasil - %)



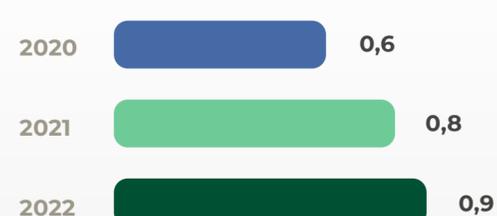
EBITDA AJUSTADO

(em R\$ milhões)



ALAVANCAGEM

(dívida líquida/EBITDA)



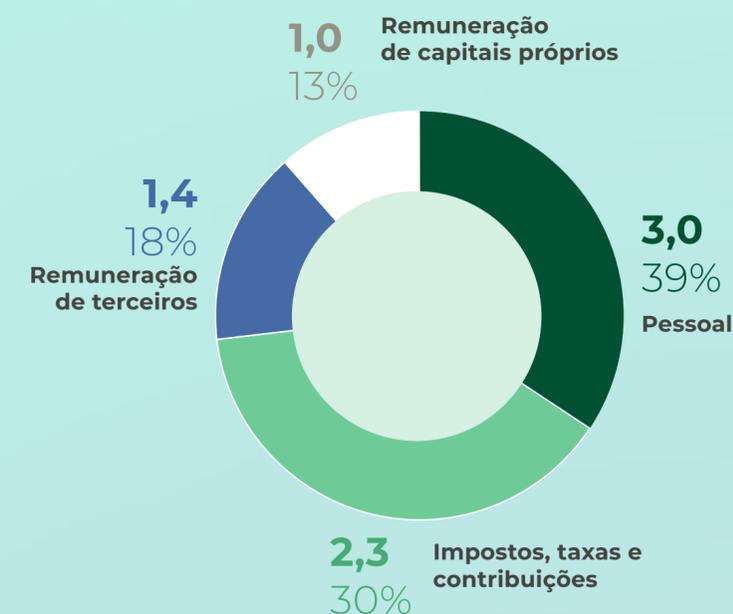
ROIC

(Retorno sobre o capital investido em %)



VALOR ADICIONADO POR *STAKEHOLDER**

(R\$ bilhões % total do ano)



VEJA O DETALHAMENTO DO RESULTADO REFERENTE AO ANO DE 2022 NAS **DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS DE COMPANHIA**



Modelo de negócios

Conheça nosso processo de criação de valor e a forma como transformamos capitais e impactamos a sociedade.

INPUTS

CAPITAL FINANCEIRO

Recursos disponíveis para viabilizar a prestação de serviços. São obtidos por meio do capital de nossos acionistas, financiamentos ou gerados pela operação a partir dos investimentos já realizados na mesma anteriormente.

CAPITAL HUMANO

As competências, habilidades e experiência dos(as) 53.039 funcionários(as) e 2.226 terceiros(as) que somam passos em nossa trajetória, bem como suas motivações para cuidar da saúde e do bem-estar das pessoas.

CAPITAL NATURAL

Todos os recursos ambientais renováveis e não renováveis que apoiam as nossas operações, sobretudo água, energia elétrica, combustíveis.

CAPITAL MANUFATURADO

Rede com 2.697 farmácias em todo o território nacional, abastecida por 11 centros de distribuição. Também inclui frota própria e de terceiros que viabilizam as operações com qualidade e excelência.

CAPITAL INTELECTUAL

Ativos intangíveis: marcas RD, Droga Raia e Drogasil e as marcas das nossas controladas. Também inclui os sistemas e a infraestrutura de Tecnologia da Informação que nos permite conhecimento tácito para atender a população brasileira com qualidade e excelência.

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

A interação com *stakeholders* – clientes, fornecedores, parceiros estratégicos, acionistas, profissionais e operadoras de saúde e comunidades locais –, pautada pelo diálogo e pela transparência, o que nos permite fortalecer a reputação de nossas marcas, bem como a licença social para a organização operar.

PROCESSO

CUIDADO COM OS CLIENTES

- Multicanalidade e capilaridade
- Qualidade e confiança no atendimento
- Fidelização e benefícios

ENTREGAS COM QUALIDADE E EFICIÊNCIA

- Armazenamento e distribuição seguros
- Resposta a demandas e necessidades de clientes
- Expansão responsável e inteligente da infraestrutura

CUIDADO E DESENVOLVIMENTO DE GENTE

- Treinamento e capacitação com velocidade
- Desenvolvimento de lideranças, competências e comportamentos
- Atração de talentos e qualificação profissional continuada
- Saúde e segurança de funcionários(as)

OUTPUTS

Produtos e serviços que concretizam o propósito de cuidar da saúde e do bem-estar das pessoas.

SUBPRODUTOS E EXTERNALIDADES

- Geração de resíduos
- Emissões, poluição e impactos nas mudanças climáticas funcionários(as)

OUTCOMES

CAPITAL FINANCEIRO

- R\$ 2.262,1 milhões Ebitda ajustado
- R\$ 991,8 milhões lucro líquido ajustado*
- R\$ 7,7 bilhões de valor adicionado, distribuído aos *stakeholders* da seguinte forma:
- 39% remuneração de funcionários(as)
- 18% remuneração de terceiros
- 30% governo (impostos, taxas e contribuições)
- 13% acionistas (remuneração de capitais próprios)

CAPITAL HUMANO

- Aumento de 7,26% no número de funcionários(as) em relação a 2021, com geração de emprego e renda no País
- Selo WOB – Women on Board, que reconhece as empresas com representatividade de gênero em seus Conselhos de Administração
- Média de 110,37 horas de treinamento por funcionário(a)
- 36,8% dos(as) funcionários(as) com doenças crônicas em programas de saúde

CAPITAL NATURAL

- 45% das unidades próprias já operam com energia renovável
- 100% das nossas farmácias com coletores para descarte de medicamentos vencidos ou em desuso (192 toneladas coletadas em 2022)

CAPITAL MANUFATURADO

- 260 novas farmácias no ano
- Em 2022, R\$ 53 milhões investidos na construção de dois novos Centros de Distribuição, em Mato Grosso e Pará
- Investimentos adicionais ainda serão realizados em 2023

CAPITAL INTELECTUAL

- Criação do Centro de Excelência em Dados, que coloca os dados no centro de nossas decisões
- Aumento da participação dos canais digitais, que passou de 2%, em 2018, para 11,1%, em 2022

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Aprovação, em 2022, da Teoria da Mudança, que revisa nossa estratégia de investimento social, organizando nossos pilares de atuação e diretrizes de investimentos
- R\$ 29,5 milhões destinados a ações sociais em 2022 para projetos de saúde integral
- Criação do Protocolo de Emergência, que visa à união de esforços para doação de recursos às cidades e localidades atingidas em casos de calamidade pública

*Inclui o lucro líquido da RD e de todas as suas controladas.



ATIVOS INTANGÍVEIS

Nas Demonstrações Financeiras da RD, são classificados como ativos intangíveis o desenvolvimento e a implementação de *softwares*, os pontos comerciais, bem como o ágio e a mais-valia relacionadas à aquisição de novas empresas e participação em novos negócios. A mais-valia foi alocada às marcas, à carteira e ao relacionamento estabelecido com os clientes, entre outros aspectos.

Por outro lado, os capitais humano, intelectual, social e de relacionamento da Companhia, que estão atrelados às capacitações, à gestão do conhecimento, à pesquisa e ao desenvolvimento de novos produtos e serviços e ao relacionamento

com os *stakeholders*, podem também ser considerados como ativos intangíveis da RD, pois, embora não possuam valor contábil definido, agregam valor, como demonstrado no infográfico do Modelo de Negócio.

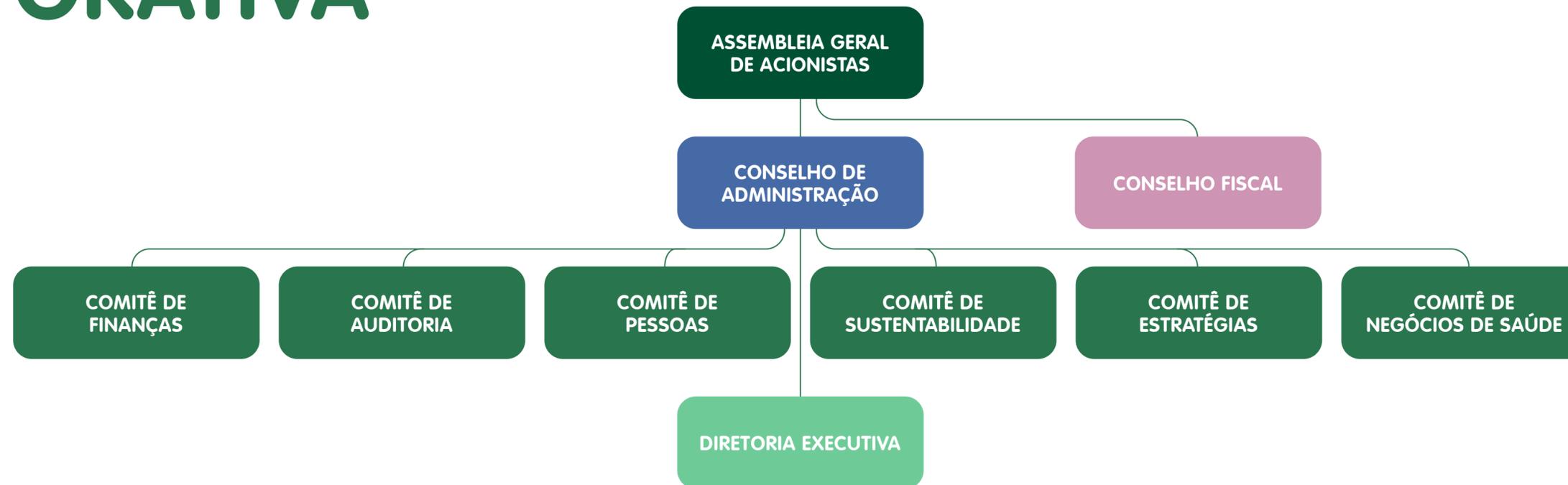
A gestão e o desenvolvimento dos ativos intangíveis ocorrem por meio das diversas atividades realizadas ao longo do ano, como treinamento, inovações tecnológicas, produtos e processos, campanhas de comunicação e promoção da marca, engajamento dos *stakeholders*, entre outras.

BOAS PRÁTICAS

Nosso modelo de governança é pautado pelos pilares de gestão profissional, transparência, relação equitativa com os stakeholders, cuidado com as pessoas, promoção da diversidade e compromisso com o desenvolvimento sustentável.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9



Estamos comprometidos com as boas práticas de governança corporativa porque acreditamos que elas nos ajudam a garantir a sustentabilidade do negócio como um todo e os interesses de todos os públicos da RD: clientes, investidores, fornecedores, funcionários(as), comunidade, governo, sindicatos e entidades de classe, dentre outros.

A RD está listada no Novo Mercado, segmento especial de negociação da B3 (Brasil, Bolsa, Balcão) que concentra as empresas que adotam as mais avançadas práticas de governança.

Adicionalmente, o comprometimento com a condução sustentável dos negócios está no nosso Estatuto Social, que determina

que as decisões tomadas por acionistas e administradores da Companhia devem sempre considerar os interesses de curto e longo prazos da RD e de seus acionistas, bem como os efeitos econômicos, sociais, ambientais e jurídicos, de curto e longo prazos, em relação aos funcionários(as), terceiros(as), fornecedores, consumidores e credores da empresa e de suas

subsidiárias, como também em relação às comunidades em que atuamos. Nossa estrutura de governança é composta por Assembleia Geral de Acionistas, Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, Conselho Fiscal – como órgão de funcionamento permanente – e Diretoria Executiva.

ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS

É por meio da Assembleia que os acionistas da RD aprovam temas relevantes da Companhia, de acordo com as regras do Estatuto Social e outras normas legais.

CONSELHO FISCAL

Com membros eleitos pelos acionistas, o Conselho Fiscal funciona de forma permanente com a função de examinar as Demonstrações Financeiras da Companhia e a regularidade dos atos praticados pelos administradores da RD, dentre outras atribuições.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da RD tem como missão definir e zelar pelos princípios e propósito, proteger e valorizar o patrimônio da Companhia, contribuindo com orientações que prologuem sua perpetuidade como negócio sustentável e atuando como guardião da essência e da cultura da RD. Possui diretrizes estabelecidas em seu Regimento Interno que aduzem a criação de valor sustentável da Companhia pelo órgão, além de guardar e atender a todos os interesses dos *stakeholders*: acionistas, funcionários(as), clientes e sociedade. **GRI 2-12**

Atualmente é formado por 11 membros, todos titulares, dos quais cinco são independentes e três são mulheres, todos eleitos em assembleia geral de acionistas para mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição. Adicionalmente, a composição preza também pela diversidade de conhecimentos, com profissionais com forte experiência em temas essenciais para a consecução da estratégia

de negócios da RD, como saúde, tecnologia e gestão de pessoas, além de especialistas do varejo farmacêutico e em ESG. **GRI 2-10**

Para conhecer a composição do Conselho de Administração e as competências de cada conselheiro, [clique aqui](#).

A Companhia possui uma **Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração**, que tem como objetivo fixar requisitos mínimos e procedimentos a serem seguidos para indicação de membros aos órgãos: Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Diretoria Executiva. **GRI 2-10**

Os critérios de seleção levam em consideração qualificações e experiências relevantes para geração de valor ao negócio, além de qualificação acadêmica, técnica e profissional compatível com o cargo a ser preenchido; alinhamento com os valores, a cultura e o propósito da Companhia; inexistência de conflito de interesses com a RD e não ocupação

de cargos em sociedades concorrentes; reputação ilibada e conduta ética; e, por fim, o conhecimento e a experiência de cada membro sobre questões ligadas à sustentabilidade. Os acionistas poderão indicar membros ao Conselho de Administração, desde que respeitados os termos da Lei n.º 6.404/76, da Instrução CVM 367/02, o qual será submetido a aprovação na Assembleia Geral. **GRI 2-10**

O Comitê de Pessoas, além de ser liderado por uma conselheira independente especialista no setor de varejo, é responsável por realizar a análise prévia dos candidatos às posições no Conselho de Administração e Diretoria Estatutária, submetendo sua indicação ao Conselho.

Além de nomear membros para os seus comitês de assessoramento de acordo com a *expertise* de cada conselheiro, o Conselho de Administração contrata especialistas em temas específicos para participarem de seus comitês de assessoramento ou prestar consultoria em matérias extraordinárias. **GRI 2-17**

GRI 2-13

COMITÊ DE FINANÇAS

As atribuições do Comitê de Finanças foram revistas pelo Conselho de Administração em 2022, para alinhamento com as funções atribuídas ao Comitê de Auditoria. Dentre suas funções estão a de acompanhar o cumprimento do orçamento e dos resultados, auxiliar o Conselho na análise da conjuntura econômica e mundial e seus potenciais reflexos na posição financeira da Companhia e examinar, discutir e formular recomendações ao Conselho de Administração quanto à política financeira proposta pela Diretoria.

GRI 2-13

COMITÊ DE AUDITORIA

Em 2022, demos mais um passo em direção ao aprimoramento das nossas boas práticas em governança corporativa com a instalação do Comitê de Auditoria. Composto por três membros, todos independentes, ele funciona de forma permanente e tem natureza não estatutária. Suas atribuições são acompanhar os trabalhos do auditor independente, analisar as Demonstrações Financeiras e auxiliar as atividades de auditoria interna, controles internos, gestão de riscos e *Compliance*, além de temas relacionados a Partes Relacionadas e ao Canal Conversa Ética.

GRI 2-12, 2-13

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

O Conselho de Administração constituiu um Comitê de Sustentabilidade para tratar todos os temas de sustentabilidade neste órgão. Possui como responsabilidades o desenvolvimento e a proposição de diretrizes e compromissos relativos ao desenvolvimento sustentável da Companhia e suas controladas, considerando riscos e oportunidades para a criação de valores, discussão, elaboração, acompanhamento e aplicação de programas e ações

socioambientais de curto, médio e longo prazos, assim como impactos gerados; e desenvolvimento, acompanhamento e proposição de metas de sustentabilidade para remuneração variável da Diretoria. Adicionalmente, o Comitê reporta e submete à reunião do Conselho de Administração os temas tratados no âmbito das suas reuniões bimestralmente.

GRI 2-13

COMITÊ DE ESTRATÉGIAS

Esse Comitê tem funções muito importantes para o direcionamento da Companhia rumo à Estratégia 2025 e à Ambição 2030, entre elas, desenvolver e propor políticas relativas à estratégia empresarial, ao aprimoramento das operações, à transformação digital e ao desejo de ser uma empresa que oferece soluções em saúde integral.

GRI 2-13

COMITÊ DE NEGÓCIOS DE SAÚDE

Fruto do propósito da RD de estarmos juntos por uma sociedade mais saudável, esse Comitê tem, entre suas principais funções, promover a inovação corporativa para a prospecção de novas iniciativas em negócios de saúde e acompanhar a execução e os resultados das iniciativas já em andamento.

GRI 2-13

COMITÊ DE PESSOAS

Entre as suas funções estão a de acompanhar projetos e processos relativos a pessoas, garantindo o alinhamento com a visão estratégica da Companhia, discutir e propor políticas de remuneração e incentivos para funcionários(as) e administradores, discutir e propor critérios para avaliação de desempenho e competências, formular e acompanhar indicadores de desempenho, produtividade e gestão da RD e acompanhar o plano de sucessão. Adicionalmente, o Comitê de Pessoas é responsável por analisar candidatos para compor a Diretoria Estatutária e o Conselho de Administração.

GRI 2-11

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A Diretoria é responsável pela gestão executiva da Companhia e execução da estratégia da RD. Ela é eleita pelo Conselho de Administração e possui de cinco a 11 posições em diversas áreas do negócio. Os mandatos são de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Atualmente, a Diretoria é liderada pelo diretor presidente (CEO), que não acumula cargo no Conselho de Administração, e composta por vice-presidências dedicadas a temas-chave de nossa estratégia. Todos os membros da Diretoria passam por processos anuais de avaliação conduzidos pelo Comitê de Pessoas do Conselho de Administração com apoio de consultorias externas.

A gestão dos impactos da Companhia na economia, no meio ambiente e na sociedade é uma responsabilidade compartilhada na esfera executiva por todos os membros da Diretoria, sobretudo pela vice-presidente de Gente, Cultura e Sustentabilidade.

GRI 2-13, 2-24

No âmbito das ações de promoção da diversidade, realizamos um censo, no início de 2023, com os administradores. Para acessar mais detalhes clique [aqui](#).

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Marcílio D'Amico Pousada	CEO
Antonio Carlos Coelho	Vice-presidente Financeiro e Administrativo
Bruno Wright Pipponzi	Vice-presidente de Negócios de Saúde
Eugênio De Zagottis	Vice-presidente de RI e Novos Negócios
Fernando Kozel Varela	Vice-presidente de Transformação Digital
Marcello De Zagottis	Vice-presidente Comercial e Marketing
Maria Susana de Souza	Vice-presidente de Gente, Cultura e Sustentabilidade
Renato Cepollina Raduan	Vice-presidente de Operações de Farmácia, Multicanal, Supply Chain e Expansão

Política de remuneração para alta administração

GRI 2-19, 2-20

A RD adota Política de Remuneração para administradores aprovada por meio de procedimento formal e transparente em reunião do Conselho de Administração. Essa política tem como premissa a padronização de normas e procedimentos de remuneração, servindo de norte profissional e impessoal nas tomadas de decisões e está alinhada às práticas de mercado e sistemas de gestão e governança corporativa.

A estratégia de remuneração enfatiza nosso compromisso de atrair e reter bons executivos, incluindo salários competitivos, participação nos resultados e incentivos de longo prazo. A remuneração é estabelecida com base em pesquisas de mercado e alinhamento estratégico da Companhia, a saber:

- **Conselho de Administração:** recebem honorários fixos mensais seguindo o padrão de mercado, com o objetivo de estimular e recompensar pelos resultados da Companhia. Os honorários são iguais para todos com exceção dos do Presidente do

Conselho, que são diferenciados devido às suas atribuições, responsabilidades e demanda de tempo;

• **Diretoria estatutária:**

recebem honorários fixos mensais, além de benefícios diretos e indiretos, tais como assistência médica, assistência odontológica e seguro de vida, dentro dos padrões de mercado. Os membros fazem jus também à remuneração baseada em ações e remuneração variável, atrelada a metas de curto, médio e longo prazos de natureza financeira, operacional e estratégica, incluindo metas de sustentabilidade. As gratificações e o plano de ações têm como objetivo estimular a Diretoria a se alinhar aos objetivos maiores da Companhia;

• **Diretoria não estatutária**

e gerentes executivos:

recebem salário fixo mensal, além de benefícios diretos e indiretos dentro dos padrões de mercado, bem como bonificações de acordo com as avaliações dos resultados alcançados. Podem receber remuneração baseada

em ações e remuneração variável atrelada a metas de curto, médio e longo prazos. As gratificações e o plano de ações têm como objetivo estimular a alta liderança a se alinhar aos principais objetivos da Companhia.

Adotamos um modelo de composição da remuneração que concentra uma parcela significativa da remuneração total nos componentes variáveis, tanto de curto, como de longo prazo. A existência da prática de remuneração variável, inclusive a de remuneração baseada em ações, permite o compartilhamento do risco e de resultado com os principais executivos, características de uma política transparente e voltada para o alcance de resultados duradouros, que viabilizem a nossa perpetuidade, bem como a criação de valor refletida na cotação de mercado de nossas ações.

A remuneração dos administradores, incluindo membros dos Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, é periodicamente comparada com as práticas de mercado, a partir de pesquisas salariais realizadas

por meio de consultorias especializadas, além do acompanhamento de inflação do período, avaliando-se a necessidade de ajuste nos componentes da remuneração. Os valores de reajuste da remuneração são definidos pelo Conselho de Administração, dentro do limite do valor determinado pela Assembleia Geral Ordinária. Os valores da remuneração variável, aplicáveis à diretoria estatutária, são determinados em função do orçamento e de sua execução.

O DETALHAMENTO DE TODOS OS ASPECTOS DA REMUNERAÇÃO PODE SER ENCONTRADO NO ITEM REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DO FORMULÁRIO DE REFERÊNCIA DA COMPANHIA.

GRI 2-19



METAS DE SUSTENTABILIDADE IMPACTAM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

GRI 2-19

Todos(as) os(as) nossos(as) funcionários(as) são elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados (PPR). Ele garante o reconhecimento dos profissionais com base na performance em componentes de avaliação com os respectivos indicadores:

1. Metas da Companhia

(vendas, EBITDA, NPS (Net Promoter Score), clientes e expansão e socioambientais);

2. Metas de área

(específicas de cada área);

3. Metas individuais

(avaliação de desempenho/sucesso); e

4. Metas de Performance

(*Performance Share*) - Apenas para Alta Liderança.

O componente de metas socioambientais considera metas relacionadas ao desenvolvimento dos compromissos de nossa estratégia 2030. A cada ano, priorizamos de 3 a 4 compromissos e definimos metas intermediárias de atingimento.

Estrutura acionária

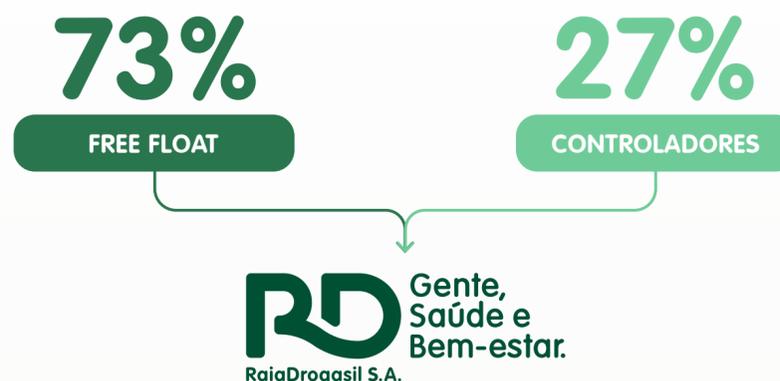
GRI 2-1

O controle da Companhia é exercido por um grupo de acionistas com visão e compromisso de longo prazo, que inclui membros das famílias fundadoras de Raia e de Drogasil, com décadas de experiência no varejo farmacêutico e que possuem grande parcela do seu patrimônio investida na RD.

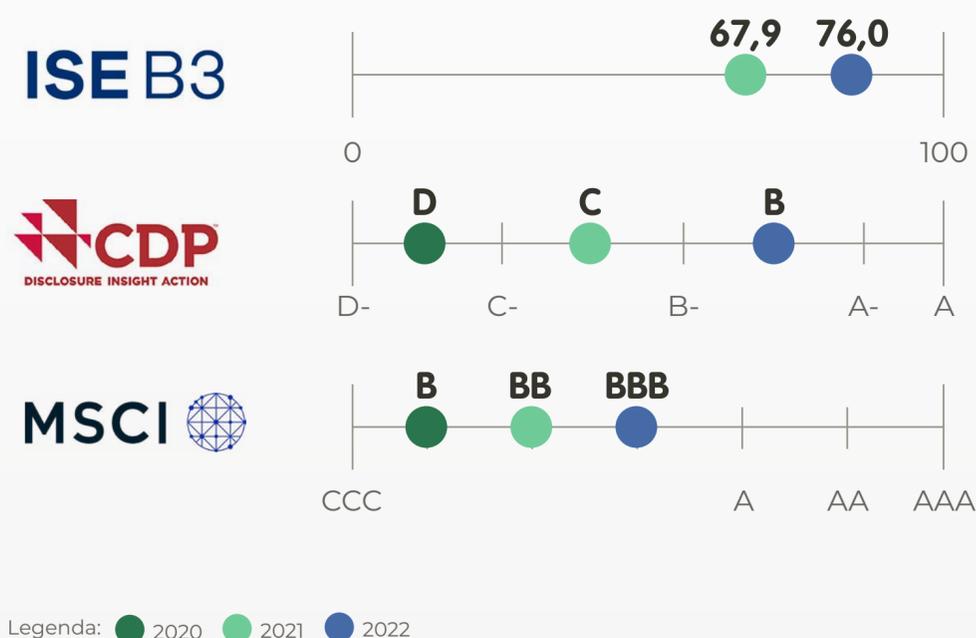
Esse controle acionário é regido por um acordo de acionistas vigente até 2031 e representa 27% do capital social na data-base dezembro/2022. Assim sendo, 73% das ações emitidas pela RD são negociadas em bolsa (*free-float*), favorecendo a liquidez do papel.

O relacionamento da RD com o mercado financeiro é pautado pela adoção de critérios de transparência e segurança na divulgação de informações, pela isonomia de tratamento dedicado a acionistas e investidores e pelo compromisso ético mantido com esses públicos.

AÇÕES RD



AValiação em Índices e Ratings



Avaliação de desempenho

GRI 2-18

O processo de avaliação de desempenho dos diretores estatutários e não estatutários da Companhia, incluindo o CEO, ocorre anualmente com base nas metas individuais de projetos e performance e é acompanhado pelo Comitê de Pessoas do Conselho de Administração.

Adicionalmente, a RD adota um processo anual de avaliação do Conselho de Administração. Em 2022, foi realizado em duas etapas: na primeira, a avaliação do órgão e de seus comitês como colegiado e, na segunda, a avaliação individual de cada conselheiro, conforme deliberado na Reunião

do Comitê de Pessoas. O processo, que contou com apoio de consultoria especializada, considerou o potencial do colegiado de deliberar frente a impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, bem como, individualmente, o desempenho de cada executivo. Os resultados obtidos nas avaliações foram previamente discutidos pelo Comitê de Pessoas e submetidos ao Conselho de Administração durante uma reunião em que foram propostos planos de ação para desenvolvimento.

Mais detalhes no [site de RI da RD](#).

INTEGRIDADE NA RD

2-23,2-24, 3-3: ÉTICA, CONFORMIDADE E PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

Estamos empenhados em garantir uma conduta ética, moral e legal, respeitando clientes, parceiros, acionistas e a sociedade brasileira. Com esse pensamento, formulamos políticas, diretrizes e procedimentos, aprovados pelo nosso Conselho de Administração, que estão reunidos no **Programa de Integridade**, do qual também fazem parte o Código de Gente, o Código de Conduta de Fornecedores e outros importantes instrumentos.

O **Código da Gente** é nosso código de ética e conduta, um balizador de comportamentos e atitudes de funcionários(as) que agem em nome da Companhia em suas relações internas e externas. Esse documento tem por objetivo oferecer uma compreensão geral sobre as condutas e os princípios

éticos que orientam o compromisso da RD com a integridade dos negócios e relacionamentos em todas as suas dimensões.

As diretrizes do Código da Gente são de responsabilidade de todos os funcionários(as) e terceiros(as), que são obrigados(as) a seguir essas diretrizes ao agir e se relacionar em nome da RD. Não existe um único responsável pela implantação do Código da Gente, pois muitas das políticas consideradas organizacionais pela RD não possuem um único responsável, mas são como valores e crenças que todos devem considerar em seu dia a dia.

Contudo, a área de Ética e *Compliance* é responsável pela prestação de contas de temas relacionados à conduta ética



AS POLÍTICAS CORPORATIVAS DA RD SÃO PÚBLICAS E PODEM SER ACESSADAS E CONSULTADAS POR TODOS OS NOSSOS *STAKEHOLDERS* EM NOSSO *SITE* INSTITUCIONAL.

PARA CONHECER MAIS [CLIQUE AQUI](#)



dos negócios ao Comitê de Ética e ao Conselho de Administração. Nossas pessoas são convidadas a realizar o curso do Código da Gente disponível na plataforma da Universidade RD quando entram na Companhia. Além disso, todos(as) são obrigados(as) a assinar um termo de responsabilidade e compromisso com o Código. **GRI 2-24**

Em 2022, intensificamos a divulgação de nossas ações de combate à corrupção e do canal Conversa Ética nas mídias internas. Além disso, todos(as) os(as) funcionários(as) são comunicados no momento da admissão sobre o nosso código e as políticas. Contamos, ainda, com outras iniciativas, como o programa Embaixadores de *Compliance*, para disseminar a ética e as diretrizes de conformidade nas áreas e unidades da RD. Em dezembro, contávamos com 41 embaixadores atuantes.

Além disso, incluímos os treinamentos da Política de Anticorrupção e Conflito de

Interesses no programa Trilhar e passamos a promover treinamentos mensais com os novos gerentes promovidos.

Importante destacar que 100% das operações foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção, sendo que não temos histórico de atos de corrupção dentro da RD. Os poucos casos reportados

foram considerados improcedentes.

GRI 205-1, 205-2, 205-3

Em qualquer situação de conflito de interesse, funcionários(as) e Administradores devem informar o fato, declarando sua situação na Declaração de Conflito de Interesses e encaminhando o respectivo documento

para a área de ética e conformidade da RD. O objetivo da Declaração de Conflito de Interesse é assegurar a imparcialidade nas relações com a empresa por meio de suas normas, políticas e procedimentos, cultivando relações de confiança com base na ética e na transparência. Assim, construímos um ambiente saudável, onde as situações que possam comprometer

TREINAMENTO EM COMPLIANCE 2022 Profissionais treinados por categoria funcional*

GRI 205-2

CATEGORIA FUNCIONAL/ ANO	2021		2022	
	NÚMERO TOTAL	PERCENTUAL	NÚMERO TOTAL	PERCENTUAL
Administrativa	319	19,62	754	38,95
Especialista	44	10,58	128	28,44
Liderança Executiva	30	51,72	-	-
Liderança Média	178	26,45	14	1,76
Liderança Operacional	884	33,28	56	2,02
Operacional	27.327	62,08	22.276	47,37%

*Não há dados sobre treinamentos por região. Em 2021 e 2022, também não foram realizados treinamentos sobre corrupção para os órgãos de governança.

o interesse de todos, ou influenciar de maneira imprópria o desempenho da Companhia, são alinhadas ao Código de Ética e Conduta. As diretrizes estão dispostas na Política de Conflito de Interesses publicada no site ([disponível aqui](#)). Cabe a todos os colaboradores e Administradores conhecerem, seguirem e disseminarem o conteúdo desta Política. Frente a uma situação de potencial Conflito de Interesse com a recomendação, o Administrador envolvido tem o dever de se manifestar imediatamente, ausentar-se das discussões sobre o tema e abster-se de votar a respeito. A manifestação acerca da situação de Conflito de Interesses e a subsequente abstenção por parte do Administrador deverão constar da ata da deliberação ou da reunião em que for apresentada a matéria. Os potenciais conflitos de interesses são ainda comunicados pela Companhia aos *stakeholders*, sobretudo relacionados à participação cruzada em outros

órgãos de administração; participação acionária cruzada com fornecedores e outros públicos; existência de acionistas controladores e partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes. ([disponível aqui](#)). **GRI 2-15**

A atuação da área de Ética e *Compliance* também abrange campanhas, ações de sensibilização e projetos em alusão a datas, como no Dia Nacional da Ética, celebrando em maio, e Dia Internacional de Combate à Corrupção, em dezembro.



ÉTICA NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Para a cadeia de suprimentos aplicamos questionários de autoavaliação anualmente e realizamos auditorias presenciais em fornecedores de categorias consideradas críticas. Também adotamos o Código de Conduta de Fornecedores, com diretrizes específicas para esse público. O material foi apresentado por meio de *workshop* realizado com 105 fornecedores de categorias críticas em dezembro, além de reforçarmos as diretrizes e políticas por meio de *newsletters* periódicas. No âmbito da governança, avaliamos 100% de todos os riscos das operações com fornecedores, promovendo treinamentos específicos sobre a conduta ética esperada de cada fornecedor (mais detalhes no capítulo de Governança dos Fornecedores). **GRI 205-2**

Importante mencionar que, em 2022, a RD passou a considerar os riscos de direitos humanos em sua Matriz de Riscos Corporativos, os quais são acompanhados no Programa de Gestão de Riscos.

GRI 2-23

Conversa Ética: comunicação e registros

GRI 2-16, 2-25

Nosso canal de denúncias – o Conversa Ética – recebe chamados de natureza geral e sensível, de acordo com a sua criticidade. Os chamados gerais são apurados pela liderança e se referem a comportamento inadequado, reclamação, elogios e outros. Os chamados sensíveis são considerados mais críticos e são situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação, corrupção, fraude, agressão física, uso de álcool ou drogas e conflito de interesses. Ele funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana. A comunicação pode ser feita de forma anônima ou identificada, é analisada por um time especializado, sendo garantido o sigilo e a não retaliação.

No ano de 2022, foram registrados 804 chamados sensíveis, apurados pela área de Ética e *Compliance* e decididos pela Comissão de Assuntos Éticos.

Desse montante, 39% foram decididos procedentes e as providências tomadas, em sua maioria, foram demissão com e sem justa causa e advertências verbal e escrita, a depender da criticidade do tema e evidências colhidas.

As denúncias são apuradas pela área de conformidade da RD e tratadas pela Comissão de Assuntos Éticos, composta por sete diretores de diferentes áreas. Essa comissão debate e delibera sobre a apuração de casos sensíveis, indicando formas de solução e tratativas de acordo com a natureza e gravidade das denúncias. Tal comissão apresenta periodicamente os resultados das apurações ao Comitê de Ética, composto pelo CEO e 3 diretores estatutários, e ao Comitê de Auditoria, órgão de assessoramento do Conselho de Administração.



GRI 2-26, 3-3

CONVERSA ÉTICA

<https://canalconfidencial.com.br/conversaetica/>

0800 778 9009

contato@conversaetica.com.br

Direitos humanos na RD

GRI 2-23, 2-24, GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL

O compromisso da RD com o respeito aos direitos humanos está expresso no Código da Gente, que define diretrizes como o repúdio ao trabalho infantil e análogo ao escravo, o respeito à diversidade e inclusão e o cumprimento das leis trabalhistas, incluindo a liberdade de associação.

Em 2022, convidamos o Pacto Global para realizar um treinamento robusto sobre os processos de devida diligência em direitos humanos, baseados nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). Participaram desse treinamento 33 diretores e gerentes representantes de diferentes departamentos: Sustentabilidade, Jurídico, Diversidade, Gerenciamento de Riscos, Operações Logísticas e Engenharia.

Nesse treinamento, além do enfoque no letramento de nossa gente, realizamos um levantamento de riscos e impactos

em direitos humanos e, posteriormente, incorporamos esses riscos na Matriz de Risco da Companhia e no Mapa de Externalidades, conforme página 132.

Ainda em 2022 capacitamos 19.891 funcionários(as) no tema de Direitos Humanos e Empresa por meio de conteúdos disponíveis na Universidade RD. Na semana de aprendizagem transformadora, trouxemos um parceiro externo para um *workshop on-line* com nossas pessoas, reforçando a importância do tema dentro da Companhia.



PROGRAMA NA MÃO CERTA

Uma importante iniciativa de 2022, em parceria com o programa Na Mão Certa, foi a conscientização dos nossos motoristas sobre a causa. O curso disponível na Universidade RD teve mais de 18 mil acessos. Além disso, formamos 16 multiplicadores atuantes nos CDs e realizamos um cine-debate com a exibição do curta-metragem *Mundo Sem Porteira*, nos CDs de Ribeirão Preto, Maracanaú e Bahia.

Motoristas próprios e terceirizados da RD participaram também de atividades de engajamento e treinamento, conduzidas pelo programa Na Mão Certa, com o intuito de torná-los protetores das crianças nas rodovias brasileiras e atuantes contra a exploração sexual.



MARKETING RESPONSÁVEL

Estamos comprometidos com os mais altos padrões éticos em tudo o que fazemos, incluindo as interações comerciais e as práticas de marketing e comunicação. Ao comunicar sobre nossos produtos, serviços e negócios, fazemos de maneira honesta e transparente, sempre respeitando as pessoas, os clientes e os direitos humanos.

[Acesse aqui](#) a nossa Política de Marketing Responsável.

Privacidade e segurança da informação

Desde 2018, mantemos um Programa de Privacidade e Segurança da Informação para garantir a proteção dos dados pessoais dos nossos 47,5 milhões de clientes ativos e dos mais de 53 mil funcionários(as).

É parte do nosso compromisso garantir e implementar medidas de segurança adequadas para manter a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade daqueles que confiam em nós, em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Atualmente, o Programa de Privacidade e Segurança da Informação conta com:

- Equipe de profissionais qualificados e exclusivamente dedicados a tratar de temas de privacidade e segurança da informação na Companhia;
- Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO), responsável pelo programa;

- Ferramenta de governança em privacidade e proteção de dados pessoais para demonstrar o cumprimento das diretrizes, dos princípios e das obrigações da LGPD (princípio da prestação de contas ou *accountability*);
- **Portal de Privacidade**, para garantir que clientes, funcionários(as), ex-funcionários(as) e prestadores de serviços possam exercer todos os direitos sobre seus dados pessoais de maneira facilitada e gratuita;
- Repositório interno – Biblioteca do Conhecimento – disponível para consulta de funcionários(as), com as políticas que contemplam as diretrizes, princípios e regras internas sobre coleta, uso, guarda e descarte de dados pessoais e dados sensíveis de clientes, dentre elas: Política de Privacidade, Política de Segurança da Informação, Política de Classificação da Informação, Política de Retenção de Dados Pessoais, Política de Gestão de Incidentes de

Segurança e Políticas de Comunicação de Incidentes de Segurança;

- Processo estruturado para avaliação de riscos de privacidade e segurança da informação em fornecedores e parceiros, para mitigar potenciais ameaças externas capazes de expor ou comprometer a segurança dos dados pessoais de nossos clientes e funcionários(as);
- Comitês que contam com a participação de altas lideranças (Vice Presidências e Diretorias). Esses Comitês (Comitê de Privacidade e Comitê de Segurança da Informação) se reúnem pontualmente quando necessário. De tempos em tempos, *reports* de evolução dos controles de Privacidade e Segurança da Informação são apresentados ao Conselho de Administração, incluindo temas relacionados à interação da RD com as suas subsidiárias.

A POLÍTICA DE PRIVACIDADE ESTÁ DISPONÍVEL AOS CLIENTES DROGASIL E RAIA E ESTABELECE AS DIRETRIZES E BOAS PRÁTICAS ADOTADAS PELA EMPRESA NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS. ESSA POLÍTICA PREVÊ COMPROMISSOS EQUIVALENTES PARA AS EMPRESAS DO GRUPO RD.





GESTÃO DE INCIDENTES

Mantemos vigente uma Política de Gestão de Incidentes de Segurança e uma Política de Comunicação de Incidentes de Segurança à ANPD e aos Titulares, a fim de garantir que haja um processo adequadamente instituído na organização em caso de crise cibernética. Além disso, periodicamente, realizamos testes para identificação de potenciais vulnerabilidades possíveis de serem exploradas e também conduzimos simulações de *report* e gestão de crise cibernética na organização, a fim de garantir que existam medidas preventivas sendo implementadas e que eventuais consequências de um incidente de segurança possam estar mapeadas e adequadamente mitigadas.



PROGRAMA DE EMBAIXADORES DE PRIVACIDADE

Criado para permitir que todas as áreas de negócio da RD contem com pontos focais responsáveis por apresentar ao Escritório de Privacidade e Governança de Segurança da Informação dúvidas, desafios e riscos relacionados às suas respectivas áreas de negócio, bem como para difundir a cultura de proteção de dados na Companhia.

- Auditorias periódicas e independentes para avaliação de maturidade e efetividade do nosso Programa de Integridade;
- Programa de conscientização composto por treinamentos e ações voltados a elevar o nível de conhecimento de funcionários(as) sobre privacidade e segurança da informação, incluindo cursos *on-line* e divulgação de vídeos;

- Realização de campanhas de simulação de engenharia social, como o *phishing*; visitas às nossas farmácias e aos CDs; realização de *talks*, *workshops*;
- Medidas técnicas voltadas a garantir a segurança da informação, tendo como base melhores práticas adotadas no mercado por meio de *frameworks* como o CIS Controls e a ISO/IEC 27001/27002. Implementamos novas capacidades de detecção e resposta, destacando a monitoração 24x7 de eventos de segurança centralizados em um SOC (Security Operation Center), monitoração de eventos de possíveis vazamentos de dados utilizando ferramentas de DLP (Data Loss Prevention), e a utilização de agentes de EDR (Endpoint Detection Response) em todo o parque de estações de trabalho, servidores e containers. Também implementamos novas tecnologias apoiadas no conceito de zero *trust*, como microsegmentação lógica de perímetros.
- São executados continuamente processos de gestão de vulnerabilidades, aplicação de baselines

de segurança, desenvolvimento seguro e gestão de acessos administrativos para todos os ativos de tecnologia, considerando os *softwares* desenvolvidos internamente ou de terceiros, *datacenters*, ambientes de *cloud* e estações de trabalho.

- Estamos nesse momento renovando pelo terceiro ano consecutivo nosso seguro cibernético, parte importante da nossa estratégia de resposta em caso de incidentes críticos.
- Sistema de Gestão de Continuidade de Negócio, compreendendo planos para a continuidade da segurança da informação em situações adversas.
- Contamos também com um prazo médio de armazenamento de informações de clientes de 5 (cinco) anos após cada transação. Esses prazos são definidos de acordo com o tipo de produto ou serviço fornecido e com a legislação vigente.

Atendimento ao cliente em assuntos de privacidade

Em 2022, atendemos 18.390 consultas de clientes referente aos direitos titulares de acordo com Art. 18 da LGPD¹. Essas dúvidas não estão relacionadas à exposição de dados pessoais, incidentes de segurança ou qualquer irregularidade praticada pela RD. Essas demandas foram atendidas dentro do

prazo e das exigências legais.

Além disso, recebemos 19 processos administrativos provenientes de autoridades públicas e seis processos judiciais relacionados ao tratamento de dados pessoais. Não houve condenação ou comprovação de exposição de dados pessoais em nenhum caso. **GRI 418-1**

Em 2022, treinamos 30.580 funcionários(as) nos temas Privacidade Interna, Privacidade e Segurança da Informação e LGPD

CIBERSEGURANÇA

A RD nunca registrou nenhum incidente relacionado à cibersegurança, seja a respeito de vazamento de dados ou de interrupção das nossas operações. Desde de 2020, aumentamos em mais de 600% os investimentos nessa área.

¹ Obrigações da empresa para responder ao titular de dados (Art. 18): I - confirmação da existência de tratamento; II - acesso aos dados; III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados; IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei; V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei; VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados; VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa; IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei.

Entre as principais evoluções do Programa de Privacidade e Segurança da Informação, em 2022, destacamos:

Pilar de Privacy & Data Security como destaque na elevação da posição da RD no **MSCI ESG Ratings**

Avaliação de riscos de privacidade e segurança da informação em mais de 600 fornecedores

Resultado da avaliação da corretora do seguro cibernético (Marsh): Maturidade do *framework* NIST: 3,5, SecurityScoreCard: A - 96 e Bitsight: 790 (advanced)

Visitas a 96 farmácias para coleta de *feedbacks* e orientações sobre privacidade e segurança da informação

Alcance do mais elevado nível de **maturidade** nos pilares de Atendimento a Titulares, Gestão de RH e Fornecedores e Princípios Legais

Início do projeto para certificação ISO 27001, com avaliações dos controles implementados e identificação dos gaps a serem corrigidos.

Publicação de mais de 20 políticas corporativas, incluindo atualizações da Política de Privacidade, Política de *Privacy by Design*, Política de Comunicação de Incidentes de Segurança à ANPD e aos Titulares, entre outras

Realização de quatro campanhas de simulação de *phishing*, com redução no percentual de interação pelos(as) funcionários(as)

Elevação do nível de cultura e confiança em privacidade na organização, segundo pesquisa nacional conduzida pela *Palqee Technologies*. Atualmente, estamos em 7,6 de 10



GESTÃO DE RISCOS

2-16, 3-3: ÉTICA, CONFORMIDADE E PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

Organizações de nosso porte e complexidade têm, no gerenciamento de riscos, um fator crucial para o sucesso dos negócios. Por meio da estrutura de governança, em especial com os Comitês de Auditoria e o de Sustentabilidade, estamos atentos aos fatores que podem afetar a criação de valor, a reputação e a perenidade do negócio. Nos últimos anos avançamos na pauta ESG e em sua integração à rotina de análise de cenários, tendências e fatores que podem nos impactar, positiva ou negativamente.

Somos orientados pela **Política de Gestão de Riscos**, que estabelece diretrizes e responsabilidades pertinentes ao processo de gestão de riscos, evidenciando a metodologia aplicada para os processos de identificação,

avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos, inerentes ao negócio, incorporando essa visão de riscos à tomada de decisões e ao planejamento estratégico, a fim de alinhar a governança da RD às boas práticas de mercado.

Há seis naturezas de riscos na RD: estratégico, operacional, *cyber*, conformidade, financeiro e ESG, para os quais desenvolvemos estruturas, controles e processos para mitigá-los. As recomendações dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, bem como o olhar atento da liderança executiva, asseguram prontidão diante de situações que possam afetar o negócio.

Em 2022, atualizamos nossa matriz de

riscos, evoluindo de 23 para 52, com avanços significativos na gestão de riscos. Além disso, desenvolvemos novos planos de ação para mitigar aqueles de maior criticidade para a Companhia. A análise de criticidade dos riscos da RD leva em conta tanto a probabilidade de ocorrência do risco como seu potencial de impacto sobre os negócios.

De modo geral, realizamos o mapeamento de todos os riscos que possam impactar a estratégia

da Companhia, avaliando elementos essenciais para o cumprimento do plano de negócios. Essa análise abrange gestão do capital humano, aspectos de transformação digital e expansão e desenvolvimento de plataformas de serviços de saúde, além de incorporar aspectos socioambientais.

Os principais riscos com criticidade alta e muito alta são reportados ao Comitê de Riscos, reporte executivo, e Comitê de Auditoria e Conselho de Administração – reportes independentes. **GRI 2-16**



O processo de gestão de riscos na RD é pautado em metodologias como ISO 31.000, COSO ERM¹, IBGC² e IIA³, sendo ordenado nas seguintes etapas:

1º Estabelecimento do contexto:

entendimento do ambiente interno, baseado no planejamento estratégico da Companhia e em seus objetivos, e do ambiente externo, associado ao ambiente macroeconômico, político, social, natural e/ou setorial em que a Companhia opera.

2º Identificação: mapeamento de processos críticos da Companhia e reuniões de avaliações periódicas com os donos dos processos das áreas dos riscos identificados, considerando a avaliação dos cenários internos e externos, bem como os resultados dos trabalhos de auditorias e controles internos.

3º Análise de riscos: realizada por meio dos riscos e seus fatores, descritos no dicionário de riscos da Companhia, classificados de acordo com a natureza

identificada, sendo elas: Estratégico, Financeiro, Operacional, Conformidade, Cyber e ESG.

4º Avaliação de riscos: avaliamos os riscos identificados utilizando como parâmetros o potencial impacto no negócio e a probabilidade de materialização dos riscos.

5º Tratamento de riscos: implantamos controles e planos de ação para reduzir as causas e consequências, compartilhando responsabilidades com terceiros quando cabível.

6º Monitoramento dos riscos: realizado, sobretudo, pelo Comitê de Gestão de Riscos e Comitê de Auditoria durante encontros periódicos e específicos para acompanhamento dos riscos. Esse monitoramento é pauta permanente do Comitê de Gestão de Riscos para os riscos altos e muito altos, enquanto os médios e baixos são discutidos conforme a necessidade. Adicionalmente, são realizadas atividades contínuas de

monitoramento por parte da Gerência de Gestão de Riscos, bem como avaliações independentes pela área de Auditoria Interna ou empresas terceirizadas. Com o envolvimento da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, a Companhia realiza também uma revisão anual de seus riscos para reavaliar o alinhamento à sua estratégia e fazer uma verificação contínua da implantação e dos resultados das medidas mitigadoras.

7º Comunicação, registro e relato:

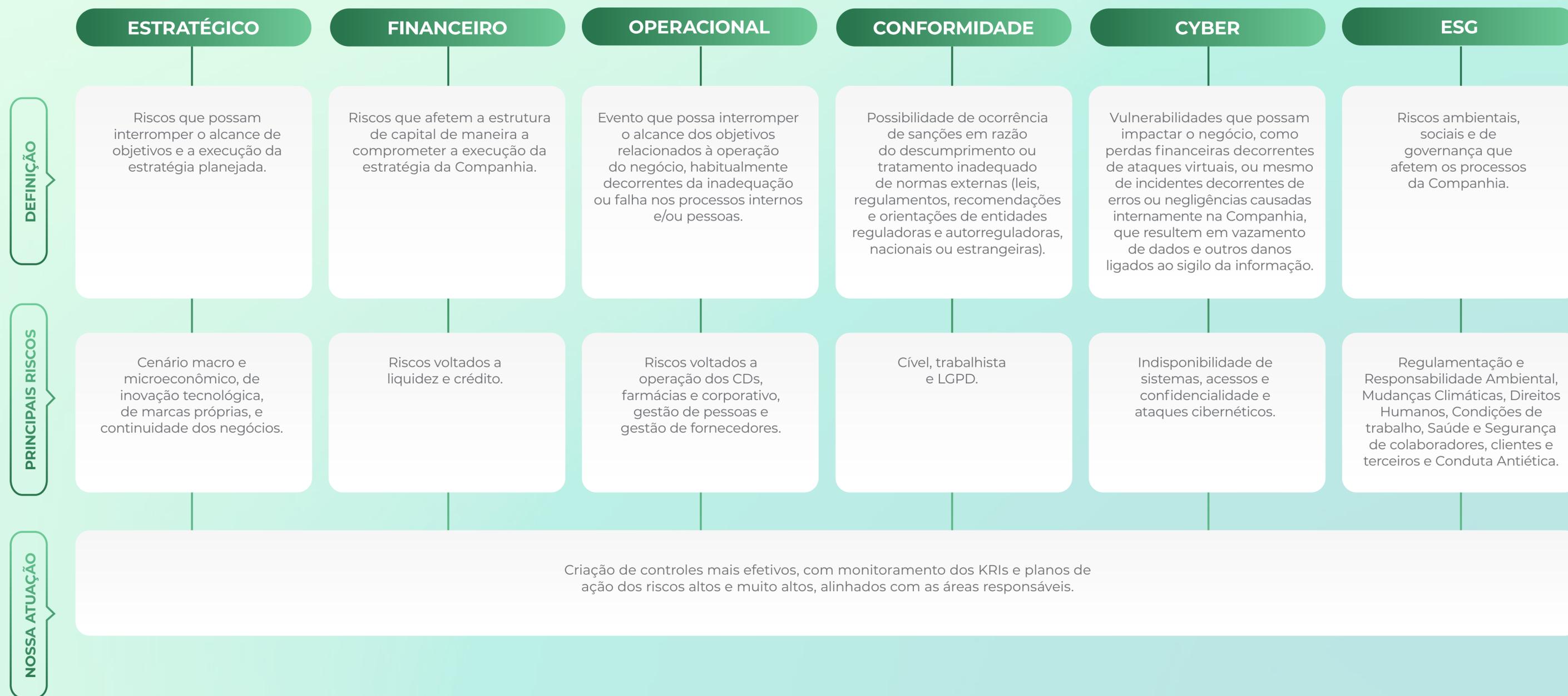
divulgamos informações pertinentes às partes interessadas em formato e prazo que possibilitem a execução das responsabilidades dos funcionários(as), garantindo relevância, transparência, disponibilidade, acesso e exatidão das informações relativas aos riscos. E o processo de riscos de mercado, bem como suas regras e diretrizes, estão descritos na Política de Risco de Mercado.

Para ter acesso à Política de Gestão de Riscos da RD, [clique aqui](#)



¹ Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadwa ² Instituto Brasileiro de Governança corporativa ³ Instituto dos Auditores Internos do Brasil

GESTÃO DE RISCOS CORPORATIVOS

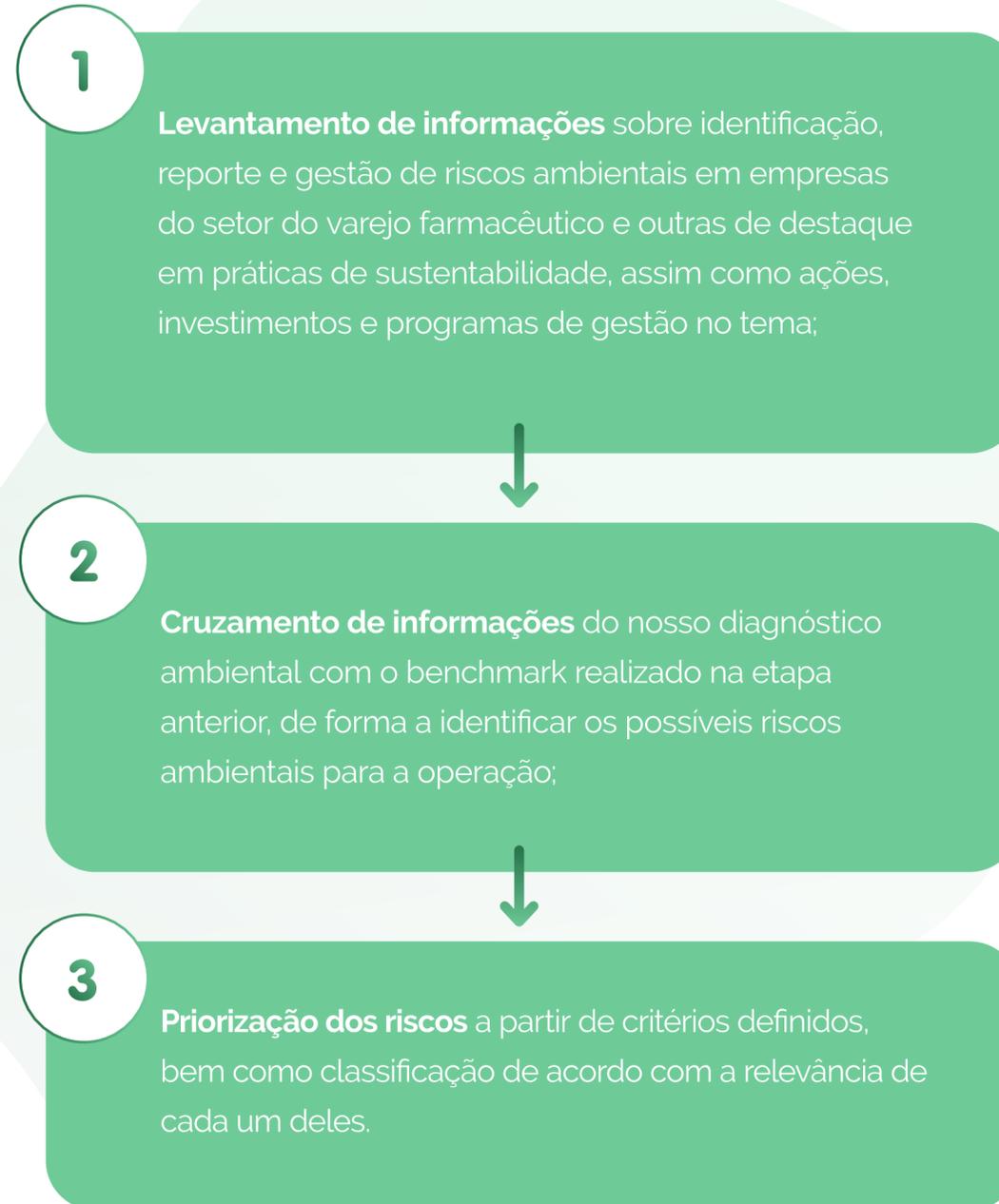


Riscos e oportunidades climáticos

GRI 201-2

Com a atualização realizada em 2022, incluímos pela primeira vez os riscos de mudanças climáticas na matriz de riscos da Companhia, os quais serão monitorados pelo Comitê de Riscos periodicamente, bem como pelo Comitê de Sustentabilidade.

Já em 2021 realizamos um estudo do impacto das mudanças climáticas em nossos CDs, o que contemplou as seguintes etapas:



Em 2023, contrataremos uma consultoria especializada no tema de mudanças climáticas para ampliar o estudo de riscos e oportunidades climáticas, considerando todas as nossas operações.

O projeto propõe uma abordagem em quatro etapas, que compreendem: engajamento e coleta de informações das operações, diagnóstico de riscos climáticos, elaboração de matriz de riscos climáticos e recomendações de estratégia climática baseada na TCFD (sigla em inglês para Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima) e engajamento da nossa liderança.

TCFD

Para mais informações, acesse o material que elaboramos em linha com as recomendações da Força-tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD), [disponível aqui](#).



+ PESSOAS SAUDÁVEIS

Juntos por uma sociedade mais saudável é o nosso propósito. Neste capítulo, apresentaremos nossas principais iniciativas em saúde integral.

PILAR PESSOAS + SAUDÁVEIS: COMPROMISSOS, STATUS E RESULTADOS

Nossa ambição: 50 milhões de pessoas mais saudáveis

<p>CUIDAR DA SAÚDE DOS(AS) FUNCIONÁRIOS(AS)</p>	<p>Reduzir em 50% os fatores de risco dos funcionários(as) acompanhados pelo programa de promoção de hábitos saudáveis da RD</p>	<p>Ter um ambiente de trabalho percebido como saudável por pelo menos 80% dos funcionários(as)</p>	<p>Reduzir significativamente os afastamentos</p>	<p>Oferecer para 100% dos funcionários(as) mapeados com doenças crônicas a oportunidade de participar de programas de saúde</p>	<p>Oferecer orientação nutricional para 100% dos(as) funcionários(as)</p>
	<p>STATUS 2022: Reduzimos em 20,6% os fatores de risco dos(as) funcionários(as) acompanhados(as)</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Acompanhamos o absenteísmo e <i>turnover</i> promovendo ações de saúde integral, reduzindo assim o número de afastamentos. Além disso, introduzimos a Jornada de Saúde Mental para fornecer acolhimento e acompanhamento dos(as) funcionários(as).</p>	<p>STATUS 2022: Incluímos 36,8% dos(as) funcionários(as) com doenças crônicas em programas de saúde</p>	<p>STATUS 2022: Disponibilizamos a todos(as) os(as) funcionários(as) orientação nutricional por meio do programa de hábitos saudáveis e uso do aplicativo Tecnonutri</p>
<p>PROMOVER HÁBITOS SAUDÁVEIS ENTRE OS CLIENTES DA RD</p>	<p>Melhorar os parâmetros de saúde dos clientes conectados à plataforma de saúde</p>	<p>Chegar a 100% dos clientes cobertos por farmácias com farmacêuticos(as) <i>coachs</i> de saúde</p>	<p>Chegar a 100% dos clientes cobertos por serviços farma e/ou <i>health hub</i></p>	<p>Ampliar a base de clientes com DNA Vida Saudável</p>	<p>Monitorar e/ou eliminar componentes considerados controversos em 100% dos produtos cosméticos de marca própria</p>
	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Farmacêutico(a) coach é o profissional formado para um atendimento mais personalizado e mais orientado para a saúde do cliente</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Chegamos a 2,02 milhões de clientes com DNA Vida Saudável, o que representa um crescimento de 10,1% em relação a 2021</p>	<p>STATUS 2022: Monitoramos 100% dos produtos com componentes controversos¹</p>
<p>PROMOVER A SAÚDE INTEGRAL NAS COMUNIDADES</p>	<p>Atingir 3 milhões de pessoas em situação de vulnerabilidade social nas ações de saúde integral</p>	<p>Contar com 20% dos funcionários(as) RD como voluntários(as) ativos</p>	<p>Investir 1% do lucro líquido em projetos de promoção de saúde integral</p>		
	<p>STATUS 2022: A área de Investimento Social concluiu a elaboração de sua Teoria da Mudança e deu início ao processo de definição de KPIs estratégicos e mecânica de monitoramento dos projetos. Esperamos poder contabilizar esses números a partir de 2023/2024</p>	<p>STATUS 2022: Tivemos o engajamento de 11,09% de funcionários(as) nas ações de voluntariado da RD</p>	<p>STATUS 2022: Investimos R\$ 11,3 milhões em projetos de promoção de saúde integral com recursos próprios em 2022, o que representa 1% do lucro líquido</p>		

¹Os ingredientes controversos monitorados atualmente são álcool etílico, silicone e sulfato. Todos os produtos que possuem um ou mais desses ingredientes estão sendo monitorados. Para os próximos anos, o desafio é realizar a manutenção do monitoramento, além de entender se existem outros ingredientes que não sejam controversos e entregam a mesma performance em cada produto. Nos produtos em fase de lançamento, já estamos banindo a utilização desses ingredientes.

SAÚDE DA NOSSA GENTE

GRI 403-6, 3-3: 3-3 SAÚDE INTEGRAL E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS(AS)

Em 2022, ampliamos e fortalecemos o **Minha Melhor Versão**, programa destinado a estimular a mudança de hábitos entre funcionários(as) com informações, conteúdos e soluções sobre atividade física, alimentação, mente e sono. Ele ganhou robustez a ponto de se tornar o guarda-chuva de saúde da RD, destinado a olhar e cuidar de nossos(as) funcionários(as) levando em consideração os cinco pilares da saúde integral: física, mental, espiritual, social e ambiental.

O **Minha Melhor Versão** amplia a geração de conhecimento sobre os benefícios de mudar alguns comportamentos e oferece ferramentas que auxiliam nesse processo, respeitando a individualidade de cada um e a decisão sobre o próprio estilo de vida.

WEBSÉRIE MINHA MELHOR VERSÃO

No início do ano lançamos a Websérie Minha Melhor Versão, com a participação de cinco funcionários eleitos como personagens para compartilhar o sucesso que tiveram em suas jornadas ao participarem dos programas de saúde integral.



Fazem parte os seguintes programas:



MUDANÇA DE HÁBITO

Disponibiliza conteúdos e soluções sobre atividade física, alimentação, sono e mente. Para engajar as pessoas, oferecemos incentivo para academia, orientação nutricional, prática de meditação, entre outros;



JORNADA DE SAÚDE MENTAL

Oferece atendimento psicológico disponível 24 horas por dia, 7 dias da semana, de forma gratuita, para todos(as) os(as) funcionários(as) e dependentes, incluindo orientação nutricional e financeira. Também faz parte do programa uma plataforma com diversos conteúdos relacionados à inteligência emocional e ao autoconhecimento, como práticas de meditação e respiração, diário de humor, psicoterapia, entre outros;



ACOMPANHAMENTO DE CRÔNICOS

Conta com uma equipe especializada e preparada para oferecer atenção e suporte, buscando melhorar a qualidade de vida de funcionários(as), orientar e auxiliar no controle de fatores de risco, estimulando também o autocuidado e hábitos mais saudáveis;



JORNADA DA PARENTALIDADE

Conta com uma série de benefícios para as pessoas gestantes que participarem efetivamente no Programa de Gestantes, entre eles, acompanhamento com equipe médica especializada, *kit* bebê e isenção de coparticipação em exames e consultas durante a gestação, além de licença-maternidade e paternidade estendidas. Mais de 1,4 mil mães foram beneficiadas com a extensão da licença-maternidade de quatro para seis meses; e mais de 340 pais com a licença-paternidade de 20 dias.



CÉLULA DE COVID

Criada a partir do surgimento da pandemia para acolher e acompanhar todos os casos confirmados de Covid-19 e suas variantes, garantindo assistência e acesso à saúde, além de viabilizar, para os funcionários(as), a realização de testes gratuitamente, seguindo os protocolos internos e de acordo com as diretrizes do Ministério da Saúde;



Jornada de saúde mental

Em 2022, além de toda a estrutura disponível a nossas pessoas na Jornada de Saúde Mental, promovemos uma palestra com o psiquiatra Daniel Martins de Barros para todas as lideranças do corporativo, das farmácias e dos CDs sobre prevenção ao suicídio como iniciativa da RD para marcar o Setembro Amarelo.

Em outubro, a RD patrocinou e participou do 1º Summit de Saúde Mental, um evento

on-line e gratuito que reuniu profissionais das áreas da saúde, educação e assistência para pensar e repensar as práticas de saúde mental na vida cotidiana, construindo conhecimento e refletindo sobre formas de transformar propostas em ações concretas para o bem-estar das pessoas.

Para fechar nossas ações em saúde mental, no fim do ano, retomamos o projeto Diálogos RD com o tema na programação

do primeiro episódio, abordando questões como estigma, quando procurar ajuda, impacto da pandemia e psicologia positiva. O Diálogo RD é um evento com grandes debates, trocas de experiências e interação com funcionários(as) e público externo a respeito de temas relacionados à estratégia da Companhia em sustentabilidade, inovação e diversidade. Em 2023, ampliaremos nosso foco em saúde mental.

CRIS CUIDA

Cris é nossa assistente virtual especialista em saúde mental. Ela traz dicas de prevenção e indica ferramentas práticas, oferecidas pelos nossos parceiros, para melhorar o bem-estar de funcionários(as). Além disso, Cris pode, se necessário, direcionar o usuário para os serviços de acolhimento que oferecemos 24 horas por dia. Em 2022, 2.692 funcionários(as) receberam suporte da Cris Cuida, mais de 15 mil sessões de terapia foram realizadas e mais de 16 mil pessoas da RD acessaram os conteúdos disponíveis sobre saúde mental em nossos parceiros.





Perfil de saúde na RD

Semestralmente realizamos o mapeamento de saúde de funcionários(as) para conhecer o perfil de saúde de nossa gente, obter insumos sobre a efetividade dos programas implantados e definir novas estratégias de atuação. Em 2022, cerca de 75% de funcionários(as) empenharam-se em responder ao perfil de saúde.

Na pesquisa, medimos:

FATORES DE RISCO

Mensurados por meio da aferição da circunferência abdominal, cuja medida é utilizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para determinar o risco de desenvolvimento de doenças crônicas, como doenças cardiovasculares, diabetes, colesterol e triglicérides alto. Em 2022, 20,6% dos(as) funcionários(as) tiveram redução dos fatores de risco para o desenvolvimento dessas doenças;

CRÔNICOS

Em 2022, foram mapeadas 5.413 pessoas portadoras de doenças crônicas, isto é, funcionários(as) que apontam uma ou mais cronicidades, entre elas, diabetes, colesterol alto, hipertensão arterial e problemas cardíacos. O percentual de 36,8% de pacientes crônicos foi incluído em nosso programa e estão em acompanhamento de saúde;

GESTANTES

Foram incluídas na Jornada da Parentalidade as mulheres que se declararam gestantes (1,8%);

SAÚDE MENTAL

Utilizamos o Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20), desenvolvido pela OMS para identificar pessoas com sinais de sofrimento mental.

ADOÇÃO DE HÁBITOS SAUDÁVEIS

Apuramos a prática de exercícios físicos, consumos de bebidas alcoólicas, tabagismo e qualidade do sono;

Portal com soluções em saúde e bem-estar

Também no ano de 2022 implantamos um portal que reúne todas as soluções de saúde e bem-estar oferecidas à nossa força de trabalho. Essa foi a maneira que encontramos de democratizar a informação, facilitando seu acesso e promovendo as nossas iniciativas para os mais de 53 mil funcionários(as). Todos os programas estão detalhados na plataforma, que conta com mais de 150 mil acessos desde o lançamento e tem 80% de aprovação do público que a utiliza. Os temas mais pesquisados são Benefícios, Clube RD e Telemedicina.

O ambulatório atende a funcionários(as) da matriz e tem papel fundamental programas de saúde por meio da promoção de cuidado coordenado, uma vez que os crônicos identificados são acompanhados por um médico de família.

O serviço de telemedicina é oferecido de forma gratuita para funcionários(as) da RD e com valores reduzidos aos dependentes. As consultas são focadas na atenção primária, e a equipe é composta por

médicos da família. Em 2022, realizamos mais de 54 mil consultas, uma média de 126 por dia.

A campanha de vacinação teve grande adesão devido à onda de Covid-19 e gripe (H3N2) ocorrida no início do ano. Em comparação com 2021, o número de

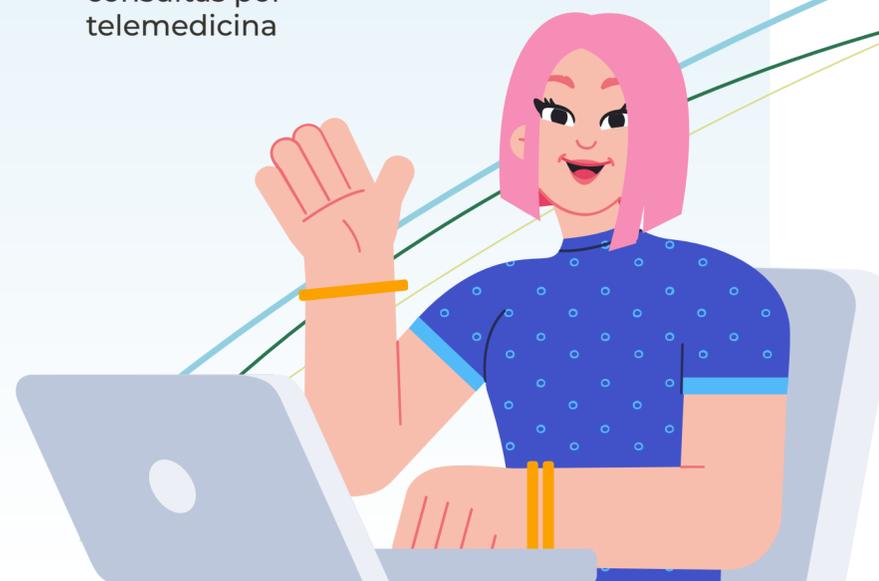
vacinados saltou de 49% para 63% em 2022, um dado positivo, pois acreditamos que a vacina protege as pessoas da RD contra formas mais graves de infecção. Os familiares, por sua vez, puderam se vacinar nas farmácias com desconto no valor das vacinas.

DESTAQUES DE SAÚDE DOS(AS) FUNCIONÁRIOS(AS)

150 mil
acessos à
plataforma

54 mil
consultas por
telemedicina

63%
de funcionários(as)
vacinados



SAÚDE INTEGRAL NOS CDS

Em abril, mobilizamos todos os nossos CDs e promovemos uma ação inédita de saúde com foco em saúde integral e prevenção. Nosso parceiro Marcio Atalla esteve conosco e deu dicas valiosas sobre mudança de hábitos. Como continuidade, o time de saúde visitou todos os CDs para realizar serviços de aferição de pressão, bioimpedância, glicemia, entre outros. Essa iniciativa foi uma oportunidade de identificarmos pessoas que estavam fora dos nossos programas de saúde e bem-estar. A partir de 2023, as visitas serão parte integrante do calendário anual de promoção à saúde.

Saúde e segurança ocupacional

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

3-3 Saúde integral e segurança dos(as) funcionários(as)

A saúde e a segurança da nossa força de trabalho é prioridade para nós. Por isso, não medimos esforços para criar ambientes saudáveis e seguros para funcionários(as) em toda a Companhia.

O primeiro ponto a destacar é que utilizamos um sistema próprio para gestão de saúde e segurança, que está de acordo com os requisitos legais baseados nas normas regulamentadoras, instruções técnicas do Corpo de Bombeiros, Normas Regulamentadoras (NBRs) e ISO. Esse sistema também está de acordo com as exigências legais de saúde e segurança do trabalho.

Atualmente apenas os(as) funcionários(as) dos CDs e da matriz (incluindo os terceiros) estão cobertos pelo sistema de gestão. Paulatinamente iremos abranger 100% da força de trabalho.

Em 2022, realizamos auditorias internas e externas, inclusive para manutenção e certificação da ISO 45001 nos CDs e matriz. As principais melhorias implantadas foram:

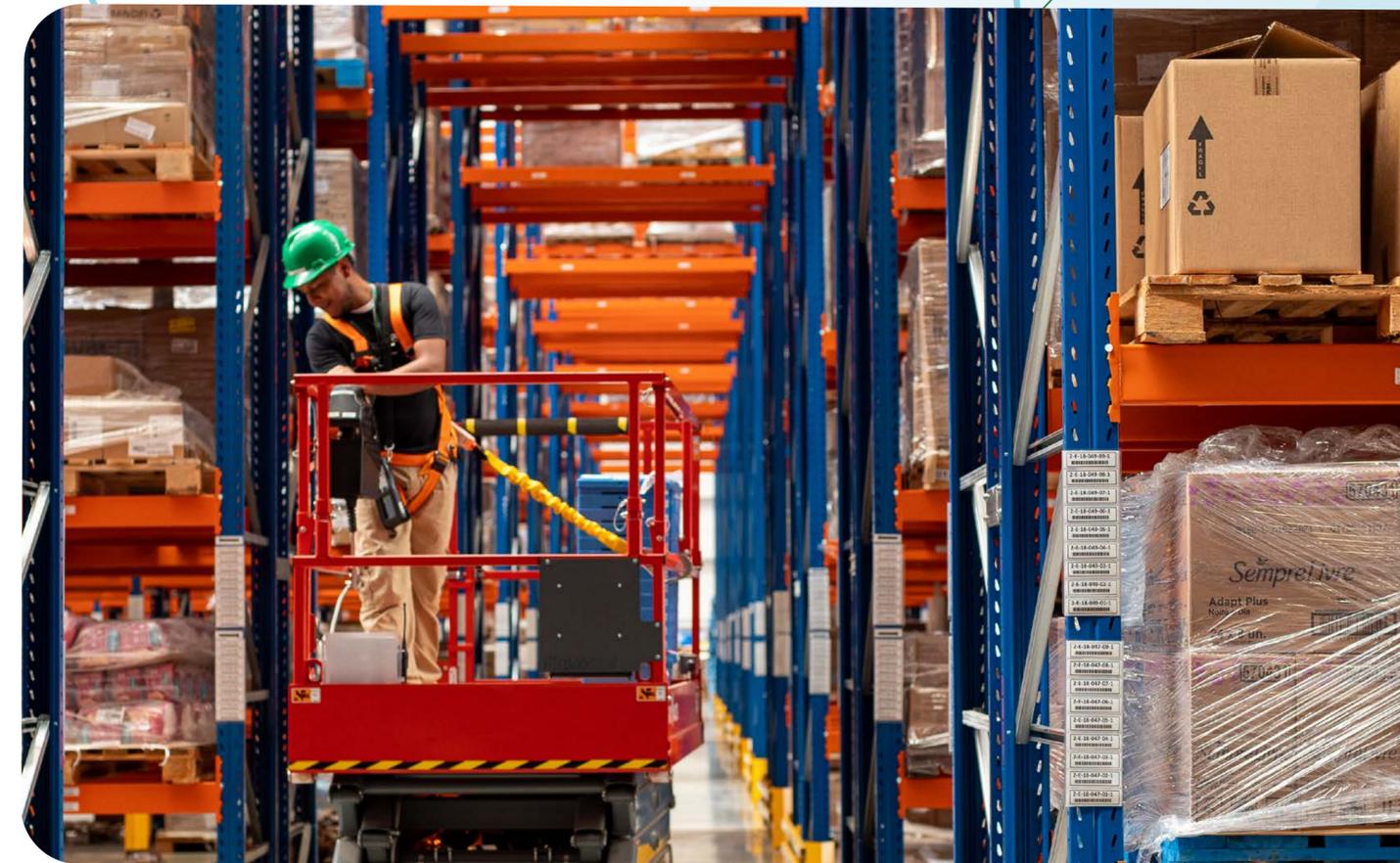
- procedimento para consulta e participação de funcionários(as) em questões relacionadas à saúde e segurança do trabalho;
- padronização de procedimentos e formulários de segurança;
- engajamento da liderança da operação na melhoria da cultura de segurança nas unidades;
- melhoria dos controles operacionais.

As áreas de saúde e segurança ocupacional têm um papel importante na identificação dos perigos e riscos e na redução ou eliminação dos níveis de exposição. Para isso, é necessário identificar e classificar os riscos ocupacionais relacionados aos

diferentes agentes de exposição e níveis de ação aos quais funcionários(as) estão expostos(as) por meio de avaliações qualitativas e quantitativas, conforme requisitos e métodos definidos nas NBRs.

A partir do Programa de Gerenciamento de Riscos, é possível levantar e identificar

os perigos, avaliar e controlar os riscos ocupacionais e analisar os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais. Após a identificação dos perigos, adotamos políticas, programas de saúde e segurança e medidas preventivas para garantir a integridade e o bem-estar de funcionários(as). **GRI 403-10**



Os principais riscos da Companhia nas áreas de saúde e segurança são:

- **Riscos mecânicos (acidentes):** quedas, cortes, impactos;
- **Riscos ergonômicos:** postura ortostática, frequência de atividades, ciclos de trabalho, entre outros;
- **Risco físico:** exposição ao frio (câmara fria) e exposição a ruído.

Entre as medidas de prevenção e mitigação dos riscos ocupacionais, podemos destacar disponibilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamentos, Diálogo com o Diário de Segurança (DDS), exames médicos, medidas indicadas pela área de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho e pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além de eventos de conscientização, como a Sipat, e de ações voltadas à prevenção e promoção de saúde. Além disso, fazemos diversos controles de riscos e situações por meio da aplicação de formulários de alerta de segurança, desvio comportamental, relatórios fotográficos, elaboração de

planos de ação em conjunto com as áreas, entre outras medidas.

A qualidade dos serviços é mensurada por meio de indicadores, exames médicos e programas como PGR e PCMSO, além das auditorias internas e externas. Todas as políticas, instruções de trabalho e ações estão dispostas na biblioteca do conhecimento no Workplace, rede interna homologada.

Todos(as) os(as) funcionários(as) são representados(as) pela Cipa, em que membros comunicam e acompanham as demandas de segurança do trabalho. A Cipa tem como responsabilidade realizar inspeções e relatar os riscos identificados nos ambientes de trabalho, além de levar ao conhecimento da gestão os interesses de funcionários(as) no que diz respeito à saúde e segurança.

A partir do Programa de Gerenciamento de Riscos, é possível levantar e identificar os perigos, avaliar e controlar os riscos ocupacionais e analisar os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais



Temos um formulário chamado "Relato de Segurança", pelo qual os(as) funcionários(as) podem relatar qualquer situação relacionada à segurança do trabalho, como situações de risco, incidentes, acidentes e sugestões de melhorias, podendo ou não se manter no anonimato.

Nossa força de trabalho tem o direito de se recusar a exercer determinada atividade ao identificar alguma situação de perigo. Nesses casos, o(a) funcionário(a) deve procurar a área de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, que analisa a situação para caracterização dos riscos e, se necessário, aciona o gestor para que providências sejam tomadas para eliminar ou atenuar os riscos. E sempre que ocorre um incidente, a área é acionada para investigar as causas e elaborar um plano de ação para eliminar ou atenuar o risco.

A fim de promover a saúde e o bem-estar do nosso time, no decorrer do ano, realizamos a campanha de segurança *Eu Sou Herói*, que incentiva o funcionário a ser um herói da segurança e cuidar também

da segurança do colega de trabalho. Além dela, temos os programas do Minha Melhor Versão (detalhes no início deste capítulo). A Sipat também trouxe diversos temas importantes sobre prevenção de acidentes e qualidade de vida em 2022.

A partir do aprendizado com as ocorrências, aprimoramos os procedimentos existentes e elaboramos novos para atividades com escadas e movimentação de mercadorias. Além disso, juntamente com o time de operação, desenvolvemos um modelo mais seguro de escadas para atenuar o risco de quedas. Em 2023, seguiremos perseguindo o zero acidente. A meta é buscar a redução de, ao menos, 10% dos acidentes da Companhia em relação ao ano de 2022, além de manter a certificação ISO 45001 para todos os CDs e matriz.

Em relação à segurança nas nossas farmácias, a área de Gestão de Segurança do Trabalho busca garantir que as atividades ocorram de forma segura e responsável, mantendo as condições de prevenção e segurança por meio de

ACIDENTES DE TRABALHO*

GRI 403-9

	2020	2021	2022
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	322	326	247
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória**	3,76	3,42	1,83
Número de acidentes de trabalho com consequências graves	28	59	15
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves**	0,25	0,44	0,11
Número de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0***	0	0
Índice de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho**	0,02	0	0
Horas trabalhadas com base em horas-homem de exposição	112.469.280	133.026.960	134.682.240

* Não houve casos para trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. Para compilação dos acidentes temos um controle interno de todos os acidentes e um procedimento direcionando para o lançamento e armazenamento desses dados. Com relação à classificação dos perigos e riscos utilizamos um critério de histórico e análise crítica.

**Esses índices são calculados a partir do número de casos dividido pelo total de horas trabalhadas na organização e multiplicado por essa base de horas trabalhadas, que pode ser 200.000 ou 1.000.000 a depender da regulação ou do porte da empresa. No caso da RD, a referência é 1.000.000. Nenhum trabalhador foi excluído desse conteúdo.

***Revisamos o escopo de reporte das informações sobre fatalidades e reajustamos o indicador, pois as fatalidades que ocorreram em 2020 foram acidentes de trajeto com veículo próprio do(a) funcionário(a) e portanto não devem ser considerados nesse indicador GRI 2-4.

programas, orientações específicas, cursos, treinamentos, procedimentos operacionais padrões das atividades e serviços, disponibilização de equipamentos de proteção individual, entre outros.

Em relação aos perfurocortantes, realizamos treinamentos específicos das atividades

realizadas nas farmácias. Também orientamos os(as) funcionários(as) via informativos, disponibilizamos materiais de apoio e realizamos comunicações por meio da plataforma de comunicação interna, entre outras ações. Com isso, fortalecemos a cultura de segurança do trabalho e o cuidado com a saúde, a segurança e o

bem-estar das nossas pessoas.

Em 2022, também começamos a monitorar os fornecedores e a realizar treinamentos sobre segurança e prevenção de acidentes, com destaque para o uso correto e completo de equipamentos individuais e coletivos de proteção em todas as obras da RD. Os fornecedores da RD são obrigados a produzir relatórios com evidência de que estão paramentados. As incompatibilidades podem gerar multas previstas em contrato.

As empresas terceirizadas também são obrigadas a respeitar e atender a itens de segurança para realizar atividades nas dependências da Companhia, como o preenchimento de uma ficha de cadastro de terceiros e a apresentação de documentos específicos, como ASOs, certificados de treinamento, comprovante de vínculo empregatício e função, ordem de serviço de segurança, ficha de EPIs, PGR e PCMSO. Todas as empresas contratadas recebem treinamento de segurança e prevenção de acidentes.



Treinamos 39.703 profissionais da RD sobre o tema Saúde e Segurança

RECOMENDAÇÃO PARA CERTIFICAÇÃO EM ISO 41001

Em outubro, recebemos a recomendação para a certificação da NBR ISO 41001, reconhecimento internacional que define os requisitos para um sistema de gerenciamento de instalações de alto nível de eficiência e qualidade. A auditoria feita pela Fundação Vanzolini verificou que o nosso Sistema de Gestão de Facilities atende aos requisitos da NBR ISO 41001, ou seja, são ambientes agradáveis, limpos e seguros para nossa força de trabalho.

CUIDADO COM NOSSOS CLIENTES

GRI 2-6, 3-3: CLIENTES SAUDÁVEIS

O cenário atual da saúde no País valida o nosso desejo de atuar com promoção da saúde integral. Para se ter uma ideia, doenças crônicas como as cardiovasculares, câncer, doenças respiratórias e diabetes são responsáveis por mais da metade do total de mortes no Brasil. Em 2019 (dado mais recente), 54,7% dos óbitos foram causados por elas, segundo o Relatório do Vigitel 2020. Outros dados do Sistema Único de Saúde (SUS) mostram que menos de 50% dos pacientes seguem o tratamento corretamente e apenas 15% o mantêm após três meses.

Diante desses fatos, acreditamos que podemos contribuir para melhorar a saúde das pessoas. Nesse sentido,

em 2022, iniciamos um programa de formação de farmacêuticos(as) que irá prepará-los(as) para serem capazes de entender as necessidades dos clientes, acolher cada pessoa para que se sinta cuidada, demonstrar interesse e interagir na medida certa para que ela saia da farmácia com a percepção de que fizemos o melhor.

Como parte desse programa, passamos a oferecer gratuitamente o serviço de acompanhamento farmacoterapêutico por telefone. O(A) farmacêutico(a) liga para o cliente e pergunta se ele está fazendo uso correto do medicamento, se possui alguma dúvida, se está sentindo alguma reação adversa. É um diálogo que busca, dessa maneira, garantir a adesão ao

tratamento. Em 2022, foram mais de 3,4 milhões de ligações.

Estamos investindo nos espaços de saúde e equipamentos das salas farmacêuticas para melhorar a experiência do cliente. Também ampliamos nosso portfólio de serviços e expandimos os atendimentos para mais farmácias, totalizando 1,8 mil farmácias com salas de serviços. No ano, tivemos 5,2 milhões de testes de Covid-19 realizados, sendo que 1,4 milhão foi aplicado nas farmácias e 3,8 milhões foram autotestes vendidos; e mais de 1,9 milhão de serviços de saúde prestados e cerca de 143 mil doses de vacinas aplicadas.

AQUI TEM FARMÁCIA POPULAR

Atualmente, 989 farmácias da RD estão cadastradas no Programa Aqui Tem Farmácia Popular. Trata-se de uma política pública de governo para melhorar o acesso da população a medicamentos para doenças crônicas como hipertensão, diabetes, rinite, Parkinson e osteoporose, além de contraceptivos e outros, de forma gratuita às pessoas que se enquadram nas exigências do programa. **GRI 203-2**

Em 2022, mais de 13 milhões de atendimentos foram realizados em nossas farmácias por meio desse programa, gerando um benefício econômico de R\$ 241 milhões para os pacientes. **GRI 203-2**

No ano, foram investidos R\$ 166,4 milhões em reformas de unidades existentes, além de aproximadamente R\$ 53 milhões na construção dos dois novos CDs. Esses ativos reforçam a nossa capilaridade e o acesso da população a medicamentos em diversas regiões do País. **GRI 203-1**

A capilaridade da rede RD ajuda a gerar um impacto significativo na disponibilidade de medicamentos e na facilidade de acesso a esses itens indispensáveis para a manutenção da qualidade de vida das pessoas.

PORTFÓLIO ATUAL DE SERVIÇOS DE SAÚDE

BÁSICOS 2.0

TESTE COVID
INJETÁVEL
PRESSÃO
GLICEMIA
CURATIVO
OXIMETRIA
BRINCOS
LIBRE
PERFIL LIPÍDICO
BIOIMPEDÂNCIA

VACINAS

GRIPE
HERPES
FEBRE AMARELA
HPV
PNEUMO 13 E 23
HEPATITE AE B
MENINGITE B E ACWY
TRÍPLICE VIRAL
E BACTERIANA

TLR

HEMOGLOBINA GLICADA
FEBRE AMARELA
DENGUE
HEPATITE C
ZIKA
CHICKUNGUNHA
BETA HCG
OVULAÇÃO
INFLUENZA A E B
STREP A
PERFIL LIPÍDICO

Produtos seguros e de qualidade **GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS**

No pilar **Pessoas + Saudáveis**, para alcançar nossa meta de monitorar e/ou eliminar componentes considerados controversos em 100% dos produtos cosméticos de marca própria, realizamos estudos para buscar alternativas a esses ingredientes, principalmente conservantes, muito utilizados nesse tipo de produto para garantir a segurança contra contaminações de microrganismos.

Mesmo adotando as finalidades e concentrações aprovadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), queremos eliminar o uso de alguns ingredientes para estarmos alinhados às melhores práticas do mercado, considerando nossa preocupação com o meio ambiente e com a saúde humana. Para isso, o time de qualidade avalia continuamente listas de ingredientes controversos da Anvisa e órgãos internacionais como United States Food and Drug Administration (FDA) e Scientific Committee on Consumer Safety (SCCS), além de dados de literatura científica.

Desde 2020, banimos o uso de triclosan, parabenos e formaldeído, incluindo ingredientes precursores de formol, no desenvolvimento de novos produtos cosméticos. Desde então, eliminamos esses componentes de mais de 65% dos produtos de linha que os continham. Os 35% restantes, que correspondem a 30 produtos, serão reformulados até 2025. O uso de outros ingredientes como sulfatos, silicones e álcool etílico têm seu uso monitorado e restrito, avaliando-se categoria e modo de uso.

Para quaisquer dúvidas, sugestões ou informações relacionadas aos ingredientes monitorados, temos um canal de atendimento ao consumidor exclusivo para os produtos RD Marcas:

- sacrdmarcas@rd.com.br
- SAC: (11) 3004-8005



Desenvolvimento de novos produtos GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Os produtos de marcas próprias são desenvolvidos e fabricados em colaboração com parceiros da indústria. Para que um fornecedor esteja apto a produzir os itens da marca RD, submete-se a um processo completo de qualificação e avaliação de riscos de acordo com a **Política de Governança de Fornecedores da RD**.

Dentro desse processo, todos assumem o compromisso de não testar matérias-primas e produtos em animais, o que inclui não contratar ou terceirizar laboratórios para realizar esse tipo de teste. Quando é necessário executar testes de eficácia ou testes clínicos, eles são realizados *in vitro* ou *in vivo*. Nesse último caso, são feitos em humanos que voluntariamente se dispõem a isso. Sempre utilizamos, tanto RD quanto nossos fornecedores, laboratórios acreditados pela Anvisa para a realização desses testes.

Nossos fornecedores passam por auditorias internas de Gestão de Qualidade, que seguem os requisitos de legislações aplicáveis por órgãos reguladores como Anvisa, Ministério da Agricultura e Pecuária (Mapa) e Inmetro, bem como certificações ISO, British Retail Consortium (BRC), Boas Práticas de Fabricação, Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP), entre outras.

Todos os produtos de RD Marcas passam por testes de qualidade e segurança, no caso de consumíveis – em laboratórios acreditados pela Anvisa para verificação e aprovação de rotulagens, conformidade com as legislações e registro e/ou notificação nos órgãos reguladores correspondentes, como Anvisa e Mapa.

Para a marca de *snacks* saudáveis Nutrigood, contamos com a parceria de uma renomada nutricionista.

INSTAGRAM:

[@SOMOSNEEDS](#)

[@QUERONUTRIGOOD](#)

[@VIVANATZ](#)



Os produtos não contêm aditivos químicos, conservantes, realçadores de sabor, alimentos transgênicos, gorduras trans ou qualquer outro ingrediente controverso.

Além disso, ampliamos a comunicação direta por meio de nossas redes sociais com informações de qualidade sobre nossos produtos, dicas de cuidado pessoal, alimentação saudável e equilibrada, práticas de saúde integral e bem-estar. Também aprimoramos a comunicação com *QR codes* presentes nas embalagens.

O DNA Vida Saudável é uma segmentação que identifica quem são os nossos clientes que possuem uma alta representatividade em sua cesta de compras de produtos voltados para prevenção de saúde e bem estar (como vitaminas, fitoterápicos, suplementos, nutricionais, etc). Atingimos a marca de 2,02 milhões de clientes desse perfil, com um crescimento no último ano acima de 10%.

Como tratamos as reclamações em RD Marcas

Mantemos um canal de comunicação sempre aberto com consumidores de marcas próprias RD, que acionam diretamente a equipe de Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) ou, por intermédio da farmácia, entram em contato por um serviço de atendimento específico de RD Marcas.

Cada chamado é tratado individualmente de acordo com a particularidade do contato: registramos os atendimentos em relatório, identificamos as tendências e fazemos as devidas investigações com os fornecedores. Importante mencionar que as reclamações recebidas nas redes sociais são direcionadas ao SAC e reunidas em relatórios periódicos.

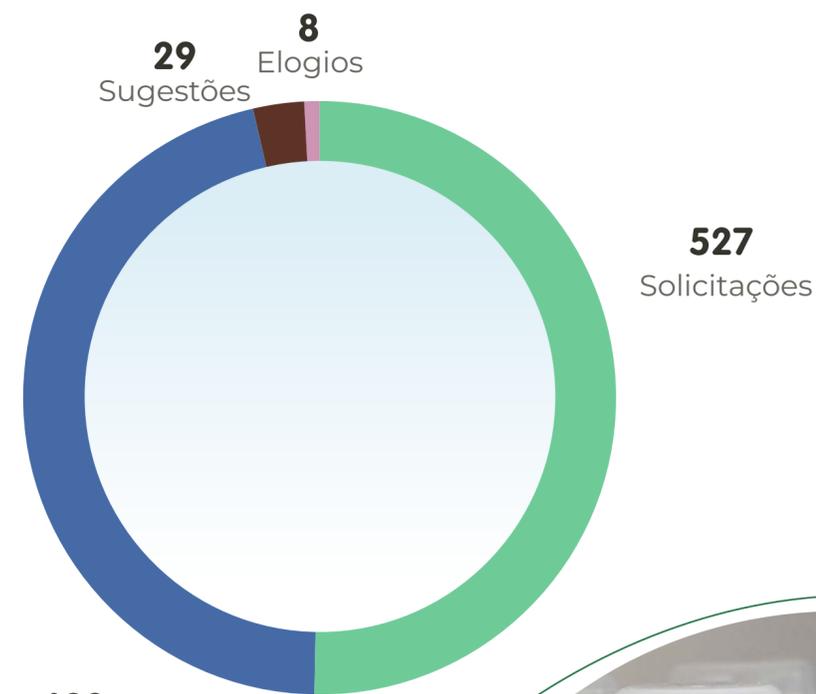
Em casos de desvio de qualidade, acionamos o fornecedor e solicitamos uma

investigação sobre o ocorrido. Caso seja constatado algum erro na fabricação do produto, solicitamos ao fornecedor que inicie o procedimento de recolhimento. Para os casos que não se enquadram como desvio de qualidade, disponibilizamos os laudos de liberação de lote para os consumidores e seguimos com o procedimento de ressarcimento.

Para todas as reclamações, oferecemos ao cliente a reposição do produto ou o envio de outro em seu lugar, escolhido por ele, desde que no mesmo valor. Oferecemos cupons de crédito nos casos em que não é aceito o ressarcimento em produto. Nas situações em que julgamos interessante a construção de um vínculo com a marca RD, chegamos a acionar a equipe de marketing para envio de *kits* específicos de produtos à casa do cliente.

CHAMADOS DE 2022

O índice de chamado nos nossos canais de atendimento é de 13 manifestações por milhão de unidades vendidas.



483
Reclamações

*As reclamações dizem respeito a produtos com defeito, incompletos e/ou com efeitos indesejados.



INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

GRI 413-1; 3-3: DESENVOLVIMENTO LOCAL, 3-3: CLIENTES SAUDÁVEIS, 201-4

Desde 2017, contamos com uma área de Investimento Social Privado (ISP), que é uma das gerências que compõem a nossa Diretoria de Sustentabilidade. As ações de investimento social têm como objetivos fortalecer a cultura de doação e gerar impacto positivo na saúde integral das pessoas – funcionários(as), clientes e comunidades. As diretrizes para ISP, doações, contribuições e incentivos estão contidas na **Política de Investimento Social e Contribuições**.

Para impactar o mundo positivamente, atuamos viabilizando ou potencializando iniciativas sociais que contribuam para a saúde integral de pessoas em situação de vulnerabilidade, para que vivam mais e melhor. Um importante passo dado em 2022 foi a aprovação, pelo Conselho de

Administração, da Teoria da Mudança, que revisa nossa estratégia de investimento social, organizando nossos pilares de atuação e diretrizes de investimentos.

A segunda conquista do ano foi a aprovação da doação de 1,0% do lucro líquido da Companhia para investimento social, um marco muito importante para a RD. Esse valor junta-se a outras duas vias de financiamento: as doações dos clientes e os incentivos fiscais. Em 2022, o orçamento total, considerando as três frentes de arrecadação para ações sociais, foi de R\$ 29,5 milhões.

Por meio do programa Troco Solidário, arrecadamos R\$ 5,7 milhões, dos quais R\$ 1 milhão foi doado para a Ação da Cidadania e R\$ 4,7 milhões, para



a Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD).

Uma importante iniciativa foi a criação do Protocolo de Emergência, que visa à união de esforços para doação de recursos às cidades e localidades atingidas em casos de calamidade pública. A Ação da Cidadania é responsável por direcionar os valores arrecadados. Se a arrecadação de emergência estiver abaixo de R\$ 30 mil, a RD dobra o valor doado pelos clientes.

Outra frente de arrecadação são as coleções **Sorria** e **TODOS**, vendidas nas farmácias para apoiar organizações do terceiro setor que atuam na área de saúde e bem-estar. O valor arrecadado com livros, calendários, revistas e outras criações, subtraindo custos de produção e impostos, é integralmente destinado a organizações sociais que oferecem, gratuitamente, atendimento especializado à população. Essas organizações sociais são selecionadas via edital e recebem o recurso durante três anos.

Teoria de mudança

Investimento Social Privado

NOSSO PÚBLICO ALVO

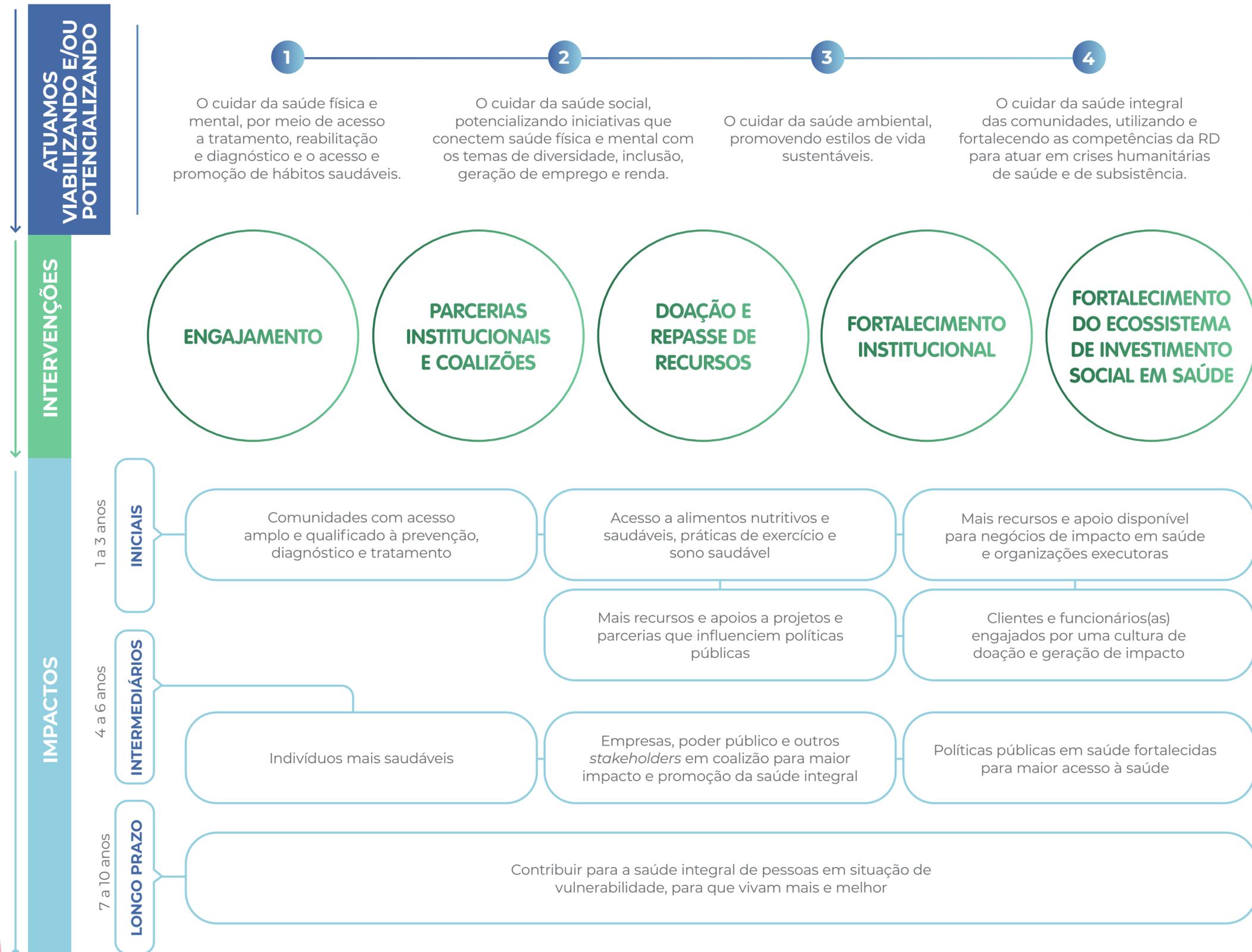
- Comunidade do entorno
- Funcionários(as) RD
- Negócios de impacto
- Organizações da Sociedade Civil

PARCEIROS EXECUTORES

- Aceleradoras e intermediárias do ecossistema de negócios de impacto
- Instituições de atenção à saúde
- Poder público

PARCEIROS VIABILIZADORES

- Clientes RD
- Empresas parceiras (investimento, comunicação, rede)
- Funcionários(as) RD



ORIGEM DOS RECURSOS (R\$)

Doações com recursos próprios

11,3
milhões

Incentivos fiscais

7,1
milhões

Doações dos clientes

11,1
milhões

Total de:

29,5
milhões

Em 2022, foram vendidos 2,9 milhões de exemplares das duas coleções, totalizando mais de R\$ 5,3 milhões doados para 28 instituições sociais. Esse expressivo resultado, que impactou milhares de pessoas em todas as regiões do País, foi possível graças ao empenho de funcionários(as), que apoiam a venda

das publicações e engajam clientes durante o atendimento na farmácia.

A Sorria e a TODOS são iniciativas da RD em parceria com a Editora MOL, auditadas por terceira parte independente, e têm o propósito de compartilhar conteúdos positivos, histórias inspiradoras e

democratizar o acesso à leitura. Além das publicações impressas, em 2022, a editora relançou as sacolas da Coleção MIMOS e criou *e-books* com temáticas de saúde e qualidade de vida para RD Ads, que fortaleceram as doações do ano.

Em 2022, também participamos do **Pacto 15 por 15**, um grande movimento de combate à fome no Brasil, iniciativa promovida pela organização social Ação da Cidadania. Segundo dados da Rede Penssan, formada por entidades como Ação da Cidadania, Actionaid, Ford Foundation, Vox Populi e Oxfam, cerca de 15% da população brasileira não têm o direito básico à alimentação. Em 2022, eram 33 milhões de pessoas passando fome e 125 milhões em insegurança alimentar. A RD fez a doação de 15% de seus recursos próprios, valor correspondente a 900 mil pratos de comida distribuídos em várias localidades do País

Criamos, ainda, o Núcleo de Investimento Social, um espaço consultivo formal em que pessoas da RD e convidados

externos do varejo farmacêutico e da área de sustentabilidade avaliam e propõem novas ações de investimento social. As ideias são posteriormente apresentadas ao Comitê de Sustentabilidade e ao Conselho de Administração.

Em 2022, também passamos a integrar a Coalizão pelo Impacto, uma iniciativa multissetorial nacional por mais e melhores negócios de impacto, correalizada pelo Instituto Helda Gerdau, ICE, Instituto Humanize e Somos Um, com a parceria estratégica da Cosan, Fundação FEAC, Fundação Grupo Boticário, Instituto Sabin e Raia Drogasil. A RD participará durante os cinco anos da iniciativa e apoiou o primeiro ano da Coalizão com R\$ 500 mil, além de contribuir com o desenvolvimento de boas práticas de governança, indicadores, diagnóstico e plano de ação.

Outra importante iniciativa é o projeto Formigas do Embaúba, que consiste no plantio de miniflorestas de mata atlântica para promover educação ambiental e sensibilizar novas gerações para a urgência da regeneração de ecossistemas e mitigação

das mudanças climáticas. A RD fez a doação de R\$ 100 mil, valor convertido na implantação do projeto em três Centros Educacionais Unificados (CEUs) na cidade de São Paulo, com mais de 300 crianças impactadas.

Os mais de R\$ 8,3 milhões aportados em 2021 por meio das leis de incentivos fiscais federais – Lei da Cultura (Rouanet), Lei do Esporte, Fundo da Infância e Adolescência (FIA) e Fundo do Idoso – colaboraram para a realização, ao longo de 2022, de 11 projetos com atuações nacionais e em municípios localizados nas regiões Nordeste, Sudeste e Sul do País. Já os aportes de mais de R\$ 7,1 milhões feitos em 2022 contribuirão para 19 projetos a serem realizados em 2023.

Entre os projetos culturais incentivados, podemos citar o apoio concedido pela RD à exposição S2 – Coração, Pulso e Vida, em cartaz no Museu do Amanhã, no Rio de Janeiro. A pré-estreia do evento aconteceu em outubro de 2022 e contou com a presença de um de nossos gerentes regionais e mais 20 funcionários(as) da RD.

Buscamos apoiar projetos estratégicos que influenciam políticas públicas. Entre eles, dois merecem destaque no relatório de 2022:

- **Impulso Gov**, uma organização que impulsiona o uso inteligente de dados e tecnologia no SUS para que todas as pessoas no Brasil tenham acesso a serviços de saúde de qualidade. A RD apoiou um projeto piloto de saúde mental em Aracaju e Aparecida de Goiânia, que ajuda gestores públicos a acompanhar pacientes em tratamento contra transtornos mentais;

- **Selo Unicef**: iniciativa que estimula e reconhece avanços reais e positivos na promoção, realização e garantia dos direitos de crianças e adolescentes em municípios do Semiárido e da Amazônia Legal brasileira.



Movimento de Saúde Mental

Consideramos importante destacar que nossos investimentos sociais, em 2022, tiveram grande enfoque em saúde mental, assim como fizemos internamente na esfera de cuidados em saúde com nossas pessoas. Nossa decisão de investir fortemente em ações da área é fruto da crença de que a saúde mental é um pilar central da saúde, pois sem ela não é possível alcançar a saúde integral que tanto buscamos.

Nesse sentido e balizados por essa crença, estamos apoiando a construção de um movimento de saúde mental para promover a saúde mental da população e tornar a RD referência no tema. Um dos primeiros passos é a nossa participação em uma coalizão com organizações da área, entre elas, Ame Sua Mente, Associação pela Saúde Emocional de Crianças (ASEC), Instituto Bem do Estar, Instituto Vita Alere e SoulBeGood.

Nessa jornada, escolhemos atuar mais na prevenção do que no tratamento de doenças mentais, estimulando novas políticas públicas na área. Os próximos passos são a construção de uma governança para esse movimento de saúde mental e a busca de novos parceiros e financiadores. Até o momento, a RD apoiou a iniciativa com R\$ 482 mil.

NEEDS UNICEF

O movimento #PraQuemMenstrua foi lançado pela RD por meio da marca própria Needs, em parceria com a ação Wash, do Unicef. Em 2022, atuamos com a saúde integral de estudantes do Pará, em Belém. Doamos R\$ 200 mil ao Unicef e destinamos parte do lucro de cada absorvente vendido à iniciativa, o que correspondeu a R\$ 132 mil no ano.

- 30 mil pacotes de absorvente doados;
- 10 mil adolescentes beneficiadas;
- 26 bairros de Belém impactados;
- 78 rodas de conversas sobre dignidade menstrual com crianças e adolescentes.

FUNDO DE EMERGÊNCIA

Gerido por um comitê formado por diversas áreas da Companhia, é um fundo com recursos destinados a apoiar funcionários(as) em situações de emergência, como catástrofes, enchentes, incêndios e doenças. Todos(as) funcionários(as) são incentivados(as) a doar via folha de pagamento mensalmente ou com doações esporádicas ao longo do ano. A cada R\$ 1 destinado pelo funcionário(a) ao Fundo, a RD dobra essa doação.

- Média de 1.532 doações de funcionários(as) por mês;
- R\$ 14,30 é o valor médio doado por pessoa;
- R\$ 263 mil em doações de funcionários(as) ao Fundo, que tiveram matching da RD, totalizando um volume de doações de R\$ 526 mil, somente em 2022;
- R\$ 465 mil em doações para funcionários(as);
- 1.017 funcionários(as) beneficiados(as) desde o início do Fundo;
- 411 beneficiados(as) em 2022.





Voluntariado RD

Estimulamos de maneira contínua a cultura da doação na RD por meio de diversas iniciativas. Em 2022, reestruturamos o programa e alcançamos 11,09% de funcionários(as) voluntários(as) do corporativo, das farmácias e dos CDs. Foram realizadas ações como competições, mutirões e arrecadações de vários produtos, como de higiene pessoal, alimentos e agasalhos.

2

mutirões de farmácias

1

mutirão no corporativo

10

CDs com ações de voluntariado

5.682

funcionários(as) participantes

250

ações cadastradas pelas farmácias

Farol

Passamos o ano de 2022 mergulhados em um processo cuidadoso, multidisciplinar e participativo de construção de uma nova proposta para o Negócio Social Farol, cuidando para que o desenho da iniciativa coloque o impacto na melhoria da saúde da população de baixa renda em primeiro lugar, reforçando políticas públicas e, ao mesmo tempo, mantendo a conexão com o nosso negócio.

Além das pesquisas em profundidade, seguimos envolvendo as comunidades, os membros do SUS, as lideranças da RD e *experts* em saúde no desenvolvimento da solução, garantindo rigor técnico e profundidade das discussões. Como resultado, acreditamos que temos uma proposta corajosa e inovadora em muitos sentidos, envolvendo em seu cerne o conceito de saúde integrativa, a composição com políticas públicas e uma forte articulação comunitária, conectada com a realidade socioeconômica e cultural do público de baixa renda.

Foi um processo altamente participativo e com o envolvimento de diversos *stakeholders*, o que trouxe muita riqueza, mas que também estendeu o cronograma além do esperado. Por esse motivo, postergamos a implantação do piloto para 2023, garantindo assim tempo adequado para toda a estruturação e organização necessárias para colocar de pé essa iniciativa e que vem agregando inovação na RD.

Outro passo importante dado em 2022 foi o de articular parcerias relevantes para a iniciativa, como o Consórcio Brasileiro de Saúde Integrativa (CABSIN), Yunus, Transverso, Solano Trindade e Din4mo. Para 2023, temos como principal objetivo realizar o piloto, podendo testar as hipóteses que embasam a solução desenhada e fazer ajustes.

+ NEGÓCIOS SAUDÁVEIS

Acreditamos que a RD, com seu porte, capilaridade e relevância, tem potencial para promover equidade, transformação social e desenvolvimento socioeconômico para funcionários(as), parceiros(as) comerciais e cadeia produtiva. Contribuem para isso o aprimoramento dos nossos indicadores internos, especialmente os de diversidade e inclusão, e o engajamento de nossas equipes.

NEGÓCIOS + SAUDÁVEIS: COMPROMISSOS, STATUS E RESULTADOS GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL

Nossa ambição: incluir e empoderar economicamente 350 mil pessoas

<p style="text-align: center;">INCLUIR E EMPODERAR FUNCIONÁRIOS(AS) POR MEIO DA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE</p>	<p>Alcançar equidade de gênero em todas as categorias funcionais na matriz, nas farmácias e nos CDs</p>	<p>Ter representatividade de, ao menos, 50% de negros(as) em posições de liderança</p>	<p>Ter 6% de PCDs no quadro de funcionários(as) em todas as operações com redução de <i>turnover</i></p>	<p>Dobrar a representatividade de pessoas 50+ na RD em relação a 2020</p>	<p>Alcançar um ambiente livre de discriminação presenciada ou vivida em farmácias, matriz e CDs (contra públicos PCDs, LGBTI+, negros(as), sêniores [mais de 60 anos] e mulheres)</p>
	<p>STATUS 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29,3% de mulheres na liderança executiva • 44,1% de mulheres na liderança média • 68,9% de mulheres em liderança operacional 	<p>STATUS 2022: Finalizamos 2022 com 46,1%* de negros em posições de liderança</p>	<p>STATUS 2022: Fechamos o ano com 1.853 pessoas com deficiência no nosso quadro de funcionários(as)</p>	<p>STATUS 2022: Crescemos em 20,8% a representatividade de pessoas 50+ em comparação com 2020</p>	<p>STATUS 2022: Diagnóstico Censo RD: 77% dos(as) funcionários(as) percebem o ambiente da RD como diverso e inclusivo. Nosso objetivo é atingir mais de 90% dos(as) funcionários(as) com uma percepção positiva da RD em termos de diversidade e Inclusão</p>
<p style="text-align: center;">AMPLIAR OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL DE FUNCIONÁRIOS(AS)</p>	<p>Impulsionar a formação de 7 mil profissionais com incentivos da RD</p>	<p>Formar 40 mil funcionários(as) em cursos de crescimento profissional</p>	<p>Proporcionar 10 mil oportunidades de aumento de renda todos os anos</p>		
	<p>STATUS 2022: Acumulamos 1.586 funcionários(as) contemplados(as) desde 2021 com bolsas e parcerias exclusivas de graduação e pós-graduação</p>	<p>STATUS 2022: Foram 9.083 funcionários(as) formados(as) em cursos de crescimento profissional pela Universidade RD entre 2021 e 2022</p>	<p>STATUS 2022: Tivemos 14.108 promoções ou méritos entre os(as) funcionários(as) da RD em 2022</p>		
<p style="text-align: center;">PROMOVER EMPODERAMENTO E DIVERSIDADE ENTRE OS FORNECEDORES</p>	<p>Atingir 100% dos pequenos fornecedores regulares treinados em gestão de negócios e sustentabilidade</p>	<p>Oferecer treinamento em gestão de negócios e sustentabilidade para 100% de pequenos <i>sellers</i> ativos</p>	<p>Chegar a 100% de fornecedores de categorias críticas avaliados em relação a critérios ESG</p>	<p>Chegar a 100% dos fornecedores de categorias críticas com metas ou indicadores de diversidade</p>	
	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Tivemos 41,4% de nossos fornecedores de categorias críticas avaliados em critérios ESG*</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	

* Em 2022, o tamanho da nossa base de fornecedores de categorias críticas sofreu um grande aumento com a inclusão de cinco novos conceitos de categorias críticas e, por isso, tivemos um resultado abaixo da meta estipulada para o ano.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3: PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O tema **diversidade e inclusão** vem evoluindo significativamente na Companhia, porque, cada vez mais, queremos fomentar ambientes inclusivos e diversos e, por consequência, muito mais saudáveis.

Em 2022, foram estabelecidas as seguintes metas de curto prazo em relação ao tema:

- 43,3% de representação feminina na liderança média, o que foi alcançado, pois encerramos 2022 com 44,1%;
- 80% da base de funcionários(as) ativos(as) participando da campanha de autodeclaração racial. Fechamos o ano com 69% de participação e a implantação de melhorias;

- Formação focada em raça, LGBTI+ e pessoas com deficiência para 80% das lideranças de farmácias e CDs, o que foi alcançado nas farmácias e superado nos CDs.

Estamos adotando uma série de ações que encaminham a RD para o cumprimento dos compromissos de incluir e empoderar funcionários(as) por meio da promoção da diversidade. Uma dessas iniciativas é o Dia D, evento que marca o início de um processo de mobilização, engajamento e reflexão das lideranças para o tema. Essa atividade posiciona a RD como uma Companhia que não tolera qualquer situação de racismo, preconceito, discriminação e assédio em nenhuma de nossas operações, deixando claro que na

RD todas as pessoas são bem-vindas e podem ser quem elas são.

Os eventos do Dia D foram desdobrados nas unidades de negócio e contaram com a participação das principais lideranças de operações em farmácias, CDs e corporativo. Os líderes receberam materiais e orientações que ajudam a disseminar os conceitos e o posicionamento correto dentro das equipes. Essa preparação de líderes é importante para que possam saber, por exemplo, como agir em situações de racismo, homofobia e desrespeito com os direitos das pessoas. Com o apoio de especialistas, definimos o fluxo correto para os possíveis cenários e estruturamos um Comitê de Diversidade para atender aos casos de clientes e de nossa equipe.



JORNADA DE EMPODERAMENTO FEMININO

Em 2022, lançamos um programa exclusivo para o desenvolvimento da liderança feminina da RD, que está alinhado ao nosso compromisso de sustentabilidade de promover a equidade de gênero. A primeira turma começou com 25 gerentes e gerentes executivas, que iniciaram sua formação em temas como vida e carreira, autonomia, segurança psicológica e futuro do trabalho. Mentorias com mulheres inspiradoras e especialistas complementam a formação.

Esse formato de mobilização e engajamento possibilita impulsionar a cultura de diversidade e inclusão em toda a RD, envolvendo as lideranças nesse processo de construção de um ambiente cada vez mais diversificado e plural, no qual todos(as) respeitam as diferenças e, mais do que isso, aprendem a relação de cuidado que devemos ter entre as pessoas, promovendo um ambiente livre de assédio, discriminação e preconceito presenciado ou vivido.

Além disso, foram realizados, ao longo de 2022, seis eventos sobre diversidade direcionados para o público interno, com temas ligados à maternidade, promoção de direitos ao público LGBTI+ e equidade de gênero, construção da identidade racial e diversidade geracional.

MELHORES PRÁTICAS DE DIVERSIDADE

A RD recebeu menção de destaque na Pesquisa de Diversidade, Equidade e Inclusão do Instituto Ethos e Revista Época Negócios, um reconhecimento de melhores práticas de diversidade e inclusão adotadas pela empresa.

DIA D EM NÚMEROS

2.290

líderes de operações em farmácias

157

líderes do ambiente corporativo

289

líderes dos Centros de Distribuição

RD+ Diversa

O programa RD+ Diversa desenvolve ações em cinco frentes de atuação – Equidade de Gênero, Pessoas com Deficiência, Raça, LGBTI+ e Gerações – alinhadas às metas do nosso compromisso de incluir e empoderar funcionários(as) por meio da promoção da diversidade.

Equidade de Gênero

Nessa frente, atuamos para promover a parentalidade, estimulando uma cultura de corresponsabilidade no cuidado com as crianças pequenas e tarefas domésticas. Para isso, expandimos nossa rede apoio

às mães da RD e aumentamos o tempo de licença-maternidade e licença-paternidade.

As mulheres já representam 64,2% da nossa força de trabalho. Alcançamos 29,3% em cargos executivos de liderança e 44,1% de mulheres na liderança média.



Pessoas com Deficiência

Em relação a PCDs, seguimos com as reformas em farmácias e CDs para ampliar a acessibilidade e divulgamos novos episódios da *websérie* Inclusão e Carreira na RD, que somaram mais de 17 mil visualizações na plataforma de comunicação interna.

Raça

Para cumprir a meta de ter representatividade de, ao menos, 50% de pessoas negras em posições de liderança, desenvolvemos ações de aceleração de carreira para pessoas pretas e pardas da liderança operacional. Um exemplo disso é nossa presença no Movimento pela

Equidade Racial (MOVER), que oferece treinamentos para lideranças, além de comunicação sobre o tema.

Na RD, o percentual de pessoas negras em cargos de liderança chega a 46,1%, sendo 64% mulheres negras e 36% homens negros.

LGBTI+

Para o grupo LGBTI+, realizamos campanhas para empregar pessoas transgêneras nos CDs e nas farmácias por meio de parceria com a TransEmpregos, projeto de empregabilidade de pessoas trans, que passou a divulgar vagas da RD

em sua plataforma. Também participamos da Feira DIVERS/A, principal evento de conexão e articulação de oportunidades entre estudantes e profissionais lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexuais e de empresas que promovem a diversidade e inclusão em seus times.

Gerações

Também queremos dobrar a representatividade de pessoas com mais de 50 anos na RD em relação a 2020, dando oportunidades a um grupo de profissionais que encontra dificuldades para se recolocar no mercado. Na RD, acreditamos que a convergência de gerações, de um lado, fortalece a jornada de negócios, e de outro, promove ambientes diversos e inclusivos. Atualmente, essa população representa 2,9%, que, em números absolutos, são 1.579.

Em 2022, desdobramos a Governança de Diversidade, estruturada em 2021 com a criação dos Grupos de Afinidade, formados por funcionários(as) de diversos níveis e unidades de negócio, alinhados aos pilares Equidade de Gênero, Raça, Pessoa com Deficiência, Gerações e LGBTI+. Esses grupos trabalharam na proposta e no

desenvolvimento de projetos que visam aumentar a visibilidade do tema entre o público interno, bem como ampliar oportunidades a todos os grupos diversos.

A partir dos resultados do Censo de Diversidade que realizamos em 2021, os Grupos de Afinidade propuseram, no início de 2022, nove projetos nos seguintes temas: comunicação e engajamento; promoção da empregabilidade e carreira; acessibilidade; e inclusão. Dos nove, seis foram implantados e os demais estão planejados para 2023. Nosso Censo é realizado a cada dois anos, portanto, uma nova pesquisa está prevista para 2023.

Refugiados

Como valorizamos a diversidade em todas as suas dimensões, contamos com funcionários(as) de várias nacionalidades. Garantir oportunidade para diferentes povos, além de ser uma prática positiva de inclusão, é uma causa humanitária. Na RD, empregamos cerca de 100 refugiados de nove nacionalidades: Angola, Benin, Cabo Verde, Congo, Haiti, Nigéria, Síria, Tunísia, Venezuela.



DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

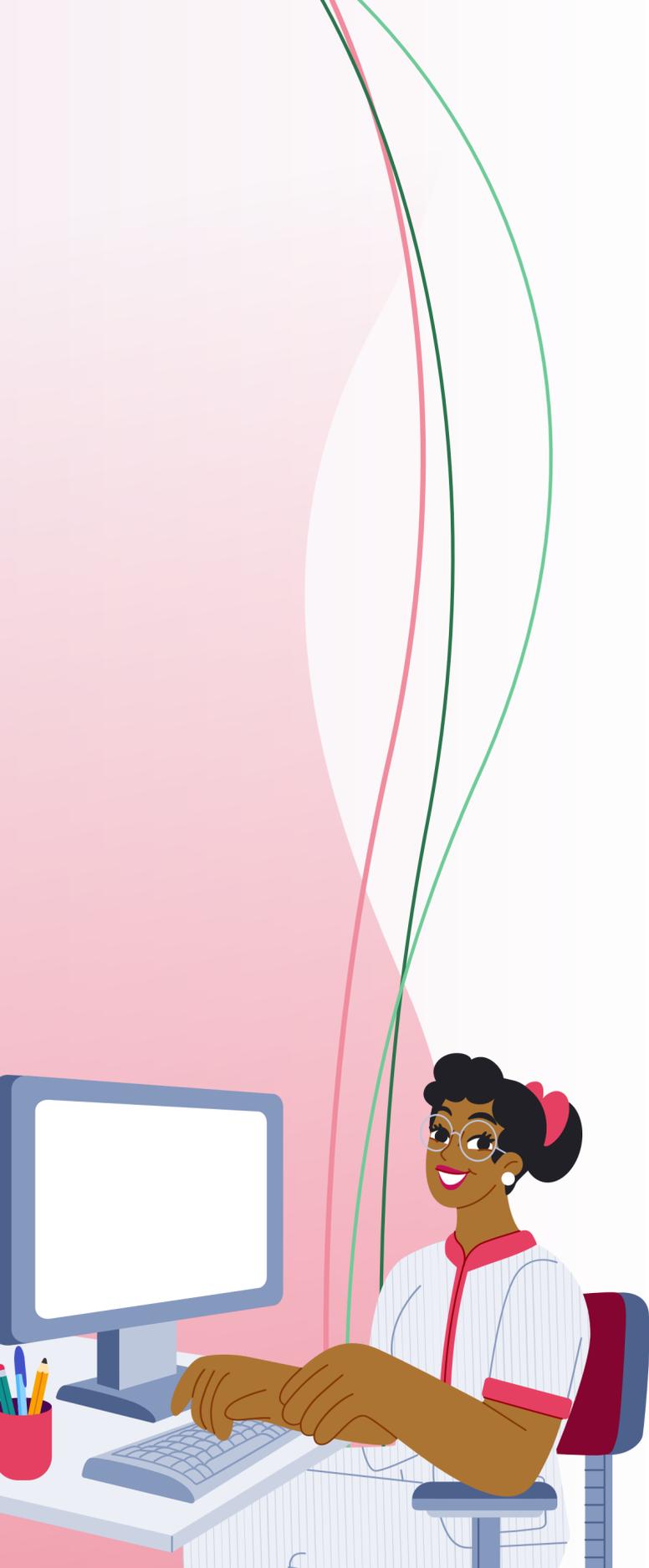
GRI 404-2, 3-3: GESTÃO DE PESSOAS

Acreditamos que estimular o desenvolvimento pessoal e profissional da nossa equipe é fundamental para transformar não somente o negócio, mas as pessoas e o mundo. Por isso, por meio da Universidade RD, investimos continuamente no desenvolvimento humano, gerando inúmeras oportunidades de aprendizado e estimulando que cada funcionário(a) seja protagonista de sua jornada na Companhia.

Para funcionários(as), a Universidade RD oferece cursos de desenvolvimento pessoal, relacionamento interpessoal, autoconhecimento e atuação profissional na Companhia. Além disso, promove cursos de sustentabilidade, diversidade, tendências de mercado, entre outros temas, que estão disponíveis também em uma plataforma para as famílias. Em 2022, totalizamos mais de **5,8 milhões de horas de treinamento** em variados formatos.

Oferecemos, ainda, o programa de incentivo à educação, subsídio educacional para que funcionários(as) possam estudar nas melhores universidades privadas do País. Com algumas instituições estabelecemos, ainda, parcerias para conceder descontos de até 65% em cursos de graduação e pós-graduação. Entre 2021 e 2022, 1.586 funcionários(as) foram incentivados(as) a seguirem os estudos por meio de bolsas e parcerias educacionais. E, desde 2020, já são mais de 2.018 bolsas concedidas.





APRENDIZAGEM DIGITAL

Em 2022, ampliamos as iniciativas de aprendizagem na Universidade RD para as áreas de Tecnologia, Dados e Produtos Digitais. Atualmente, temos mais de dez trilhas de carreira e desenvolvimento, mais de 16 mil conteúdos disponíveis para nossos profissionais em plataformas como Alura, Udemy e Coursera e formação em data *analytics* para várias áreas da Companhia.

Investimos no programa de entrada Quero Ser Dev, em que disponibilizamos vagas internas e externas para pessoas que desejam ingressar na carreira de desenvolvedor, mas não têm experiência na área de tecnologia. Já foram realizadas sete turmas do programa desde 2020, sendo duas exclusivas para mulheres.

Realizamos a **7ª edição** do programa **Quero Ser Dev e também uma turma exclusiva para pessoas com deficiência** em parceria com a Labenu - Escola de Programação Full Stack, **capacitando** mais **27 pessoas** para atuar nos cargos de **Desenvolvedor(a)**.

Em parceria com as diretorias de Soluções Digitais e de Data Analytics, implementamos três novos projetos de aprendizagem,

App Academy

Capacitação para programação de aplicativos mobile, treinando 11 pessoas para a atuação nessa área específica.

Academia de Dados

Apoio à formação e à consolidação de uma cultura *data driven* na RD, trazendo conhecimentos

necessários para o trabalho com dados. Finalizamos o ano com mais de 300 pessoas treinadas em pelo menos um dos pilares:

- **Letramento:** tornar o tema Dados conhecido em toda empresa.
- **Carreira:** fortalecer o conhecimento dos profissionais de dados.
- **Negócios:** Preparar os analistas por meio de dados para gerarem *insights* de negócios.

Jornada Tech Lead

Capacitação da liderança técnica nos temas de: liderança facilitadora, comunicação e influência e negociação, visando prepará-los para os desafios do papel de um líder técnico no universo corporativo, totalizando 23 funcionários(as) nos cargos de Tech Lead ou Especialistas de TI treinados.



Para o desenvolvimento da liderança executiva, realizamos, em parceria com o Blue Management Institute (BMI), uma imersão em Liderança Essencial, abordando megatendências sobre o futuro do trabalho e das organizações, sustentabilidade e inovação. Durante os dois dias do programa, dinâmicas, estudos de caso, diálogos e interações reforçaram a importância do papel da liderança para a gestão dos negócios, desenvolvimento das equipes e atuação em temas globais relevantes, a exemplo do painel sobre mudanças climáticas.

Adicionalmente, escolhemos o IESE Business School, escola de negócios referência mundial, para acelerar a formação de dois diretores executivos.

O programa, que conta com um módulo internacional em Barcelona, combina os conteúdos em sala de aula com a aplicação prática e as últimas atualizações dos negócios em nível global, além de provocar reflexões e ações que gerem impacto imediato nas organizações.

Ao todo, 58 líderes executivos foram treinados em 2022 em diversos temas e modalidades, como cursos, eventos e *workshops*, totalizando 1.461 horas de treinamento. Somando todos os níveis de liderança, das diferentes unidades de negócio, no ano, superamos a marca de três mil líderes impactados por temas como gestão de pessoas, diversidade e sustentabilidade, cultura ágil e digital, liderança e comunicação.

Programas de desenvolvimento profissional

GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL, 404-2

Adotamos como prática priorizar oportunidades internas de promoção. Um exemplo são as farmácias, para as quais não contratamos nenhum gerente ou supervisor do mercado, pois todos(as) são formados(as) e promovidos(as) na RD. Nesse sentido, desenvolvemos o Programa Trilhar, plano de carreira e formação para farmácias e CDs, que possibilita crescimento profissional desde a base até os níveis mais altos da operação.

Soma-se ao Trilhar o Programa Progredir, que segue treinando gerentes regionais em temas de liderança, *soft skills*, gerenciamento de tempo e projetos, entre outros. Durante os quatro meses de treinamento, ocorrem encontros para discutir assuntos sobre tomadas de decisão, análise de mercado e indicadores da farmácia. Em 2022, formamos 14 novos gerentes regionais e 454 novos gerentes passaram a liderar nossas farmácias em todo o Brasil.

Como parte dos programas de carreira alinhados à estratégia de transformação da farmácia em um local de promoção da saúde integral, impulsionamos o desenvolvimento técnico e comportamental dos nossos farmacêuticos(as) e gerentes farmacêuticos(as). Em 2022, mais de 5 mil funcionários(as) passaram por formações em saúde e bem-estar, incluindo temas como alimentação, sono, atividade física e mente, e também formação técnica em aplicação de vacinas, atendimento ao cliente, dispensação de medicamentos, produtos de beleza e bem-estar, testes laboratoriais rápidos, aplicação de injetáveis, curativos, entre outros. Iniciamos, ainda, uma formação em competências comportamentais de *coach* de saúde, que ampliará a atuação de nossos(as) farmacêuticos(as) e gerentes no cuidado com a saúde de clientes e funcionários(as). A frequência desses treinamentos pode variar de acordo com o cargo e posição, sendo administrados todos os anos pela RD.

TREINAMENTO DO TRILHAR NOS CDS EM 2022

GRUPO FUNCIONAL	Nº CONCLUSÕES	HORAS
Administrativo	96	597
Especialista	10	28
Liderança Média	23	58
Liderança Operacional	2	13
Operacional	5.086	35.001
Total	5.217	35.697

TREINAMENTO DO TRILHAR PARA FARMÁCIAS EM 2022

GRUPO FUNCIONAL	Nº CONCLUSÕES	HORAS
Liderança Média	3	4,32
Liderança Operacional	295	494,57
Operacional	11.819	18.810,18
Administrativa	44	54,88
Total	12.161	19.363,95

Os cargos da categoria Especialista fazem parte apenas dos CDs e do corporativo e, por isso, não entram nessa tabela.

Os dados consideram os(as) funcionários(as) em situação ativa, em afastamento e desligados(as) treinados(as) no ano, tanto para os CDs quanto para as farmácias.

Desenvolvimento e *feedback* - Programa Crescer

Continuamente avaliamos o desempenho de funcionários(as) por meio do Programa Crescer para alinhar os objetivos individuais aos organizacionais e fortalecer o papel de cada um nos resultados de negócio. O programa é baseado em um conjunto de seis competências, subdivididas em três comportamentos esperados, que são alinhados à estratégia do negócio e impulsionam a cultura e o desenvolvimento. Essa é uma importante ferramenta para a gestão do time e o desenvolvimento das nossas pessoas, por meio da qual a Companhia deixa claro o que é importante para a evolução e sustentação cultural e para a entrega da estratégia e dos resultados de negócio. As competências traduzem como a empresa espera que os resultados sejam entregues.

A avaliação é feita por uma plataforma específica, com a orientação do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que ajuda os(as) funcionários(as) a atingirem seus objetivos profissionais e pessoais e é acompanhado pela liderança ao longo do ano. Em 2022, tivemos 3.355 funcionários(as) do Corporativo e Centros de Distribuição avaliados por meio do Crescer.

Com relação à assistência para transição de carreira, temos um programa de *outplacement* específico para gerentes corporativos e diretores que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos. Também realizamos demandas sob medida para executivos – diretores e gerentes – e mantemos um programa de mentoria, que foi aprimorado em 2022 com a criação da mentoria reversa em complemento à mentoria clássica.

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS DA RD QUE NORTEIAM A JORNADA DE DESENVOLVIMENTO

DESENVOLVEMOS TIMES SAUDÁVEIS

Contribuímos com a formação de times cada vez mais saudáveis, inclusivos e de alta *performance*.

ENCANTAMOS NOSSOS CLIENTES

Mergulhamos nas necessidades dos clientes para entregar as melhores soluções e experiências com calor humano.

ENTREGAMOS COM RESPONSABILIDADE

Entregamos resultados consistentes, atuando com responsabilidade e conciliando objetivos de curto e longo prazos.

CAMINHAMOS JUNTOS

Colaboramos com os outros e consideramos diferentes perspectivas, celebrando as conquistas de nossas pessoas e times.

APRENDEMOS CONTINUAMENTE

Temos iniciativa para buscar novos conhecimentos, aprender com os erros e construir parcerias.

INOVAMOS COM IMPACTO

Questionamos o estado das coisas, assumimos riscos e colocamos em prática novas ideias que gerem impacto.

Mentoria RD

Para promover a troca, o desenvolvimento e o aprendizado em diversos níveis da Companhia, estruturamos a Mentoria RD, um programa voluntário com encontros mensais e duração de um ano. De um lado, participam como mentores vice-presidentes, diretores e gerentes; de outro, como mentorados, além de gerentes, estão coordenadores, gestores de projetos e estagiários, pessoas com idades entre 28 e 55 anos, configurando um ambiente diverso e inclusivo.

Adicionalmente à mentoria clássica, lançamos a mentoria reversa, uma modalidade em que um profissional mais jovem assume o papel de mentor, trabalhando em conjunto com um colega mais velho. Na RD, esses mentores possuem idades entre 25 e 35 anos, e os mentorados são profissionais mais experientes, com idades entre 40 e 50 anos. Em 2022, foram 26 participantes no total.

NOTÁVEIS DO ANO

Consideramos importante o reconhecimento público do desempenho de nossos(as) funcionários(as). Uma das maneiras de promovermos isso é o evento Notáveis do Ano, criado para reconhecer e premiar os melhores gerentes regionais e os gerentes que são destaque de cada farmácia

da Droga Raia e Drogasil em todo o Brasil pelos resultados do ano anterior. Também são reconhecidas e premiadas outras categorias como Tempo de Casa, Centro de Distribuição, Gerente de Expansão e Equipe Farmacêutica. Em 2022, assim como em 2020 e 2021, o evento ocorreu de forma *on-line*.

Em 2022, foram 89 mentores e 113 mentorados

Programa de sucessão

O Programa de Sucessão tem como objetivo desenvolver um *pipeline* de líderes – gerentes, diretores, vice-presidentes e CEO – que atenda às demandas atuais e futuras do negócio. Anualmente, realizamos um ciclo para a construção do mapa sucessório da empresa, composto por etapas de mapeamento e comitês de calibração/validação.

No programa também são mapeados talentos emergentes (potenciais para o futuro) e pessoas chaves (destaque pela performance, *know how*) de cada diretoria. Com o mapeamento, é possível definir prioridades para reconhecimento monetário e ações de desenvolvimento para os(as) funcionários(as), o que ajuda na retenção e acelera a prontidão dos profissionais para assumirem posições mais complexas. Em 2022, foram mais de 70 fóruns

realizados para mapear sucessores, talentos e pessoas chaves e mais de 140 horas investidas.

No ciclo de 2022, tivemos 234 elegíveis à sucessão e 57 sucessores mapeados, representando 86% das diretorias com sucessor identificado, 14% a mais do que no ciclo de 2021. Além disso, temos candidatos à sucessão mapeados para todas as vice-presidências.



PESQUISA DE ENGAJAMENTO

O engajamento do nosso time é avaliado anualmente por meio da Pesquisa de Engajamento. Em 2022, realizamos a terceira edição e tivemos a participação de mais de 37 mil funcionários(as), o que corresponde a 77% das pessoas da RD, que avaliaram com nota 3,9 em uma escala máxima de 5.

Nos resultados, o tema oportunidade de carreira apareceu como um dos principais fatores de atração das pessoas, com 29% dos respondentes informando que tiveram na RD sua primeira oportunidade de emprego e 52% apontando que já recebeu algum tipo de promoção.

A variável com maior crescimento, em 2022, foi

a de sustentabilidade no dia a dia, seguida da que avalia o conhecimento das pessoas sobre as suas metas e, por fim, a de humanização, que busca identificar o quanto os gestores conhecem os objetivos de carreira de suas equipes.

Em contrapartida, temos o desafio de atuar em temas como motivação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Para endereçar esses desafios, estabelecemos comitês de engajamento em todas as diretorias, para discutir e criar soluções práticas para esses temas. Seguiremos ouvindo nossas pessoas e trabalhando com força nas ações identificadas para termos sempre a melhor RD para todos(as).

RODA DE CONVERSA

Depois de dois anos acontecendo virtualmente, a Roda de Conversa entre o CEO da RD, Marcilio Pousada, e as farmácias voltou ao presencial. Esse projeto tem o objetivo de reconhecer e valorizar as farmácias que obtiveram a melhor performance nos indicadores preestabelecidos pela Companhia e acontece semestralmente. Foram dois dias, em outubro de 2022, de bate-papo com gerentes, gerentes farmacêuticos(as) e gerentes regionais na matriz para aprendizado e conhecimento.

GOVERNANÇA DE FORNECEDORES

GRI 3-3: PRODUTOS E SERVIÇOS

No relacionamento com parceiros comerciais, atuamos para garantir cada vez mais eficiência na cadeia de suprimentos. Para isso, aprimoramos a gestão do tema revisando, continuamente, processos e desenvolvendo iniciativas que direcionem a RD para a excelência na governança de fornecedores. Sabemos que ainda temos muito a evoluir, mas estamos orgulhosos do caminho que percorremos até aqui.

Para uma governança mais eficiente, passamos a categorizar os fornecedores em RD Marcas,

Diretos, Suprimentos, Patrimônio e Marketplace.

Estruturamos essa jornada em quatro pilares:

- Mapeamento completo da nossa cadeia de suprimentos;
- Monitoramento e conformidade dos riscos envolvidos;
- Engajamento e desenvolvimento dos parceiros;
- Parcerias internas e externas que possam criar ainda mais valor para as empresas e a sociedade em geral.

Encerramos o ano com 8.210

fornecedores ativos, sendo 1.974 classificados em categorias críticas para os temas ESG¹ e 6.236 fornecedores de categorias não críticas. Em 2022, realizamos uma revisão do mapeamento das categorias mais críticas em relação a riscos e oportunidades socioambientais, ampliando assim as categorias gerenciadas pela área de Governança de Fornecedores, que passaram de 7 para 11, entre elas, fornecedores de transporte e/ou tratamento de resíduos e de insumos com a marca RD.

NÚMERO DE FORNECEDORES

CLASSIFICAÇÃO	2021	2022
Marcas próprias	131	118
Fornecedores Diretos	2.245	766
Fornecedores Suprimentos	2.837	2.915
Fornecedores Especiais		4.441*
Total	5.213	8.240**

*Demais parceiros comerciais, como escritórios de advocacia, associações/instituições/ONGs, concessionárias de energia/água/telefonia/gás, instituições financeiras, locatários de imóveis, órgãos públicos, etc. Esta categoria não havia sido mapeada até meados de 2022.

**O número total de fornecedores da RD teve um aumento de 58% de 2021 para 2022 devido a três fatores; a reclassificação da criticidade de 100% de nossa base, a inclusão de 3 segmentos classificados como críticos e a forma de acompanhamento do indicador por meio do sistema responsável pelos pagamentos dos parceiros comerciais.

¹ Categorias críticas para os temas ESG são as categorias de fornecedores que apresentam uma maior exposição aos riscos socioambientais. Para a RD, são elas: produtos de RD marcas, tratamento de dados de pessoas, prestação de serviços com terceiros alocados, distribuidores (B2B e B2C), resíduos (transporte e/ou tratamento), personalizados: insumos identificados com a marca da RD, fornecedores que tenham tratativas com agentes públicos e fornecedores que fabricam e vendem diretamente para a RD.

O ano de 2022 também marca o início da implantação de um sistema dedicado às atividades de governança e conformidade de fornecedores nos temas ESG, nos permitindo realizar uma gestão completa da nossa cadeia de fornecimento. A plataforma oferece uma visão ampla de cada uma das etapas desse complexo ecossistema, que envolve homologação, monitoramento, auditoria, plano de ação, gestão de terceiros alocados, entre outros. Além de promover a transparência na relação com fornecedores, o sistema possui *dashboards* para cada tema avaliado, emissão de alertas e armazenamento de documentos: tudo em um mesmo lugar.

A área de Governança de Fornecedores inicia o processo de gestão da cadeia de fornecimento por meio da homologação (qualificação) dos nossos parceiros comerciais. Em seguida, eles são divididos por categoria e produto/área de atuação e passam pelos processos de monitoramento, adequação e desenvolvimento, de acordo com sua classificação.

Em 2022, foram homologados 1.991 novos fornecedores, sendo aproximadamente 450 classificados como categoria crítica (22,6%), submetidos a um processo completo de homologação e monitoramento de acordo com os aspectos socioambientais

e de conformidade, referentes, sobretudo, a licenças ambientais, débitos e ações trabalhistas. Com base nas não conformidades geradas, são elaborados planos de ação, enquanto os ciclos de monitoramento e implantação das melhorias são definidos de acordo com a criticidade da ocorrência.

GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

Em 2022, passamos a realizar auditorias próprias, uma grande conquista para a Companhia. A RD possui uma equipe de auditores que realizam visitas presenciais nos parceiros comerciais para aplicar um questionário com, aproximadamente, 210 perguntas sobre diversos temas, entre eles, ESG e conformidade.

No ano, foram auditadas 167 empresas nesse novo formato, o que demonstra evolução no processo se compararmos com a quantidade de auditorias realizadas em 2020 e 2021.

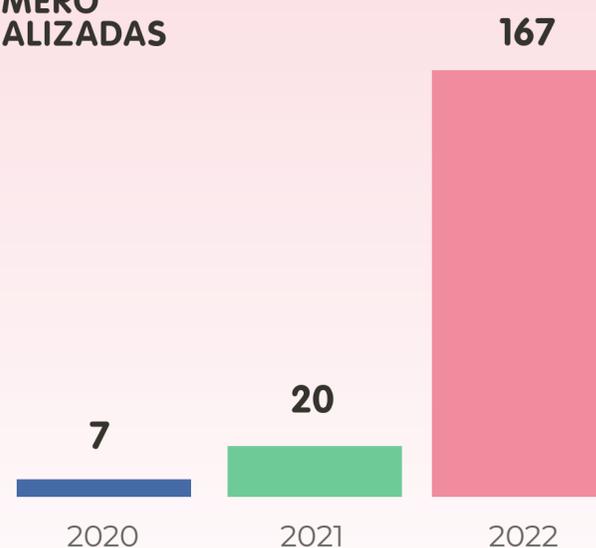
Para determinar quem será auditado, priorizamos as categorias críticas, como RD Marcas e fornecedores de produtos personalizados. Cerca de 57% das auditorias

ocorreram nos parceiros de RD Marcas. Outro grande marco nesse processo foi o início das auditorias no segundo nível da cadeia de fornecimento, que são os subcontratados.

As auditorias possuem caráter consultivo, pois, além de identificarmos o nível de aderência aos pré-requisitos da RD nos temas ESG, orientamos os fornecedores e seus subcontratados a atingirem as melhores práticas de mercado referente às condições de trabalho com o menor impacto ambiental possível, criando, dessa maneira, relações de confiança pautadas pela ética.

Cada vez mais buscamos engajar nossos fornecedores em temas relativos à sustentabilidade para que conheçam, compreendam e compartilhem da nossa jornada, e para que sejamos impactados positivamente pelas estratégias sustentáveis dos parceiros. Uma das iniciativas nessa direção foi o *Workshop* de Fornecedores RD, realizado em dezembro de 2022 de forma *on-line*. Na ocasião, tivemos a oportunidade de falar sobre estratégias ESG da RD,

EVOLUÇÃO NO NÚMERO DE AUDITÓRIAS REALIZADAS





avanços na agenda ESG de fornecedores, impactos socioambientais na cadeia de abastecimento, diversidade e inclusão para negócios mais saudáveis e a importância da segurança de dados com a vigência da LGPD.

Também esperamos que os fornecedores cumpram a LGPD com medidas que garantam a privacidade e a segurança de dados, por exemplo, com a adoção de uma política de segurança da informação

adequada e atualizada, o uso de ferramentas para prevenção de perda ou divulgação não autorizada, a utilização de canais de contato para recebimento de reclamações, entre outras iniciativas. Com base em critérios de avaliação alinhados com as melhores práticas internacionais, acompanhamos de perto o respeito à LGPD por parte dos parceiros comerciais. Em 2022, foram concluídas mais de 550 avaliações com resultado de risco apurado.

Outras duas importantes iniciativas do ano foram o início do monitoramento de terceiros alocados nas instalações da RD – matriz, farmácias e CDs –, além do lançamento do **Código de Ética e Conduta de Fornecedores**, destinado a todos os parceiros comerciais da RD, que também assinam um Termo de Adesão e Compromisso com o Código. O documento reúne diferentes temas que descrevem o papel a ser desempenhado pelos fornecedores a respeito de obrigações, proibições e requisitos desejáveis de caráter não obrigatório relevantes para direcionar as melhorias e a busca pela excelência.

Pela Universidade RD, disponibilizamos o Portal de Desenvolvimento de Fornecedores com treinamentos em diversos temas e áreas: conflito de interesses, antifraude e anticorrupção, direitos humanos e diversidade, práticas ESG, dentre outros. Atualmente, estão cadastrados na plataforma 788 empresas ativas, sendo 730 fornecedores e 58 *sellers*.



SELEÇÃO DE PARCEIROS PARA O MARKETPLACE DA RD

Entre os nossos parceiros comerciais estão as empresas que disponibilizam seus produtos na nossa plataforma de marketplace, denominadas *sellers*. Existem dois formatos de cadastro dos *sellers* dentro do nosso negócio: via Mar Aberto, ou seja, quando a empresa interessada se cadastra diretamente no nosso portal, ou via *hunting*, quando o time de marketplace realiza o processo de seleção e busca por tais parceiros. Em 2022, também incluímos essa categoria no processo de governança e conformidade, desde a avaliação prévia – Mar Aberto – até a avaliação mais completa, essa última alinhada à régua de risco de fornecedores. Ressaltamos que os *sellers* não são considerados como categoria crítica, mas são monitorados dentro de um protocolo específico.

+ PLANETA SAUDÁVEL

Cuidar do planeta é um dos três pilares da nossa Estratégia de Sustentabilidade. Dessa forma, seguimos fomentando iniciativas que reduzam nossos impactos ao meio ambiente e contribuam com as futuras gerações.

PLANETA + SAUDÁVEL: COMPROMISSOS, STATUS E RESULTADOS

Nossa ambição: Net zero e aterro zero

<p>CONTRIBUIR COM A NEUTRALIDADE GLOBAL DE CARBONO</p>	<p>Reduzir as emissões absolutas de GEE (escopo 1 e 2) dentro do patamar abaixo de 1,5°C, tendo como ano-base 2020</p>	<p>Reduzir as emissões relativas de GEE/m² farmácia (escopos 1 e 2) dentro do patamar abaixo de 2°C, tendo como ano-base 2020</p>	<p>Chegar a 115% das emissões de GEE (escopo 1, 2 e 3) compensadas em 2030</p>	<p>Chegar a 90% das unidades próprias abastecidas com energia renovável</p>	<p>Ter 30% dos fornecedores de categorias críticas com ações de redução e compensação de emissões de GEE</p>
	<p>STATUS 2022: Tivemos um aumento de 15% nas emissões de escopo 1, devido principalmente ao maior consumo de diesel na frota de caminhões para abastecimento das farmácias. Houve também uma redução de 227% nas emissões de escopo 2 por conta da redução do fator de emissão da matriz energética brasileira e pelo avanço na migração para outros mercados de consumo de eletricidade, como o mercado livre e a geração distribuída, que faz parte do nosso plano de descarbonização</p>	<p>STATUS 2022: Emitimos 37,30 kg de CO₂ por m² (considerando as farmácias, os centros de distribuição e a matriz). Isso representa uma redução de 120% quando comparado ao ano anterior. Essa queda significativa é reflexo da redução no fator de emissão da matriz energética brasileira e do avanço na migração para outros mercados de consumo de energia elétrica renovável</p>	<p>STATUS 2022: Compensamos 70% de nossas emissões de escopo 1 e 2 referente ao ano de 2021 por meio da compra de créditos de carbono</p>	<p>STATUS 2022: 45% de nossas unidades próprias já são abastecidas com energia renovável</p>	<p>STATUS 2022: Estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso. Veja mais sobre os avanços na página 99</p>
<p>POTENCIALIZAR A ECONOMIA CIRCULAR NA CADEIA DE VALOR DA RD</p>	<p>Ter 40% de produtos de marca própria com embalagens consideradas ecoeficientes</p>	<p>Zerar o uso de aterros nas operações (matriz, farmácias e centros de distribuição)</p>	<p>Chegar a 100% de cobertura para coleta de resíduos medicamentosos até 2025, com aumento no volume coletado</p>	<p>Chegar a 100% de farmácias com soluções de redução de consumo de embalagens terciárias implantadas (nas farmácias e nas entregas em domicílio)</p>	<p>Liderar um projeto de economia circular com articulação setorial</p>
	<p>STATUS 2022: Em 2022, 1% dos produtos de marca própria contavam com embalagens ecoeficientes</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Contamos com 100% de cobertura para a coleta dos resíduos medicamentosos e fechamos 2022 com 192 toneladas coletadas, um aumento de 40% em relação a 2021</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento desse compromisso</p>	<p>STATUS 2022: Ainda estamos trabalhando no desenvolvimento deste compromisso e nosso objetivo é passar a atuar em conjunto com o setor a partir de 2024</p>

AÇÕES PELO CLIMA

GRI 3-3: AÇÕES PELO CLIMA



Nos últimos anos, temos amadurecido nossa estratégia relacionada ao clima, agenda essa integrada à estratégia da Companhia. Alinhados a um futuro sustentável, definimos metas de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE), além de compensarmos parte das emissões com a ambição de sermos uma Companhia Net Zero.

Os compromissos relacionados à agenda de mudanças climáticas seguem as diretrizes estabelecidas pelo Acordo de Paris, que promove esforços para limitar o aumento da temperatura a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais. Nossos cálculos para redução das emissões absolutas e relativas foram elaborados seguindo as premissas da iniciativa *Science Based Targets*.

Também começamos a adotar medidas práticas para sermos cada vez mais sustentáveis, como a utilização de caminhões elétricos na nossa frota própria e terceira que abastecem as farmácias. Em 2022, a frota recebeu seis caminhões elétricos que, inicialmente, estão circulando em São Paulo e no Paraná para testes. Vale

destacar que o restante da frota utiliza diesel S10, combustível menos poluente.

Outra importante iniciativa é a parceria com algumas empresas para utilização de motos elétricas, bicicletas e *tuk tuk* para as entregas em *last mile*. Por meio dessas parcerias, a RD contribui com o reflorestamento de uma área de preservação permanente em Garça/SP. Desde o início da parceria, foram plantadas mais de 200 árvores. Atualmente, são duas motos elétricas, quatro bicicletas elétricas e um *tuk tuk*.

Além disso, em 2022, mantivemos nossa parceria com a Delinti, *startup* que utiliza bicicletas elétricas para fazer entregas aos clientes na cidade de Uberlândia (MG). No ano, foram 26 farmácias atendidas, 21.433 km rodados e um total de 12.195 entregas realizadas.

No início de 2022, as entregas por *delivery* sustentáveis representavam 2,96% de todas as entregas realizadas por Droga Raia e Drogasil. No fim de dezembro, esse percentual havia subido para 8,96%, ou seja, uma evolução de seis pontos percentuais.

Nossa jornada no CDP

GRI 3-3: AÇÕES PELO CLIMA

A RD realiza seu inventário de gases de efeito estufa (GEE) desde 2018. Em 2020, efetuamos um primeiro levantamento de vulnerabilidade climática dos CDs. Esse trabalho avaliou os possíveis riscos ambientais para as operações da RD em quatro pilares ambientais: gestão das emissões de GEE, energia elétrica, consumo de água e geração de resíduos. Contemplou também um levantamento histórico de eventos climáticos extremos já presenciados em nossas operações e um *benchmarking* com os principais *players* globais no setor de varejo farmacêutico.

Contudo, para amadurecer ainda mais no tema de mudanças climáticas, identificamos a necessidade de aprofundar o estudo de riscos climáticos e como impactam o nosso negócio. Por isso, em 2023, evoluiremos no nosso estudo, além de expandir sua abrangência para 100% de nossas operações (farmácias, CDs e matriz).

Em paralelo à realização desse estudo, a RD trabalhou internamente para revisar a Matriz de Riscos da Companhia, de modo que a nova matriz, desenhada em 2022, contemplasse também o tema de mudanças climáticas.

Ainda nessa jornada, aprimoramos o Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), promovendo grandes avanços na qualidade das informações e, principalmente, no processo detalhado de *screening*, do escopo 3, identificando as categorias mais relevantes. Esse *screening* possibilitou a identificação das principais fontes de emissões e, portanto, onde devemos colocar foco para reduzi-las.

Para isso, trabalharemos na definição de projetos de descarbonização, considerando as projeções futuras de emissões de escopo 1, 2 e 3. Faremos, ainda, a identificação de oportunidades de descarbonização, considerando a análise de cálculos de impactos e avaliação econômica por meio da elaboração de curva MAC e ranqueamento das oportunidades de mitigação com base em custo e potencial redução de emissões.

A RD também já está trabalhando em algumas frentes que visam à redução de suas emissões, como a aquisição de caminhões elétricos para frotas própria e terceira, entregas B2C feitas por modais com menor emissão, aquisição de energia elétrica de fontes renováveis, entre outros.

Como parte da estratégia em mudanças climáticas, passamos a estimular o engajamento de nossos parceiros para divulgação de suas emissões no CDP *Supply Chain*, que incluem questões de governança, emissões, riscos e outros temas. Solicitamos informações sobre o tema de mudanças climáticas de 50 fornecedores prioritários e tivemos o retorno de 29 deles. Essas informações foram importantes para o aprimoramento do inventário de escopo 3 e para identificar o grau de maturidade dos fornecedores no tema, para que possamos, assim, propor iniciativas para apoiá-los em seu desenvolvimento em direção a uma economia de baixo carbono.

No próximo ano, daremos continuidade ao CDP *Supply Chain* e realizaremos *workshops*

sobre mudanças climáticas e construção de inventários de emissões de GEE para os fornecedores que estão no início dessa jornada. Queremos nos aproximar desse público e identificar oportunidades de projetos em conjunto.

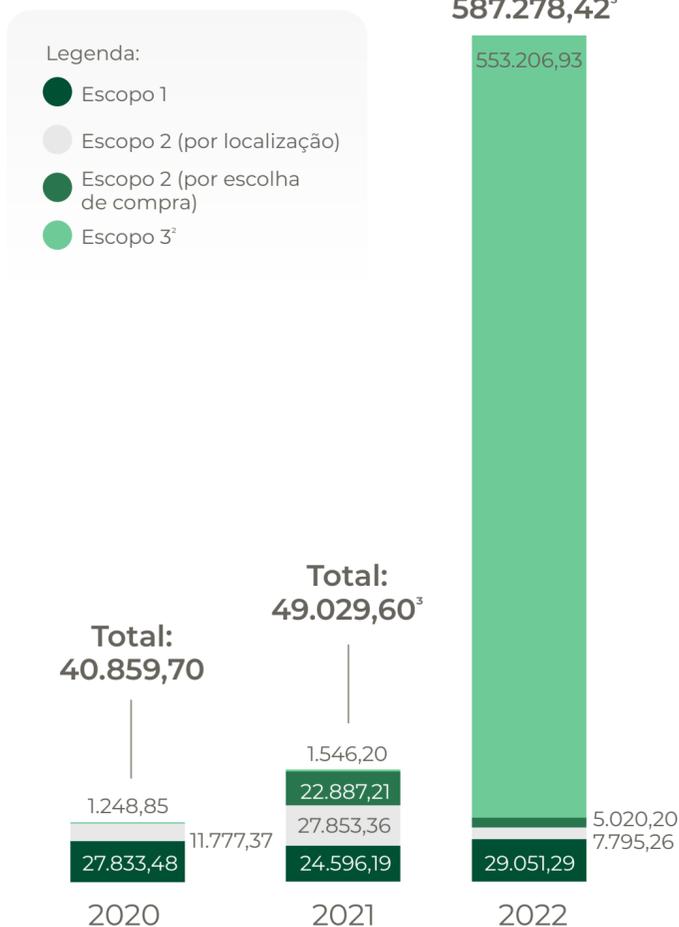
Como fruto do aprimoramento e amadurecimento no tema de mudanças climáticas, em 2022, obtivemos nota B no questionário de Mudanças Climáticas do CDP, principal ferramenta internacional usada pelo mercado e investidores para medir a qualidade da gestão das empresas nesse quesito.

Evoluir de C para B é um importante reconhecimento de evolução em nossa jornada para uma economia de baixo carbono.

Controle das emissões

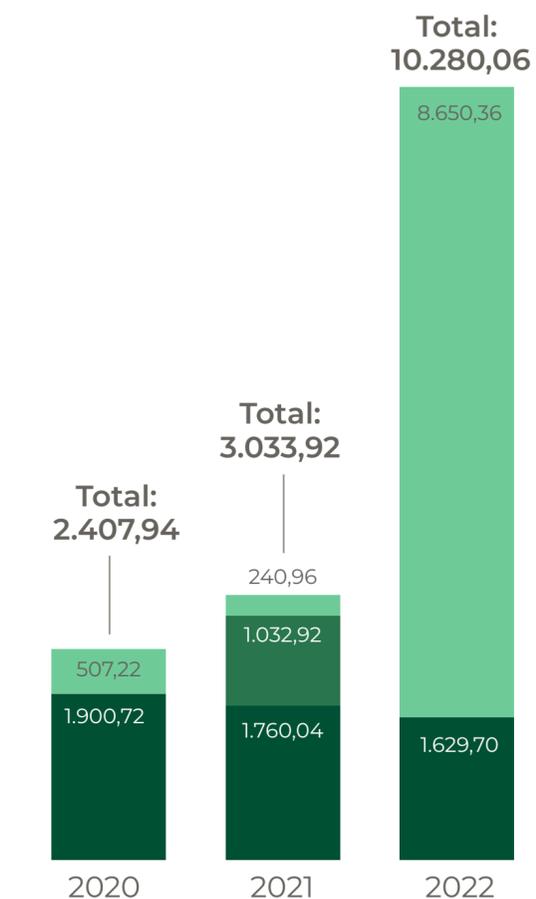
EMISSIONES POR ESCOPO (tCO₂e)¹

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



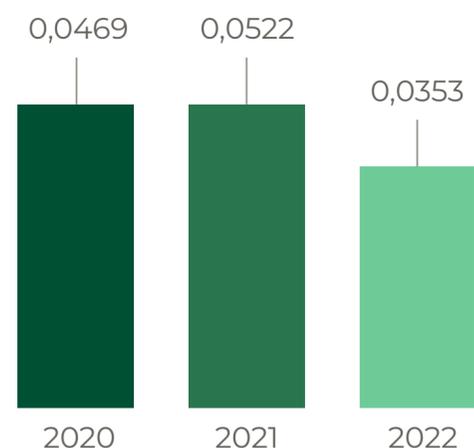
EMISSIONES BIOGENICAS POR ESCOPO (tCO₂e)

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



INTENSIDADE DAS EMISSIONES DE GEE (ESCOPOS 1 E 2)¹

GRI 305-4



INTENSIDADE (tCO₂e/m²)

1. Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO₂e (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs). Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável.

INTENSIDADE DE EMISSIONES DE LOGÍSTICA E TRANSPORTE UPSTREAM E DOWNSTREAM (tCO₂e/KM) EM 2022¹

INTENSIDADE

0,00003

1. Inclui dados de logística e transporte de produtos.

GRI 305-4

INTENSIDADE DE EMISSIONES DA PRODUÇÃO DE PRODUTOS VENDIDOS (tCO₂e/t)

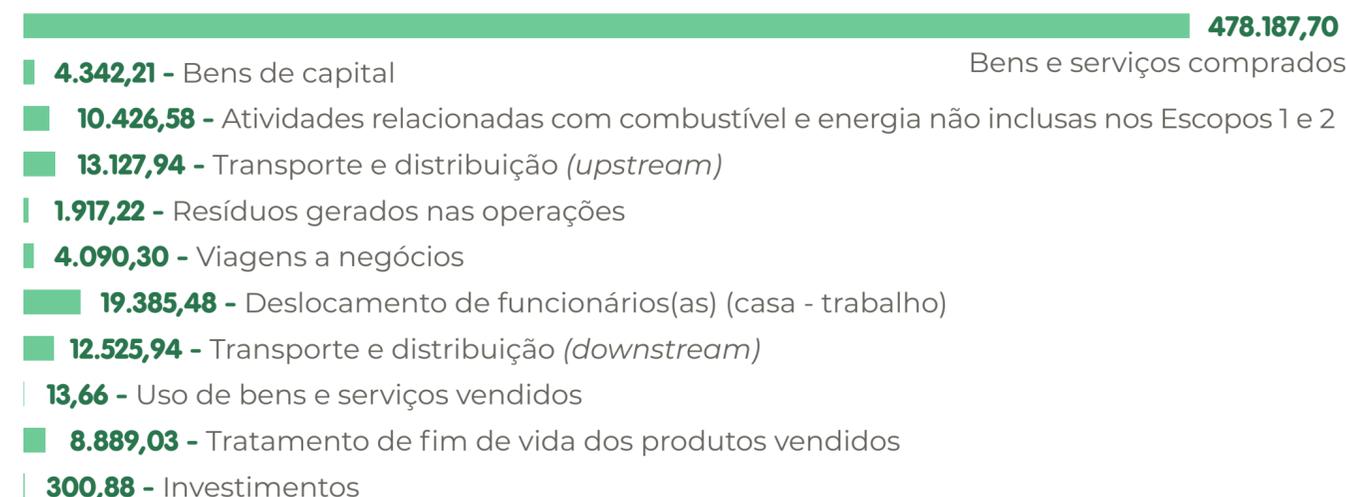
INTENSIDADE

4,76640

1. Considera medicamentos, medicamentos de venda livre (OTC) e produtos de perfumaria.

GRI 305-4

OUTRAS EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 3) EM 2022 (tCO₂e)¹



1. Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO₂e (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs). Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável.

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: 1.547,39 tCO₂e. Em 2022, a RD 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.
 2. Considera as categorias de escopo 3 conforme quadro à direita.
 3. A emissão total de GEE considera apenas o Escopo 2 por escolha de compra.
 4. Para 2021, o fator de conversão da energia elétrica proveniente da rede nacional foi muito maior quando comparado a 2020 (principalmente pelo maior uso de termoeletricas) e isso aumentou muito as emissões de CO₂eq ainda que tenhamos consumido uma quantidade similar de energia em MWh. Em 2022, o fator de conversão voltou aos patamares anteriores.

Eficiência energética

GRI 302-4, 302-5, 3-3: Consumo de recursos

O nosso posicionamento em relação ao consumo de energia pode ser resumido em duas principais frentes de atuação: iniciativas e projetos que promovem a redução do consumo nas unidades a partir da modernização na infraestrutura física dos imóveis, equipamentos e conscientização de funcionários(as) e clientes; e ações para aumentar o consumo de energia de fontes renováveis.

A RD terminou o ano de 2022 com 1.209 farmácias conectadas a usinas de geração distribuída, o que equivale a 45% do total de suas unidades. Em relação ao ambiente de livre contratação de energia, sete CDs e a matriz administrativa estão nesse modelo. Em 2022, foram consumidos 18.465MWh dos 21.849MWh disponíveis, isto é, uma representatividade média de 72% em relação ao volume total de energia consumido nas grandes unidades consumidoras.

Além disso, 100% das unidades têm iluminação com tecnologia LED – meta atingida no ano de 2021. Seguimos avançando na instalação de filtros de corrente elétrica em 90% das farmácias, o que reduz em média 15% do consumo em cada unidade e na substituição de equipamentos de ar-condicionado para o modelo inverter (até o momento, 71% das farmácias já contam com a tecnologia de menor consumo energético).

Também começamos a implantar um dispositivo específico para automação de ar-condicionado, que já está presente em mais de 360 unidades. Essas melhorias são comprovadamente redutoras de consumo e, portanto, foram priorizadas como ações para o curto e médio prazos.

Para garantir a eficácia prática das ações de infraestrutura, todos os projetos começam com pilotos, que têm as medições e os

resultados aferidos de maneira empírica. Após a validação dos objetivos e retornos dos projetos – tanto financeiros quanto ambientais – iniciamos a implantação, e os indicadores de resultados efetivos são periodicamente acompanhados. Os impactos e a evolução mais detalhados dos projetos são acompanhados bimestralmente no Programa de Impacto Ambiental, liderado pelas áreas de Sustentabilidade e Engenharia.

Adicionalmente, são feitas campanhas periódicas com a divulgação de vídeos explicativos e comunicados internos para reforçar a importância do tema, os grandes números envolvidos e as boas práticas para o melhor uso dos equipamentos e consumo racional de energia nas áreas administrativas e farmácias da Companhia.

Com todas essas ações de eficiência energética, registramos uma redução e

consumo evitado de 131.808,49 GJ de energia elétrica, consolidando os efeitos da adoção de novas tecnologias mais eficientes e diminuição de consumo devido à conscientização de funcionários(as) e clientes da RD. **GRI 302-4**

As ações e os compromissos estendem-se para além de conformidades regulatórias, visando à otimização do uso de recursos naturais.

Agenda de mudança climática

TREINAMENTO EM MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Promovemos o treinamento *Juntos por um planeta mais saudável: entendendo os impactos das Mudanças Climáticas*, que capacitou 132 lideranças, entre gerentes regionais, gerentes e coordenadores. Esse treinamento foi estendido para os Embaixadores de Sustentabilidade, capacitando 17 deles no total.



FÓRUM DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Novamente participamos do Fórum Exclusivo de Mudanças Climáticas do Chapter Zero Brazil, um dos capítulos da *Climate Governance Initiative*, iniciativa do Fórum Econômico Mundial que mobiliza os conselhos de administração em todo o mundo para lidar com os impactos das mudanças climáticas no ambiente de negócios. A RD foi representada por Cristiana Pipponzi, conselheira e líder do Comitê de Sustentabilidade; e Giuliana Ortega, diretora de Sustentabilidade.

PRESENÇA NO ICO2 B3

Em 2022, participamos pelo terceiro ano consecutivo do Índice Carbono Eficiente (ICO2) da B3, que destaca as empresas do IBRX 100, índice que avalia o desempenho das 100 ações mais negociadas da Bolsa de Valores com as melhores práticas na gestão de carbono no Brasil. A participação da RD no ICO2 amplia a transparência das nossas emissões e da estratégia de sustentabilidade, contribuindo com os compromissos do pilar Planeta + Saudável em direção a uma economia de baixo carbono.

ICO2 B3



PARTICIPAÇÃO NA COP27

Em novembro de 2022, a RD participou da COP 27 – Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, em Sharm El Sheikh, no Egito. O evento contou com a presença de representantes de vários países para debater as mudanças climáticas, encontrar soluções para os problemas ambientais que afetam o planeta e negociar acordos. A RD foi representada pela gerente de Investimento Social, Maria Izabel Toro. O convite para que a RD estivesse presente partiu do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), que recrutou quatro organizações emblemáticas e representativas do campo do investimento social privado para participar da Missão da Filantropia Brasileira à COP 27.

GESTÃO DE RESÍDUOS E FOMENTO À ECONOMIA CIRCULAR

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-5, 3-3: GESTÃO DE RESÍDUOS E LOGÍSTICA REVERSA

Temos metas audaciosas no pilar Planeta + Saudável, que envolvem o comprometimento da RD e o engajamento de clientes e fornecedores, levando-nos a atuar em diversas frentes, como coleta seletiva nos CDs, logística reversa de medicamentos, uso de embalagens ecoeficientes, redução no uso de sacolas plásticas, entre outras.

Em 2022, geramos 32.037,32 toneladas de resíduos em nossas operações, um volume 423% maior em relação a 2021. Esse aumento se deve à melhoria na gestão dos dados de resíduos de construção civil (pág. 104).

Nas farmácias, entre todos os resíduos

gerados, ainda sentimos o aumento no volume de resíduos de saúde por conta da pandemia de Covid-19 e aplicação de vacinas. Esses resíduos recebem correta destinação feita por parceiros homologados nas diversas regiões em que atuamos.

Um dos tipos de resíduos que geramos pós-consumo são as sacolas plásticas. Por isso, adotamos como prática perguntar aos clientes se eles necessitam mesmo de uma no momento da compra. Essa simples atitude do atendente acaba fazendo muitos desistirem da embalagem em compras com poucos itens. Em 2022, 23.289 funcionários(as) foram treinados(as) para essa abordagem. Além disso, fizemos ações de comunicação com o cliente para

conscientizá-lo sobre o impacto dessa atitude para o meio ambiente.

Nos CDs, os principais resíduos gerados são recicláveis, em sua grande maioria papelão e plástico, que vêm principalmente dos fornecedores nas entregas dos produtos. Além disso, geramos resíduos não recicláveis, resíduos perigosos e outros.

Em todos os nossos CDs, contamos com empresas terceirizadas de coleta de resíduos e destinação final dentro da legislação vigente. Para garantir que os processos sejam realizados em conformidade legal, os fornecedores passam por um processo de homologação com envio de documentações

comprobatórias, respondem periodicamente a um questionário de autoavaliação em sustentabilidade e são passíveis de auditorias para verificação das informações prestadas.

Os resíduos gerados nos CDs são pesados e identificados antes da destinação. Para coletar e monitorar os dados relacionados a resíduos, contamos com um sistema de informações, gerido pela área de sustentabilidade, em que os responsáveis por cada CD e matriz fazem o reporte das informações, além de inserirem documentos comprobatórios dos valores reportados. Essas informações são verificadas por amostragem em processo de auditoria.



Resíduos perigosos

GRI 306-5

Mantemos zeladoria dos resíduos perigosos, os quais incluem o descarte de equipamentos de proteção individual (EPIs), uniformes, panos, mantas, estopas, embalagens; recicláveis contaminados por óleo, graxa, tinta, solvente, combustíveis, lubrificantes, e demais produtos químicos; e lâmpadas fluorescentes e eletroeletrônicos trocados de manutenção.

A incorreta gestão desses resíduos

pode gerar impacto significativo no meio ambiente. Por isso, esses materiais são recolhidos e acondicionados em lixeiras específicas, adequadamente identificadas e localizadas em locais cujo acesso é restrito. Simulados de vazamento de produtos químicos são aplicados periodicamente nos CDs e matriz, a fim de instruir os funcionários(as) caso ocorram. Nessas situações, são utilizados *kits* de emergência ambiental para contenção de vazamentos, localizados em locais estratégicos.

Solicitamos a coleta dos resíduos perigosos quando há uma quantidade

mínima estipulada pela empresa terceirizada responsável por esse serviço.

Posteriormente, os resíduos passam por processos de descaracterização e triagem, sendo finalmente coprocessados para utilização na combustão da indústria de cimento. Apenas os medicamentos psicotrópicos são enviados diretamente para a incineração, de acordo com o órgão responsável.

Cosméticos e medicamentos que não foram comercializados nas farmácias e retornam no prazo de curva de validade vigente ou que são devolvidos por estarem inservíveis, obsoletos ou danificados são tratados como resíduos perigosos nos nossos CDs. Os caminhões que realizam a entrega dos produtos nas farmácias retornam aos centros de distribuição com os medicamentos descartados, o que possibilita a otimização do transporte e evita a emissão de gases de efeito estufa com um transporte adicional só para essa coleta. Esses produtos ficam armazenados em paletes e, mensalmente, descartados conforme cronograma pré-estabelecido

pela empresa terceirizada contratada.

Para os resíduos gerados nas farmácias, que são classificados conforme Resoluções RDC ANVISA nº 222/2018, CONAMA nº 358/2005 e normas pertinentes da ABNT e dos municípios locais, temos os do grupo A – Infectantes e grupo E – perfurocortantes, gerados nas farmácias que realizam aplicação de injetáveis, vacinas e testes de COVID. Os resíduos de grupo B (químicos), englobam os medicamentos de descarte consciente da população e os itens impróprios. E os resíduos de grupo D (comuns) abrangem os materiais recicláveis (papéis, plásticos, papelão e vidro), e os não recicláveis, de sanitários e copas. Todas as farmácias realizam anualmente o PGRSS (Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviço de Saúde), onde estão descritos os processos e tratativas adotadas para a gestão dos resíduos. O documento abrange desde as classificações dos resíduos gerados, quantidades, acondicionamento, coleta, tratamento e destinação final, obrigações legais e recomendações de saúde e segurança ocupacional.



Resíduos não recicláveis

GRI 306-5

Consideramos resíduos não recicláveis os de banheiros e copas gerados nos CDs, nas farmácias e na matriz. Eles são acondicionados em lixeiras identificadas e são retirados pelo time terceirizado da limpeza, que os organiza em caçambas fechadas para serem coletados pela prefeitura local ou empresa contratada.

Resíduo de obras

GRI 306-5

Em 2022, iniciamos a estruturação de um modelo de gestão diferenciado para os resíduos de construção civil gerados pelas obras da RD e encerramos o ano com 15% das obras de novas farmácias gerenciadas dentro desse novo padrão. Foram 40 inaugurações e 49 obras de reformas e *retrofits* em filiais existentes, totalizando 89 em 2022.

Esse modelo promove a gestão dos resíduos desde o canteiro, passando pelo transporte, até sua destinação final,

sempre ambientalmente adequada e com parceiros que promovam alternativas circulares no tratamento dos resíduos, incluindo áreas de transbordo e triagem, usinas de reciclagem, aterros de inertes e, em alguns casos, doações para prefeituras, que acabam utilizando os resíduos para outras finalidades, como obras de pavimentação.

Para gerenciar esse projeto, atuamos em conjunto com a Trashin – empresa especializada na gestão sustentável de resíduos –, que também nos apoia na prospecção de destinos adequados para os resíduos de construção gerados nas obras da RD.

Adicionalmente, temos parcerias com empresas e associações especializadas no tema, entre elas, a Associação Brasileira para Reciclagem de Resíduos da Construção Civil e Demolição (Abrecon), que nos ajuda a entender mais profundamente a dimensão do desafio. Para engajar fornecedores, promovemos *workshops* sobre o tema, preparando empreiteiras e construtoras para esse novo modelo.

Nas obras selecionadas para esse novo padrão, os profissionais passam por treinamento completo e especializado sobre boas práticas nesse tema. Os transportadores e destinadores são submetidos a um criterioso processo de homologação e, uma vez aprovados, são escolhidos para seguir com o tratamento dos resíduos. Ao todo, em 2022, 24 construtoras parceiras da RD foram envolvidas e capacitadas nesse projeto, que englobou obras em 14 Estados e 61 municípios em todo o território nacional.

Vale mencionar que as empreiteiras assinam com a RD um Termo de Responsabilidade Ambiental para mitigar qualquer tipo de risco ou passivo ambiental, formalizando que elas se responsabilizam pelo descarte correto dos resíduos e pela efetivação prática dos conceitos acordados para o projeto.

Em 2022, geramos 24.205 toneladas de resíduos de construção civil.

RESÍDUOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL (t)

	DESTINAÇÃO FINAL ¹	RECICLAGEM	ATERRO DE INERTES
Classe A	8.349,20	3.666,97	6.195,00
Classe B	5.724,29	100,64	67,66
Classe C	20,08	54,21	17,69
Classe D	1,36	3,25	5,00
Subtotal	14.094,93	3.825,07	6.285,35
Total: 24.205,35			

¹A destinação final refere-se aos casos em que o local não possui infraestrutura para a destinação dos resíduos a aterros de inertes e reciclagem. Sendo assim, seguimos as orientações da prefeitura e da Secretaria Municipal do Meio Ambiente do local para transporte e destinação dos RCCs, que se configura pelo aterro comum do município ou até mesmo a doação para o reaproveitamento desses resíduos para pavimentação pela própria prefeitura.

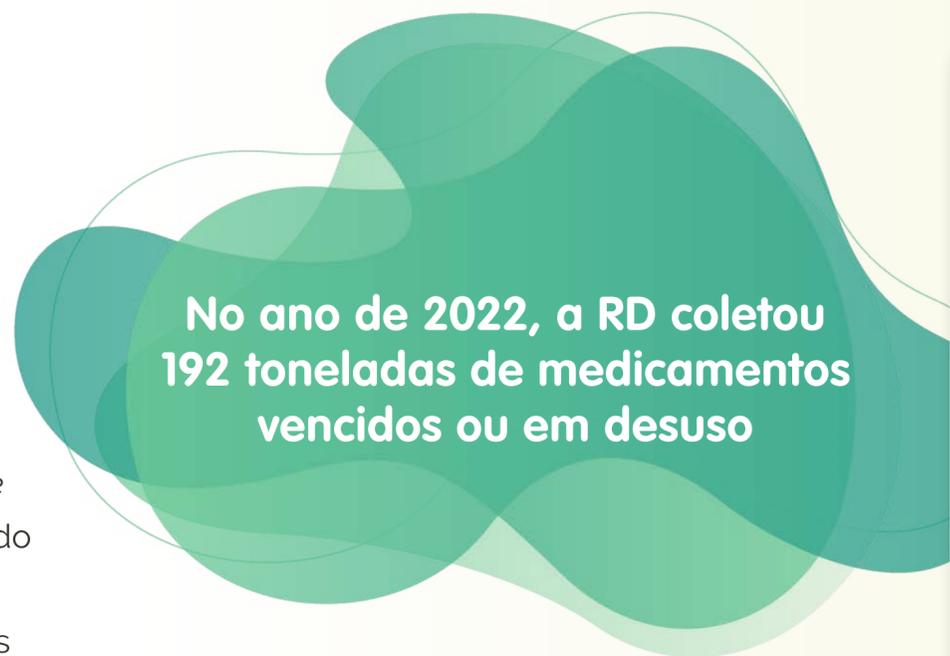
Descarte consciente de medicamentos GRI 306-5

Oferecemos aos clientes a possibilidade de descartarem medicamentos vencidos ou em desuso e suas bulas e embalagens, contribuindo com a preservação do meio ambiente. Em 2022, o programa Descarte Consciente avançou e chegou a todas as farmácias da RD.

Para que os medicamentos recebam a correta destinação, em um primeiro momento, são descartados pela população nos coletores disponibilizados nas farmácias

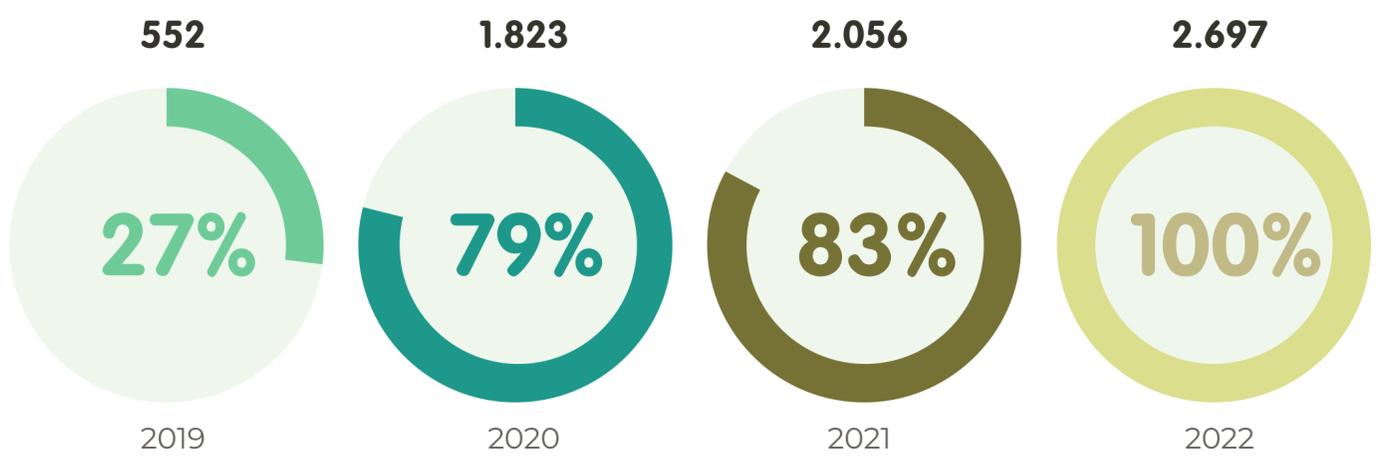
e acondicionados em sacos próprios para esse fim. Em seguida, são levados para a nossa Central de Resíduos nos CDs. Posteriormente, em data programada, são coletados por empresa homologada pela indústria farmacêutica e levados para incineração ou coprocessamento. Vale mencionar que, no momento da coleta e durante o percurso até o local de destinação final, os resíduos são acompanhados de toda a documentação exigida, entre elas, o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR).

Para garantirmos que o processo seja feito de maneira correta em nossas farmácias, remodelamos o curso *on-line* sobre descarte de medicamentos voltado a funcionários(as) e revisamos o manual elaborado pela RD, para que atendentes e farmacêuticos(as) se sintam mais preparados(as) para o processo. Ao todo, foram treinados 31.854 profissionais, sendo 5.150 farmacêuticos(as). Em 2023, nosso objetivo é aumentar a comunicação e o engajamento dos clientes no descarte correto de medicamentos.

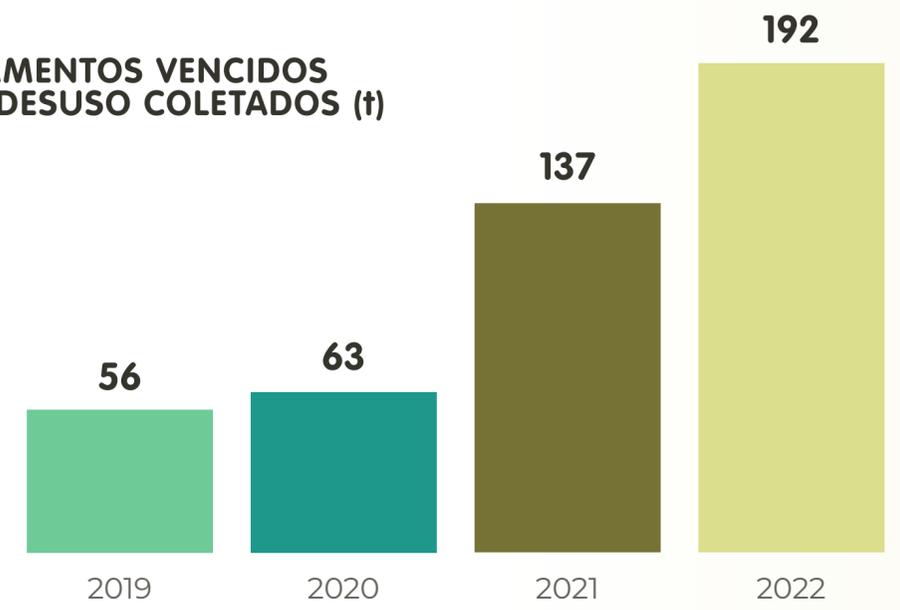


Desde 2020, o programa Descarte Consciente da RD passou a integrar a cadeia de logística reversa de medicamentos no País, composta por outros varejistas, distribuidores e fabricantes, conforme determina o Decreto Federal 10.388, de 05 de junho de 2020.

FARMÁCIAS COM COLETORES



MEDICAMENTOS VENCIDOS OU EM DESUSO COLETADOS (t)





Logística reversa de pilhas e baterias GRI 306-5

O processo de logística reversa de pilhas e baterias recolhidas nas farmácias atende à Resolução CONAMA nº 401 de 04/11/2008. Cumprimos, assim, o papel de comerciante que atua como Ponto de Entrega Voluntária (PEV), para recolhimento dos itens descartados pela população. O programa de logística reversa de pilhas e baterias é uma parceria com a Green Eletron e está presente em 100% das farmácias.

Uma vez por mês, as pilhas e baterias são encaminhadas para os CDs, que contam com bombonas para o armazenamento na central de resíduos. Posteriormente,

são recolhidas por empresa terceirizada contratada. Por fim, as pilhas e baterias passam por separação, trituração, processo químico e processo térmico, o que permite a reutilização dos componentes químicos.

Embalagens ecoeficientes

Estamos comprometidos em fomentar a economia circular dentro das nossas operações, estabelecendo como meta ter 40% de produtos de marca própria com embalagens consideradas ecoeficientes e liderar um projeto de economia circular com

articulação setorial. Para isso, estamos empreendendo esforços em várias direções. Uma delas é o treinamento de funcionários(as) em um curso sobre economia circular que possibilitou a capacitação de 14.869 profissionais em 2022.

Também durante o ano de 2022, trabalhamos, em parceria com a Distrito – plataforma que conecta inovação e novas tecnologias com empresas – para busca e seleção de *startups* focadas em desenvolvimento de embalagens sustentáveis. Doze *startups* apresentaram suas soluções para o time de marcas próprias, que agora estuda a viabilidade das principais oportunidades.

Outra importante iniciativa no ano foi a conexão direta com grandes fornecedores de matérias-primas de embalagens plásticas e celulósicas e com convertedores de embalagens para que a sustentabilidade fosse considerada desde o início do desenvolvimento de novos projetos.

A nova marca Natz foi lançada com 100% das embalagens de papel (cartuchos) produzidas com papel cartão 100% reciclado

com certificação FSC e representação pós-consumo de 30%. Além disso, em 2022, implementamos um primeiro piloto de circularidade com essa marca, repassando os resíduos de papel – caixas e bulas de medicamentos coletados em nossas farmácias por meio do programa Descarte Consciente de Medicamentos – para o produtor do papel reciclado utilizado na produção dos cartuchos de Natz. O primeiro lote dessa iniciativa será produzido em fevereiro de 2023.

Já a marca Vegan by Needs possui 100% das embalagens feitas com material reciclável. As bisnagas, por exemplo, são produzidas com plástico de fonte renovável, um polietileno feito a partir do etanol da cana-de-açúcar.

A partir de 2022, 100% dos resíduos de embalagens produzidas por marcas próprias passaram a ser compensados por meio de parcerias com a [EuReciclo](#) e a plataforma [Reciclar pelo Brasil](#). Na prática, isso significa que, para cada embalagem de produto vendida, outra – de peso e material equivalente – é reciclada.

PEGADA HÍDRICA

GRI 303-1

A água não é um recurso diretamente relacionado às principais operações no segmento de varejo. No entanto, é utilizada para consumo, higiene pessoal e limpeza em todas as nossas unidades: matriz, CDs e farmácias.

Anualmente, acompanhamos os dados de consumo e adotamos iniciativas para evitar desperdícios, como ações periódicas em busca de vazamentos nas unidades e conscientização das equipes sobre como economizar, principalmente nos períodos que antecedem as limpezas das caixas-d'água das farmácias. Divulgamos vídeos mostrando os grandes números envolvidos, as boas práticas para consumo consciente e contextualizando a importância do tema. Além disso, temos um sistema de reúso da água em dois CDs (Gravataí e Guarulhos).

Os impactos relacionados à água são focados na gestão e no controle do consumo. Os dados são estruturados, divulgados e acompanhados periodicamente pelas áreas de Sustentabilidade e Engenharia da RD, que verificam inconsistências e atuam na melhoria dos processos. Na maioria das unidades, o descarte de água é feito por meio das redes de esgoto das Companhias locais de saneamento e, nesses casos, não há um monitoramento específico. Apenas nos CDs Embu e Aparecida de Goiânia, utilizamos fossas para o descarte de efluentes. Em ambos os casos, a coleta e destinação correta são realizadas por uma empresa especializada.

GRI 303-2

As metas relacionadas à água sempre foram abordadas levando-se em

CONSUMO DE ÁGUA EM MEGALITROS

GRI 303-5

ÁGUA DE SUPERFÍCIE (TOTAL) ¹	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO
Farmácias ²	496,33	0,13
CDs	29,41	3,48
Matriz	16,50	16,50
Total	542,24	20,11

CAPTAÇÃO DE ÁGUA EM MEGALITROS

GRI 303-3

ÁGUA SUBTERRÂNEA (TOTAL) ³	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO ⁴
CDs	14,87	10,14

1. Consumo de água proveniente de concessionárias estaduais.

2. Para as farmácias, o consumo de água em áreas com estresse hídrico foi calculado com base em uma estimativa que considera o percentual de farmácias localizadas em áreas com estresse hídrico classificado como "Alto", multiplicado pelo consumo total dessa unidade de negócio. As áreas com estresse hídrico foram definidas por meio da ferramenta Aqeduct Water Risk Atlas (<https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/>).

3. Captação de água doce por meio de poço artesiano em dois CDs (Embu e São José Dos Pinhais). A RD não faz a captação de outros tipos de água.

4. 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.

consideração as adequações de infraestrutura necessária para uma diminuição no consumo desse recurso. Em 2021, estabelecemos a meta de trocar todos os dispositivos sanitários da matriz administrativa – vasos sanitários e torneiras de fechamento automático – para modelos mais eficientes. Em 2023, teremos a meta de implantar um sistema

de reúso de água também na matriz, pois essa é a maior e mais relevante unidade consumidora da Companhia. Vale mencionar que os CDs de Guarulhos e Gravataí já contam com essa tecnologia. Essa iniciativa permitiu a reutilização de 8.290,32 m³ de água em 2022, o que possibilita uma redução no consumo de água de outras fontes.

PRINCIPAIS INDICADORES

Principais indicadores

PESSOAS	2020	2021	2022
SAÚDE DOS(AS) FUNCIONÁRIOS(AS)			
Número de funcionários(as)	43.631	49.450	53.039
Funcionários(as) cobertos(as) por acordos sindicais (%)	100	100	100
Funcionários(as) engajados(as) no Programa Minha Melhor Versão ¹	22.300	15.000	13.500
Redução de fatores de risco dos(as) funcionários(as) acompanhados(as) pelo programa de hábitos saudáveis (%) ¹	*	23,5	20,6
Funcionários(as) com doenças crônicas participando em programas de saúde (%) ¹	*	31,3	36,8
Atendimentos de telemedicina	Mais de 22 mil	Mais de 49 mil	Mais de 54 mil
SAÚDE DOS CLIENTES			
Número de clientes ativos (em milhões)	39	42	47
Clientes DNA Vida Saudável (milhões)	1,80	1,80	2,02
Testes rápidos de Covid-19	900.000	+ de 4M	+ de 5M
Clientes conectados à plataforma de saúde (milhões)	*	2,7	32,0
Indicador de satisfação com o atendimento (%)	88,1	88,5	89,0
SAÚDE DAS COMUNIDADES			
Horas de trabalho voluntário ²	9,64	9,52	1,87
Funcionários(as) que atuam como voluntários(as) (%)	9,0	10,4	11,1
Doações diretas RD em projetos de saúde integral (em R\$) ³	25.929.936	11.377.305	11.331.214

¹ Programas iniciados em 2021.

² Em 2022, mudamos a forma de calcular esse indicador. Até 2021, o total de horas dedicadas a cada ação de voluntariado era reportada por cada voluntário. Para evitar discrepâncias, definimos um padrão para cada tipo de ação. Não foi possível recalculamos os dados dos anos anteriores.

³ 2020 foi um ano atípico para as doações diretas da RD para projetos de saúde integral devido à pandemia de Covid-19.

NEGÓCIOS	2020	2021	2022
DIVERSIDADE E INCLUSÃO			
Mulheres na liderança executiva (%)	18,4	26,3	29,3
Mulheres na liderança média (%)	45,8	42,0	44,1
Mulheres na liderança operacional (%)	67,7	68,5	68,9
CADEIA DE VALOR			
Número de fornecedores total	5.354	5.213	8.985
Número de fornecedores de categorias críticas ¹	201	382	1.897
Fornecedores avaliados em critérios socioambientais (%)	66,0	100	41,4
EDUCAÇÃO E CARREIRA			
Média de horas de capacitação de funcionários(as)	103,9	88,2	112,4
Total de pessoas que receberam avaliação de performance ¹	6.108	12.228	13.564
Funcionários(as) que receberam incentivos educacionais	382	752	834
Funcionários(as) que receberam promoções ou méritos	11.266	14.385	14.381

¹ Dados referentes ao Programa Crescer. Além disso, também temos a avaliação de comportamentos esperados no Programa Trilhar, aplicável aos times dos CDs e Farmácias. Com isso, 21.773 funcionários(as) são elegíveis à avaliação dentro do programa.

PLANETA	2020	2021	2022
CLIMA			
Emissões de gases de efeito estufa (tCO ₂ eq)	40.859	49.030	572.796 ⁴
Consumo de energia renovável (%)	88,6	85,0	85,4
GESTÃO DE RESÍDUOS			
Descarte consciente de medicamentos (t)	63	137	192
Farmácias com programa de descarte consciente de medicamentos (%)	79	83	100
Total de resíduos gerados (t) ¹	6.569	7.577	32.037
Resíduos enviados para reciclagem (t)	4.290	4.619	8.906
Resíduos reciclados (%) ²	65,0	61,0	28,0
Resíduos aterrados (%) ³	8,0	14,0	66,0
Outras destinações (incineração, coprocessamento e compostagem) (%)	27,0	25,0	6,0
GESTÃO DA ÁGUA			
Consumo de água (m3)	389.793	393.349	565.400

¹ Em 2022, aprimoramos a nossa gestão de resíduos de construção civil, o que levou a um aumento no número reportado.

² A redução no percentual de resíduos reciclados em 2022 se deve ao aumento dos resíduos de construção civil, que são destinados principalmente para aterros.

³ O aumento do percentual de resíduos enviados para aterro se deu pela melhoria na gestão de dados de resíduos de construção civil, além da ampliação da coleta de informações e melhorias dos processos de pesagem em nossos Centros de Distribuição.

⁴ Em 2022, a RD 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.

ANEXOS

Informações sobre funcionários(as)

“Unidades operacionais importantes” se referem à matriz da organização, os CDs e as farmácias.

GRI 202-1, 202-2, 204-1, 401-2, 405-2

FUNCIONÁRIOS(AS) POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

GRI 2-7

	2020			2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Administrativo	553	657	1.210	728	898	1.626	811	1.125	1.936
Especialista	184	146	330	219	197	416	238	212	450
Liderança executiva	38	9	47	42	15	57	41	17	58
Liderança média	243	206	449	390	283	673	445	351	796
Liderança operacional	786	1.654	2.440	835	1.821	2.656	862	1.914	2.776
Operacional	14.112	25.040	39.152	15.707	28.315	44.022	16.592	30.431	47.023
TOTAL	15.916	27.712	43.628	17.921	31.529	49.450	18.989	34.050	53.039

Em 2022, passamos a considerar os jovens aprendizes dentro desta categoria.

FUNCIONÁRIOS(AS) POR TIPO DE CONTRATO E GÊNERO

GRI 2-7

	2020			2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Temporários(as)	44	111	155	0	0	0	0	0	0
Permanentes	15.872	27.601	43.473	17.921	31.529	49.450	18.989	34.050	53.039
TOTAL	15.916	27.712	43.628	17.921	31.529	49.450	18.989	34.050	53.039

FUNCIONÁRIOS(AS) POR REGIÃO E TIPO DE CONTRATO

GRI 2-7

	2020		2021		2022	
	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS
Norte	989	0	1.316	0	1.618	0
Nordeste	5.696	19	6.808	0	7.591	0
Centro-Oeste	3.940	11	4.428	0	5.064	0
Sudeste	28.567	120	32.053	0	33.285	0
Sul	4.281	5	4.845	0	5.481	0
TOTAL		43.628		49.450		53.039

Novas contratações e rotatividade de funcionários(as) GRI 401-1

FUNCIONÁRIOS(AS) CONTRATADOS

POR GÊNERO	2020		2021		2022	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
Homens	5.453	38,09	7.822	48,68	7.373	41,83
Mulheres	9.036	36,78	12.657	45,97	13.386	43,32
Total	14.489	37,26	20.472	46,97	20.759	42,78

POR FAIXA ETÁRIA	2020		2021		2022	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
Abaixo de 30 anos	10.971	42,48	15.876	55,30	16.533	50,78
Entre 30 e 50 anos	3.319	26,93	4.227	30,37	3.899	26,45
Acima de 50 anos	199	27,04	376	38,68	327	26,59
Total	14.489	37,26	20.479	46,97	20.759	42,78

POR REGIÃO	2020		2021		2022	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
Norte	450	57,92	602	56,26	721	51,06
Nordeste	1.732	34,67	2.361	39,51	2.406	34,65
Centro-Oeste	1.222	35,24	1.607	41,57	2.298	51,23
Sudeste	9.013	34,52	13.324	46,82	12.444	40,53
Sul	2.072	58,53	2.585	61,08	2.890	57,97
Total	14.489	37,26	20.479	46,97	20.759	42,78

FUNCIONÁRIOS(AS) QUE DEIXARAM A EMPRESA

POR GÊNERO	2020		2021		2022	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
Homens	4.470	31,22	5.797	36,08	6.541	37,11
Mulheres	6.476	26,36	8.847	32,13	11.399	36,89
Total	10.946	28,15	14.644	33,59	17.940	36,97

POR FAIXA ETÁRIA	2020		2021		2022	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
Abaixo de 30 anos	7.508	29,07	10.258	35,73	13.332	40,94
Entre 30 e 50 anos	3.277	26,59	4.138	29,73	4.340	29,45
Acima de 50 anos	161	21,88	248	25,51	268	21,79
Total	10.946	28,15	14.644	33,59	17.940	36,97

POR REGIÃO	2020		2021		2022	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
Norte	175	22,52	270	25,23	433	30,67
Nordeste	977	19,56	1.266	21,19	1.789	25,77
Centro-Oeste	820	23,64	1.148	29,69	1.764	39,32
Sudeste	7.673	29,39	9.871	34,69	11.458	37,32
Sul	1.301	36,75	2.089	49,36	2.496	50,07
Total	10.946	28,15	14.644	33,59	17.940	36,97

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO DE PERFORMANCE

MÉDIA POR CATEGORIA FUNCIONAL	2021	2022
Administrativo	71,59%	77,38%
Especialista	76,44%	96%
Liderança executiva	94,74%	100%
Liderança média	90,94%	98,50%
Liderança operacional	94,65%	51,80%
Operacional	17,19%	19,88%
Total	24,73%	25,57%

GRI 404-3

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO DE PERFORMANCE

MÉDIA POR GÊNERO	2020	2021	2022
Homens	12%	20,87%	22,83%
Mulheres	15%	26,92%	27,09%
Total	14%	24,73%	25,57%

GRI 404-3

PROCESSOS TRABALHISTAS RECEBIDOS POR NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS(AS)

	2020	2021	2022
Número de processos	2.610	2.974	3.560
Número de funcionários(as)	44.301	50.188	53.039
Percentual de processos por número de funcionários(as)	6%	6%	7%

O dado acima é o número de processos trabalhistas promovidos por ex-funcionários contra a RD, que se defende em relação a tais causas, nas instâncias cabíveis, até o seu desfecho final, seja por ganho nos processos, perda ou realização de acordos

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

GRI 404-1

GÊNERO	2020 ¹	2021	2022
Homens	97,03	78,28	106,33
Mulheres	107,90	93,82	112,62
Total	103,94	88,19	110,37

¹ Em 2020, por causa da pandemia de Covid-19, reformulamos as trilhas para que o plano de carreira continuasse sem depender do presencial. Isso fez com que os novos cursos impactassem todos os cargos das farmácias. Mesmo quem já havia concluído determinado conteúdo no presencial fez também a trilha EAD revisada, ou seja, o alto volume de novos cursos, por conta dessa reformulação, gerou um volume maior de horas quando comparado a 2021.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO POR FUNCIONÁRIO

CATEGORIA FUNCIONAL	2020	2021	2022
Administrativo	19,15	13,48	26,12
Especialista	2,94	21,98	8,13
Liderança executiva	13,96	12,11	25,29
Liderança média	2,97	10,99	13,45
Liderança operacional	46,58	44,16	43,49
Operacional	112,25	95,51	120,50
Total	103,94	88,19	110,37

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE¹

GRI 401-3

		2020	2021	2022
Funcionários(as) que tiveram direito à licença	Homens	15.916	17.921	18.989
	Mulheres	27.712	31.529	34.050
Funcionários(as) que tiraram a licença	Homens	287	134	418
	Mulheres	1.188	1.260	1.551
Funcionários(as) que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	282	304	413
	Mulheres	1.110	1.114	1.328
Funcionários(as) que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram funcionários(as) por 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	229	196	217
	Mulheres	634	637	593
Taxa de retorno	Homens	97,58%	99,02%	98,33%
	Mulheres	99,28%	97,63%	95,4%
Taxa de retenção	Homens	75,33%	69,50%	71,38%
	Mulheres	55,66%	57,39%	56,88%

¹As discrepâncias entre as taxas de retorno e retenção ocorreram porque revisitamos a forma de cálculo para esse indicador em 2022, considerando apenas os(as) funcionários(as) que deveriam retornar ao trabalho no ano.

PESSOAS TREINADAS NO ANO SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GÊNERO	2022
Homens Pessoas com deficiência	47.909
Síndrome da Impostora	19.090
Diversidade e Inclusão	18.521
Bê-á-bá LGBTI+	16.949
Equidade de Gênero	14.945
Promoção da Equidade de Gênero	13.986
O papel da pessoa aliada LGBTI+	12.697
Inclusão além da Cota	11.367
Desconstruindo o capacitismo	11.139
História do Brasil	9.794
Construção Racial	9.552
Vieses inconscientes	9.459
Promovendo a Equidade de Gênero	3.860

Promoção da saúde do trabalhador

GRI 403-6

BENEFÍCIOS OFERECIDOS A EMPREGADOS EM TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A EMPREGADOS TEMPORÁRIOS OU DE PERÍODO PARCIAL

GRI 401-2

BENEFÍCIO	TODOS OS FUNCIONÁRIOS	A PARTIR DE LIDERANÇA MÉDIA (GERENTES E DIRETORES)	DEPENDENTES LEGAIS
Seguro de vida	✓	✓	
Assistência médica	✓	✓	✓
Assistência médica	✓	✓	
Licença-maternidade/paternidade estendida para seis meses e 20 dias, respectivamente, aplicável também a adotantes de crianças de até 12 anos	✓	✓	
Assistência odontológica	✓	✓	
Auxílio-creche concedido conforme previsão em acordo coletivo	✓	✓	
Clube RD – empresas parceiras oferecem descontos a funcionários(as)	✓	✓	
Convênio farmácia – concessão de benefício por meio do Uniers	✓	✓	✓
Empréstimo consignado – concessão de empréstimo consignado para os bancos parceiros em que o(a) funcionário(a) é correntista	✓	✓	
Vale-transporte	✓	✓	
Fretado para profissionais que atuam nos CDs e no corporativo	✓	✓	
Check-up anual		✓	
Convênio com academias (Gympass)	✓	✓	
Refeitório na matriz e nos CDs com desconto mensal de 20% sobre o valor da refeição local	✓	✓	
Alameda de serviços na matriz com manicure, massagem, bancos, entre outros	✓	✓	
Seguro de viagem	✓	✓	✓
Vacinas contra H1N1 custeadas pela Companhia	✓	✓	
NiveRD: concessão de uma folga no mês de nascimento do funcionário do corporativo e CDs	✓	✓	
Programa de Participação de Resultados (PPR)	✓	✓	
Remuneração variável de longo prazo (ações)		✓	

Diversidade em órgãos de governança e funcionários(as)

POR FAIXA ETÁRIA	2020			2021			2022		
	ABAIXO DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Administrativo	49,8%	47,8%	2,4%	47,7%	50,0%	2,1%	47,9%	49,3%	2,7%
Especialista	23,3%	72,7%	2,3%	19,7%	74,5%	5,7%	21,6%	71,3%	7,1%
Liderança executiva	0%	78,7%	3,9%	0%	80,7%	19,3%	0%	79,3%	20,7%
Liderança média	7,3%	84,8%	21,2%	7,8%	84,9%	7,1%	7,8%	85,3%	6,9%
Liderança operacional	27,0%	72,1%	7,80%	26,0%	72,8%	1,0%	24,8%	74,1%	7,1%
Operacional	69,0%	28,5%	0,8%	69,2%	28,0%	2,7%	68,5%	28,5%	3,0%

GRI 405-1

FUNCIONÁRIOS(AS) POR GÊNERO	2020		2021		2022	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
	45,7%	54,3%	44,7%	55,2%	41,8%	58,1%
	55,7%	44,2%	52,6%	47,3%	52,8%	47,1%
	80,8%	19,1%	73,6%	26,3%	70,6%	29,3%
	54,1%	45,8%	57,9%	42,0%	55,9%	44,10%
	32,2%	67,7%	31,44%	68,5%	31,0%	68,9%
	36,0%	63,9%	35,68%	64,3%	35,2%	64,7%

GRI 405-1

1. Os cálculos de números de funcionários(as) por gênero, idade e categoria funcional incluíram todos os(as) funcionários(as), incluindo aqueles que são novos(as).

INDIVÍDUOS DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA EM 2022

GRI 405-1

ÓRGÃO DE GOVERNANÇA	POR GÊNERO		POR IDENTIDADE AUTODECLARADA DE RAÇA ¹		
	HOMENS	MULHERES	NEGROS	BRANCOS	PARDOS
Conselho de Administração	70%	30%	0%	100%	0%
Diretoria Estatutária	80%	20%	0%	100%	0%
Conselho Fiscal	75%	25%	0%	87,5%	12,5%

1. Os dados foram obtidos por meio de pesquisa realizada com assessoria da consultoria +Diversidade em fevereiro/2023, que resultou em adesão de 91% dos membros do Conselho de Administração, 63% dos membros da Diretoria Estatutária, 71% da Diretoria Não-Estatutária e 100% dos membros do Conselho Fiscal.

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

GRI 405-2

	2020		2021		2022	
	SALÁRIO-BASE	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO-BASE	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO-BASE	REMUNERAÇÃO
Administrativo	86,13%	86,50%	79,46%	79,49%	78,53%	78,50%
Especialista	75,86%	75,90%	72,64%	71,74%	76,95%	76,20%
Liderança executiva	100,75%	98,09%	92,86%	86,26%	92,28%	83,63%
Liderança média	96,72%	93,52%	96,85%	95,83%	94,25%	93,96%
Liderança operacional	101,16%	101,05%	99,97%	99,86%	100,95%	100,90%
Operacional	113,79%	113,78%	112,23%	112,10%	110,94%	110,86%

DESCRIÇÃO DE POLÍTICAS E PRÁTICAS PARA PREVENIR ERROS DE DISPENSAÇÃO DE RECEITAS

SASB HC-DR-260B.2

A RD possui procedimentos para orientar funcionários(as) no processo de dispensação de receitas. Esses procedimentos são descritos no documento Lojas em Ação (LEA), enviado às equipes por e-mail e pelo Conexão RH, intranet e repositório de informações. A RD possui três LEAs relacionados à dispensação de medicamentos: boas práticas, dispensação de antimicrobianos e psicotrópicos. Com isso, entendemos que conseguimos mitigar e prevenir erros de dispensação de receitas.

Materiais

MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME¹ GRI 301-1

TIPO	UTILIZADO NO PRODUTO OU EMBALAGEM	FONTE	UN. DE MEDIDA	2020	2021	2022
PE Verde	Consumo de embalagens referente apenas aos produtos vendidos pela RD da Vegan by Needs, marca que foi descontinuada em 2022.	Renovável	Kg	2.261	3.700	-
PE (polipropileno)		Renovável	Kg	-	-	162.928
PE (polietileno)		Não renovável	Kg	-	315.000	344.411
PET		Não renovável	Kg	4.407	252.000	109.964
Papelão (cartonado)		Não renovável	Kg	2.329	126.000	3.434
Papel		Renovável	Kg	-	-	351.594
Outros plásticos		Renovável	Kg	-	262.000	176.995
Vidro		Não renovável	Kg	-	42.000	35.903
Alumínio		Renovável	Kg	-	24.000	17.502
Outros metais		Não renovável	Kg	-	-	339

¹ O controle e monitoramento deste indicador teve início em 2020, porém os dados ainda não estavam completos. Em 2021, foi realizado levantamento com todas as marcas, o que justifica o aumento dos volumes em relação a 2020.

PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS RECUPERADOS (UN. POR MIL)¹ GRI 301-3

MARCA	PRODUTOS VENDIDOS	TOTAL DE PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS RECUPERADOS	PERCENTUAL DE PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS RECUPERADOS ² (%)
Needs	1.012	1.012	100
Marcas Droga Raia/ Drogasil	66	66	100
Caretech	27	27	100
Nutrigood	76	76	100
Natz	24	24	100
TOTAL	1.205	1.205	100

¹ Este indicador passou a ser reportado em 2022. Os dados foram retirados do relatório de vendas oficial da RD Marcas Próprias. Os produtos rejeitados e recalls foram excluídos do cálculo.

² A partir de 2022, 100% dos resíduos de embalagens produzidas por marcas próprias passaram a ser compensados por meio de parcerias com a EuReciclo e a plataforma Reciclar pelo Brasil. Na prática, isso significa que, para cada embalagem de produto vendida, outra – de peso e material equivalente – é reciclada. Os produtos rejeitados e recalls foram excluídos do cálculo.

Energia

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO¹ HC-DR-130A.1 GRI 302-1

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ) RD	2020	2021	2022
Total Combustíveis de fontes não renováveis	214.089,94	204.740,25	250.363,92
Querosene de aviação	8.966,05	10.316,64	8.625,98
Gasolina (regionais)	4.254,43	4.993,07	5.148,85
Óleo diesel (logística e gerador)	200.834,05	189.201,04	236.392,00
GLP	35,41	229,49	197,09
Total Combustíveis de fontes renováveis²	25.817,76	27.930,71	25.960,58
Biodiesel	23.172,05	23.863,19	23.639,20
Etanol (regionais)	2.645,71	2.819,24	2.321,38
Energia consumida – eletricidade	686.894,25	793.330,18	665.714,85
Eletricidade de fontes não renováveis	74.879,28	105.326,82	98.902,87
Eletricidade de fontes renováveis	611.103,22	688.003,36	566.811,98
Energia vendida – eletricidade	18.216,27	17.740,90	12.184,16
TOTAL	926.801,95	1.125.965,17	942.039,35

¹ Não houve consumo ou venda de aquecimento, resfriamento e vapor. Os fatores de conversão foram retirados do Balanço Energético Nacional de 2022.

² Para calcular o consumo de combustível, consideramos uma parcela de 10% de biodiesel no diesel e 27% de etanol na gasolina.

TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA EM 2022¹ GRI 302-3

Consumo total de energia dentro da organização (GJ) ²	944.972,36
Área total construída (m ²)	963.406,52
Intensidade Energética	0,98

¹ Este indicador passou a ser reportado em 2022.

² Energia elétrica utilizada para iluminação, refrigeração e funcionamento de equipamentos nas farmácias, CDs e escritório. Também consideramos a energia gerada por geradores a diesel que são utilizados quando há alguma insuficiência ou problema no fornecimento de energia elétrica da distribuidora de energia local.

Resíduos gerados GRI 306-3

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL^{1,2}

GRI 306-5

DISPOSIÇÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS (T)	TIPO DE RESÍDUO	2020	2021	2022
Reciclagem	Pilhas	3,99	13,76	7,28
	Lâmpadas		18,33	
	Construção civil (classe D)			3,25
Incineração (sem recuperação de energia)	Remédios	62,63	137,21	192,17
	Resíduos de saúde	58,78	131,43	101,05
	Impróprios	28,30	37,72	34,86
Aterro	Construção civil (classe D)			1,36
Aterro de inertes	Construção civil (classe D)			5,00
Total (escopo: matriz e CDs)		153,70	338,45	344,97

¹ Todos os resíduos foram destinados para disposição fora da organização.

² Não temos resíduos destinados a incineração com recuperação de energia.

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL^{1,2}

GRI 306-5

DISPOSIÇÃO DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (T)	TIPO DE RESÍDUO	2020	2021	2022
Reciclagem	Papel, papelão, plástico, metais ferrosos e não ferrosos, madeira, pneus, vidro, isopor	4.281,82	4.587,23	5.072,80
	Construção civil ³			3.822,82
Aterro	Orgânico	624,51	930,35	865,06
	Construção civil ³		115,34	14.152,76
Aterro de inertes	Construção civil ³			6.280,35
Coprocessamento	Impróprios	1.572,26	1.605,26	1.469,86
Compostagem	Orgânico			28,71
Total		6.478,59	7.238,18	31.692,35

¹ Todos os resíduos foram destinados para disposição fora da organização.

² Nenhum dos resíduos não perigosos da RD é destinação para a incineração (com ou sem recuperação de energia)

³ Dados de 2020 não estão disponíveis

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL¹

GRI 306-5

TIPO DE RESÍDUO RECICLADO (T)	2020	2021	2022
Papel	96,21	189,60	117,89
Papelão	3.941,74	3.937,43	4.626,39
Plástico	137,54	300,22	208,63
Metais ferrosos	10,08	18,82	13,08
Madeira	87,69	99,12	95,61
Construção Civil			3,5
Outros (metais não ferrosos, pneus, vidro, isopor)	8,56	42,03	11,20
Total (inclui pilhas e lâmpadas)	4.285,81	4.619,31	5.083,33

¹ Todos os resíduos foram destinados para disposição fora da organização.

Emissões de gases de efeito estufa GRI 305-5

EMIÇÃO POR ESCOPO (tCO ₂ e) ^{1,2}	2020	2021	2022 ³	VARIAÇÃO (2021 x 2022)
Escopo 1	27.833,48	24.596,19	29.051,29	18%
Escopo 2 (por localização)	11.777,37	27.853,363	7.795,26	-72%
Escopo 2 (por escolha de compra)	-	22.887,21	5.020,2	-78%
Escopo 3	1.248,85	1.546,2	553.206,93	35.678%

¹ Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO₂e (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs). Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável.

² Emissões de GEE não-Kyoto: 1.547,39 tCO₂e.

³ Em 2022, a RD 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.

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso	A RD reportou de acordo com as Normas GRI para o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI aplicável	Não houve

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	pág. 4, 15, 46				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	pág. 4				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	pág. 4				
	2-4 Reformulações de informações	Pág. 67				
	2-5 Verificação externa	pág. 4				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	pág. 15, 69				
	2-7 Empregados	pág. 16, 17, 110				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	pág. 16, 17				
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	pág. 41				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	pág. 42				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	pág. 44				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	pág. 42, 43				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	pág. 43, 44				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	pág. 4, 11				
	2-15 Conflitos de interesse	pág. 49				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	pág. 50, 55				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	pág. 42				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	pág. 46				
	2-19 Políticas de remuneração	pág. 44				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	pág. 44				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	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 social de 2022 (janeiro/22 a dezembro/22) foi de 332,65 vezes. Nosso cálculo contempla a remuneração total individual dos empregados da RD, portanto 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).				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	pág. 5, 7				
	2-23 Compromissos de política	pág. 30, 47, 49, 51				
	2-24 Incorporação de compromissos de políticas	pág. 30, 44, 47, 48, 51				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	pág. 12, 30, 50 A RD tem como premissa em seus compromissos formais por meio de suas Políticas agir na redução dos seus impactos negativos e quando necessário realizar a reparação desses impactos. Desde 2017, estamos atuando em ações e projetos que endereçam esses impactos e avançamos fortemente na criação e implementação de novas Políticas, entre elas a Política SGI, a Política de Investimento Social Privado, a Política de Diversidade e Equidade entre outras. Para termos maior clareza de nossa atuação em 2020 desenvolvemos a nossa matriz de externalidades localizada nas páginas 132 e 133 deste documento. Essa matriz foi construída com a percepção dos stakeholders internos e externos da RD e aprovada no Comitê de Sustentabilidade. Todos os anos revisitamos as nossas políticas e ações para garantir que as externalidades estão sendo monitoradas e gerenciadas. Além disso, conforme mencionado neste documento disponibilizamos aos nossos stakeholders diversos canais de comunicação, tais como o Canal Conversa Ética e o e-mail de sustentabilidade.				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	pág. 50				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2022.				
	2-28 Participação em associações	pág. 32				
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	pág. 11				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	pág. 16				
TEMAS MATERIAIS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	pág. 10				
	3-2 Lista de temas materiais	pág. 12				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
TEMA MATERIAL: DESENVOLVIMENTO LOCAL						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 15, 16, 51, 73, 80 e 87; c) pág. 73; d) pág. 132, 15, 16, 51, 73, 80 e 87; e) pág. 15, 16, 51, 73, 80 e 87; f) pág. 11, 50				
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	a) Página 37 e b) Não é um indicador representativo para a RD, portanto não iremos reportar. Requisito para compliance: todos os dados financeiros da RD são auditados por terceira parte, portanto, para este relatório replicamos as informações disponíveis em nossas demonstrações financeiras.				
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	pág. 58				
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A RD não oferece plano de aposentadoria a seus(suas) funcionários(as). A Companhia faz o recolhimento mensal da contribuição para a Previdência Social de seus(suas) funcionários(as), destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros. (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).				
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	pág. 73				
GRI 202: Presença de Mercado 2016	202-1 Proporção do menor salário pago, por gênero, comparado ao salário mínimo local	pág. 110 A proporção do menor salário praticado pela RD foi de 1,32, tanto para homens quanto para mulheres. O menor salário foi de R\$ 1.604,00 frente a salário mínimo de R\$ 1.212,00. Para terceiros, a proporção é 1,00, tanto para homens quanto para mulheres. Os salários são determinados a partir do salário mínimo ou piso normativo das Convenções Coletivas de Trabalho ao qual nossos(as) funcionários(as) são vinculados(as).				
	202-2 Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local	pág. 110 100% da diretoria/liderança executiva (diretores, vice-presidentes e presidente) é contratada da comunidade local, a qual é considerada todo o Brasil em função de nossa atuação em todo o território nacional. Todos trabalham em tempo integral.				
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	pág. 70				
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	pág. 69				
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	pág. 110 Em 2022, 100% do orçamento de compras foi gasto com fornecedores locais, considerando como local todo o território brasileiro, em função de nossa atuação.				
TEMA MATERIAL: ÉTICA, CONFORMIDADE E PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 47, 55; c) pág. 47, 55; d) pág. 132, 47, 55; e) pág. 47, 55; f) pág. 11, 50				
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	pág. 48				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	pág. 48, 49	205-2-c	Informação indisponível	Não temos o controle dessa informação. Contudo, o nosso Código de Ética e Conduta de Fornecedores aborda o tema de combate à corrupção e todo novo fornecedor da RD é comunicado.	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	pág. 48				
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	pág. 92				
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	pág. 92 e) em 2022 não encerramos nenhuma relação com nossos fornecedores em decorrência de avaliação ambiental.				
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	pág. 92				
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	pág. 92 e) Em 2022 encerramos o relacionamento com 1,3% dos nossos fornecedores em decorrência de avaliações relativas a questões sociais.				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados de clientes	pág. 54				
TEMA MATERIAL: CONSUMO DE RECURSOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 99; c) pág. 99; d) pág. 132, 99; e) pág. 99; f) pág. 11, 50				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	pág. 116; d) possuímos um sistema automatizado de leitura das contas de consumo de água das concessionárias estaduais. Para o acompanhamento do consumo de água nas unidades em que temos captação possuímos hidrômetros que são acompanhados periodicamente. Requisitos de compilação: temos um sistema de controle de indicadores de sustentabilidade, por meio do qual realizamos o acompanhamento mensal dos indicadores relevantes para o negócio.				
	302-2 Consumo de energia fora da organização		302-2 completo	Informação indisponível	Não fazemos o controle do consumo de energia fora da organização.	
	302-3 Intensidade energética	pág. 116				
	302-4 Redução do consumo de energia	pág. 99 Utilizamos duas premissas para o cálculo da redução de energia utilizada. A primeira é a redução prática, isto é, a comparação de medição do consumo em 2021 com o consumo em 2022. A segunda é um estudo feito para quantificar a redução no consumo de energia promovida pelos alinhadores de elétrons, que mostra que os equipamentos promovem uma redução mínima no consumo de cada farmácia de 15,32%, com uma confiança de 95%.				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	pág. 99 Utilizamos como ferramenta de controle e monitoramento de informações o nosso sistema de indicadores de sustentabilidade, no qual temos o controle do consumo de energia de todas as nossas unidades e acompanhamos o histórico de reduções no consumo.				
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	pág. 106 As metas relacionadas às interações com água sempre foram abordadas levando-se em conta as adequações de infraestrutura necessárias para uma diminuição no consumo deste recurso. Isto é, em 2021 foi estabelecida a meta de se trocar todos os dispositivos sanitários da matriz administrativa (vasos sanitários, torneiras de fechamento automático), para modelos mais eficientes. Em 2023, teremos a meta de implantar um sistema de reuso de água, também na matriz, maior e mais relevante unidade consumidora da Companhia.				
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	pág. 106				
	303-3 Captação de água	pág. 106				
	303-4 Descarte de água	Na maioria das unidades, o descarte de água é feito por meio das redes de esgoto das Companhias locais de saneamento e, nesses casos, não há um monitoramento específico. Apenas nos CDs Embu e Aparecida de Goiânia, utilizamos fossas para o descarte de efluentes. Em ambos os casos, a coleta e destinação correta são realizadas por uma empresa especializada.				
	303-5 Consumo de água	pág. 106				
TEMA MATERIAL: AÇÕES PELO CLIMA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 96; c) pág. 96; d) pág. 132, 96; e) pág. 96; f) pág. 11, 50				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	pág. 98 f) utilizamos os fatores de emissão e índices de GWP do GHG Protocol v2023.0.1; e) a abordagem de consolidação do inventário foi a participação acionária, contudo, neste documento estamos reportando apenas as emissões referentes a RD (grupo controlador); g) utilizamos como metodologia de cálculo o GHG Protocol. Temos uma ferramenta específica para controle e gestão das emissões chamada Climas. Requisitos de compilação: excluímos dos cálculos das emissões diretas de escopo 1 toda a negociação de mercado de carbono. As emissões biogênicas de CO2 derivadas da queima de biomassa foram relatadas separadamente do total de emissões do escopo 1.				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<p>pág. 98</p> <p>f) utilizamos os fatores de emissão e índices de GWP do GHG Protocol v2023.0.1; e) a abordagem de consolidação do inventário foi a participação acionária, contudo, neste documento estamos reportando apenas as emissões referentes a RD (grupo controlador); g) utilizamos como metodologia de cálculo o GHG Protocol. Temos uma ferramenta específica para controle e gestão das emissões chamada Climax.</p> <p>Requisitos de compilação: excluímos dos cálculos das emissões diretas de escopo 2 toda a negociação de mercado de carbono. As emissões biogênicas de CO2 derivadas da queima de biomassa foram relatadas separadamente do total de emissões do escopo 2.</p>				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<p>pág. 98</p> <p>f) utilizamos os fatores de emissão e índices de GWP do GHG Protocol v2023.0.1; e) a abordagem de consolidação do inventário foi a participação acionária, contudo, neste documento estamos reportando apenas as emissões referentes a RD (grupo controlador); g) utilizamos como metodologia de cálculo o GHG Protocol. Temos uma ferramenta específica para controle e gestão das emissões chamada Climax.</p> <p>Requisitos de compilação: excluímos dos cálculos das emissões diretas de escopo 3 toda a negociação de mercado de carbono. As emissões biogênicas de CO2 derivadas da queima de biomassa foram relatadas separadamente do total de emissões do escopo 3.</p>				
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	pág. 98				
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<p>pág. 117</p> <p>e) para o cálculo das emissões de gases de efeito estufa a RD utiliza desde 2020 a metodologia do GHG Protocol. Para o cálculos as reduções, fizemos um comparativo entre as emissões totais do ano anterior (2021) e as emissões totais deste ano (2022).</p>				
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	A RD faz o acompanhamento das emissões de HCFC-22 provenientes das emissões fugitivas de aparelhos de ar condicionado em suas instalações. Em 2022, foi calculada a emissão de 1.547,39 tCO ₂ e desse gás. O cálculo foi feito com base nas diretrizes do GHG Protocol e reportado nas emissões de GEE não-Kyoto do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Companhia. Atualmente, a RD já estuda e busca no mercado alternativas de gases refrigerantes que não destruam a camada de ozônio e possuam menor potencial de aquecimento global.				
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Atualmente, a RD ainda não faz o acompanhamento das emissões de NOx e SOx provenientes da combustão de combustível dos seus caminhões. Estamos em processo de aprimoramento do nosso inventário de emissões de GEE e já temos mapeada para os próximos anos a necessidade de acompanhar esse tipo de emissão da nossa frota.				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RESÍDUOS E LOGÍSTICA REVERSA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 101; c) pág. 101; d) pág. 132, 101; e) pág. 101; f) pág. 11, 50				
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	pág. 116				
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Atualmente, Natz, lançada em setembro de 2022, é a única marca própria da RD que utiliza materiais reciclados em suas embalagens. Em parceria com o operador no gerenciamento de logística reversa, realizamos a coleta de caixas e bulas em nossos CDs, que são destinadas à triagem de resíduos e, posteriormente, comercializadas para um fornecedor de papel reciclado que produz o nosso cartucho Natz – 100% reciclado e com 30% de material pós-consumo. O peso total de papel reciclado usado nas embalagens da marca foi de 537 kg, o que representa 0,04% de materiais reciclados utilizados na fabricação de nossos principais produtos.				
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	pág. 116				
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	pág. 101				
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	pág. 101				
	306-3 Resíduos gerados	pág. 117 b) possuímos um sistema de controle de indicadores ambientais por meio do qual acompanhamos mensalmente a geração de resíduos que ocorre em todas nossas unidades. Para este reporte, compilamos todos os resíduos gerados em 2022 e segregamos em categorias por método de destinação.				
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Todos os resíduos da RD são destinados para disposição final.				
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	pág. 101, 117				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE PESSOAS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 84; c) pág. 84; d) pág. 132, 84; e) pág. 84; f) pág. 11, 50				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	pág. 111				
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	pág. 110, 114				
	401-3 Licença maternidade/paternidade	pág. 113				
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	pág. 112				
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	pág. 87				
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	pág. 112				
TEMA MATERIAL: PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 81; c) pág. 81; d) pág. 132, 81; e) pág. 81; f) pág. 11, 50				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	pág. 115				
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	pág. 110, 115				
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2022, foram registrados 99 chamados referentes ao tema “discriminação”, dos quais 83 já foram analisados e finalizados, sendo 26 entre procedentes e parcialmente procedentes, 44 improcedentes e 13 não conclusivos. Os outros 16 chamados ainda estavam sendo apurados no final do período coberto por este relatório. As providências tomadas em relação aos chamados finalizados incluem advertências escrita e verbal (9), demissão com justa causa (5), demissão sem justa causa (8), orientações (9) ou transferência do local de trabalho (11). Todos os chamados de discriminação são apurados pela área de conformidade e reportados à Comissão de Assuntos Éticos para as devidas providências em relação ao ofensor e para reparação da vítima. As vítimas que aceitam a reparação recebem suporte do Núcleo de Apoio do Funcionário, cujo trabalho é acompanhado pela área de conformidade e reportado à liderança. O ofensor, a depender da gravidade, pode ser demitido por justa causa, sem justa causa, suspenso ou advertido. Além disso, os resultados são reportados aos Comitês de Ética e de Auditoria, ambos de assessoramento ao Conselho de Administração. Para prevenir a ocorrência de casos de discriminação, realizamos comunicações recorrentes sobre o tema, o Dia D de Diversidade e Inclusão com as lideranças operacionais de farmácia, CDs e corporativo, além de treinamentos para gerentes promovidos.				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
TEMA MATERIAL: SAÚDE INTEGRAL E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS(AS)						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 61, 65; c) pág. 61, 65; d) pág. 132, 61, 65; e) pág. 61, 65; f) pág. 11, 50				
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	pág. 65				
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	pág. 65				
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	pág. 65				
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	pág. 65				
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	pág. 65				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	pág. 114				
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	pág. 65				
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	pág. 65				
	403-9 Acidentes de trabalho	pág. 65, 67				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
TEMA MATERIAL: SAÚDE INTEGRAL E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS(AS)						
403-10	Doenças profissionais	<p>pág. 65</p> <p>a) Em 2022, foram registrados dois casos de doenças profissionais, em funcionários próprios, de comunicação obrigatória referentes a transtorno mental e comportamental. Entretanto, não foi evidenciado perigo relacionado aos aspectos psicossociais e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Os casos relatados foram considerados como doença ocupacional pela Previdência Social e estão sendo contestados pela RD por não haver nexos de causalidade do trabalho entre o diagnóstico e atividade executada;</p> <p>b) Não ocorreram óbitos nem casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória de empregados ou de trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.</p> <p>c) Disponibilizamos a todos(as) os(as) funcionários(as) e dependentes a Jornada de Saúde Mental, contendo: atendimento psicológico gratuito disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana; assistente virtual preparada para apoiar funcionários(as) com informações e indicações de ferramentas práticas para o cuidado com a saúde mental; marketplace de teleatendimento para psicoterapia, coach profissional e plataforma com diversos conteúdos; e atendimento especializado e diferenciado em saúde mental e desenvolvimento pessoal com aconselhamento jurídico, financeiro e nutricional. Além disso, por meio do mapeamento de saúde realizado duas vezes por ano, é possível atuar ativamente, orientando e incluindo, quando necessário, em acompanhamento na Jornada de Saúde Mental. Os perigos que apresentam risco de doenças profissionais são identificados no âmbito do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).</p> <p>e) As informações foram compiladas de acordo com os acompanhamentos de benefícios previdenciários, acidentes de trabalho e acompanhamento de saúde com embasamento de nexos de causalidade.</p>				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO			NORMA SETORIAL GRI
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
TEMA MATERIAL: CLIENTES SAUDÁVEIS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 69, 73; c) pág. 69, 73; d) pág. 132, 69, 73; e) pág. 69, 73; f) pág. 11, 50				
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	<p>pág. 73</p> <p>Mais de 90% das nossas operações, considerando CDs e matriz, implantaram programas de desenvolvimento voltados às comunidades locais. Essas ações foram realizadas por meio do Programa de Voluntariado em 10 dos 11 CDs, além da matriz. Adicionalmente, a área de Investimento Social possui projetos e programas em que as ações são realizadas a partir da escuta e do engajamento dos <i>stakeholders</i>, permitindo um alinhamento entre a estratégia de investimento social da RD e as necessidades das organizações apoiadas nos entornos da matriz, dos CDs e das farmácias.</p>				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A área de Investimento Social Privado mantém um endereço de <i>e-mail</i> (investimentosocial@rd.com.br) para o recebimento formal de queixas por parte das comunidades locais. Contudo, nada foi registrado em 2022.				
TEMA MATERIAL: PRODUTOS E SERVIÇOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	a) pág. 13; b) pág. 132, 25 a 28, 33, 36, 70, 71 e 91; c) pág. 33; d) pág. 132, 25 a 28, 33, 36, 70, 71 e 91; e) pág. 25 a 28, 33, 36, 70, 71 e 91; f) pág. 11, 50				
GRI 416: Saúde e Segurança do Cliente 2016	416-1 Avaliação dos impactos de saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	pág. 36				
	416-2 Casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	Em 2022, não houve casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade. Em meados de agosto de 2022, algumas farmácias do Rio de Janeiro receberam advertência do Inmetro a respeito de bandana e turbante da marca Needs em desacordo com a Lei nº 9933/1999, por não cumprirem as exigências de rotulagem. Verificamos o ocorrido, comunicamos ao fornecedor e decidimos recolher os produtos para etiquetagem em nossos CDs. No fim do mesmo mês, fomos informados de partículas pretas e brancas na água micelar da Needs. Voluntariamente comunicamos o fato a todos os gestores de marca própria, CDs e times de operações das farmácias, bem como bloqueamos a comercialização do item com recolhimento total do lote. Realizamos processo de investigação da não conformidade e resolução do tema e executamos melhorias de processo, com a inclusão de mais etapas de limpeza e inspeção, mesmo após a conclusão de que o desvio de qualidade não causava nenhum tipo de risco ou prejuízo à saúde dos consumidores.				

Sumário de conteúdo da SASB

TEMA SASB	CÓDIGO	MÉTRICA CONTÁBIL	RESPOSTA
Tópicos e métricas contábeis para divulgação de sustentabilidade Setor de Saúde Indústria: Varejo de medicamentos			
Gestão de energia no varejo	HC-DR-130a.1	Gigajoules (GJ), Percentual (%)	Pág. 116
Resultados de saúde do paciente	HC-DR-260b.2	N/a	Pág. 115
Métrica de atividades	HC-DR-000.A	Número	Pág. 15
	HC-DR-000.B	Metros quadrados (m2)	Pág. 15
	HC-DR-000.D	Número	Pág. 15

Recomendação TCFD

RECOMENDAÇÕES	RESPOSTA	REFERÊNCIA
GOVERNANÇA Divulgar a governança da Companhia sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas		
a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e as oportunidades relacionados às mudanças climáticas	O nosso Conselho de Administração é assessorado pelo Comitê de Sustentabilidade, que se reúne ao menos 10 vezes por ano com a finalidade de analisar os planos de ação estabelecidos com base em nossa estratégia e nos riscos influenciados por questões climáticas.	A ponderação desses encontros é encaminhada aos membros do Conselho de Administração – responsáveis pela aprovação de metas e definição do orçamento necessário para alcançá-las. O nosso CEO participa ativamente do Comitê de Sustentabilidade.
b) Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	Por meio de nossa estrutura de governança, em especial com os Comitês de Auditoria, de Riscos de Sustentabilidade, estamos atentos aos fatores que podem afetar a criação de valor, a reputação e a perenidade do negócio. Nos últimos anos, avançamos na pauta ESG e em sua integração à rotina de análise de cenários, tendências e fatores que podem nos impactar, positiva ou negativamente.	Além disso, os membros do Comitê se reúnem com frequência com a Diretoria de Sustentabilidade, responsável por conceber uma nova cultura de sustentabilidade, fomentar ações, aprofundar a abordagem de cada diretriz, entender riscos e oportunidades do negócio e criar uma visão de longo prazo, incluindo os temas de mudanças climáticas;
ESTRATÉGIA Divulgar os impactos reais e potenciais de riscos e oportunidade relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização, sempre que tais informações forem relevantes.		
a) Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou nos curto, médio e longo prazos.	Entre os riscos de curto prazo, identificamos a escassez hídrica, que pode resultar no aumento do custo da energia elétrica, impactando o planejamento financeiro.	Riscos reputacionais associados às emissões de gases do efeito estufa (GEE) e o risco de escassez hídrica foram reconhecidos como relevantes no médio prazo, dada a perspectiva de materialização em até três anos.
b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	Risco 1: Aumento dos custos diretos – no Brasil, está em discussão o Projeto de Lei (PL) N° 1873/2021, que estabelece o Programa Nacional dos Combustíveis Avançados Renováveis, iniciativa que visa fomentar a produção e consumo de diesel verde no País. São estabelecidos percentuais de adição mínima obrigatória de diesel verde ao óleo diesel, para todo território nacional. Os percentuais são de 2% a partir de 2027, crescendo-se de 1% até alcançar os 5% em 2030. Esta regulamentação pode ocasionar um aumento no custo do óleo diesel comercializado no Brasil, uma vez que o diesel verde possui um custo maior, representando um risco climático significativo para as nossas operações de distribuição. Um estudo contratado por nós e conduzido por uma consultoria especializada estimou consumo de óleo diesel em 2027. Para o cálculo, foi assumida uma taxa de crescimento no consumo de combustível de 2% ao ano. O custo do óleo diesel considerado foi de R\$ 4,52 por litro (custo médio no Brasil) e foram avaliados dois cenários: no primeiro, foi considerado que o custo do diesel verde fosse 20% maior em relação ao óleo diesel, entre o período de 2027 a 2030, o custo seria de cerca de R\$ 803.057,05; no segundo, foi	de escassez hídrica. Nesse cenário, o custo adicional com caminhões-pipa seria entre R\$ 296.951,76 (20%) e R\$ 593.903,52 (40%). Risco 2: Aumento dos custos indiretos (operacionais) – Nos Centros de Distribuição, apesar de a água não ser consumida nos processos produtivos, a disponibilidade desse recurso em quantidade e qualidade adequada é necessária para o pleno desenvolvimento das atividades. Risco 3: Aumento dos custos indiretos (operacionais) – A maior parcela da matriz elétrica brasileira é representada por hidrelétricas e mudanças nos padrões de precipitação no País podem reduzir a geração de energia dessa fonte, forçando o acionamento das termoeletricas para geração de energia, uma energia mais cara e mais poluente. Há, portanto, riscos de que o clima seco resulte em problemas no fornecimento de energia para as regiões onde os Centros de Distribuição estão localizados. O aumento do custo de energia elétrica da rede representa um risco de impacto financeiro, assim como a redução, ou até mesmo a interrupção, no fornecimento de energia da rede. Para o cálculo desse impacto, foi considerado que 20% a 50% de todo consumo de energia elétrica da rede pelos Centros de Distribuição em 2020 (16.548 MWh) tivesse ocorrido em bandeira vermelha 2. O impacto financeiro devido as más condições pluviométricas e, conseqüente, acionamento da bandeira vermelha 2 é estimado entre R\$ 314.147,23 para o valor de 20% e de R\$ 785.368,08 para 50%.

Recomendação TCFD

RECOMENDAÇÕES	RESPOSTA	REFERÊNCIA
GESTÃO DE RISCOS Divulgar como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados às mudanças climáticas		
a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar a avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas	Desde 2018, elaboramos inventários anuais de gases de efeito estufa e estamos avançando na atuação no tema de mudanças climáticas. Em 2020, decidimos investir em um levantamento de vulnerabilidade climática dos Centros de	Distribuição, que hoje são 11 unidades nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste do País. Para amadurecer na pauta de mudanças climáticas, foi identificada a necessidade de aprofundar ainda mais o entendimento sobre os riscos climáticos aos quais
b) Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas	Contamos com seis comitês de apoio ao Conselho de Administração que discutem questões estratégicas relevantes. O Comitê de Sustentabilidade tem como responsabilidade considerar riscos e oportunidades para criação	de valor para sociedade (incluindo, mas não se limitando às mudanças climáticas); discutir e acompanhar a elaboração e aplicação de programas e ações socioambientais de curto, médio e longo prazos, assim como impactos
c) Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização	Em 2022, a nossa matriz de riscos foi revisada para incluir os riscos climáticos. Já a Gerência de Riscos é responsável por organizar as reuniões com as demais diretorias para engajá-las no tema. A Diretoria de <i>Supply Chain</i> , por exemplo, é cobrada para a redução das emissões. Para tanto, uma das	metas em 2022 foi inserir, na frota que percorrer os trajetos entre os Centros de Distribuição e as farmácias, 20 caminhões elétricos. Além disso, para percorrer os trajetos entre as farmácias e os clientes, está contratando bicicletas e motos elétricas eliminando as emissões
MÉTRICAS E METAS Divulgar as métricas e as metas utilizadas para avaliar e gerir riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sempre que tais informações forem relevantes		
a) Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos	A definição sobre impacto financeiro significativo está relacionada, quantitativamente, a uma porcentagem do patrimônio líquido. Em termos qualitativos, no âmbito das questões climáticas, contamos com o apoio de uma consultoria especializada para identificar os riscos e oportunidades ambientais, mais especificamente dos nossos 11 Centros de. Distribuição, contemplando a análise de riscos	relacionados às mudanças climáticas. A escolha pelo estudo focado nos Centros de Distribuição se deve ao fato de os CDs serem essenciais para a agilidade e eficiência logística nas operações, e por esses centros estarem distribuídos em diferentes regiões do País, fornecendo uma visão macro dos riscos por localização. Cruzando as informações de impacto e probabilidade,
b) Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	Em 2022, foram emitidas 29.051,29 tCO ₂ e no Escopo 1 e 7.887,78 tCO ₂ e no Escopo 2 (por localização) e 6.998,22 tCO ₂ e no Escopo 2 (por escolha de compra). No ano anterior, esses números foram, respectivamente, 24.596,19 tCO ₂ e,	27.853,36 tCO ₂ e e 22.887,21 tCO ₂ e. No Escopo 3, em 2022, as emissões foram de 536.746,72 tCO ₂ e. O número é muito maior na comparação com o registrado no ano anterior (1.546,20 tCO ₂ e) porque, durante o ano, porque foi contratada
c) Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas	Temos meta relacionada ao aprimoramento do inventário de gases de efeito estufa, tanto para escopo 1 quanto escopo 3, e à permanência na carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3). Em relação ao escopo 2, temos uma meta	de contratação de energia de fontes renováveis atrelada à remuneração variável de algumas diretorias específicas. Além disso, algumas diretorias e gerências têm metas específicas, como a Diretora e a Gerente de Sustentabilidade,

Mapa de Externalidades

GRI 2-25, 3-3

ÁREA DE NEGÓCIO	EXTERNALIDADE POSITIVA	EXTERNALIDADE NEGATIVA	IMPACTO SOCIAL	IMPACTO AMBIENTAL	IMPACTO ECONÔMICO	STAKEHOLDERS IMPACTADOS
MARCAS PRÓPRIAS PRODUÇÃO, EXTRAÇÃO MATÉRIA PRIMA E INDUSTRIALIZAÇÃO	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de empregos indiretos 2. desenvolvimento da cadeia de valor associada 3. novos produtos com atributos de sustentabilidade e/ou saudabilidade 4. impostos pagos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. poluição do ar, água e solo 2. utilização de recursos naturais 3. emissões de gases de efeito estufa e outros poluentes 4. impactos na biodiversidade 5. geração de resíduos 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sociedade 2. Fornecedores e parceiros 4. Funcionários(as) 5. Clientes 6. Governo 7. Meio ambiente
FARMÁCIAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de empregos locais diretos 2. desenvolvimento local 3. impostos pagos 4. oferta de produtos e serviços aos consumidores 	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de efluentes domésticos e resíduos 2. consumo de energia e água 3. aumento do tráfego de veículos 4. impacto na mobilidade urbana 5. interferência em patrimônios históricos e culturais 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionários(as) 2. Clientes 3. Sociedade 4. Governo 5. Meio ambiente
LOGÍSTICA E TRANSPORTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. disponibilidade de produtos aos consumidores em tempo adequado 2. geração de empregos diretos e indiretos 3. suporte a projetos de descarte consciente (trazer os medicamentos) 4. motoristas como agentes de transformação e proteção contra a exploração sexual 5. promoção da saúde integral dos funcionários(as) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. consumo de combustíveis fósseis e dependência deste insumo 2. emissões de gases de efeito estufa 3. contribuição para a mudança do clima 4. exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas 5. práticas de SSO e acidentes 6. impactos na infraestrutura de estradas, pontes e outros 	✓	✓		<ol style="list-style-type: none"> 1. Sociedade 2. Comunidades mais vulneráveis 3. Funcionários(as) próprios e terceiros 4. Governo e/ou concessionárias de rodovias 5. Meio ambiente
OPERAÇÕES CDS	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de empregos locais diretos 2. maior empregabilidade para jovens (sem experiência e início de carreira) 3. redução de distância de deslocamento de produtos, reduzindo consumo de combustíveis e emissões de gases de efeito estufa 4. investimentos em consumo de energia renovável 5. desenvolvimento local 6. promoção da saúde integral dos funcionários(as) 7. Doação de produtos impróprios à grupos vulneráveis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. tráfego de caminhões em regiões específicas 2. incômodo sonoro e poluição concentradas nas comunidades ao redor 3. geração de energia por meio de geradores movidos a Diesel, com maior emissão de carbono. 4. postos de trabalho com maior risco de acidentes de trabalho (com cargas e ergonômicos) 5. geração de resíduos orgânicos (alimentos) e recicláveis (papel e papelão) 6. acidentes dos funcionários(as) no trajeto aos CDs (Ex. Motos) 7. geração de resíduos perigosos 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sociedade 2. Funcionários(as) próprios e terceiros 3. Comunidades locais 4. Meio ambiente
ÁREAS ADMINISTRATIVAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de empregos 2. desenvolvimento local 3. promoção da saúde integral dos funcionários(as) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de resíduos de orgânicos e recicláveis (papéis e plásticos) 2. consumo de combustíveis fósseis para o deslocamento dos funcionários(as) (Residência – Trabalho) 3. consumo de recursos naturais como água e energia 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionários(as) próprios e terceiros
EXPANSÃO E ENGENHARIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. maior capilaridade e acessibilidade aos produtos e serviços de saúde para toda a população 2. presença em locais com pouco acesso a saúde pública 3. geração de empregos diretos em locais distantes e longe de grandes capitais (com plano de desenvolvimento) 4. movimentação da economia local (compra de materiais e outros) 5. investimento na geração de energia renovável (geração distribuída) e adoção de tecnologias para redução de consumo energético 6. desenvolvimento imobiliário 	<ol style="list-style-type: none"> 1. geração de resíduos de construção civil 2. emissão de gases de efeito estufa e outros poluentes 3. poluição sonora em regiões concentradas durante a construção 4. riscos de violação aos direitos humanos nos canteiros de obra 5. práticas de SSO e acidentes 6. interferência em patrimônios históricos e culturais 7. impacto no microempreendedor / redução de concorrência 8. remoção de espécies arbóreas 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clientes 2. Comunidades vulneráveis 3. Funcionários(as) próprios e terceiros 4. Meio ambiente

Mapa de Externalidades

ÁREA DE NEGÓCIO	EXTERNALIDADE POSITIVA	EXTERNALIDADE NEGATIVA	IMPACTO SOCIAL	IMPACTO AMBIENTAL	IMPACTO ECONÔMICO	STAKEHOLDERS IMPACTADOS
NEGÓCIOS DE SAÚDE	<ol style="list-style-type: none"> novos modelos de negócio para cuidar da saúde dos clientes ações para levar saúde para população com baixo acesso à saúde pública saúde do paciente por meio da adesão ao tratamento redução dos custos ao sistema de saúde pública amplificação ao acesso à saúde 	<ol style="list-style-type: none"> risco de posicionamento para efetividade do negócio (se houver percepção de que o negócio concorre com as atividades médicas privadas, o profissional deixa de recomendar a plataforma) 	✓		✓	<ol style="list-style-type: none"> Clientes Sociedade e ou comunidades mais vulneráveis Saúde Pública
FUSÕES E AQUISIÇÕES	<ol style="list-style-type: none"> crescimento da oferta de serviços e produtos à sociedade para saúde e bem-estar ganho de eficiência geração de emprego aumento de oportunidades econômicas – gerando mais oportunidades para cadeia do negócio 	<ol style="list-style-type: none"> concentração de mercado 			✓	<ol style="list-style-type: none"> Clientes Sociedade Mercado concorrencial Fornecedores Funcionários(as)
OPERAÇÕES DE FARMÁCIAS	<ol style="list-style-type: none"> geração de empregos locais e diretos plano de carreira e crescimento profissionais disponibilidade de produtos para cuidados com a saúde e bem-estar investimentos em energia renovável investimentos de tecnologias de baixo consumo de energia disponibilidade de logística reversa de medicamentos e pilhas investimento social com micro doação dos clientes promoção da saúde integral dos funcionários(as) 	<ol style="list-style-type: none"> consumo de energia (iluminação e refrigeração) exposição dos funcionários(as) a COVID (apenas contexto pandemia) geração de resíduos perigosos (medicamentos e sala de aplicação) 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> Sociedade Funcionários(as) próprios
MULTICANAL	<ol style="list-style-type: none"> maior acesso a produtos e serviços (<i>on-line</i> e para públicos com necessidade especiais) atendimento a um maior número de clientes redução do consumo de combustíveis flexibilidade e redução de exposição para os clientes (pandemia) geração de empregos indiretos na logística de entrega desenvolvimento de oportunidades na cadeia de valor 	<ol style="list-style-type: none"> geração de resíduos de embalagens emissão de gases do efeito estufa no processo de logística 	✓	✓		<ol style="list-style-type: none"> Clientes Sociedade Fornecedores
COMERCIAL	<ol style="list-style-type: none"> geração de empregos indiretos acesso de medicamentos a preço justo em regiões de baixa renda. ampliação de oferta de produtos saudáveis à população pagamento de impostos 	<ol style="list-style-type: none"> geração de produtos impróprios (vencidos e danificados) geração de resíduos nas operações dos fornecedores emissão de carbono no <i>inbound</i> 	✓	✓	✓	<ol style="list-style-type: none"> Sociedade Meio Ambiente Clientes Fornecedores



KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400 - Parte, Chácara Santo Antônio,
CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone 55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade

Ao Conselho de Administração e Acionistas
Raia Drogasil S.A.
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela Raia Drogasil S.A. ("Raia Drogasil" ou Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022" da Companhia, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da Companhia

A administração da Companhia é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI – *Standards*);
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual

e de Sustentabilidade 2022, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2022 emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Raia Drogasil e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma

conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- planejamento dos trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da Companhia, da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022.
- o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022; e
- para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.
- análise dos processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, com

base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos *Standards* para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI;

- avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados da GRI-*Standards*;
 - entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações.
- Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI – *Standards* aplicável na elaboração das informações constantes do Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022.

- análise da razoabilidade das justificativas das omissões de indicadores de desempenho associados a aspectos e tópicos apontados como materiais na análise de materialidade da Companhia.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros,

dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – *Standards* e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI – *Standards*).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 da Raia Drogasil, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os *Standards* para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI.

São Paulo, 26 de abril de 2023

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6

Sebastian Yoshizato Soares
Contador CRC 1SP257710/O-4

Expediente

Coordenação Geral

Raia Drogasil

Vice-presidência de Gente, Cultura e Sustentabilidade

Maria Susana de Souza

Diretoria de Sustentabilidade

Giuliana Ortega Bruno

Vice-Presidência de Planejamento e Relações com Investidores

Eugenio De Zagottis

Fotografia

Joyce Cury e acervo RaiaDrogasil

Coordenação - Planejamento, Edição e Consultoria GRI

Walk4Good

Conteúdo e Edição

Viviane Massi

Gestão de Projetos e Relacionamento

Lilian Fiala, Glaucia Terreo e Vanessa Ramalho

Consultoria GRI

Regiane Abreu, Vitor Balan e Emellyn Alves

Revisão

Patricia Fernandes

Design editorial

Akemi Takenaka