



Relatório Anual e de Sustentabilidade

2023



Sumário

»» BOAS-VINDAS 03

Sobre o Relatório	05
Mensagem do Conselho de Administração	06
Mensagem do CEO	08

»» PERFIL 10

Nossa atuação	11
Nosso jeito de ser e fazer	15
Ecossistema RD Saúde	19
Geração de valor	24
Desempenho financeiro	25

»» BOAS PRÁTICAS 26

Governança corporativa	27
Ética e integridade	34
Gestão de riscos	41
Índice de Sustentabilidade das Farmácias (ISF)	44

»» SOCIEDADE MAIS SAUDÁVEL 45

Materialidade	46
Estratégia 2025	48
Compromisso com a sustentabilidade	53
Pactos e compromissos	55

»» PESSOAS + SAUDÁVEIS 57

Compromissos 2030	58
Saúde da nossa gente	59
Cuidado com nossos clientes	67
Produtos seguros e de qualidade	69
Investimento social	71
Farol Saúde Integrativa	77

»» NEGÓCIOS + SAUDÁVEIS 78

Compromissos 2030	79
Diversidade e inclusão	80
Desenvolvimento e carreira	83
Cadeia responsável	87

»» PLANETA + SAUDÁVEL 91

Compromissos 2030	92
Ações pelo clima	93
Gestão de resíduos	99
Pegada hídrica	104

»» ANEXOS 105

Principais indicadores	106
Sumário de conteúdos da GRI	128
Índice SASB	142
Recomendações TCFD	145
Mapa de externalidades	147
Relatório de asseguuração	150
Crédito	151

Boas-vindas

- »» Sobre o Relatório
- »» Mensagem do Conselho de Administração
- »» Mensagem do CEO

Camila Viana
Farmacêutica



Seja bem-vindo(a) ao **Relatório Anual e de Sustentabilidade da RD Saúde (Raia Drogasil S.A)**, em que compartilhamos nossos resultados, práticas e desempenho na agenda ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança) durante o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

Nas próximas páginas, você conhecerá a nossa jornada, os desafios e as conquistas alcançadas nas três unidades operacionais: as Farmácias (com as bandeiras Raia e Drogasil), os Centros de Distribuição (CDs) e o Campus RD Saúde, localizado em São Paulo (SP). Os dados das empresas controladas estão disponíveis nos Anexos (página 124).

Sabemos que evoluir de forma sustentável é essencial para o crescimento do negócio, e estamos publicamente comprometidos em liderar essa transformação no setor da saúde. Por isso, no decorrer do relatório, abordamos como a ambição de **ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil até 2030** está fortemente alinhada aos objetivos de negócio e aos princípios do desenvolvimento sustentável. **GRI 2-1 | 2-2**

Boa leitura!



Da esquerda para a direita: **Jennifer Brito, Carla Lima, Vânia de Jesus, Evelyn Maysa, Maysa de Jesus, Kayo Rodrigues, Gabriel Bernardo, Gabriela Silva** Raia, São Paulo (SP)

Sobre o Relatório

GRI 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-5 | 2-14

Este Relatório, publicado pelo oitavo ano consecutivo, foi elaborado em sintonia com as melhores práticas, baseado nas Normas GRI (2021), nos princípios da Estrutura Internacional para Relato Integrado (IIRC), nas recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD) e nos indicadores do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (SASB) para o setor de varejo farmacêutico.

Já os dados financeiros seguem práticas contábeis adotadas no Brasil, como as normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), as Normas Brasileiras de Contabilidade Técnica-Geral (NBCTG) e os pronunciamentos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), e estão em conformidade com as normas internacionais de contabilidade da International Financial Reporting Standards (IFRS), emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB).

Também demonstramos como nossas práticas aqui abordadas se correlacionam com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).

A definição dos conteúdos reportados ocorreu, inicialmente, com base no processo de materialidade detalhado na página 46. Na sequência, foram levantadas informações em diferentes áreas, aprofundadas por meio de entrevistas com conselheiros, diretores e demais executivos responsáveis pelo planejamento e estratégia da Companhia.

O Relatório foi aprovado pela Alta Administração da RD Saúde e as informações passaram por verificação independente da KPMG.



Para esclarecimento de dúvidas e/ou envio de sugestões, entre em contato conosco pelo e-mail: sustentabilidade@rd.com.br

» Como ler o relatório

Além da leitura cronológica dos capítulos, a navegação também pode ser feita por meio dos capitais do Relato Integrado e dos ODS prioritários, sinalizados nas aberturas de capítulos.

Abaixo dos títulos, também sinalizamos, com os *tickers* “xxx-xx”, os indicadores GRI e SASB e as recomendações TCFD mencionadas.

Conheça o Sumário de Conteúdos GRI na página 128, o Índice SASB na página 142, as recomendações do TCFD na página 145 e o Mapa de Capitais na página 147.

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

Em 2023, demos passos importantes para a construção de uma empresa mais digital, com mais entregas de saúde e mais sustentável. Uma empresa que coloca as pessoas no centro, que cresce de forma consistente e que busca soluções inovadoras para construir uma sociedade mais saudável para todos.

Finalizamos o ano com 17,4% de crescimento de receita bruta em relação ao ano anterior. De uma base de 47,6 milhões de clientes, 13,4% são considerados fiéis, o que demonstra confiança e preferência. Além disso, intensificamos nossa presença na sua rotina por meio dos canais digitais que consolidaram 16,7% da receita bruta do último trimestre, representando um aumento de 60,3% em relação a mesmo período de 2022.

Em 2023, também avançamos na agenda de saúde, realizando mais de 3,5 milhões de serviços em nossas farmácias, obtendo NPS de 92,98% nessas jornadas. Esses números refletem a nossa capacidade de execução com excelência no curto prazo, avançando sempre na direção da nossa visão de futuro.

O desenvolvimento de nossos(as) funcionários(as) continuou sendo um dos destaques do ano. Desde o primeiro emprego, investimos no crescimento e aprendizado constantes, preparando os profissionais para os desafios da sua jornada na RD Saúde. Ampliamos trilhas de formação em saúde e bem-estar para farmacêuticos(as) e gerentes farmacêuticos(as), com foco na formação comportamental para os cuidados em saúde e permitindo que atuem como *coaches* de saúde e bem-estar. Assim, levamos cuidado para as nossas 2.953 farmácias espalhadas por todo o Brasil, que atendem mais de 1 milhão de vidas todos os dias.

Nossa vocação de cuidar também se traduziu em política de investimento social privado, na qual definimos investir 1% do nosso lucro líquido em projetos sociais de saúde. Aprimoramos nossos controles e acompanhamentos para garantir a ampliação do impacto gerado pelo nosso investimento, que ultrapassou R\$ 39,8 milhões no ano, considerando recursos próprios, doações de produtos, doações de clientes e incentivos fiscais.

Nosso crescimento acelerado traz oportunidades de desenvolvimento interno para milhares de pessoas e leva mais saúde para todos os cantos do país, mas também traz alguns desafios do ponto de vista de impacto ambiental. Seguimos buscando ações ambientalmente responsáveis que permeiam as iniciativas da Companhia: da gestão das farmácias e do investimento em novas unidades com energia renovável, passando pela abertura de Centros de Distribuição (CDs) – que geram maior eficiência na malha



Antônio Carlos Pipponzi
Presidente do Conselho de Administração

logística –, pelo desenvolvimento de Marcas Próprias mais sustentáveis e pela disponibilização de coletores de resíduos de medicamentos em 100% das farmácias, até a redução de 27,55% das emissões de escopos 1 e 2 em 2023.

Nossa governança também se adaptou à evolução da Companhia: unificamos os Comitês de Estratégias e de Negócios de Saúde, reforçando a integração da agenda de saúde com o core de negócio. No Comitê de Sustentabilidade, revisamos nossos Compromissos 2030, diante do avanço da ciência em temas ESG, dos esforços realizados para a execução da estratégia e dos aprendizados e conquistas obtidos desde 2021. Tal revisão foi aprovada

“Temos orgulho em afirmar que a RD Saúde cultiva uma cultura que envolve todos os aspectos da agenda da sustentabilidade, reforçando o nosso propósito de atuar por uma sociedade mais saudável.”

Antônio Carlos Pipponzi
Presidente do Conselho de Administração

pelo Conselho de Administração e teve como objetivo aprimorar as metas e os parâmetros utilizados para torná-los mais atuais, claros e assertivos.

Nos próximos anos, o envelhecimento da população e a evolução da Inteligência Artificial Generativa trarão ainda mais transformações para sociedade, assim como impactos diretos para o nosso negócio. Sabemos que inovar nesse contexto é premissa para endereçar os desafios e oportunidades que virão, em um contexto mais incerto e instável a cada dia. Por isso, seguimos investindo de forma acelerada e responsável em tecnologia, segurança de dados, treinamento e desenvolvimento de pessoas e na construção de uma cultura que promova agilidade e inovação. Dessa forma, construímos bases para operar no futuro e ao mesmo tempo fortalecemos as relações de confiança com nossas pessoas, clientes, fornecedores, comunidade e investidores.

Estamos otimistas com o futuro que queremos construir e com a nossa capacidade de alcançar nossa ambição de sustentabilidade 2030. Que venha o próximo ciclo de crescimento e de criação de valor para a empresa e para a sociedade.

Boa leitura!

Mensagem do CEO

GRI 2-22

Desde o lançamento de nossa Estratégia de Sustentabilidade 2030, em 2021, a RD Saúde tem se dedicado incansavelmente a avançar na pauta ambiental, social e de governança. Estamos orgulhosos em compartilhar que nossos esforços têm sido reconhecidos positivamente pelos principais avaliadores ESG, com avanços notáveis em índices e *ratings*. Esse sucesso reflete o compromisso de nossa equipe e nossa dedicação à sustentabilidade em todas as áreas da operação.

Para seguir evoluindo nessa agenda, revisamos nossos compromissos e, com muito orgulho, os apresentaremos neste relato.

O processo de reavaliação iniciou-se em 2023, com foco em garantir que os compromissos sejam capazes de trazer real impacto positivo para as pessoas, os negócios e o planeta. Para isso, alguns deles tiveram suas bases científicas atualizadas e excluímos aqueles já alcançados.

Mesmo considerando os desafios e incertezas econômicas do último ano, o setor farmacêutico prosperou. A RD Saúde experimentou um ano acima da média: **em 2023, acumulamos o maior valor de mercado entre as varejistas de todos os segmentos listadas na B3.**

Também experimentamos um crescimento considerável, com uma expansão de 17,4% em receita bruta e 9,5% no número de farmácias. Esse resultado, alinhado às tendências globais de digitalização, permitiu-nos estar cada vez mais próximos da jornada de saúde do cliente, proporcionando entregas com mais conforto e conveniência.

Também ficamos felizes ao perceber que esse crescimento foi acompanhado por um aumento significativo na fidelização do cliente e no Net Promoter Score (NPS), que alcançou 92 pontos em 2023. O reconhecimento, por parte dos clientes, de que entregamos saúde a todo momento é motivo de orgulho para todos nós.

Investimos em dois pilares para nos apoiar em nossa Estratégia 2025 e seu foco no resgate do papel da farmácia para além do varejo: a **Nova Farmácia**, que nos permite aprimorar o cuidado humanizado em nossos espaços físicos por meio da oferta de produtos e serviços, juntamente com a digitalização da relação com o cliente; e a **Plataforma de Saúde**, que oferece soluções focadas em saúde integral.

Como parte da transformação digital interna, destacamos os resultados alcançados nos canais digitais e no *marketplace*, que contribuíram para um engajamento crescente dos clientes. Identificamos um crescimento de 57,5% do canal digital no ano.

Para dar suporte a essa presença significativa na vida das pessoas, continuamos investindo em mais Centros de Distribuição. Atualmente, contamos com 14 unidades estrategicamente posicionadas que contribuem com a redução do impacto ambiental das entregas ao minimizar deslocamentos e emissões de CO₂.

Como signatários do Pacto Global desde 2019, também alinhamos nossa atuação para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Vale ressaltar que o respeito ao meio ambiente sempre esteve no cerne do nosso negócio. Somos referência na destinação de medicamentos vencidos ou fora de uso, com pontos de Descarte Consciente presentes em 100% de nossas farmácias. Vale ressaltar que passamos a incorporar embalagens destinadas por meio do Programa Descarte Consciente de volta ao processo produtivo para serem transformadas em novas embalagens da Marca Própria Natz. Somado a isso, 72% das unidades utilizam energia renovável e, pelo primeiro ano, identificamos todas as categorias relevantes de emissões de gases de efeito estufa no Escopo 3. Esse avanço demonstra o compromisso da RD Saúde com a transparência e a consistência dos dados reportados.

Sabemos que a construção de parcerias é fundamental para o sucesso nessa agenda. Por isso, engajamos nossos fornecedores para atuar em temas ambientais, como as mudanças climáticas, e em 2023 incluímos questões relacionadas ao clima em uma premiação que temos com os principais fornecedores.

Sempre estivemos no centro da saúde dos brasileiros, oferecendo produtos e serviços em várias localidades. Nos últimos anos, intensificamos ainda mais nossa agenda de impacto social. Para além da nossa gente e clientes, chegamos cada vez mais próximos das comunidades e de suas jornadas de saúde: totalizamos mais de R\$ 39,2 milhões doados apenas em 2023.

Com o lançamento do Farol, negócio social da RD Saúde, fortalecemos o compromisso de impactar positivamente e de maneira duradoura a saúde integral daqueles que mais precisam, oferecendo práticas de saúde integrativa para moradores da região do Capão Redondo, na Zona Sul de São Paulo (SP).

Continuaremos buscando iniciativas inovadoras e sustentáveis para impulsionar o crescimento responsável e contribuir para uma sociedade mais saudável.

Obrigado a todos e boa leitura!

“Nosso compromisso por uma sociedade mais saudável é tangível, e cada um dos nossos clientes, profissionais e parceiros é peça fundamental nesse processo. Juntos, continuaremos construindo um legado de impacto positivo e transformação na saúde e no bem-estar de todos.”

Marcilio Pousada
CEO



Marcilio D'Amico Pousada
CEO da RD Saúde



Perfil

- »» Nossa atuação
- »» Nosso jeito de ser e fazer
- »» Ecossistema RD Saúde
- »» Geração de valor
- »» Desempenho financeiro

Patrícia Vasconcelos Giacomo
Diretora de Gente e Cultura

Nossa atuação

GRI 2-1 | 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL | SASB HC-DR-000.A | HC-DR-000.B | HC-DR-000.D

Somos a RD Saúde (Raia Drogasil S.A.), a maior rede de farmácias do Brasil. Nascemos em 2011, após a fusão entre Droga Raia e Drogasil, com foco em entregar soluções integradas de saúde além da atuação no varejo farmacêutico.

Desde a nossa criação, seguimos crescendo de forma consistente e gerando valor para nossos diversos *stakeholders*.

Servimos 47,6 milhões de clientes ativos por meio de nossas 2.953 farmácias (1.246 Raia e 1.707 Drogasil), distribuídas em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal, que somam 817.565,59 m² de área total¹ de espaço de varejo, além do nosso *marketplace* de produtos (saiba mais na página 50).



¹O dado de 2022 (390.962,78 m²) foi revisado e o valor correto é de 746.298,80 m².

O tamanho do nosso cuidado

14
Centros de Distribuição



2.953

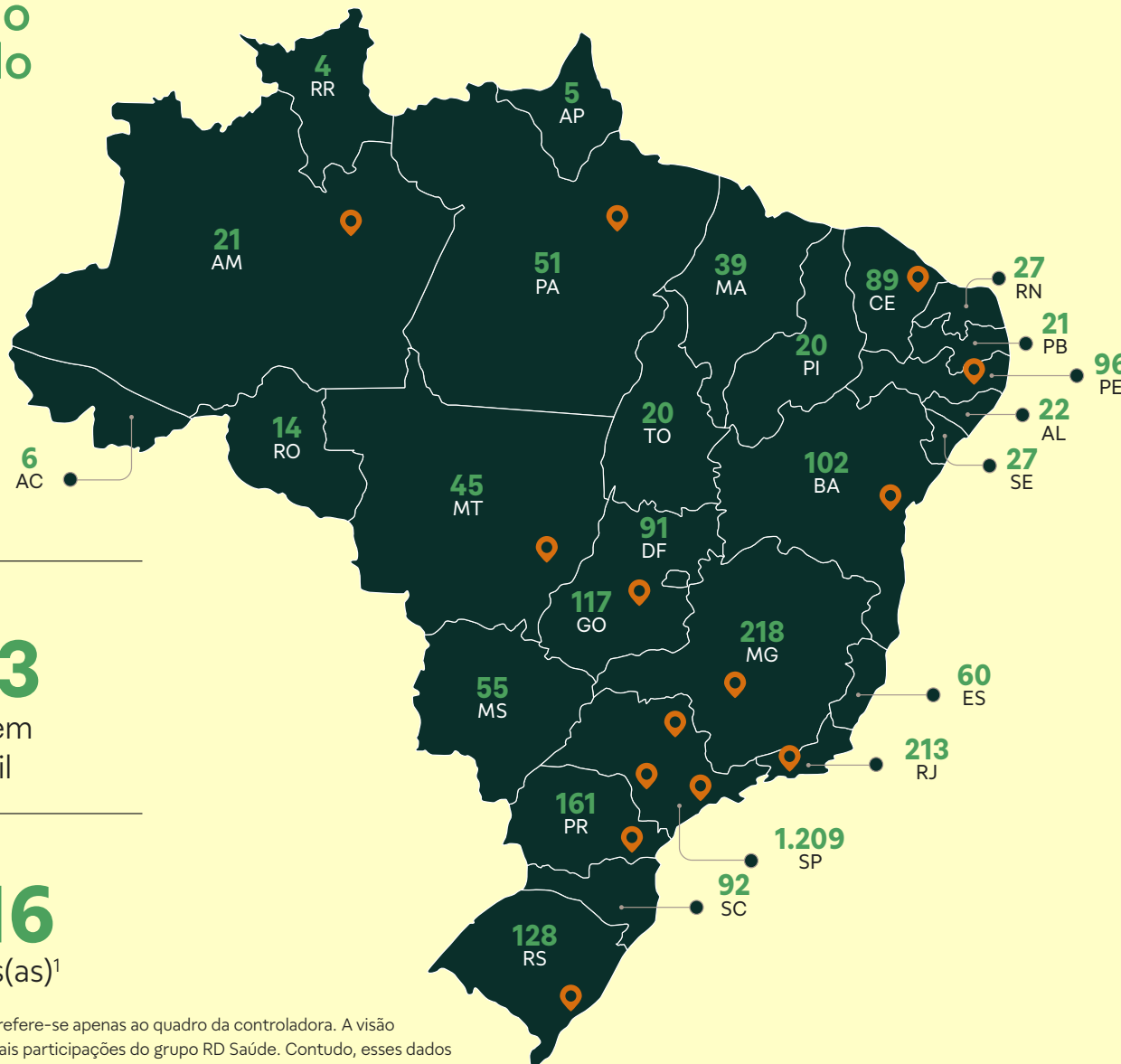
Farmácias em todo o Brasil



57.216

funcionários(as)¹

¹ A quantidade de 57.216 funcionários refere-se apenas ao quadro da controladora. A visão consolidada envolve 4bio, Vitat e demais participações do grupo RD Saúde. Contudo, esses dados não foram representados nesse Relatório.



» Centros de Distribuição certificados

Nosso Campus RD Saúde e 11 CDs têm certificação ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental) e ISO 45001 (Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional).

As normas asseguram a excelência na gestão ambiental e de saúde e segurança da nossa gente, de acordo com os mais rigorosos padrões internacionais.

Continuamente, engajamos as equipes no cumprimento de normas e procedimentos e, anualmente, passamos por auditorias de recertificação.

Nossa gente

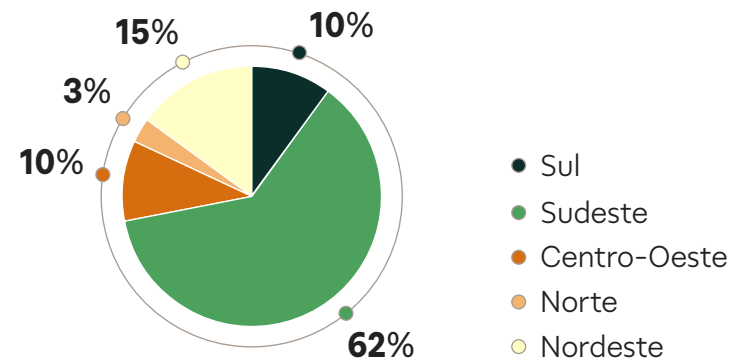
GRI 2-7 | 2-8 | 2-30 | 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL

Mais de 50 mil profissionais são responsáveis por colocar em prática, dia após dia, nossa ambição de contribuir para uma sociedade mais saudável.

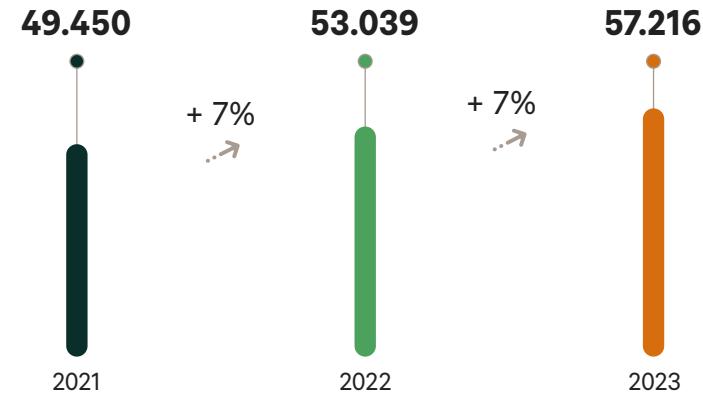
Sabemos que, para alcançar esse propósito, é preciso, primeiramente, cuidar de todo e cada um que compõe nosso time.

Cuidamos com zelo para que cada pessoa tenha um ambiente seguro, saudável, próspero e estimulante para o seu desenvolvimento profissional.

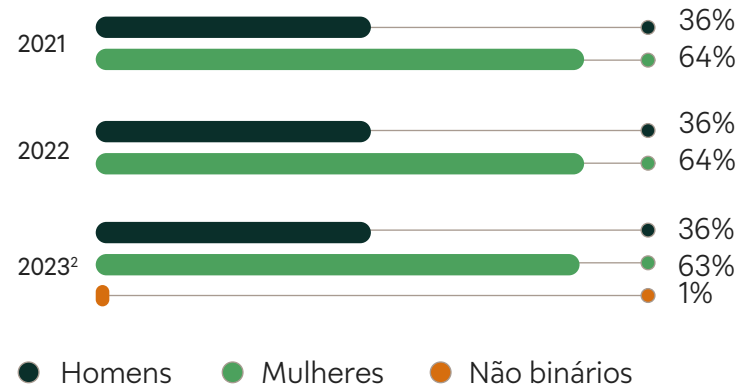
Distribuição regional do time



Expansão do time ao longo dos anos



Distribuição do time por gênero¹



¹ Os dados até 2022 são provenientes do sistema interno da RD Saúde.

² A partir de 2023, passamos a reportar os dados de pessoas com base na autodeclaração. Os percentuais foram calculados com base no total de pessoas que responderam ao questionário e que informaram alguma opção de gênero para essa pergunta. Não foram considerados aqueles que não responderam ao questionário (20.990 pessoas) ou aqueles que preferiram não responder (657).



Em 2023, geramos 10.377 oportunidades de emprego para jovens de 18 a 23 anos que estavam buscando sua primeira inserção no mercado de trabalho. A taxa de contratação nessa faixa etária foi de 42,14% e a de *turnover* de 34,26%.

Além dos 57.216 funcionários(as), contamos, em 2023, com 513 estagiários(as) e 6.010 terceiros(as) que prestaram serviços de limpeza e segurança.

Distribuição do time por gênero e tipo de contrato

gênero	integral	meio período
Homem cis	12.448	273
Homem trans	143	7
Mulher cis	22.004	387
Mulher trans	101	2
Não binário	190	14
Prefiro não informar	636	21
Não respondido	19.974	1.016

Distribuição do time por região

região	integral	meio período
Norte	1.867	103
Sul	5.868	119
Sudeste	34.297	907
Centro-Oeste	5.437	275
Nordeste	8.027	316

O futuro da saúde começa com o cuidado diário de cada um de nós.

» Melhores empresas para trabalhar

Fomos considerados como um bom lugar para trabalhar pela Great Place to Work (GPTW), que reconhece as empresas com mais de 70 pontos na avaliação de seu time.

Nossas pessoas conferiram à Companhia 73 pontos na pesquisa, além de avaliarem atributos relativos ao ambiente de trabalho.

Também fomos destaque na categoria Saúde do GPTW, ocupando o 6º lugar no *Ranking* Nacional.

» Boas práticas trabalhistas

Não registramos ocorrências de greve ou *lockout* desde a constituição da RD Saúde, resultado do bom relacionamento com nossa gente e com os sindicatos representativos. A distribuição de nosso time em 2.953 farmácias e 14 CDs também reduz eventuais riscos e impactos de potenciais paralisações.

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

Em 2023, o ingresso de processos trabalhistas correspondeu a 7% do total do *headcount*.

Nosso jeito de ser e fazer

Nos últimos anos, crescemos e passamos a explorar novas fronteiras de negócio, o que nos trouxe outras demandas e a necessidade de evoluirmos em nossa cultura para reafirmar o nosso jeito de ser e de fazer.

Para ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil até 2030, valores essenciais orientam a RD Saúde: **cuidamos de gente, executamos com foco e construímos o futuro.**

Esses valores são colocados em prática por meio das seis competências fundamentais que fazem parte da cultura RD Saúde.

Dia após dia, trabalhamos na disseminação dessa cultura e no desenvolvimento dos comportamentos esperados de nossos times, pois acreditamos que, assim, podemos ampliar ainda mais nosso olhar para cada frente da saúde integral: **física, mental, espiritual, social e ambiental.**



Nossa marca

GRI 2-3 | 203-1

Em 2023, trabalhamos na conclusão de nossa nova marca, lançada no início de 2024, que inaugura o futuro da RD Saúde e exterioriza nosso posicionamento como uma plataforma de saúde, combinando um portfólio integrado de ativos focados na saúde integral e no bem-estar para entregar à sociedade um ecossistema de cuidado.

O objetivo é reforçar a percepção de nossos clientes sobre o nosso foco em sua jornada de saúde integral, que vai além da venda de medicamentos.

Além da nova marca, esse foco é colocado em prática a partir de nossos investimentos não apenas na atuação do(a) farmacêutico(a), mas, também, na estrutura física das farmácias, criando ambientes de conexão entre pessoas, amparados pela tecnologia e digitalização dos processos.



As farmácias agora contam com seções de produtos que promovem a saúde e o bem-estar, chamados de **Vida + Saudável**, e espaços para serviços e atendimento farmacêutico individualizado, conhecidos como **Espaço Sua Saúde**, que disponibilizam serviços de vacinação, testes rápidos e outras soluções para uma abordagem integrada de saúde.

Como próximos passos, iremos integrar ainda mais todas as instâncias da Companhia em programas de bem-estar para nossas pessoas, além de seguir cuidando dos clientes em cada uma das farmácias espalhadas pelo Brasil, como fazemos há mais de 100 anos.

Somos um grande grupo,
com um propósito maior ainda:

**contribuir para
uma sociedade
mais saudável.**

**A nova marca RD Saúde
materializa nossa ambição
de contribuir para uma
sociedade mais saudável.**

**Estaremos cada vez
mais presentes na saúde
primária da população,
atuando com promoção
de saúde, prevenção,
proteção e primeiro
atendimento.**

Reconhecimentos



Valor 1000 – 23ª edição

Melhor empresa do setor de Comércio Varejista, pela primeira vez entre as vencedoras setoriais do *ranking* publicado pelo Valor Econômico, que traz indicadores de avaliação e classifica as 1.000 maiores do país por receita líquida.



Great Place to Work (GPTW) – *ranking* de práticas saudáveis

Uma das dez empresas de destaque no *ranking* de práticas saudáveis do GPTW, 6º lugar entre 139 empresas inscritas. O *ranking* avalia a percepção dos times e as práticas das empresas para manter altos índices de confiança nas relações, oportunidades de crescimento, qualidade de vida e alinhamento de valores.



Pesquisa Benchmark em CSC 2023

1º lugar para o Centro RD no *ranking* geral e nas categorias Contas a Receber e Contabilidade da pesquisa que destaca empresas referência em Centros de Serviços Compartilhados do País.



As Melhores da Dinheiro

1º lugar no varejo nas categorias Recursos Humanos e Governança Corporativa, 2º lugar em Sustentabilidade Financeira e Responsabilidade Social e 3º lugar em Inovação e Qualidade no anuário 1000 Maiores Empresas do Brasil 2023, da IstoÉ Dinheiro.



100 Open Startups

2º lugar na categoria Varejo e Distribuição do *ranking* que destaca as empresas com melhores práticas de inovação aberta no Brasil.



Leaders League Alliance Summit

Prêmio Silver (2ª colocação) na 14ª edição da premiação internacional Leaders League, na categoria Melhor Departamento Jurídico das Empresas Brasileiras.



Prêmio Reclame AQUI

1º lugar na categoria Farmácias para Drogasil e 2º lugar para Raia na 13ª edição do maior e mais relevante prêmio de reputação do Brasil.



Selo Municipal de Direitos Humanos

Reconhecimento da Prefeitura de São Paulo pelas boas práticas de gestão da diversidade e promoção dos Direitos Humanos, recebido na categoria Transversalidades pelo case “Jornada do Empoderamento Feminino”, com as iniciativas Lideranças Femininas e Elas Lideram (saiba mais na página 81).



Programa HRC Equidade BR

Certificada entre os Melhores Lugares para pessoas LGBTI+ trabalharem no Brasil, com nota 100 de 120, pela 2ª edição do programa, que avaliou 91 empresas e reconheceu 57 delas.



Prêmio Abrasca

Na 24ª edição do Prêmio Abrasca de Melhor Relatório Anual, ficamos em **quarto lugar no ranking de Companhias Abertas** e recebemos menção honrosa na categoria Análise Econômico-Financeira.



IDIVERSA B3

Top 10 no índice da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, que agrupa **empresas com maior diversidade de gênero e raça**, a fim de estimular a inclusão de mulheres, negros e indígenas em posições-chave nas companhias.



Pesquisa Ethos/Época de Inclusão

Destaque na categoria Varejo, com reconhecimento **acima da média em relação à inclusão de pessoas com deficiência, promoção da equidade de gênero, promoção da equidade racial, promoção dos direitos LGBTI+ e promoção da equidade geracional**. A pesquisa contou com a participação de 199 empresas, das quais 74 foram reconhecidas.



Prêmio Lixo Zero

A Drogasil foi vencedora da categoria Logística Reversa desse prêmio que reconhece os esforços empresariais na promoção de práticas ambientalmente responsáveis.



Prêmio Melhor RH Sudeste

2º Prêmio Melhor RH Sudeste 2023 para Maria Susana, nossa **Vice-Presidente de Gente, Cultura e Sustentabilidade**.



Agilidade Brasil, Agile Trends

2º lugar, pelo 2º ano consecutivo, na premiação que reconhece as empresas que atuam com agilidade e têm obtido resultados consistentes.

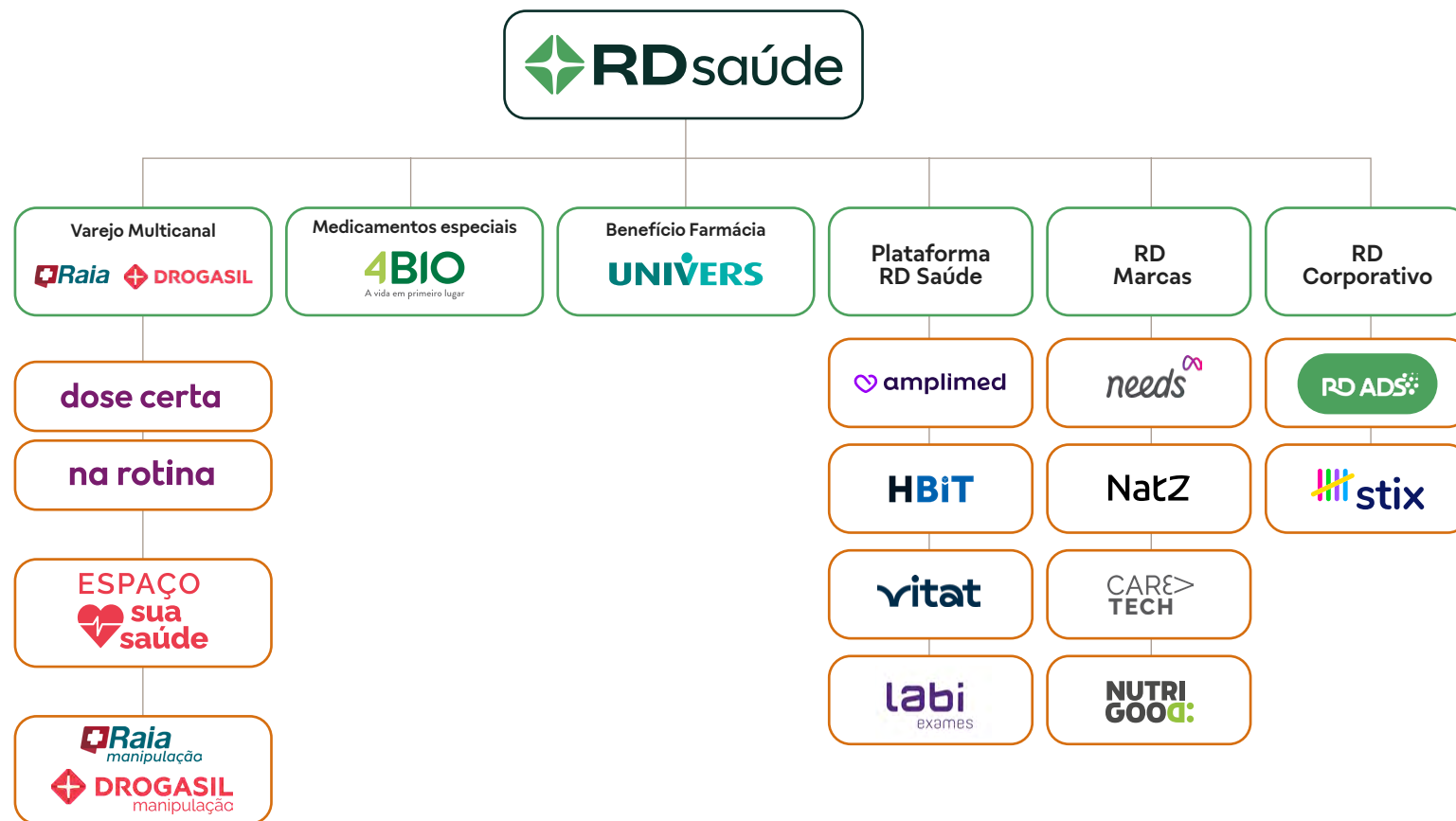
Ecossistema RD Saúde

GRI 2-6 | 3-3 - PRODUTOS E SERVIÇOS

Para que o nosso propósito de negócio e nossa estratégia 2025 sejam alavancados com amplo impacto, além de disponibilizarmos serviços de saúde e trabalharmos na digitalização da experiência do cliente, criamos um ecossistema de saúde integral e varejo, com parcerias e investimentos em novos negócios.

O novo perfil do negócio contribui para fortalecer nosso posicionamento de mercado como uma plataforma que oferece possibilidades além do medicamento nas farmácias: oportunidades de cuidado e mudanças de hábitos na vida das pessoas, tanto em pontos de contato físico quanto em digitais.

Os investimentos em novos negócios são feitos por meio da **RD Ventures**, nosso núcleo de inovação em varejo e saúde que, no ano de 2023, esteve focado na aceleração e maturação das soluções propostas pelas empresas adquiridas nos anos anteriores.





Bandeiras Raia e Drogasil

Nossas farmácias têm se transformado, nos últimos anos, em *hubs* completos de saúde e bem-estar, oferecendo soluções para uma abordagem integrada de saúde (saiba mais na página 49).



Espaço Sua Saúde

Nossos 1.900 *hubs* de saúde dentro das farmácias realizaram 3,5 milhões de serviços variados e a aplicação de 160 mil doses de vacinas nas 304 salas habilitadas para a imunização, promovendo saúde e prevenção.

Saiba mais sobre os diferenciais na página 51.



na rotina

Desenvolvimento de soluções digitais com foco na jornada de acesso e adesão aos tratamentos medicamentosos.



dose certa

Solução de embalagens personalizadas, individuais, agrupadas por dose e horário, para promover tratamento mais seguro e cômodo aos pacientes que empregam uso de múltiplos medicamentos de uso contínuo.

O paciente recebe o tratamento organizado a cada mês, o que reduz a descontinuidade no tratamento, erros no consumo e interações medicamentosas adversas.



Raia Manipulação e Drogasil Manipulação

Solução completa para os clientes que utilizam fórmulas manipuladas, com experiência omnicanal.



4BIO

Medicamentos especiais voltados para áreas 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.



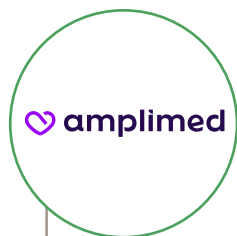
Univers

Plataforma de administração de programas de benefícios de medicamentos oferecida a empresas, operadoras de saúde e parceiros de negócios na área de benefícios e saúde, contribui com a qualidade de vida dos beneficiários e clientes e gera maior economia e praticidade no ambiente corporativo.



Labi

Empresa de exames laboratoriais, testes, *check-ups* e vacinas que torna a saúde mais acessível, digital e conveniente. Na Labi, detemos 23,61% de participação acionária.



Amplimed

Software médico e farmacêutico que oferece solução completa para a gestão de clínicas e consultórios, como prontuário e prescrição eletrônica, agendamento de consultas, telessaúde e gestão financeira.



HealthBit

Plataforma de gestão de saúde corporativa, otimiza a gestão de saúde das empresas clientes por meio da inteligência, da tecnologia e dos processos, com uso de *big data* e a criação de planos de ação para redução de sinistralidade.



Vitat

Plataforma de saúde integral que conecta pessoas, serviços e produtos para transformar o cuidado com a saúde em uma experiência diária. A marca combina um portal de conteúdos sobre saúde e bem-estar e aplicativos voltados para a promoção da saúde integral.

Em 2023, impactamos 58,6 milhões de usuários e totalizamos 266 mil novos usuários únicos nos programas do *app* Vitat.



RD Ads

A RD Ads é uma *health & wellness* AdTech independente que formata campanhas de comunicação eficazes.

Com a RD Ads, acreditamos poder engajar melhor os nossos fornecedores e clientes para impactar positivamente a saúde e o bem-estar das pessoas.



Stix

Principal coalizão de fidelidade do varejo brasileiro, em sociedade com o GPA, conta com 4,8 milhões de clientes ativos, dos quais 2,7 milhões resgataram R\$ 200 milhões em pontos no ano. Em 2023, 55% dos pontos gerados no programa foram resgatados na RD Saúde. Por fim, a Stix implementou uma parceria com a Livelu, maior programa de recompensas do Brasil, com 40 milhões de inscritos, que já podem resgatar seus pontos Livelu no caixa da RD e dos demais parceiros, por meio do PagStix.

Marcas próprias

GRI 3-3 - PRODUTOS E SERVIÇOS

Na RD Saúde, a **inovação pulsa cuidado e bem-estar**. Por isso, as Marcas Próprias (MPs) desempenham um papel crucial na saúde integral dos nossos clientes, pois oferecem qualidade a um preço competitivo no mercado.

O portfólio atual é composto por quatro marcas: **Needs**, **Caretech**, **Nutrigood** e **Natz**, todas comprometidas com qualidade e segurança e buscando um alinhamento cada vez maior com a sustentabilidade e a eliminação de ingredientes controversos.



Saiba mais na
página 69.

» Embalagens Natz

Atualmente, as embalagens das Marcas Próprias representam um grande desafio de sustentabilidade. Estamos comprometidos em buscar soluções mais eficientes para reduzir o uso do plástico virgem e a geração de resíduos de nossos produtos.

Avançamos na implementação do piloto de circularidade das caixas de medicamentos e bulas coletadas pelo Programa Descarte Consciente, em parceria com a Natz. Em 2023, foram 7,2 toneladas de papel e papelão que retornaram para a cadeia de Marcas Próprias, com o objetivo de produzir embalagens com material reciclado para os produtos Natz.

Rosana Miranda da Hora
Drogasil, São Paulo (SP)



Em 2023, as vendas de MPs cresceram 14,64% em comparação com 2022, totalizando mais de R\$ 1,3 bilhão de faturamento. Needs, marca líder de vendas, ficou entre as quatro maiores da categoria *consumer health* no Brasil, segundo a IQVIA¹.

No ano, alcançamos forte identificação dos clientes com a marca **Natz**, lançada em 2022 para oferecer um portfólio voltado para a promoção da saúde natural, e prevemos um crescimento acelerado, com o lançamento de 130 produtos até 2026.

¹ Dados da consultoria IQVIA, líder global no uso de informação, tecnologia, análises avançadas e *expertise* humana para ajudar a impulsionar a área da saúde.

Estar
sempre presente.
Estar
lado a lado.



Prateleira com produtos Needs

» Needs, nossa líder em vendas

A marca Needs está ao lado dos nossos clientes em todos os momentos de sua rotina, cuidando do seu bem-estar e oferecendo uma linha completa de produtos que atendem suas necessidades indispensáveis.

Os produtos Needs surpreendem os consumidores com uma proposta que combina qualidade e cuidado tanto com quem usa quanto com o planeta.

Geração de valor

Recursos (entradas)



» Capital Manufaturado

Rede com 2.953 farmácias em todo o Brasil, sendo 1,9 mil equipadas com salas Espaço Sua Saúde e 304 com salas de vacina. Todas as farmácias são abastecidas por 14 Centros de Distribuição em frota própria e de terceiros.



» Capital Natural

Recursos ambientais renováveis e não renováveis utilizados nas nossas operações, sobretudo água, energia elétrica e combustíveis.



» Capital Social e de Relacionamento

Serviços disponibilizados com foco na saúde integral dos clientes, além da interação com *stakeholders* (clientes, fornecedores, parceiros, acionistas, profissionais, operadoras de saúde, comunidades locais e empresas adquiridas), pautada pelo diálogo e transparência para fortalecer nossa reputação e a licença social para a RD Saúde operar.



» Capital Financeiro

Recursos para viabilizar a nossa prestação de serviços, obtidos por meio do capital de acionistas, por financiamento ou gerados pela operação baseada nos investimentos realizados.



» Capital Humano

Competências, habilidades, experiência e motivação dos nossos 57.216 profissionais, 513 estagiários(as) e 6.010 terceiros(as), para alcançar uma sociedade mais saudável.



» Capital Intelectual

Ativos intangíveis (marcas RD Saúde – Raia e Drogasil – e as marcas das nossas controladas). Sistemas e infraestrutura de tecnologia da informação.

Como geramos valor no longo prazo



O que nos guia



Propósito
Valores institucionais
Ambição 2030:
tornar-se o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil.



Governança



- » Estrutura corporativa
- » Planejamento estratégico
- » Políticas e códigos institucionais
- » Gestão de riscos e oportunidades
- » Transparência
- » Responsabilidade social de impacto



Modelo de negócio

- » Nova farmácia
- » Plataforma de saúde



Valor gerado (outputs e outcomes)

» Capital Manufaturado

Abertura de **270** farmácias e **três** Centros de Distribuição no ano

» Capital Natural

72% das operações abastecidas com energia renovável (+**60%** vs. 2022) | **100%** das farmácias com coletores para descarte de medicamentos vencidos ou em desuso, sendo 284 toneladas coletadas (+**48%** vs. 2022) | **37%** dos atendimentos nas farmácias feitos sem uso de sacolas e **48%** de impressões do cupom fiscal evitadas

» Capital Social e de Relacionamento

+R\$ 39,8 milhões destinados a ações sociais em 2023 para projetos de saúde integral | Ampliação da estratégia de investimento social, com Teoria da Mudança, que organiza os pilares de atuação e investimentos | Monitoramento dos resultados do investimento social por meio de um **painel de indicadores** | Implementação do piloto do negócio social Farol, com a realização de 21 atividades em São Paulo (SP) | **+R\$ 415** mil doados aos profissionais por meio do Fundo de Emergência

» Capital Financeiro

R\$ 2.603,2 milhões de Ebitda ajustado (+**15,1%** vs. 2022) | **R\$ 1.104,8** milhões de lucro líquido ajustado consolidado | **R\$ 10,5** bilhões de valor adicionado distribuído aos *stakeholders*: **33%** remuneração de funcionários(as); **15%** remuneração de terceiros; **42%** governo (impostos, taxas e contribuições) e **10%** acionistas (remuneração de capitais próprios)

» Capital Humano

Aumento anual de **7%** no time | Selo Women on Board (WOB), que reconhece empresas com representatividade de gênero nos Conselhos de Administração | Média de **103** horas de treinamento por profissional | **47%** dos(as) funcionários(as) mapeados com doenças crônicas participando de programas de saúde

» Capital Intelectual

Crescimento de **57%** dos canais digitais em relação a 2022

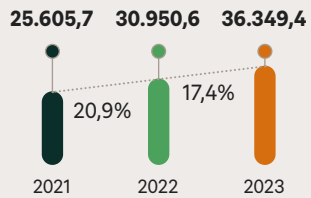
Impactos externos ao negócio (gestão de riscos): legislação e regulamentação setorial, mudanças políticas recentes, dinâmica do mercado de saúde e questões macroeconômicas.

Desempenho financeiro

GRI 201-1

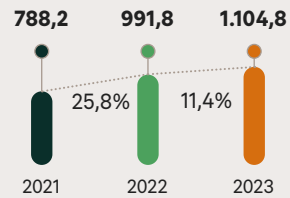
Receita bruta

(em R\$ milhões)



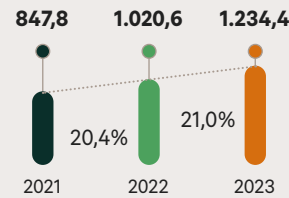
Lucro líquido ajustado

(em R\$ milhões)



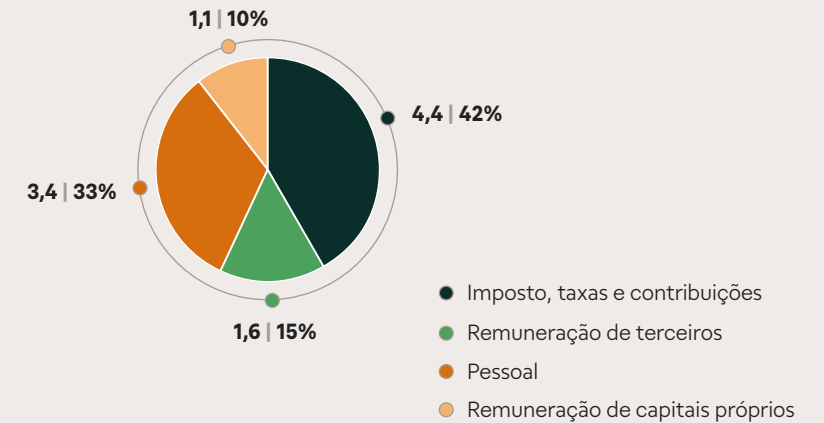
Capex

(em R\$ milhões)



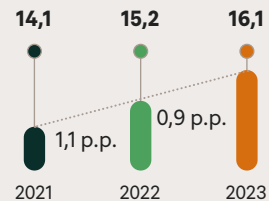
Valor adicionado por stakeholder

(R\$ bilhões | % total do ano)



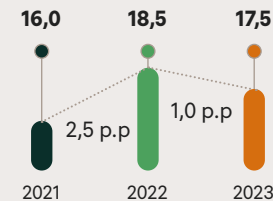
Market share

(consolidado Brasil - %)



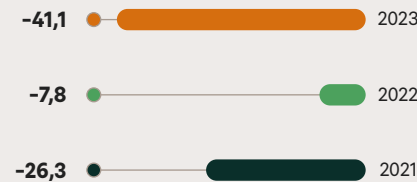
Roic

(Retorno sobre o capital investido - %)



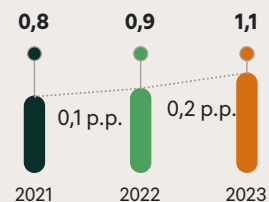
Fluxo de caixa livre

(em R\$ milhões)



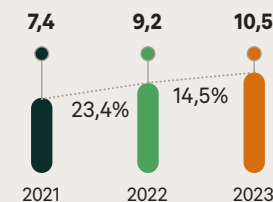
Alavancagem

(dívida líquida/Ebitda)



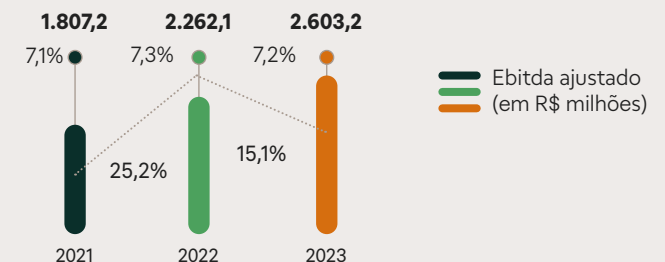
Valor adicionado

(em R\$ bilhões)



Veja o detalhamento do resultado referente ao ano de 2023 nas **Demonstrações Financeiras** da Companhia

Ebitda ajustado e margem Ebitda (%)



Boas práticas

- »» Governança corporativa
- »» Ética e integridade
- »» Gestão de riscos
- »» Índice de Sustentabilidade das Farmácias (ISF)

Romarques Silva
Coordenador de TI

Governança corporativa

GRI 2-1 | GRI 2-9

Estrutura societária

A RD Saúde (RADL3) é uma empresa de capital aberto listada no Novo Mercado da B3 - Bolsa de Valores de São Paulo, segmento especial do qual fazem parte apenas as empresas que comprovem adotar as mais avançadas práticas de governança corporativa.

Acreditamos que nosso compromisso com essas práticas nos ajuda a garantir a sustentabilidade do negócio e o atendimento aos interesses de todos os públicos da RD Saúde: clientes,

Ações RD

73%

Free float

27%

Controladores



investidores, fornecedores, funcionários(as), comunidade, governo, sindicatos e entidades de classe, dentre outros.

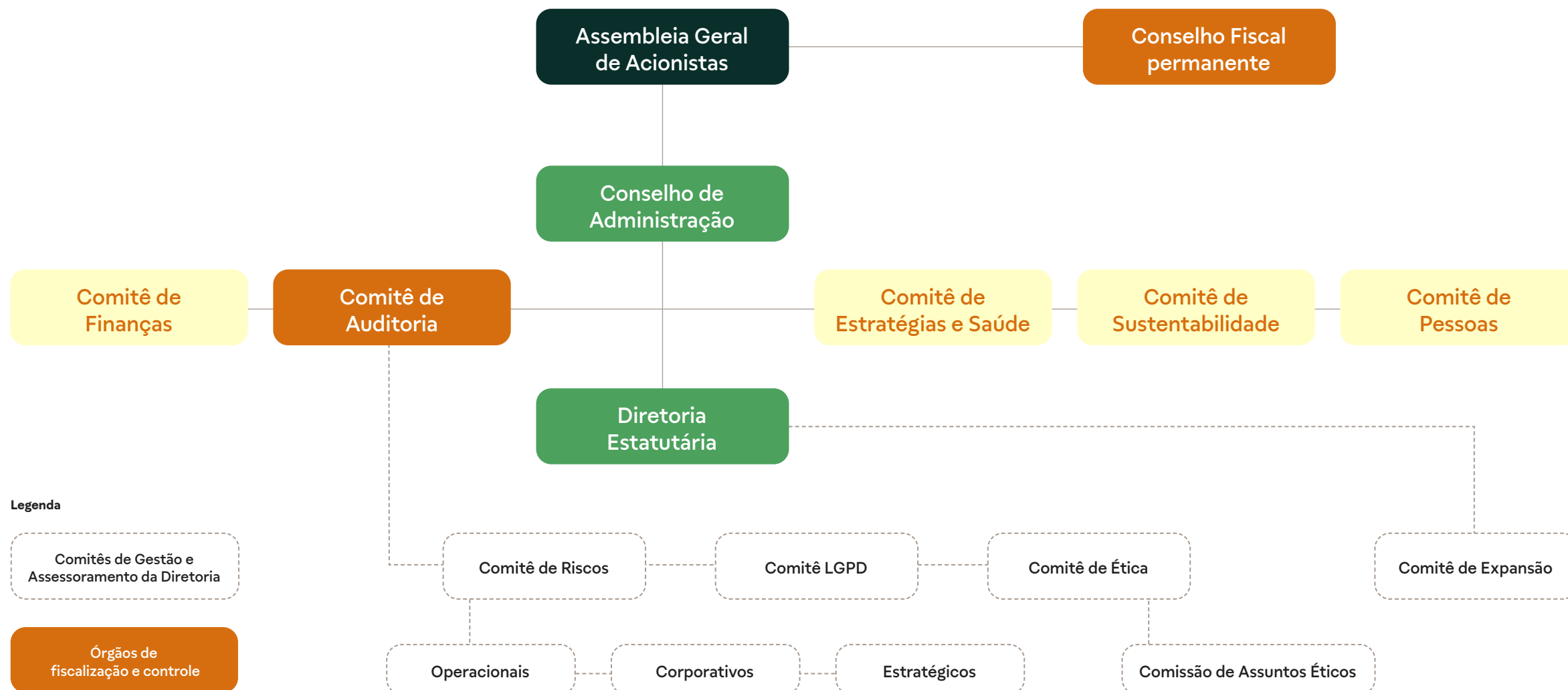
Mantemos uma relação ética e sólida com esses públicos, assegurando que todos tenham acesso às informações necessárias e sejam tratados de forma justa e consistente.

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



Seung Lee e Heberson Nicoli
Campus RD Saúde

Estrutura da administração



Assembleia Geral de Acionistas

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

Conselho Fiscal (CF)

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

Os membros titulares e seus respectivos suplentes são:

Adeildo Paulino (Vivian do Valle Souza Leão Mikui); **Antônio Edson Maciel dos Santos** (Alessandra Eloy Gadelha); **Gilberto Lerio** (Flavio Stamm); e **Paulo Sérgio Buzaid Tohmé** (Mário Antonio Luiz Corrêa).

A composição dos órgãos de governança reflete a posição em 31/12/2023.

Conselho de Administração (CA)

GRI 2-10 | 2-12

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

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

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

Comitês de Assessoramento

GRI 2-10 | 2-12 | 2-13 | TCFD Governança A

O Conselho conta com o apoio de cinco comitês de assessoramento, que garantem um olhar focado no acompanhamento e na orientação próxima sobre temas relevantes para o negócio. Adicionalmente, o Conselho de Administração contrata especialistas em temas específicos para participarem de seus comitês ou prestarem consultoria em matérias extraordinárias.

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

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

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

Ética, LGPD e Riscos.

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

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

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

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

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

- **Comitê de Estratégias e Saúde:** focado no acompanhamento e planejamento da Estratégia 2025 e Ambição 2030 e na busca contínua por inovação no

negócio para ampliar nossa atuação no setor.

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

Diretoria Estatutária¹

GRI 2-11 | 2-12 | 2-13

Responsável pela gestão executiva da Companhia e a execução da estratégia, conta com oito membros eleitos pelo Conselho, com mandatos de dois anos e reeleição permitida.

Atualmente, a Diretoria é liderada pelo Diretor-Presidente (CEO), que não acumula cargo no Conselho de Administração, e composta por Vice-Presidências (VPs) dedicadas a temas-chave da estratégia.

Os membros da Diretoria Estatutária são: **Marcilio D'Amico Pousada** (CEO); **Antonio Carlos Coelho** (VP Financeiro e Administrativo); **Bruno Wright Pipponzi** (VP de Negócios)

¹ Em maio de 2024, a composição da Diretoria foi alterada em razão da saída do Sr. Eugênio De Zagottis.

de Saúde); **Eugênio De Zagottis** (VP de Planejamento Corporativo, RI e M&A); **Fernando Kozel Varela** (VP de Transformação Digital); **Marcello De Zagottis** (VP Comercial e *Marketing*); **Maria Susana de Souza** (VP de Gente, Cultura e Sustentabilidade); e **Renato Cepollina Raduan** (VP de Operações de Loja, Multicanal e Expansão na empresa RD Saúde).

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



Conheça **aqui** os detalhes sobre os membros dos órgãos de governança.

Eficiência dos órgãos de administração

Nomeação

GRI 2-10

Visando à diversidade de experiência e conhecimento dos conselheiros, os critérios de seleção são estabelecidos na **Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração** e levam em conta as qualificações e experiências em temas como finanças, saúde, tecnologia, gestão de pessoas, ESG e especialização em varejo farmacêutico, além da reputação e conduta ética e do alinhamento ao propósito, aos valores e à cultura da RD Saúde.

Os acionistas podem indicar membros para o Conselho, respeitando os termos da Lei n.º 6.404/76 e das Instruções CVM 367/02 e 480/09, que terão sua eleição submetida à aprovação na Assembleia Geral.

A análise prévia dos candidatos às posições no CA e na Diretoria Estatutária é realizada pelo Comitê de Pessoas, liderado por conselheira independente, e segue os mesmos critérios da Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração.



Avaliação de desempenho

GRI 2-18

O Conselho de Administração realiza avaliação anual e formal de seu desempenho, seguindo as boas práticas de governança corporativa e buscando o aperfeiçoamento contínuo do órgão. A avaliação é realizada por consultoria externa e independente, e consiste em duas etapas: individual e do órgão como um todo. Sua metodologia inclui entrevistas, questionários *online* e acompanhamento amostral de reuniões.

As avaliações dos diretores também são anuais e conduzidas pelo Comitê de Pessoas, com apoio de consultorias externas.

Remuneração

GRI 2-19 | 2-20

A remuneração dos administradores é definida de acordo com as normas da Política de Remuneração da Diretoria Estatutária, com as práticas de mercado e com nosso sistema de gestão e governança corporativa.

É avaliada frequentemente, com o apoio de consultoria especializada, considerando fatores como inflação, reajustes salariais e as tendências do setor.

O Conselho recebe apenas remuneração fixa, igual para todos os membros, com exceção do Presidente, que é diferenciada pela maior demanda de tempo e responsabilidade.

Os membros do **Conselho Fiscal** recebem remuneração fixa equivalente a, pelo menos, 10% da remuneração atribuída a um diretor, considerando-se, para o cálculo, a média da remuneração mensal dos diretores.



Saiba mais sobre a remuneração da administração no nosso

Formulário de Referência.

Já a **Diretoria Estatutária, a Diretoria Não Estatutária e os gerentes executivos** recebem remuneração fixa e benefícios diretos e indiretos, como assistência médica, assistência odontológica e seguro de vida, além de remuneração variável, atrelada a metas de curto, médio e longo prazos de natureza financeira, operacional e estratégica, incluindo metas de sustentabilidade, e podem receber remuneração baseada em ações. As gratificações e o plano de ações tem como objetivo estimular a liderança a se alinhar com os objetivos maiores da Companhia.

Todos(as) os(as) funcionários(as) da RD Saúde são elegíveis à remuneração variável, que considera o alcance de metas corporativas, com o objetivo de recompensar o indivíduo pelo seu desempenho e pelo da Companhia, além de desafiar nossas pessoas como corresponsáveis pelos resultados do negócio e compartilhar sucessos e riscos, conforme apresentado na página seguinte.



Jennifer Brito
Raia - São Paulo (SP)

Como parte da remuneração variável baseada em resultados e visando o comprometimento com os nossos objetivos de longo prazo, a RD Saúde possui programas de remuneração baseada em ações, que beneficiam funcionários(as) da alta liderança (diretores estatutários, diretores não estatutários e gerentes executivos).

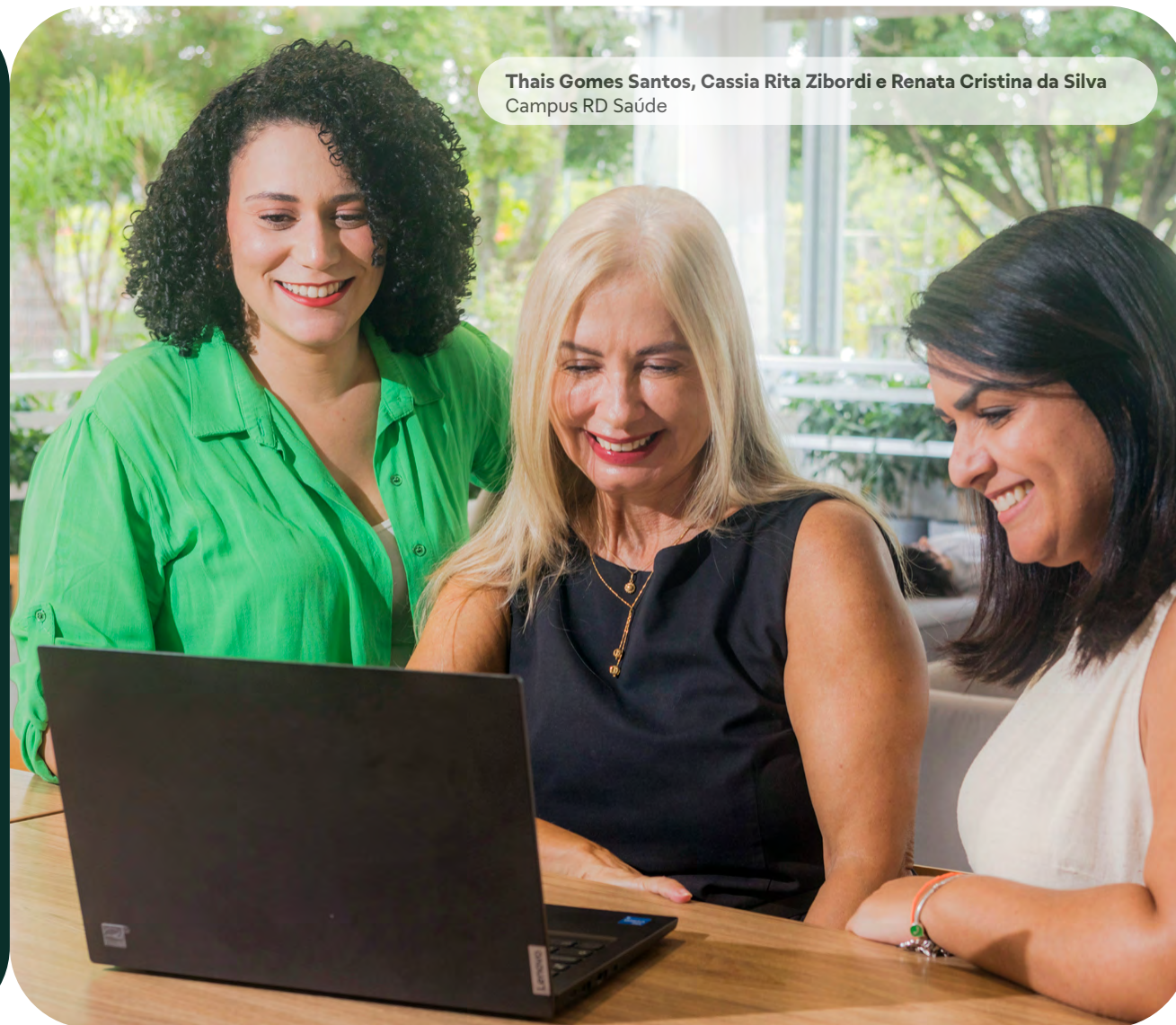
» Metas de sustentabilidade na avaliação de desempenho

GRI 2-19

Todos(as) os(as) funcionários(as) da RD Saúde são elegíveis à remuneração variável por meio do Programa de Participação nos Resultados (PPR), que tem como componentes de avaliação indicadores relacionados a:

1. **Metas da Companhia:** financeiras, clientes, engajamento e sustentabilidade (aspectos socioambientais);
2. **Metas da área:** específicas de cada área;
3. **Metas individuais:** avaliação de desempenho/sucessão.

O componente de metas socioambientais leva em consideração metas relacionadas ao desenvolvimento dos compromissos da Estratégia 2030 (saiba mais na página 53). A cada ano, priorizamos de dois a quatro compromissos e definimos metas intermediárias de atingimento.



Thais Gomes Santos, Cassia Rita Zibordi e Renata Cristina da Silva
Campus RD Saúde

Ética e integridade

GRI 2-23 | 2-25 | 2-24 | 205-2 | 3-3 ÉTICA, CONFORMIDADE E PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

Políticas

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

- **Código da Gente:** nosso código de ética e conduta, se aplica a todos(as) os(as) funcionários(as) e terceiros que agem em nome da Companhia em suas relações internas e externas;
- **Programa de Integridade:** orienta a implantação e condução do programa, de acordo com as diretrizes da Lei Anticorrupção;
- **Política Canal Conversa Ética:** dispõe as regras e princípios a serem observados pelo canal de denúncias e as responsabilidades na gestão e resposta;
- **Política de Anticorrupção, Fraude e Relacionamento com Órgãos Públicos:** estabelece diretrizes e

procedimentos corporativos de prevenção e combate à corrupção e à fraude nas atividades, negócios e operações da RD Saúde e suas controladas;

- **Política sobre Contribuições, Doações e Incentivos:** define as regras para tomadas de decisão sobre concessão de contribuições e doações com transparência, legalidade e integridade;
- **Política de Conflitos de Interesse:** estabelece as diretrizes para a identificação, gerenciamento e mitigação de potenciais ou efetivos conflitos de interesse.

Ao entrarem na Companhia, todos(as) os(as) funcionários(as) devem realizar um curso sobre o Código da Gente na plataforma da Universidade RD Saúde, além de assinar um termo de responsabilidade e compromisso com as condutas éticas esperadas.

Em 2023, tivemos 17.089 novas conclusões no curso sobre o Código da Gente.

Conflitos de interesse

GRI 2-15

Os funcionários(as) e administradores(as) devem declarar potenciais situações de conflito de interesse por meio de uma declaração à área de Ética e *Compliance*. Se um(a) administrador(a) se deparar com um potencial conflito de interesse em uma decisão, deve se manifestar, afastar-se da discussão e não votar. Essas ações devem ser registradas nas atas de reuniões ou deliberações em que o tema foi discutido.

Também comunicamos potenciais conflitos de interesse aos *stakeholders*, principalmente sobre participação em outros órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores e outros públicos, existência de acionistas controladores e partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes.

Direitos humanos

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

Temos o compromisso inegociável com a garantia dos direitos humanos universais. No dia a dia, o Código da Gente define as diretrizes internas, bem como as responsabilidades de cada funcionário(a) da RD Saúde.

Não admitimos nenhuma forma de exploração, assédio, desrespeito ou preconceito em nossas instalações e atividades. Repudiamos qualquer forma de trabalho infantil ou análogo ao escravo, respeitamos a diversidade e a inclusão e cumprimos as leis trabalhistas, incluindo a liberdade de associação coletiva.

Desde 2022, os riscos de direitos humanos foram integrados à nossa matriz de riscos corporativos, gerida no âmbito do Programa de Gestão de Riscos (saiba mais na página 41).

Em 2023, aprofundamos a análise desses riscos, construindo nossa matriz de riscos de direitos humanos, elaborada com base nos critérios de severidade e probabilidade dos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (POs).

Com os temas prioritários em direitos humanos identificados, iremos avaliar nossas políticas, procedimentos e práticas de gestão para continuar com uma melhor integração desses temas no dia a dia do negócio.

Além disso, entendemos a importância da cadeia de suprimentos para a gestão de direitos humanos e promovemos a gestão do tema também nesse elo do negócio. Saiba mais na página 88.



Gabriela Silva e Kayo Rodrigues
Raia, São Paulo (SP)

13.286

funcionários(as)
capacitados(as) em temas
de direitos humanos na
Universidade RD Saúde

Canal Conversa Ética

GRI 2-16 | 2-25 | 2-26

Disponibilizamos para toda a sociedade o Conversa Ética, nosso Canal de Denúncias, que funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, e recebe denúncias sobre qualquer conduta em desacordo com a legislação nacional, nossas políticas, procedimentos e valores. O canal permite denúncias anônimas e o acompanhamento ao longo de sua tratativa.

As denúncias gerais são apuradas pelos diretores de cada área¹ e se referem a comportamento inadequado, reclamação, elogios e outros temas de menor criticidade. Já as denúncias sensíveis, consideradas mais críticas, são apuradas pela área de Ética e *Compliance* da RD Saúde e tratadas pela Comissão de Assuntos Éticos, composta por sete diretores de diferentes áreas.

Exemplos de temas críticos envolvem situações de assédio moral e sexual, discriminação, corrupção, fraude, agressão física, uso de álcool ou drogas e conflitos de interesse.

A Comissão debate e delibera sobre formas de solução e tratativas de acordo com a natureza e gravidade das denúncias. Os resultados são apresentados periodicamente ao Comitê de Ética, ligado diretamente ao Comitê de Auditoria. Além disso, a área de Ética e *Compliance* também presta contas de outros temas relacionados a conduta ética dos negócios a esses comitês.

Durante o período em análise, recebemos 5.511 denúncias, sugestões ou dúvidas através do Canal de Denúncias, preservando integralmente o sigilo e evitando qualquer forma de retaliação.

Ao final deste período, foram apurados 1.788 chamados sensíveis pela área de Ética e *Compliance* e submetidos à Comissão de Assuntos Éticos para análise e tratativas. Além disso, 3.704 chamados gerais foram investigados pela liderança. Destes, 61% foram considerados procedentes, resultando em medidas como demissão e advertência verbal ou escrita. Por outro lado, 24% das denúncias foram consideradas improcedentes e 15% não conclusivas após avaliação detalhada.



<https://canalconfidencial.com.br/conversaetica/>
0800 778 9009
contato@conversaetica.com.br

» Auditoria do Programa de Ética e Compliance

Mais uma boa prática de governança implementada pelo Comitê de Auditoria: em 2023 passamos a realizar auditorias regulares do Programa de Ética e *Compliance*.

¹ Caso o diretor da área tenha envolvimento com a denúncia, a questão é tratada diretamente pelo vice-presidente.

Privacidade e segurança da informação

Nosso **Programa de Proteção e Privacidade de Dados** atende à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), proporcionando segurança, confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados para todos os titulares que compartilham dados pessoais conosco.

Mantemos um programa de total adequação, que compreende não só medidas técnicas e organizacionais permanentes, capazes de garantir a segurança dos dados, mas também uma governança interna robusta, além do treinamento constante das nossas equipes e profissionais com o objetivo de prestar contas sobre o cumprimento das diretrizes, princípios e obrigações legais, de forma transparente.

Governança de proteção e privacidade de dados

Nosso programa de conformidade trabalha, desde o seu início, com base em diversos pilares:

- Estruturação de um escritório de Privacidade e Governança de Segurança da Informação, com profissionais qualificados, que tem o objetivo de fomentar de forma permanente a cultura de proteção de dados;

- Designação do Encarregado pelo Tratamento dos Dados Pessoais (DPO) interno à empresa;
- Atualização constante das políticas internas e externas, incluindo a Política de Privacidade, para contemplar regras compatíveis com a LGPD, as orientações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e outros reguladores;
- Manutenção permanente do Portal da Privacidade, para que os nossos clientes, funcionários, parceiros e prestadores de serviços não só se informem, mas também exerçam os direitos assegurados pela LGPD;
- Ciclos constantes de revisão contratual com fornecedores e outros parceiros para assegurar os direitos dos nossos clientes, em sintonia com as determinações regulatórias mais recentes;
- Implementação e melhoria perene das medidas de segurança técnicas e organizacionais necessárias para garantir a proteção de dados;
- Realização de treinamentos regulares com nossas equipes, com o objetivo de disseminar o conhecimento sobre a LGPD e fortalecer a criação da nossa cultura de proteção de dados;



Lorena Stagetti Ferreira
Campus RD Saúde

- Comitê de Privacidade e Comitê de Segurança da Informação, que contam com a participação de altas lideranças (vice-presidências e diretorias);
- Reportes de evolução dos controles de Proteção de Dados e Segurança da Informação apresentados ao Conselho de Administração, incluindo temas relacionados à interação da RD Saúde com as suas subsidiárias;
- Auditorias periódicas e independentes para avaliação da maturidade e efetividade de nossa gestão;
- Processo estruturado de avaliação e mitigação de potenciais ameaças externas.

Políticas institucionais

Contamos com políticas internas, disponíveis e de fácil acesso para todos os(as) funcionários(as) em nosso repositório interno de políticas, que definem as diretrizes para a coleta, uso, guarda e descarte de dados pessoais e sensíveis, tais como: 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 Privacidade e Segurança e Política de Comunicação de Incidentes de Segurança.

Além disso, temos políticas externas (públicas), que podem ser acessadas por toda a sociedade em nossos canais digitais (aplicativos e *websites*), tais como: **Política de Privacidade de Dados** e **Política Corporativa de Segurança da Informação**.

Segurança da informação

GRI 418-1 | SASB HC-DR-230a.1

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

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

Em caso de incidentes que acarretem o vazamento de dados, contamos com uma Política de Gestão de Incidentes de Segurança e uma Política de Comunicação de Incidentes de Segurança à ANPD e aos titulares.

Assim como nos anos anteriores, em 2023 não foi registrado nenhum incidente de cibersegurança, seja a respeito de vazamento de dados ou de interrupção das operações.



Carla Rayane Silva Alexandre dos Santos
Drogasil, São Paulo (SP)



Certificação ISO/IEC 27001:2022

Para aumentar a resiliência e a mitigação de riscos, temos buscado novas tecnologias e controles de segurança da informação.

Em 2023, a RD Saúde recebeu a certificação na norma ISO/IEC 27001:2022 para os canais digitais (*websites* das bandeiras Raia & Drogasil) e os canais do benefício Univers, norma internacional que visa proteger a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados, assegurando que medidas rigorosas estejam em vigor para lidar com ameaças à segurança cibernética.

A certificação propicia um aumento da confiança dos clientes, fornecedores e demais *stakeholders*, demonstrando que o ambiente digital da RD Saúde é seguro e está protegido.

Programa de conscientização

A manutenção da Proteção e Privacidade de Dados e Segurança da Informação depende da conscientização e do engajamento contínuo de nosso time.

Para isso, nosso programa de conscientização promove treinamentos e ações voltados a elevar o nível de conhecimento dos(as) funcionários(as) sobre o tema, visitas de conscientização às nossas farmácias e aos CDs, conversas e *workshops*.

Também realizamos campanhas de simulação de engenharia social, como o *phishing*, para treinar nossos times a identificarem comunicações fraudulentas que possam induzir à violação da confidencialidade.

Em 2023, mais de 35 mil profissionais da RD Saúde foram treinados nos temas Proteção e Privacidade de Dados (LGPD) e Segurança da Informação.

Direitos do titular de dados

Adotamos boas práticas de gestão dos dados pessoais para garantir os direitos dos titulares dos dados e mitigar riscos de violação:

Retenção de dados pessoais: nossas práticas atuais envolvem o armazenamento apenas de dados pessoais e/ou dados pessoais sensíveis para o exercício regular de nossos direitos ou para o cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, seguindo o que dispõe o art. 27 do Código de Defesa do Consumidor (CDC), a contar da data da compra.

Anonimização: os dados coletados de clientes são anonimizados e trabalhados de maneira agrupada.

Portal de Privacidade de Dados: para garantir que todos exerçam seus direitos sobre os dados pessoais de maneira fácil, criamos o **Portal de Privacidade**, em que clientes, funcionários(as), ex-funcionários(as) e prestadores(as) de serviços podem gerenciar suas informações.

Canal de contato: em atendimento ao art. 41, §1º, da LGPD, dispomos de um canal direto com o nosso Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais para esclarecimento de dúvidas, solicitações, denúncias e reclamações de clientes, através do e-mail dpo@rd.com.br.

Atendemos ainda a uma série de obrigações em relação ao titular de dados:

- Informar quais dados pessoais a Companhia detém e como são tratados;
- Corrigir dados incompletos, inexatos ou desatualizados;
- Anonimizar, bloquear ou eliminar dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a LGPD;
- Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, em conformidade com a legislação;
- Eliminação dos dados pessoais tratados;
- Informação das entidades públicas e privadas com as quais realizamos o uso compartilhado de dados;
- Informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento (*opt-in*) e sobre as consequências da negativa;
- Revogação do consentimento (*opt-out*).

Em 2023, atendemos 17.575 solicitações de titulares de dados referentes aos direitos titulares, de acordo com art. 18 da LGPD, os quais não estão relacionados à exposição de dados pessoais, a incidentes de segurança ou a qualquer irregularidade praticada por nós.

No ano de 2023, recebemos um total de 30 processos administrativos e judiciais provenientes de autoridades públicas e relacionados ao tratamento de dados pessoais.

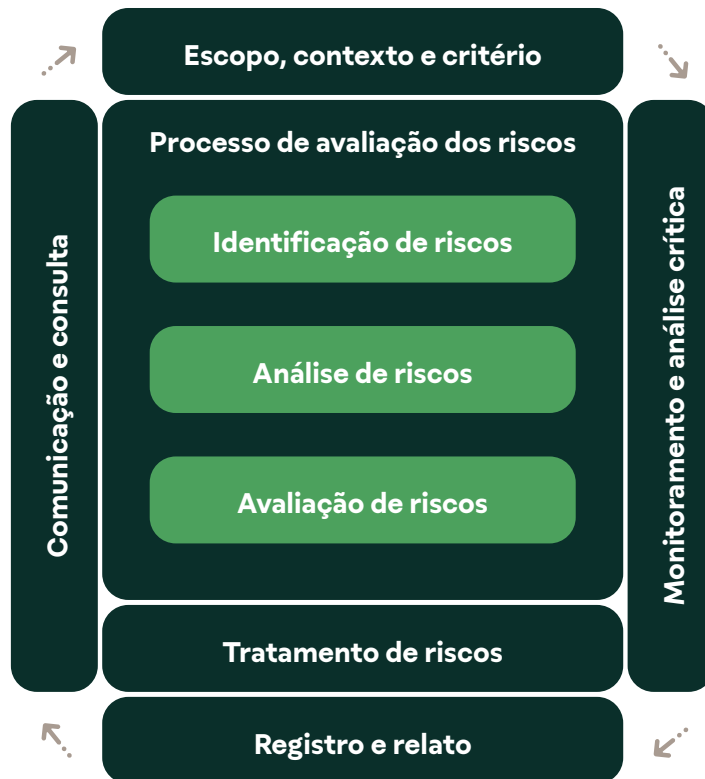
Durante o ano, encerramos 14 processos e não houve condenação ou comprovação de exposição de dados pessoais em nenhum caso.



Gestão de riscos

GRI 2-16 | 3-3 ÉTICA, CONFORMIDADE E PRIVACIDADE E SEGURANÇA

DE DADOS | TCFD Governança B | Gestão de Riscos C



Pautamos nossa gestão de risco nas melhores práticas nacionais e internacionais, como a ISO 31000, o COSO ERM e as do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e do Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA).

Além disso, o processo de gestão de riscos passa por auditoria periódica, conduzida pela auditoria interna, em conjunto com consultoria externa especializada.

Internamente, nossa atuação é orientada pela Política de Gestão de Riscos, que estabelece diretrizes e responsabilidades de cada funcionário(a), além de descrever a metodologia aplicada para os processos de identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação das situações.

Com base nessas diretrizes, estabelecemos etapas para garantir o monitoramento e o controle contínuo dos riscos.

Os principais riscos da Companhia, com criticidade alta e muito alta, são reportados ao Comitê de Riscos (reportes executivos), ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração (reportes independentes).

Responsabilidades

TCFD Estratégia B

Temos uma estrutura de gestão de riscos baseada no modelo das três linhas, que prevê responsabilidades disseminadas e compartilhadas em toda a Companhia para garantir a identificação, avaliação e monitoramento contínuo de riscos que possam impactar o negócio e preservar nossa criação de valor e perenidade.

1ª linha – áreas de negócio: responsáveis por gerenciar os seus riscos, conduzir ações para mitigação e ter propriedade sobre eles.

2ª linha – Gestão de Riscos e Controles Internos: apoia as áreas oferecendo *expertise* complementar para promover a melhoria contínua das práticas de gestão de riscos nos níveis de processos e sistemas, fornecendo análises e reportando as adequações necessárias.

3ª linha – Auditoria Interna: promove a avaliação objetiva e independente da gestão de riscos, identificando os controles necessários a serem implementados.

Gestão de riscos corporativos

TCFD Estratégia B



Risco socioambiental e climático

GRI 201-2 | TCFD Governança A | Governança B | Estratégia A | Estratégia B | Métricas e Metas A

Nos últimos anos, avançamos na pauta ESG e em sua integração à rotina de análise de cenários, tendências e fatores que podem nos impactar, positiva ou negativamente.

Os riscos associados às mudanças climáticas estão inseridos na Matriz de Riscos Corporativos da Companhia e são continuamente monitorados e avaliados pelo Comitê de Sustentabilidade e pelo Comitê de Riscos.

Em 2023, concluímos um estudo abrangente sobre os riscos das mudanças climáticas em todas as nossas operações que identificou os principais riscos físicos e de transição, além das oportunidades inerentes ao negócio.

A identificação e avaliação das situações foram mapeadas em conjunto com as diferentes áreas, e cada risco foi avaliado quanto ao seu impacto e probabilidade. Na sequência, foi classificado de acordo com a régua de impacto da Companhia.

A análise de riscos e oportunidades climáticas desempenhou um papel fundamental na formulação da nossa visão de longo prazo, influenciando diretamente a definição dos compromissos de sustentabilidade (saiba mais na página 53), os quais não apenas impactam, mas também orientam a estratégia das nossas operações.

Por isso, estamos implementando uma estratégia de adaptação e mitigação que está sendo desenvolvida visando fortalecer a resiliência do negócio. Algumas das medidas adotadas incluem:

- Instalação de comportas em farmácias localizadas em regiões sujeitas a alagamentos;
- Realização de piloto com geradores portáteis alocados em farmácias com maior incidência de quedas de energia na região;
- Para os projetos de expansão, avaliamos individualmente cada nova farmácia para definir elevação do nível da construção, instalação de comportas, mezanino e a posição da porta.

Também mantemos ações de mitigação como:

- Soluções de eficiência energética;
- Ampliação do volume de entregas *last mile* com modais menos poluentes;
- Adoção de metas de redução de emissões.

Além das ações proativas, monitoramos continuamente os riscos da RD Saúde por meio de encontros periódicos e específicos, conduzidos pela Gerência de Gestão de Riscos, juntamente com avaliações independentes para garantir a eficácia e a relevância das nossas estratégias no enfrentamento dos desafios climáticos.

» 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 na página 146.

Índice de Sustentabilidade das Farmácias (ISF)

O Índice de Sustentabilidade das Farmácias (ISF) nasceu em 2022 com o principal objetivo de fortalecer a cultura de sustentabilidade nas farmácias e impulsionar os nossos indicadores sociais e ambientais.

Em 2023, o ISF ganhou mais robustez. Por meio de ações de engajamento e comunicação, conseguimos aproximar o dia a dia das farmácias da nossa estratégia de sustentabilidade e demonstrar aos(as) funcionários(as) e clientes que cada cuidado e cada comportamento importa.

O ISF acompanha indicadores dos principais temas para as farmácias, dentro dos três pilares da nossa estratégia, conforme apresentado ao lado.

Indicadores acompanhados

1

Planeta + Saudável

Descarte Consciente

Acompanha a quantidade de resíduos de medicamentos fora de uso que a farmácia recebe

2

Cupom Verde

Mede a quantidade de cupons digitais vs. cupons impressos emitidos pelas farmácias

3

Redução do uso de sacolas plásticas

Mostra o total de atendimentos que a farmácia realizou sem que o cliente utilizasse sacolas plásticas

4

Negócio + Saudável

Trilha de carreira

Demonstra o engajamento das equipes das farmácias com os cursos de desenvolvimento de carreira, sustentabilidade e diversidade, disponíveis na Universidade RD Saúde

5

Pessoas + Saudáveis

Sorria

Acompanha as vendas de livros da coleção Sorria nas farmácias

» Prêmio Impacta ISF

Para reconhecer as farmácias com melhor desempenho no ISF e ampliar o engajamento dos times, realizamos o prêmio Impacta ISF.

As farmácias com o melhor resultado no ISF em cada região do Brasil receberam R\$ 3.000,00 para serem doados em bens e/ou serviços a uma Organização da Sociedade Civil (OSC) de seu território.

Assim, geramos um ciclo de impacto positivo em que um melhor desempenho nos programas socioambientais gera impacto social no entorno e maior senso de orgulho e pertencimento em nossa gente.



Mariana Castro
Assistente Administrativa

Sociedade mais saudável

- »» Materialidade
- »» Estratégia 2025
- »» Compromisso com a sustentabilidade
- »» Pactos e compromissos

Materialidade

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2 | 3-3

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

- **Organizações especialistas do mercado de capitais** – S&P Global's Sustainability Yearbook, MSCI ESG Ratings, SASB Drug Retailer Standard e Global Reporting Initiative (GRI);
- **Ferramentas internas de monitoramento e transparência sobre riscos e externalidades** – mapa de externalidades (página 148) e **Formulário de Referência**;
- **Consulta aos stakeholders** – pesquisa de opinião sobre a prioridade e relevância de cada tema de impacto identificado nas etapas anteriores com a nossa gente, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, transportadores, sindicatos, organizações da sociedade civil, imprensa e conselheiros(as);

- **Entrevistas em profundidade** – avaliação detalhada dos impactos sob o ponto de vista de especialistas em varejo, saúde e sustentabilidade;
- **Workshop com Embaixadores** – encontro dinâmico para debate e priorização de impactos com os profissionais que atuam como Embaixadores de Sustentabilidade em diferentes localidades das operações.

A consolidação dos insumos, opiniões e informações levantadas em todos esses processos gerou uma priorização de temas e impactos baseada em sua escala, escopo, probabilidade e caráter de remediação, originando temas materiais conectados aos três pilares de nossa estratégia de sustentabilidade 2030:

Temas materiais para a RD Saúde ¹	
Saúde integral e segurança dos(as) funcionários(as)	Produtos e serviços
Clientes saudáveis	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados
Desenvolvimento local	Gestão de resíduos e logística reversa
Promoção da diversidade e inclusão	Ações pelo clima
Gestão de pessoas	Consumo de recursos

¹ Não houve mudança nos temas em comparação com o período anterior, pois o último estudo foi realizado em 2022 e o próximo será em 2024.

Nossa **Política de Engajamento de Stakeholders** estabelece que a revisão periódica da materialidade deve envolver e consultar os principais *stakeholders*, garantindo que nosso processo esteja sempre alinhado às boas práticas.

Além disso, nos comprometemos com a criação e o fortalecimento de vínculos de confiança inclusivos, éticos e mutuamente benéficos com os nossos públicos. Garantimos, também, a prestação de contas e os meios necessários para recebimento e tratamento de *feedbacks*.

PESSOAS + SAUDÁVEIS

NEGÓCIOS + SAUDÁVEIS

PLANETA + SAUDÁVEL

Tema material	Escopo (impactos) GRI 3-3	Esfera de impacto	Divulgações relacionadas	ODS
Saúde integral e segurança dos(as) 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 acidentes de trajeto), além de 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	Impacto positivo por meio da ampliação da acessibilidade aos serviços de saúde e no reforço do papel da farmácia na atenção primária e na difusão 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	Geração de empregos diretos e indiretos onde atuamos, tanto nas farmácias quanto na logística, impactando positivamente não somente nosso time como a economia local, incluindo o pagamento de impostos e tributos. Integrar a equipe RD Saúde também representa para muitos o ingresso no mercado de trabalho e uma oportunidade de desenvolvimento profissional. Além disso, nosso propósito – “Juntos por uma sociedade mais saudável” – orienta as iniciativas de investimento social para saúde integral nas comunidades.	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 grupos minorizados tenham oportunidades de emprego, renda, 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)	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), fundamental para a qualidade dos serviços prestados, 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.	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 RD Saúde 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 RD Saúde e seus <i>stakeholders</i> , incluindo o combate às violações trabalhistas e de direitos humanos na cadeia de fornecedores e a conformidade com leis e regulamentos. O tema considera, ainda, as medidas da RD Saúde para prevenir impactos negativos relacionados ao uso indevido de dados pessoais de clientes, fornecedores e funcionários(as), aos ataques cibernéticos e às falhas nos sistemas.	Funcionários(as), terceiros(as), clientes, fornecedores, governo, sociedade	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 de logística reversa e economia circular para reduzir a geração de todos os resíduos na cadeia da RD Saúde, incluindo a distribuição de sacolas plásticas pelas farmácias e o descarte de embalagens e medicamentos pelos clientes.	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 para monitorar e reduzir nossas 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 – de 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, funcionários(as), sociedade	GRI 302: Energia GRI 303: Água e efluentes SASB HC-DR-130a.1	ODS 12 (12.2)

Estratégia 2025

GRI 203-2 | 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Nos últimos quatro anos, trabalhamos nossa estratégia de negócio com foco em resgatar o papel da farmácia para além do varejo, entregando saúde para a população ao ressignificar seu potencial e ampliar a oferta de cuidado integral com a saúde.

Por meio dessa jornada, pretendemos construir um novo modelo assistencial de atenção primária apoiada em dois pilares: **Nova Farmácia** e **Plataforma de Saúde**.

Juntos por uma sociedade mais saudável

Pessoas + saudáveis
Funcionários(as),
Clientes e
Comunidade

Negócios + saudáveis
Diversidade,
Educação e Valor
Compartilhado

Planeta + saudável
Emissões,
Energia e
Resíduos

Jornadas de saúde integral e bem-estar dos clientes, focada no aumento do *customer lifetime value*



Varejo farmacêutico



I Nova Farmácia
(Omnichannel + Marketplace + Health Hub)



II Plataforma de Saúde



Saúde Integral

Promoção da Saúde
promover, educar e manter um estilo de vida saudável

Prevenção
monitorar e tratar condições crônicas

Proteção
proteger a saúde por meio da vacinação e imunização

Primeira Atenção
diagnosticar e tratar condições agudas de baixa complexidade

Enablers estruturais



Canais



Logística



Marcas



Tecnologia & Dados



Cultura & ESG



Inovação & Ventures



Governança

Nova Farmácia

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS | SASB HC-DR-260b.1

A Nova Farmácia é um dos pilares da nossa estratégia 2025, pelo qual evoluímos para transformar as farmácias em polos de saúde integral, ampliando nossa presença na jornada de saúde dos clientes.

Para isso, ao longo dos últimos anos passamos a oferecer aos clientes o atendimento *omnichannel*, com a conveniência de uma farmácia moderna, digital e conectada com o futuro, ao mesmo tempo que resgatamos os benefícios da farmácia tradicional, marcada pelo contato humano e pelo cuidado entre farmacêutico(a) e clientes.

A presença do(a) farmacêutico(a) *coach*, profissional especializado capaz de propiciar aos nossos clientes cuidado e agilidade nos atendimentos, somada aos serviços oferecidos nas farmácias, nos posiciona como um espaço de atenção primária¹.

¹ A Atenção Primária à Saúde (APS) é o primeiro nível de atenção em saúde e se caracteriza por um conjunto de ações no âmbito individual e coletivo, que abrange a promoção e a proteção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação, a redução de danos e a manutenção da saúde com o objetivo de desenvolver uma atenção integral que impacte positivamente na situação de saúde das coletividades.

A jornada digital do cliente é essencial na expansão dos impactos da Nova Farmácia. Em 2023, atingimos R\$ 5,1 bilhões de receita bruta em canais digitais no ano, um crescimento de 57,5% sobre o ano anterior. Esses canais representaram uma penetração no varejo de 15,2%, um incremento de 4,1 p.p. no ano. Além disso, registramos no ano 475 milhões de acessos aos nossos *apps* e *sites*.

Proposta de valor da jornada do cliente

Em 2023, a participação dos canais digitais representou 15,2% das vendas. Os avanços demonstram nosso foco na proposta de valor do *seller* e na experiência digital do cliente.

Cliente no Centro

O cliente está no centro de toda a nossa estratégia, focada em aumentar sua fidelidade e engajamento, com base na experiência, na excelência operacional e na construção de vínculos.



Como parte da estratégia de atendimento *omnichannel*, a Nova Farmácia passa a atuar como um minipolo de distribuição. Assim, as entregas são realizadas no menor tempo possível, percorrendo distâncias mais curtas e com benefícios ao meio ambiente devido à redução de emissões de carbono nas entregas.



Saiba mais sobre as iniciativas de redução das emissões na **página 96**.

No último ano, a modalidade de assinaturas ganhou mais força e, com isso, conseguimos garantir maior eficiência para os clientes, que, por sua vez, se tornam mais fiéis e engajados com a RD Saúde e com o seu tratamento.

Para levar saúde a um número ainda maior de pessoas e preservar a comodidade na interação com o cliente, aprimoramos o **marketplace de produtos de saúde**. A iniciativa conecta produtos de saúde, higiene, bem-estar e beleza vendidos por parceiros, chamados de *sellers*, aos canais digitais da Raia e Drogasil. Em 2023, expandimos o *marketplace* e totalizamos 156 mil itens ativos e 633 *sellers* cadastrados.



Rafaela dos Santos Rosa Pereira
Drogasil, Taboão da Serra (SP)

Temos 1,9 mil farmácias ofertando o portfólio de serviços nas salas Espaço Sua Saúde, além de 304 farmácias com salas de vacina.

Espaço Sua Saúde

Nosso **Espaço Sua Saúde** resgata os serviços farmacêuticos com contato humano e especializado, facilitando o acesso à saúde nas localidades onde a RD Saúde está presente.

Assim, o Espaço Sua Saúde é uma abordagem inovadora e integrada ao setor de saúde e bem-estar e se destaca por entregar valor por meio de produtos e serviços de saúde de alta qualidade, com um atendimento confiável e personalizado.

Os espaços são integrados dentro das farmácias, concebidos para oferecer uma experiência de saúde e bem-estar mais completa aos clientes. Para isso, contam com a presença do(a) farmacêutico(a) especializado(a), nossos *coaches* de saúde, que passam por uma jornada completa de formação em temas como: conhecimento técnico, visão sistêmica, inteligência socioemocional e escuta ativa, entre outros.



Charles Sousa
Raia, São Paulo (SP)

O Espaço Sua Saúde é vital para o crescimento do negócio e para o alcance de nosso propósito de levar saúde e bem-estar para toda a sociedade.

Além disso, ele contribui com a nossa ambição de sustentabilidade, reforçando a marca RD Saúde como um agente ativo na transformação da saúde da sociedade brasileira.

O Espaço Sua Saúde também promove o engajamento e a frequência dos clientes: aqueles que utilizam os serviços do Espaço tendem a ter um *ticket* médio maior das compras e visitar a farmácia com mais frequência.

Plataforma de Saúde

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

A construção da Plataforma de Saúde dá continuidade ao horizonte de transformação da Nova Farmácia. Assim, ampliamos nossa atuação em atenção primária à saúde com maior oferta de serviços, o que reforça o vínculo com os clientes e a presença ao longo de diferentes momentos da sua jornada de cuidado.

Desde a sua criação, em 2020, vemos ano a ano uma evolução significativa da Plataforma, tornando-se um polo integral de cuidado que consolida informações de qualidade, soluções para mudança de hábitos e serviços especializados, dentre consultas, orientações e apoio a tratamentos e jornadas.

Atualmente, a estratégia se materializa, principalmente, por meio da **Vitat**, uma plataforma que conecta produtos, serviços e soluções em jornadas de engajamento em saúde.

Em 2023, 58,6 milhões de usuários foram impactados pelos seus conteúdos e 266 mil pessoas pelos programas de saúde. Estamos atentos e alinhados às tendências globais em saúde, como o aumento da digitalização e a demanda por serviços mais ágeis e integrados. Nos próximos anos, iremos avançar na conexão dos serviços das empresas investidas à Plataforma de Saúde, conforme descrito ao lado:



Compromisso com a sustentabilidade

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 203-2 | TCFD Governança A

Em 2021, lançamos a nossa Estratégia de Sustentabilidade 2030, que consiste em um conjunto de compromissos a serem alcançados até 2030. Desde então, implantamos essa estratégia e acompanhamos o seu progresso. Houve um avanço significativo que se reflete no reconhecimento da RD Saúde pelos principais avaliadores ESG do mercado e na melhoria contínua da nossa avaliação nos índices e *ratings* ESG (saiba mais na página 56).

Diante do avanço da ciência em relação a muitos dos temas ESG, dos esforços realizados pela RD Saúde para execução desta estratégia e dos aprendizados obtidos desde 2021, revisamos nossos compromissos e os apresentamos neste Relatório Anual e de Sustentabilidade (saiba mais nas páginas 58, 79 e 92).

O processo de reavaliação dos compromissos de sustentabilidade iniciou-se em 2023 e foi concluído em 2024, tendo contado com a *expertise* do Comitê de Sustentabilidade, conselheiros, diretoria, consultoria técnica

e assessoria jurídica externas. A revisão foi realizada com o objetivo de aprimorar as metas e os parâmetros utilizados para que estes sejam mais atuais, claros e assertivos. Buscamos também garantir que os compromissos sejam capazes de trazer real impacto positivo para as pessoas, os negócios e o planeta.

Para isso, alguns compromissos tiveram suas bases científicas atualizadas e foram excluídos aqueles já alcançados¹. Reconhecendo o dinamismo da agenda ESG, continuaremos a adotar métricas e indicadores para acompanhar nossos compromissos e, caso necessário, os revisitaremos.

¹(i) Oferecer para 100% dos(as) funcionários(as) mapeados com doenças crônicas a oportunidade de participar de programas de saúde; (ii) Oferecer orientação nutricional para 100% dos(as) funcionários(as); e (iii) 100% de cobertura do descarte consciente.

Ao longo dos próximos capítulos deste Relatório, você poderá conhecer em detalhes:

- os compromissos que compõem cada um dos pilares da estratégia de sustentabilidade;
- as principais iniciativas e resultados de 2023;
- as externalidades, impactos e temas materiais ESG (saiba mais na página 147).

Compromissos 2030



Pactos e compromissos

GRI 2-28

A participação em pactos e compromissos públicos reflete nosso empenho em ampliar o impacto positivo na sociedade por meio da nossa Ambição 2030. Conheça as iniciativas apoiadas a seguir:

- Mobiliza empresas globalmente a adotarem práticas sustentáveis, em apoio a objetivos relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. 
- Fomenta o diálogo e fortalece políticas de diversidade etária, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo para todas as gerações. 
- Promove a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres globalmente. 
- Mobiliza o setor empresarial para combater a violência contra mulheres. 

Combate a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras.



Promove a igualdade racial e combate a discriminação em todas as suas formas.



Estimula empresas a ampliarem suas licenças parentais.



Promove a inclusão e os direitos de pessoas LGBTI+ no ambiente corporativo.



Impulsiona avanços nas políticas e práticas empresariais para equidade de gênero e ampliação da participação das mulheres na economia.



Reúne e mobiliza empresas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



Apoia empresas interessadas na inclusão de pessoas refugiadas no mercado de trabalho.



Reúne os principais investidores do país buscando fortalecer a filantropia e o investimento social no Brasil.



Promove conexões para aumentar o fluxo de capital humano, intelectual e financeiro para impacto na América Latina e no Caribe.



Saiba mais sobre todos os nossos pactos, compromissos voluntários e reconhecimentos [clikando aqui](#).

O compromisso com a sustentabilidade e a solidez de nossas políticas, práticas e resultados é continuamente avaliado pelo mercado de capitais, o que inclui instituições, agentes econômicos e instrumentos legais¹.

Em 2023, avançamos para a nota A no MSCI, índice que inclui empresas com elevado padrão ESG, aumentando a pontuação em todos os pilares do índice, com destaque para melhor desempenho em governança corporativa e segurança de dados.

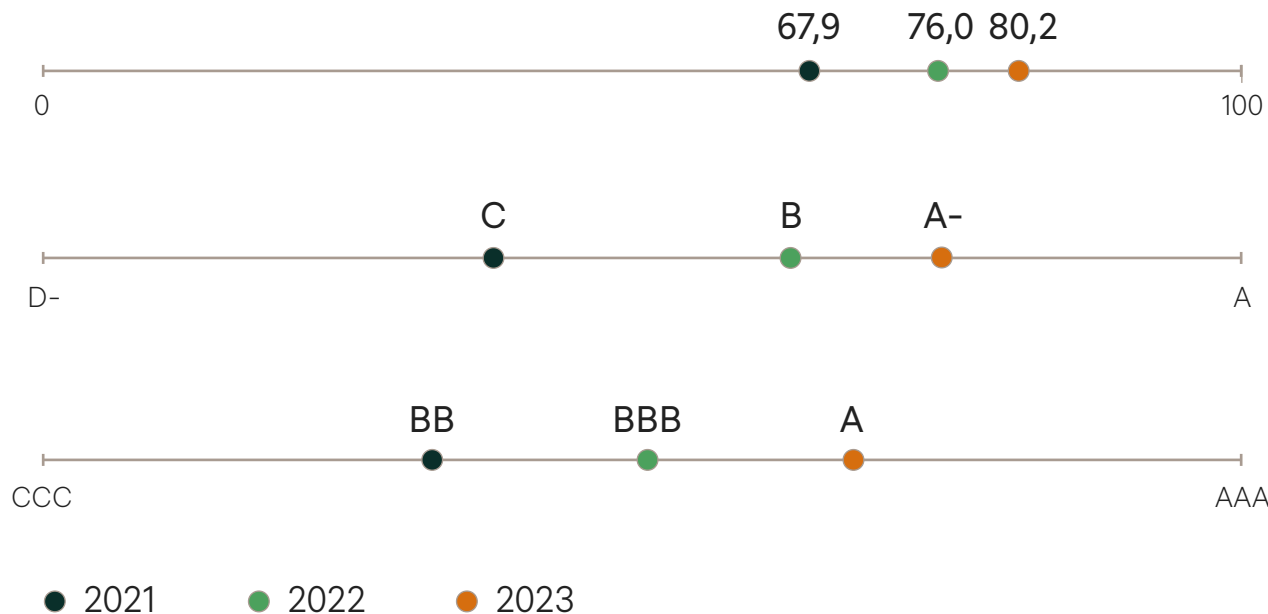
Somos reconhecidos pelos principais avaliadores ESG do mercado e temos avançado em posições de índices e *ratings* ao longo do tempo.

Avaliação em índices e *ratings*

ISE B3



MSCI



Henrique dos Anjos,
João Pedro Paiva, Iany Kerlly
Martins e Michelle Verzemiazzi
Campus RD Saúde

¹ Conceito definido pelo Ministério da Fazenda do Brasil.



Terezinha Ferreira
Analista de Governança

Pessoas + saudáveis

- »» Compromissos 2030
- »» Saúde da nossa gente
- »» Cuidado com nossos clientes
- »» Produtos seguros e de qualidade
- »» Investimento social privado
- »» Farol Saúde Integrativa

Compromissos 2030



Promover hábitos saudáveis e o acesso à saúde	
Metas	Status 2023
1. Melhorar os parâmetros de saúde dos(as) funcionários(as)	Estamos desenvolvendo uma metodologia para acompanhar os parâmetros de saúde de nossas pessoas.
2. Ter um índice de favorabilidade para o ambiente de trabalho saudável de, pelo menos, 80% considerando os pilares da OMS ¹	73,44% das nossas pessoas avaliam o ambiente de trabalho como saudável (resultado obtido pela pesquisa GPTW).
3. Melhorar os parâmetros de saúde dos clientes conectados à plataforma de saúde	Mais de 265 mil pessoas engajadas em algum programa de promoção para hábitos saudáveis em nossa plataforma de saúde.
4. Chegar a 3 milhões de clientes vinculados aos nossos serviços de saúde ² em 2030, incluindo cuidados de atenção primária	Em 2023, atingimos mais de 444 mil clientes vinculados aos nossos serviços de saúde, incluindo cuidados de atenção primária.
5. Ter 16% da base de clientes comprando regularmente produtos que promovem vida saudável ou com atributos de sustentabilidade	Temos 8,2% da base de clientes comprando regularmente produtos que promovem vida saudável ou com atributos de sustentabilidade.
6. Alcançar 100% de produtos cosméticos e alimentícios de Marcas Próprias livres de componentes considerados controversos	Estamos avançando na lista de componentes controversos para a RD Saúde e ampliando os nossos estudos sobre o tema, a fim de termos uma lista mais completa. Em 2024, divulgaremos a nova lista e uma política corporativa para direcionar a governança do assunto na RD Saúde.
7. Atingir 3 milhões de pessoas em situação de vulnerabilidade social nas ações de saúde integral	Estamos desenvolvendo um sistema de monitoramento de indicadores do investimento social privado. A partir de 2024, passaremos a realizar um acompanhamento dos dados dos projetos que apoiamos, mensurando o impacto do apoio da RD Saúde nas organizações sociais beneficiadas.
8. Investir (ao menos) 1% do lucro líquido em projetos de saúde integral todos os anos até 2030	Em 2023 investimos 1% do lucro líquido em projetos de saúde integral.

¹ Ambiente físico de trabalho, ambiente psicossocial de trabalho, recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho e envolvimento da Companhia na comunidade.
² Clientes que realizaram pelo menos dois serviços em 12 meses.

Saúde da nossa gente

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

Estamos percorrendo um caminho significativo de evolução em nossa cultura organizacional e reconhecemos que contribuir para uma sociedade mais saudável passa pela saúde das nossas pessoas, clientes e comunidades.

Nossa cultura funciona como uma bússola que orienta não só a estratégia, mas as atitudes diárias, em que o cuidado é compreendido de maneira integral, abrangendo as cinco dimensões da saúde: **física, mental, espiritual, social e ambiental**.

Valorizamos o olhar para o futuro refletido no cuidado com a nossa gente, que se materializa no ecossistema de saúde dos(as) funcionários(as) da RD Saúde, chamado de Minha Melhor Versão. Ele contempla todas as soluções e linhas de cuidados com a saúde da nossa gente, como o Programa de Mudança de Hábito, a Jornada de Saúde Mental e o Programa de Acompanhamento de Crônicos.

Além disso, disponibilizamos ferramentas práticas que podem ser usadas individualmente, pois reconhecemos que as necessidades e aspirações de saúde podem variar de pessoa para pessoa.

Programas disponíveis



MUDANÇA DE HÁBITO

Programa que incentiva a adoção de hábitos saudáveis, como a prática de atividades físicas, melhores escolhas na alimentação, cuidados com a higiene do sono e cuidados com a mente a partir de conteúdos e soluções para a saúde integral.



JORNADA DA PARENTALIDADE

Oferecemos suporte e orientação aos(as) funcionários(as) e dependentes nos pilares:

- **Planejamento Familiar** (abordando temas como método contraceptivo e orientação sexual, fertilidade e adoção);
- **Acompanhamento de Gestantes** (orientação de pais, companheiros(as) e rede de apoio; licença-maternidade e licença-paternidade estendida para pais e adotantes, kit bebê e isenção de coparticipação em exames e consultas durante a gestação);
- **Trilha de conteúdos de aprendizagem e Acompanhamento da Primeira Infância** (orientação de cuidados com as crianças desde o nascimento até os 10 anos, além do Grupo de Apoio ao Transtorno do Espectro Autista).

Em 2023, totalizamos 1.306 funcionários(as) acompanhados(as) pela jornada da parentalidade.



JORNADA DE SAÚDE MENTAL

O programa disponibiliza atendimento psicológico gratuito (24 horas por dia e sete dias por semana) para todos(as) os(as) funcionários(as) e dependentes, e conta com uma plataforma com conteúdos sobre inteligência emocional e autoconhecimento. Em 2023, a equipe passou a contar com psiquiatra e realizamos um diagnóstico de saúde mental corporativa, buscando alinhar o tema à nossa cultura. No último ano, 18,42% das nossas pessoas foram atendidas pela jornada, representando 33.195 sessões de terapia desde o início do programa.



CÉLULA DE SAÚDE

Acolhimento e acompanhamento de doenças respiratórias, virais e endêmicas, garantindo assistência e acesso à saúde e realização de testes gratuitos, seguindo protocolos internos e de acordo com as diretrizes do Ministério da Saúde. Em 2023, seguimos atuando no enfrentamento da covid-19 e mobilizamos ações para dar suporte às nossas pessoas diante do cenário de dengue.



PROGRAMA DE CRÔNICOS

Temos uma equipe especializada e preparada para oferecer atenção e suporte no controle de fatores de risco, estimulando adesão e continuidade ao tratamento, adoção de hábitos mais saudáveis e cultura de autocuidado. Em 2023, 47% dos profissionais mapeados com doenças crônicas foram acompanhados pelo programa e contaram com um *minicheck-up* em nossas farmácias.

Saúde mental

GRI 403-10

A promoção da saúde mental se conecta com o nosso valor “cuidamos de gente”, que é diariamente disseminado entre os profissionais por meio da cultura de desenvolver times saudáveis ao garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável no longo prazo.

Em 2023, realizamos um **Diagnóstico de Saúde Mental Corporativa** com o objetivo de identificar a percepção de nossas pessoas sobre o tema, bem como oportunidades de evolução em nossa jornada.

Realizamos palestras *online* com temas como “Os primeiros socorros para a mente”, e uma programação completa durante o Setembro Amarelo, que incluiu seminários *online* com orientações sobre saúde mental. Além disso, por meio do programa *Coach* de Saúde e Bem-Estar (saiba mais na página 83), oferecemos uma jornada de autocuidado e cuidados com a equipe para gerentes e farmacêuticos, incluindo conteúdos sobre inteligência emocional.

Com as ações, buscamos ficar mais próximos do nosso time, construindo confiança, reflexão e canais de diálogo, pois acreditamos que falar sobre saúde mental é a melhor forma de prevenção.

Somos gente cuidando de gente. Todos os dias.



» CRIS CUIDA

Cris é a nossa assistente virtual especializada em saúde mental, criada para apoiar o bem-estar do time RD Saúde. Ao acessar a plataforma, nossa gente encontra ferramentas e dicas de prevenção, é direcionada para uma jornada individual de saúde mental e tem disponíveis serviços de acolhimento 24 horas por dia.

Mapeamento de saúde das nossas pessoas

GRI 403-3 | 403-10

Criado para nos ajudar a conhecer melhor o cenário de saúde de nossas pessoas, o Mapeamento de Saúde, realizado duas vezes ao ano, é essencial para que possamos desenvolver ações conectadas às necessidades de nossos times.

Os dados obtidos por meio do mapeamento nos possibilitam desenvolver e acompanhar a eficácia dos programas de saúde, estabelecer metas de acompanhamento e buscar sempre melhoria, para manutenção do bem-estar de nossa gente.

Em 2023, tivemos 80% de participação das nossas pessoas neste mapeamento.

Aspectos mapeados



FATORES DE RISCO

Acompanhamos o risco de desenvolvimento de doenças cardiovasculares e metabólicas utilizando um parâmetro recomendado pela OMS: a aferição da circunferência abdominal.

Em 2023, 54,21% das nossas pessoas foram consideradas com baixo risco de síndrome metabólica e 17,73% tiveram fatores de risco reduzidos.



GESTANTES

1.120 mulheres gestantes foram incluídas na Jornada da Parentalidade.



HÁBITOS ALIMENTARES

Na preferência alimentar dos respondentes, há destaque para o consumo de ovos, leite e seus derivados e carne magra, com baixo consumo de carnes gordurosas, frituras e embutidos.

Quanto ao consumo diário de água, 47% consomem de três a seis copos de 250 ml e apenas 21% consomem mais de oito copos.



HÁBITOS SAUDÁVEIS

Na RD Saúde, 60% dos profissionais declaram praticar alguma atividade física e mais da metade adota o hábito três vezes ou mais na semana. As atividades mais praticadas por nossa população são ginástica, musculação, corrida e caminhada.

Soluções de saúde e bem-estar

GRI 403-3

Oferecemos benefícios e soluções de saúde e bem-estar a todo o nosso time e buscamos facilitar o acesso e democratizar a informação para nossas mais de 57 mil pessoas, reunindo todas as iniciativas em um único portal.

Dentre os principais benefícios e soluções oferecidos, destacamos:

- **Rede de assistências médica e odontológica:** ampla rede (modelo sob adesão) extensível aos dependentes (cônjuge e filhos);
- **Telemedicina:** serviço para todos(as), extensivo aos dependentes, garantindo atendimento de complexidade baixa nos modelos de pronto atendimento e consultas agendadas. Em 2023, foram 45.801 consultas realizadas, ou, em média, 125,5 por dia;

- **Cartão de Benefício Farmácia Univers:** oferece desconto na aquisição de medicamentos e vacinação contra o vírus da gripe (*influenza*) sem custo no período de campanha e com desconto fora desse período.

Saúde integral nos CDs

Desde 2022, mobilizamos todos os nossos CDs e promovemos ações com foco em saúde integral e prevenção de doenças por meio da mudança de hábitos.

Em 2023, o time realizou serviços de bioimpedância, *minicheck-up*, *quick massages*, vacinação e mapeamento do perfil de saúde. As ações tiveram aderência de 67% dos(as) profissionais dos CDs.



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)

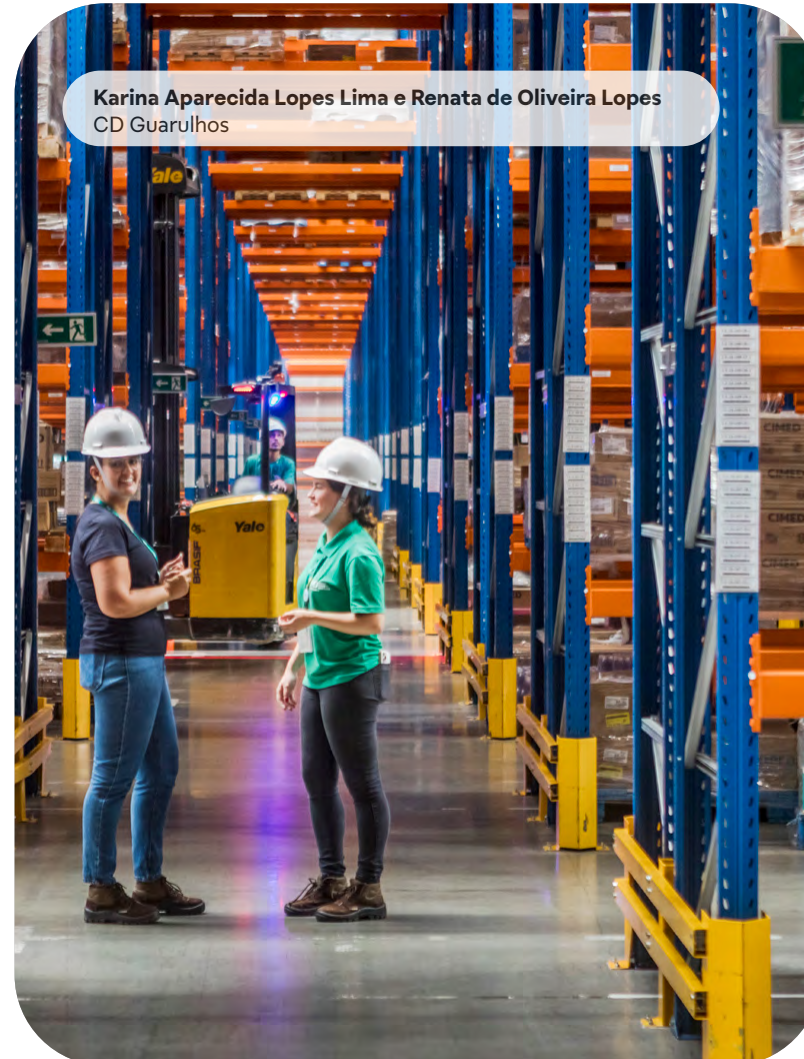
Sistema de gestão

A proteção da saúde de nossa gente em suas atividades de trabalho é nossa prioridade. Estamos sempre atentos às melhores práticas de mercado e não medimos esforços para criar ambientes saudáveis e seguros em toda a Companhia.

Utilizamos um sistema próprio para gestão da saúde e segurança, que está em conformidade com os requisitos legais, normas ISO, Normas Brasileiras Regulamentadoras (NBRs) e instruções técnicas do Corpo de Bombeiros. O sistema contempla os 9.326 profissionais dos CDs e do Campus RD (16,3% do total de nosso time), além de 761 terceiros nessas unidades.

Uma equipe própria, composta por técnicos de segurança do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, coordenação e gerência é responsável pela gestão desse sistema.

¹ Os novos CDs do Mato Grosso, Pará e Amazonas ainda não são certificados.



Karina Aparecida Lopes Lima e Renata de Oliveira Lopes
CD Guarulhos

» ISO 45001

Em 2023, realizamos melhorias e mantivemos as certificações da ISO 45001 (Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional) nos CDs¹ e Campus RD Saúde, alcançando a meta estipulada para o ano.

Como resultado, além de melhores práticas ambientais, de saúde e segurança do trabalho, tivemos uma redução no número de acidentes no ano, de 247 para 221.

Gerenciamento de riscos ocupacionais

GRI 403-3 | 403-9

O Programa de Gerenciamento de Riscos, coordenado pela área de Saúde e Segurança Ocupacional, é responsável por identificar, classificar e gerenciar os perigos e riscos ocupacionais, além de analisar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Todas as situações constam na Matriz de Riscos Corporativos (saiba mais na página 42) e são monitoradas, ainda, pelo Comitê de Riscos da RD Saúde.

Com a identificação dos principais perigos e riscos, é possível adotar políticas, programas de saúde e segurança e medidas preventivas para garantir a integridade e o bem-estar do nosso time.

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

Principais categorias de riscos acompanhados

1

Mecânicos (acidentes)

quedas, cortes e prensamento de membros

2

Ergonômicos

postura ortostática, frequência de atividades e ciclos de trabalho, entre outros

3

Físicos

exposições ao frio (câmara fria) e ao ruído

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

Em paralelo, elaboramos o formulário “Relato de Segurança”, em que nosso time, prestadores de serviços e visitantes podem relatar – anonimamente ou não – situações como incidentes, acidentes e sugestões de melhorias, apoiando a identificação de situações relacionadas à segurança do trabalho e garantindo a consulta e participação de todos.

Maria Eduarda Englerth
Campus RD Saúde



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

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

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

Cultura de segurança

GRI 403-5 | 403-10

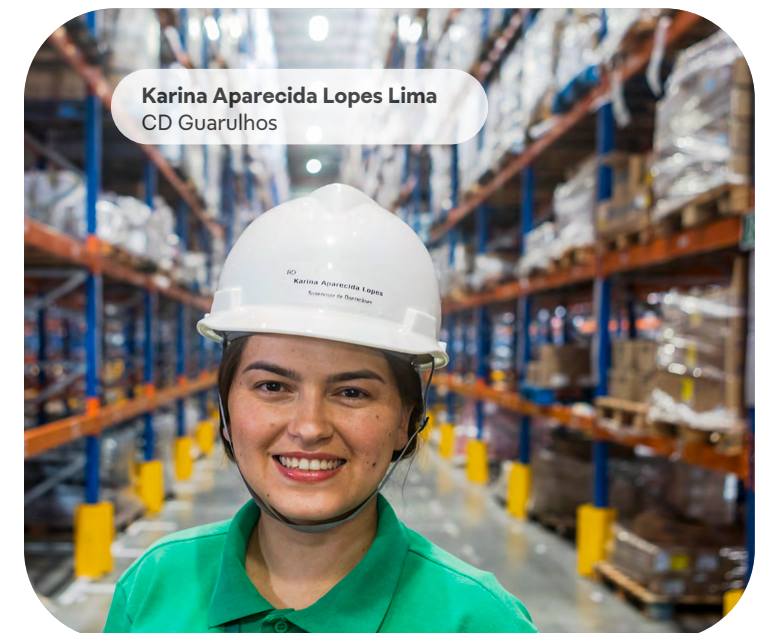
Solidificar a cultura preventiva de segurança nas operações é fundamental para atingirmos nossas metas e protegermos a vida de nossa gente e de terceiros. Por isso, investimos na disseminação dessa cultura, por meio de orientações específicas, materiais de apoio, comunicação, cursos e treinamentos.

Todos os recém-admitidos passam por treinamentos gerais sobre segurança do trabalho e, para cada atividade há, ainda, conteúdos específicos. As ações de conscientização também se estendem às empresas terceiras, que são obrigadas a respeitar e atender a itens de segurança para realizar atividades nas dependências da Companhia.

Os critérios incluem o preenchimento de uma ficha de cadastro de terceiros e a apresentação de documentos específicos, como Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), certificado de treinamento, comprovante de vínculo empregatício e função, ordem de serviço de segurança, ficha de EPIs, Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Nas farmácias e no Campus RD Saúde, realizamos, em 2023, *workshops*, treinamentos e acompanhamento das atividades com foco na prevenção e gestão de segurança do trabalho.

Já nos CDs, as ações abrangeram temas como prevenção de acidentes de trânsito, incentivo ao uso de EPIs, comportamento seguro, operação e manutenção segura de equipamentos, entre outros. Além disso, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), com atividades como o *Game SIPAT 2023*, disponível para todos com conteúdo interativo e dinâmico sobre as nossas atividades, os jogos presenciais nos CDs e Campus RD Saúde, as palestras, os diálogos de Segurança (DDS) e publicações nos canais de comunicação interna, entre outros.



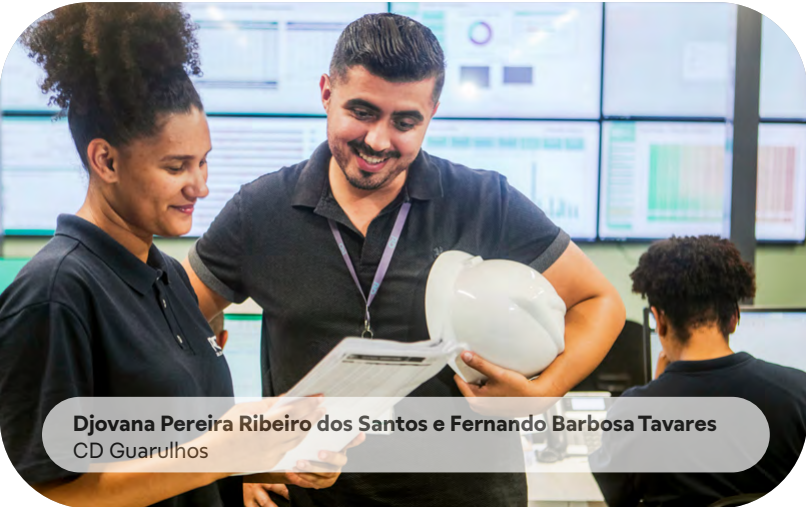
Monitoramento

GRI 403-3 | 403-9

No último ano, perseguimos a nossa meta de zero acidente e buscamos reduzir sua ocorrência em ao menos 10% em relação ao ano anterior. Para isso, desde 2022 monitoramos os fornecedores e oferecemos treinamentos sobre segurança e prevenção de acidentes, com foco no uso correto e completo de equipamentos individuais e coletivos de proteção em todas as obras da RD Saúde.

Nossos fornecedores se comprometem, em contrato, a seguir as práticas e normas de segurança, com descumprimento sujeito a multas.

Acidentes de trabalho ¹			
	2021	2022	2023
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	326	247	221
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	3,42	1,83	1,45
Número de acidentes de trabalho com consequências graves	59	15	23
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves	0,44	0,11	0,15
Número de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Índice de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Horas trabalhadas com base em horas-homem de exposição	133.026.960	134.682.240	152.042.880



Diovana Pereira Ribeiro dos Santos e Fernando Barbosa Tavares
CD Guarulhos

11.041

profissionais da RD Saúde realizaram treinamentos de Segurança do Trabalho em 2023 na Universidade RD Saúde.

¹ Para compilação dos acidentes, temos um controle interno de todos eles e um procedimento direcionando para o lançamento e armazenamento desses dados. Com relação à classificação dos perigos e riscos, utilizamos o critério de histórico e análise crítica. Ambos os índices são calculados a partir do número de casos dividido pelo total de horas trabalhadas na Companhia 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 Saúde, a referência é 1.000.000. Nenhum trabalhador foi excluído desse conteúdo.

Cuidado com nossos clientes

GRI 2-6 | 203-2 | 3-3 CLIENTES SAUDÁVEIS

Acesso à saúde e excelência no cuidado primário

A transformação de nosso modelo de negócio ao longo dos últimos anos, orientada pela Estratégia 2025, tem criado uma experiência de saúde mais holística e integrada, facilitando o acesso dos nossos clientes a uma ampla gama de serviços de saúde, por meio de um ecossistema de cuidado integral para prevenção e gestão de saúde, com potencial de melhorar significativamente o bem-estar dos clientes. Para isso, atuamos em diversas frentes:

Profissionais capacitados e cuidado humanizado

SASB HC-DR-260b.1

Treinamos todos(as) os(as) farmacêuticos(as) a fim de que estejam preparados para atender os clientes tanto na jornada técnica (por exemplo, na dispensação de medicamentos e no conhecimento das categorias de medicamentos) quanto na jornada de saúde, focada nos serviços farmacêuticos e na aplicação de vacinas. Investimos

continuamente para assegurar um ambiente farmacêutico humanizado, com profissionais que atuam como “navegadores da saúde”, compreendendo as necessidades dos clientes e os acolhendo da melhor maneira possível, além de garantir qualidade e segurança na execução dos serviços de saúde de nosso portfólio.

Nosso profissional acompanha o cliente no cuidado com a atenção primária por meio de ligações para verificar o uso correto dos medicamentos, além de esclarecer eventuais dúvidas. Em 2023, totalizamos 7,6 milhões de ligações realizadas com foco no incentivo à adesão ao tratamento.

Em 2024, pretendemos evoluir ainda mais e lançar a **nova jornada em atenção primária**, também focada no desenvolvimento dos(as) farmacêuticos(as). Saiba mais sobre a trilha de *Coaches* de Saúde e Bem-Estar na página 83.



Aldevania Almeida do Nascimento
Drogasil, Taboão da Serra (SP)

Apoio à jornada de saúde do cliente

Desde 2021, nossos clientes contam com a Vitat, plataforma que tem o objetivo de apoiar suas jornadas rumo a uma vida mais saudável. O **Portal Vitat** traz conteúdo confiável, atualizado e de fácil entendimento sobre saúde, bem-estar e prevenção. Além do portal, o conteúdo pode ser acessado pelas redes sociais (Instagram e Tiktok) e YouTube.

Além dos conteúdos do portal, o **App Vitat** oferece programas gamificados de orientação em temas como nutrição, exercícios, sono e saúde mental. Também estão disponíveis serviços de consulta *online* com especialistas e agendamento de serviços no Espaço Sua Saúde e Labi.

Monitoramento de saúde e prevenção de doenças

Presencialmente, oferecemos nas farmácias Raia e Drogasil o Espaço Sua Saúde, com acesso ágil e seguro a serviços de monitoramento de saúde e prevenção de doenças em três pilares:

- Serviços farmacêuticos, como curativos, aplicação de injetáveis, medição de pressão arterial, entre outros;
- Exames e testes rápidos, como teste de gravidez, teste de diagnóstico (como para detectar dengue, febre amarela, covid e *influenza*), testes para dosagem hormonal e de hemoglobina, entre outros;

- Vacinas que cobrem a prevenção de diversas doenças, como herpes-zoster, meningite, HPV, gripes, febre amarela, pneumonia e dengue.

Conectado ao Espaço Sua Saúde, o Espaço Vida Saudável concentra produtos saudáveis nas farmácias, apoiando os clientes na adoção de uma rotina mais sadia.

» DNA Vida Saudável

Acompanhamos continuamente os milhões de clientes da RD Saúde e identificamos aqueles que incluem em sua cesta de compras produtos voltados para o bem-estar e a prevenção de doenças (como vitaminas, fitoterápicos, suplementos etc.) e clientes que consomem produtos com atributos de sustentabilidade. A eles damos o nome de clientes DNA Vida Saudável.

» Medicamentos subsidiados e gratuitos

GRI 203-2

Aderimos ao Programa Farmácia Popular do Governo Federal em 1.015 farmácias. A iniciativa, que oferece medicamentos essenciais na atenção primária à saúde a um custo reduzido ou gratuitamente, representa um esforço relevante para ampliação do acesso a medicamentos, especialmente para a população de baixa renda.

Na prática, disponibilizamos nossa rede logística e pontos de venda, nossa agilidade na distribuição dos medicamentos e nossa qualidade de atendimento a todos os beneficiários do Programa.

Em 2023, totalizamos mais de 17,4 milhões de atendimentos, gerando benefícios econômicos de R\$ 271,6 milhões para os pacientes.

Produtos seguros e de qualidade

GRI 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

O processo de desenvolvimento dos produtos de Marcas Próprias é realizado por meio de parcerias estratégicas da indústria, que passam por um rigoroso processo de qualificação e avaliação de riscos.

Identificamos e buscamos ampliar nossa parceria com os fornecedores, sempre alinhados às melhores práticas socioambientais. Por meio da Política de Governança de Fornecedores, asseguramos que os parceiros atendam aos mais elevados padrões de qualidade e responsabilidade.

Os fornecedores são submetidos a auditorias internas de Gestão de Qualidade, que garantem a conformidade com as legislações aplicáveis por órgãos reguladores, como a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), o Ministério da Agricultura e Pecuária (Mapa) e o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), bem como certificações ISO, British Retail Consortium (BRC), Boas Práticas de Fabricação e Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP).

A RD Marcas tem um departamento exclusivamente focado na garantia da segurança e excelência dos seus produtos.

Antes de chegar ao mercado, todo o portfólio passa por uma análise de segurança, em alinhamento com as diretrizes governamentais. Além disso, os detalhes dos rótulos e informações presentes nas embalagens são verificados e aprovados, seguindo as regulamentações estabelecidas pela Anvisa e pelo Inmetro.

Esses processos asseguram não apenas a conformidade legal, mas o nosso compromisso com a qualidade e segurança dos nossos produtos.

Desvios de qualidade

O Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), as redes sociais e as farmácias recebem e registram reclamações sobre a qualidade de nossos produtos de marcas exclusivas.

Caso sejam identificados desvios de qualidade, iniciamos investigação junto ao fornecedor e, se confirmado erro na fabricação, recolhemos todo o lote. Em situações que não se caracterizam como desvio de qualidade, disponibilizamos laudos aos clientes e providenciamos o ressarcimento.

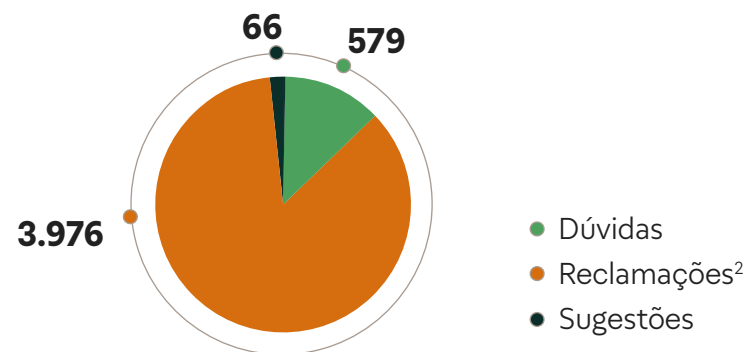
Os clientes podem entrar em contato com nosso canal de atendimento ao consumidor exclusivo para os produtos RD Marcas a fim de esclarecer dúvidas, fazer sugestões ou obter informações:



sacrdmarcas@rd.com.br

SAC: (11) 3004-8005

O índice de chamadas¹ nos nossos canais de atendimento em 2023 foi de 51 manifestações por milhão de unidades de Marcas Próprias vendidas. No ano, tivemos os seguintes contatos:



¹ O aumento em relação ao ano anterior se dá pelo avanço no controle que, em 2023, passou a abranger todos os canais de contato com o consumidor – SAC, Service Now (lojas), Instagram, Mercado Livre – com um novo e mais robusto sistema de controle.

² Dizem respeito a produtos com defeito, incompletos e/ou com efeitos indesejados.

Ingredientes controversos

Nossa equipe de qualidade está empenhada em garantir o uso de ingredientes seguros para a saúde dos consumidores e do meio ambiente.

Acompanhamos pesquisas científicas e regulamentações para monitorar ingredientes controversos, avaliá-los e classificá-los de acordo com o seu potencial de risco, observando tanto o cenário nacional, por meio da Anvisa, quanto os internacionais, pela Food and Drug Administration (FDA), norte-americana, e pelo Scientific Committee on Consumer Safety (SCCS), europeu.

Como evidência desse compromisso, desde 2020 proibimos o uso de parabenos, triclosan e formaldeído (incluindo seus precursores) no desenvolvimento de produtos cosméticos. No último ano, avançamos na eliminação desses ingredientes, que já foram substituídos em 95% dos produtos.

Estamos comprometidos em atingir nossa meta de não ter nenhum cosmético da RD Marcas contendo esses ingredientes até o final de 2024.

Bem-estar animal

Temos o compromisso inegociável de não realizar testes em animais, seja nas matérias-primas ou nos produtos finais, de modo que os fornecedores assumam a responsabilidade de não contratar nem terceirizar testes para laboratórios externos.

Caso seja necessário realizar testes de eficácia ou clínicos, optamos por métodos *in vitro* ou *in vivo*, sendo estes últimos conduzidos em humanos voluntários. Em ambas as situações, utilizamos laboratórios aprovados pela Anvisa, garantindo a integridade e a ética dos processos.

As diretrizes e compromissos de bem-estar animal podem ser consultadas em nossa política clicando [aqui](#).



Investimento social

GRI 201-4 | 413-1 | 3-3 DESENVOLVIMENTO LOCAL | 3-3 CLIENTES SAUDÁVEIS

Compromisso e gestão

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

- Temos uma **Política de Investimento Social e Contribuições** que estabelece diretrizes para investimento social, doações, contribuições e incentivos, a fim de orientar as decisões antes da doação;
- Em 2023, criamos a **Política de Utilização de Incentivos Fiscais**, que visa defender, regular e implementar nossos interesses no uso dos incentivos fiscais federais, definindo os papéis e as responsabilidades de todos os envolvidos;
- Seguimos uma estratégia fundamentada na **Teoria da Mudança**, que organiza pilares de atuação e diretrizes de investimento (disponível na página 72);

- Em 2023, projetamos um **painel de indicadores e instrumentos de acompanhamento de projetos**, que nos permitirá ampliar a visibilidade do impacto dos investimentos.

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

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

¹ Em 2021 as doações foram atípicas em decorrência da pandemia de covid-19. A RD Saúde doou cerca de R\$ 5 milhões para o Movimento Unidos pela Vacina.

Em 2021, foram doados

R\$ 32.444.834¹

Em 2022, foram doados

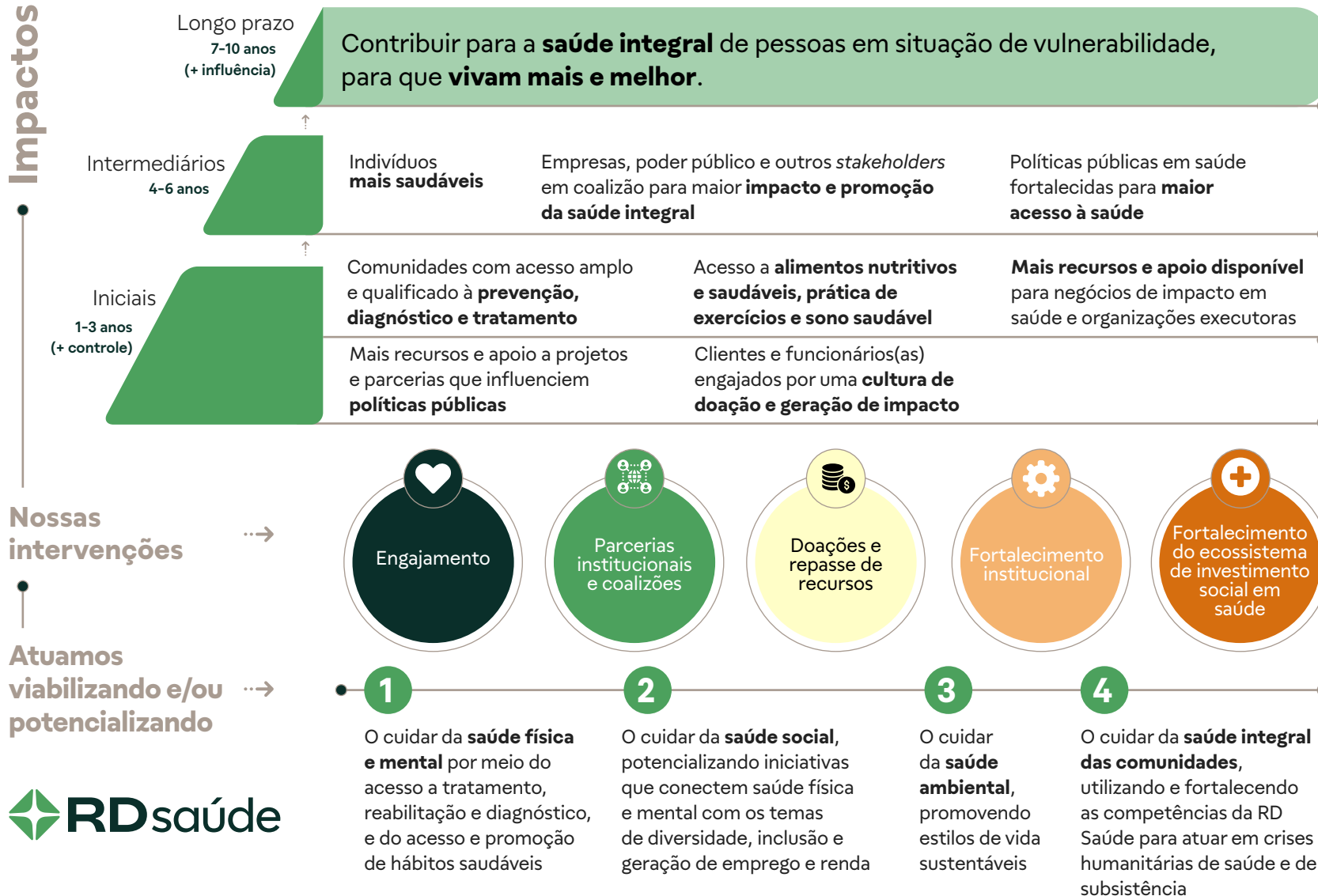
R\$ 28.756.033

Em 2023, foram doados

R\$ 39.831.224

Desde 2022, doamos 1,0% do lucro líquido da RD Saúde para investimento social. Em 2023, esse valor foi de R\$ 10.137.000, com destaque para as iniciativas que contemplam o tema da saúde mental.

Nossa Teoria da Mudança



Nosso público-alvo

- » Comunidades do entorno
- » Funcionários(as) RD Saúde
- » Negócios de impacto
- » Organização da Sociedade Civil (OSC)

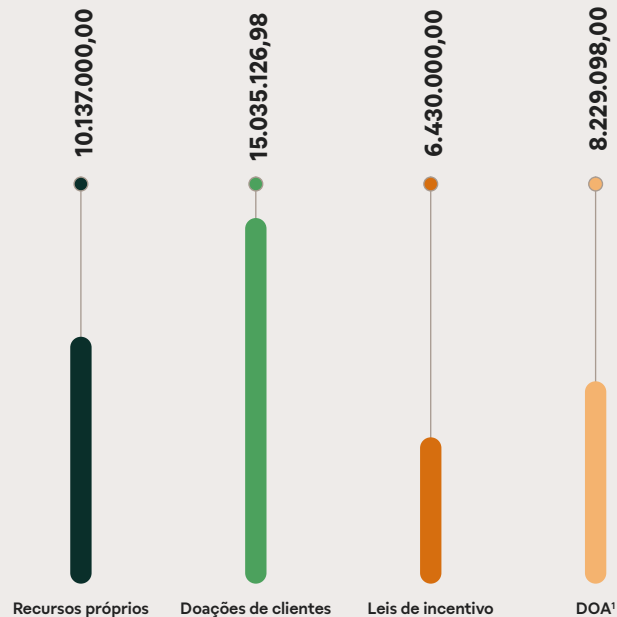
Parceiros executores

- » Aceleradoras e intermediárias do ecossistema de Negócios de Impacto
- » Instituições de atenção à saúde
- » Poder público

Parceiros viabilizadores

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

Comparativo por via de financiamento em 2023 (R\$)



Total 2023: R\$ 39.831.224,98

¹ DOA passou a integrar as doações efetivadas via ISP a partir de 2023.

Engajamento nas farmácias

Coleção Sorria

Em 2023, unificamos as marcas Sorria e TODOS, que se transformaram na coleção de livros Sorria. Essa transformação permitiu o aumento do valor das doações para as Organizações Sociais (ONGs) beneficiadas. Uma edição do livro é lançada a cada dois meses, sendo vendida tanto na Raia quanto na Drogasil e chegando a mais de 2.900 lojas em todos os estados do país.

Ao longo do ano, foram doados R\$ 9.254.908 para 23 organizações, arrecadados por meio da venda de 3.236.396 publicações da Coleção Sorria.

O montante arrecadado por meio das vendas nas farmácias, descontados os custos de produção e impostos, é integralmente destinado a organizações sociais que atuam na área de saúde física e mental, selecionadas via edital. Essas organizações recebem o recurso ao longo de três anos, garantindo um impacto duradouro.

Troco solidário

Os clientes RD Saúde também podem fazer doações por meio do Troco Solidário, programa que permite que o cliente arredonde o troco ao realizar uma compra em dinheiro em qualquer uma de nossas farmácias.

Os centavos são doados para a Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD) e para a Ação da Cidadania, que realiza o programa SOS Enchentes. Em 2023, doamos para as iniciativas R\$ 4,88 milhões e R\$ 340,62 mil, respectivamente.



Saúde mental

Vertentes – Ecossistema de Saúde Mental

No último ano, fortalecemos nosso protagonismo no debate sobre saúde mental para além da nossa gente. Participamos da criação do Vertentes, um ecossistema que tem o objetivo de potencializar iniciativas e advogar em favor da rede de saúde mental no Brasil.

Formado por cinco organizações que atuam na promoção da saúde mental (Asec, Instituto Ame Sua Mente, Instituto Bem do Estar, Instituto Vita Alere e SoulBeeGood) e pela RD Saúde, o Vertentes tem como propósito nutrir uma cultura de cuidado em saúde mental e garantir sua priorização como um direito fundamental e universal que possa ser usufruído.

Foram investidos R\$ 750 mil, sendo a primeira ação uma cartilha de conscientização sobre estigmas e preconceitos produzidos na linguagem do dia a dia.

A ideia é que a distribuição do material seja feita em unidades básicas de saúde (UBSs), centros educacionais e organizações de base em todo o País, além do lançamento do *site* e da realização de mesas de conversa.



Cartilha desenvolvida pelo Vertentes

Pode Falar

Em parceria com o Unicef, ampliamos o programa **Pode Falar**, que tem foco na saúde mental de adolescentes ao oferecer um canal de ajuda virtual para o cuidado e acolhimento de forma anônima e gratuita.

O projeto oferece escuta empática e sem julgamentos por meio de um *chat* ou número de WhatsApp, além de uma plataforma que inclui materiais sobre saúde mental.

Clique [aqui](#) para saber mais.

» Resultados alcançados

- Ampliação dos plantões de escuta de 80 para 936 horas semanais;
- Aumento do número de instituições parceiras de cinco para 22 e cobertura territorial de cinco para 27 estados, com equipes de atendimento montadas;
- Incremento da carga horária de trabalho dos atendentes de quatro para 20 horas semanais;
- Totalizamos 20.333 profissionais treinados e certificados no curso autoinstrucional de Aperfeiçoamento em Saúde Mental e Atenção Psicossocial de Adolescentes e Jovens da Fiocruz.

Dignidade menstrual

Seguimos contribuindo com a agenda da dignidade menstrual, por meio de apoio ao Unicef e ao Movimento **#PraQuemMenstrua**.

Como parte do Movimento, nossa Marca Própria Needs incluiu em seu portfólio de produtos uma linha de absorventes e passou a reverter parte da venda total desses produtos para financiar o projeto.

O Movimento prevê a distribuição gratuita de absorventes Needs a jovens e adolescentes, no Norte e no Nordeste, melhorias de infraestrutura de higiene, capacitação de profissionais da educação e engajamento das comunidades na cocriação de soluções para o manejo menstrual, rodas de conversa e oficinas educativas com foco na dignidade menstrual.

R\$ 500 mil

Doados ao Unicef
para a iniciativa

13.925

Adolescentes
beneficiadas direta
ou indiretamente

Em 2022, a participação da RD Saúde contribuiu com a dignidade menstrual de pessoas de comunidades vulneráveis em municípios do Pará. Já em 2023, o Movimento foi expandido para municípios pernambucanos.

Nossa contribuição permitiu a distribuição de 15 mil pacotes de absorventes Needs e a realização de oficinas, seminários e atividades culturais sobre pobreza menstrual.

Impactamos diretamente 1.175 jovens entre 11 e 18 anos, estudantes de escolas públicas, e 100 profissionais que atuam nas áreas de Educação, Saúde, Assistência Social, Juventude e Políticas para Mulheres, com foco em adolescentes. Impactamos indiretamente 12.750 pessoas sensibilizadas pelas equipes do projeto. O **#PraQuemMenstrua** segue em desenvolvimento, em 2024, em municípios do Maranhão.



15 mil pacotes
de absorventes
doados



Ações de
engajamento sobre
o tema com mais de
mil adolescentes

» Prêmio Eco da Amcham

Fomos reconhecidos pelo Prêmio Eco 2023, comandado pela Amcham-Brasil, na categoria Práticas de Sustentabilidade em Produtos ou Serviços, com nosso apoio ao Movimento **#PraQuemMenstrua**.



Fundo de Emergência

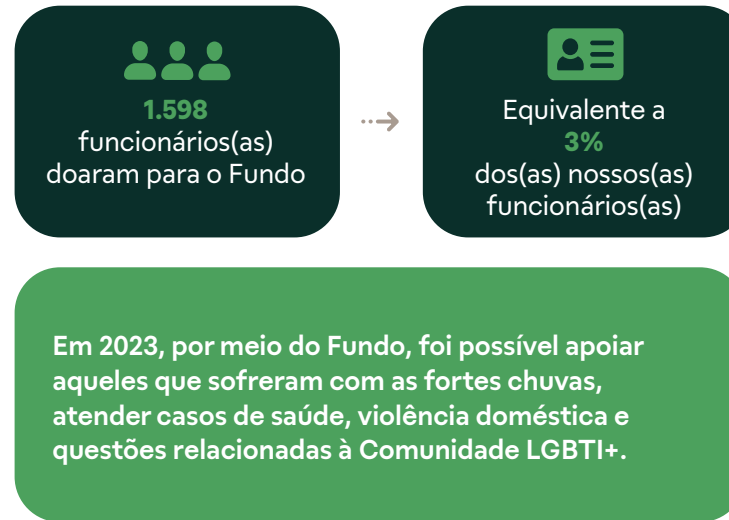
Criamos um fundo para apoiar funcionários(as) e seus familiares em situações de emergência, como catástrofes, enchentes, incêndios, doenças ou situações em que estejam em risco.

Todo nosso time é incentivado a doar via folha de pagamento, mensalmente, ou a fazer doações esporádicas ao longo do ano. A cada R\$ 1 destinado pelo(a) funcionário(a) ao Fundo, a RD Saúde dobra o valor. **Confira os índices do Fundo de Emergência em 2023 ao lado.**

Voluntariado Corporativo

Engajamos nossa gente para que vivam uma cultura de impacto positivo. Assim, investimos em comunicação interna em campanhas para que todos(as) participem das iniciativas de voluntariado e percebam, na prática, o alcance e o valor das ações de desenvolvimento social.

Em 2023, 6.517 profissionais voluntários do corporativo, das farmácias e dos CDs (12,18% do total de profissionais) participaram de diversas iniciativas de voluntariado, como competições, mutirões e arrecadações de artigos de higiene pessoal, alimentos e agasalhos, totalizando 938 ações.



Projeto DOA

Foi criado para garantir a doação de produtos aptos ao consumo e próximos do vencimento. Em 2023, mais de 794.483 unidades de produtos foram doadas a **33 organizações e somaram um valor de R\$ 8,2 milhões.**



Projetos Via Incentivo Fiscal

Em 2023, criamos uma plataforma de incentivos para o processo de seleção de organizações sociais por meio de incentivos fiscais. A ferramenta faz parte da nova governança para o tema, que inclui, também, a deliberação do Conselho de Administração da RD Saúde e o acompanhamento da execução pelo time de Investimento Social.

Em 2023, 22 projetos foram apoiados, totalizando R\$ 6,4 milhões investidos em 31 municípios brasileiros de 13 estados e no Distrito Federal.

Farol Saúde Integrativa

GRI 203-1

Em 2023, demos início ao piloto do negócio social Farol. Com o objetivo de contribuir com a saúde e o bem-estar da população periférica, o Farol proporciona acesso e acompanhamento acolhedor ao cuidado em saúde integrativa.

Lançando mão de uma abordagem inovadora e atuando junto ao Sistema Único de Saúde (SUS) via convênio, o negócio social busca unir o saber farmacêutico a práticas tradicionais. As primeiras atividades, realizadas em parceria com atores locais, aconteceram na região do Capão Redondo, na Zona Sul de São Paulo (SP).

O lançamento da iniciativa, em outubro, foi realizado com o evento “O Futuro do Presente: o Amanhã Mora no Hoje”, idealizado pela Yunus Negócios Sociais Brasil, um dos parceiros do Farol. A ocasião contou com a presença do professor Muhammad Yunus, criador do conceito de negócio social.



Ainda em 2023, foram realizadas 21 atividades, com 379 participações de moradores da região, atingindo 98% de satisfação dos participantes.

As perspectivas para 2024 incluem a inauguração de uma sede, a casa Farol, e a ampliação e diversificação dos tipos de atividade e atendimento. A proposta é entregar uma jornada de cuidado integrativo, potencializando o autocuidado e a promoção da saúde com base em uma perspectiva social e comunitária.

“Eu gostaria de agradecer a oportunidade de fazer parte de algo que é tão necessário, mas ainda fora da realidade dos moradores da periferia.”

Depoimento anônimo de usuário do Farol após participação em oficina



Roberta Gomes do Nascimento
Farol





Negócios + saudáveis

- »» Compromissos 2030
- »» Diversidade e inclusão
- »» Desenvolvimento e carreira
- »» Cadeia responsável

Vanderlei de Moraes

Gerente de Relações Trabalhistas/Sindicais e Segurança do Trabalho

Compromissos 2030



Incluir por meio da diversidade e desenvolvimento profissional	
Metas	Status 2023
1. Alcançar ao menos 50% de mulheres em todas as categorias funcionais até 2030	Em 2023, 63% da nossa força de trabalho é composta por mulheres. Os percentuais por categoria funcional podem ser acessados na página 115.
2. Ter representatividade de ao menos 50% de negros(as) em posições de liderança até 2030	Fechamos o ano de 2023 com 45,7% de negros em posições de liderança.
3. Ter 5% de pessoas com deficiência no quadro de funcionários(as) da RD Saúde e estruturar estratégias de desenvolvimento profissional	Em 2023, totalizamos 1.959 pessoas com deficiência em nosso quadro.
4. Alcançar 6% de representatividade de pessoas 50+ na RD Saúde	Em 2023, totalizamos 3,2% dos profissionais nessa faixa etária.
5. Alcançar um ambiente avaliado pelos(as) funcionários(as) com nota de 90% em relação ao seu nível de inclusão em farmácias, Campus RD Saúde e CDs	Em 2023, 73% das nossas pessoas avaliaram o ambiente da RD Saúde como inclusivo.
6. Impulsionar a formação de 10 mil profissionais em cursos de graduação e/ou pós-graduação com incentivos da RD Saúde, sendo pelo menos 90% em cursos de saúde	Desde 2021, já impulsionamos a formação de 2.593 profissionais por meio de incentivos educacionais da RD Saúde.
7. Alcançar 40 mil funcionários(as) formados em programas com impacto ¹ em sua carreira profissional e/ou que desenvolvem competências para o futuro	Em 2023, foram 3.281 profissionais formados em programas com impacto na carreira. Desde 2021, já somamos 12.364 pessoas formadas.
8. Proporcionar 150 mil oportunidades de aumento de renda acumuladas até 2030	Em 2023, foram 17.402 oportunidades de aumento de renda. Desde 2021, 45.891 pessoas receberam méritos e promoções (números acumulados).

¹ Quando o(a) funcionário(a) tem alguma evolução de carreira derivada da formação.

Diversidade e inclusão

GRI 3-3 PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Para a RD Saúde, promover a diversidade é tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo, representando a pluralidade da nossa sociedade. Nossa prioridade para esta década é aumentar a representatividade de grupos minorizados em nossos quadros e zelar por um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Para isso, buscamos percorrer uma jornada de respeito em que cada indivíduo seja valorizado por sua singularidade e encontre o ambiente e as ferramentas necessárias para seu desenvolvimento.

A plataforma **RD+ Diversa** – que tem como *slogan* “Seja quem você é aqui” – concentra nossas ações para promover a diversidade e a inclusão em cinco frentes de atuação: Equidade de Gênero; Pessoas com Deficiência; Raça (incluindo pessoas migrantes ou em situação de refúgio); LGBTI+; e Gerações.

A plataforma materializa a evolução do nosso posicionamento estratégico de cuidado e respeito com cada profissional que ajuda a construir a nossa história, tendo como aspiração contribuir para que sejamos a companhia de saúde que mais promove a diversidade e a inclusão no Brasil. Ao longo de 2023 avançamos em frentes relevantes, apresentadas na página a seguir.



Pedro Henrique da Rocha
DrogaS, Taboão da Serra (SP)

Equidade de gênero

Apoio à progressão de carreira das mulheres

Pessoas com Deficiência

Acessibilidade e empregabilidade de pessoas com deficiência

Raça

Aceleração de carreira com foco na igualdade de oportunidades para pessoas pretas e pardas

LGBTI+

Empregabilidade e promoção dos direitos de pessoas trans

Gerações

Representatividade de pessoas com mais de 50 anos

Censo de diversidade: seguimos conduzindo campanhas de censo por autodeclaração, alcançando 62% de pessoas funcionárias em 2023, com esforços contínuos planejados para o alcance de 100% do público interno.

Mulheres negras: outro avanço importante foi o compromisso com o desenvolvimento de carreira das mulheres negras na RD Saúde. Atualmente, o percentual desse público em cargos de liderança operacional é de 67%. O Programa Elas Lideram foi desenvolvido pelos Grupos de Afinidade de Gênero e Raça, em parceria com a Universidade Corporativa, com a proposta de gerar oportunidade de desenvolvimento de carreira para mulheres negras internamente.

Programa de Liderança Feminina: realizamos a segunda e a terceira turma do programa, criado para garantir um ambiente de trabalho cada vez mais equitativo. São realizadas mentorias especializadas em gestão inclusiva, segurança psicológica e equidade de gênero, além de encontros sobre quatro módulos: Futuro dos Negócios, Futuro do Trabalho, Futuro da Liderança e O Meu Futuro.

Das três turmas já contempladas pelo programa, duas foram com gerentes e gerentes executivas e uma com nossas diretoras. No total, 75 mulheres foram impactadas.

Em 2023, continuamos a fazer parte da carteira do **Índice Teva Mulheres na Liderança, da B3**, o primeiro índice do Brasil que seleciona as empresas com maior representatividade de mulheres na liderança. Atualmente, a Companhia está na 36ª posição do *ranking* de diversidade de gênero, com um *score* de 22,7.

Melhor Empresa para Pessoas LGBTI+ trabalharem: recebemos o reconhecimento pelo Programa Equidade BR, da Human Rights Campaign Foundation, em parceria com o Instituto +Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Em nossa primeira participação, alcançamos a pontuação de 100 em uma escala de 120 pontos, o que evidencia a amplitude de nossas boas práticas.



Também recebemos o reconhecimento da B3 e passamos a fazer parte da carteira do índice IDIVERSA, com destaque para os aspectos de raça e gênero.

Formação em diversidade

Acreditamos que a conscientização é fundamental para construir uma empresa que não tolera qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio. Investimos na formação de nossas pessoas, proporcionando aprendizado sobre como agir diante de situações como essas.

Como parte desse compromisso, realizamos a Formação da Liderança Inclusiva, uma programação pensada e direcionada às lideranças para combater discriminação, racismo, LGBTfobia, assédio sexual e moral e para alinhar conceitos de diversidade e inclusão.

Esses eventos envolvem todas as unidades de negócio da Companhia e têm o objetivo de mobilizar, engajar e promover a reflexão das lideranças para alcançarmos um ambiente livre de discriminação presenciada ou vivida em nossas operações.

Ao longo de 2023, também promovemos o acultramento por meio do **RD Talks**, impactando quase 10 mil pessoas com formação sobre diversos marcos de diversidade, incluindo questões raciais, Pessoas com Deficiência (PcDs) e LGBTI+.

Temos, também, um Comitê de Diversidade, responsável por atender aos casos envolvendo clientes e nossa equipe. O comitê é multidisciplinar e conta com representantes de várias áreas da RD Saúde (Jurídico, Gente e Cultura, OPF e uma psicóloga clínica), buscando avaliar as demandas, reclamações, denúncias e sugestões sobre temas ligados à diversidade (discriminação, assédio etc.).

Em 2023, 3.370 líderes de operações em farmácias, 190 dos Centros de Distribuição e 128 do ambiente corporativo foram mobilizados pela Formação da Liderança Inclusiva.



Desenvolvimento e carreira

GRI 404-1 | 404-2 | 3-3 GESTÃO DE PESSOAS | SASB HC-DR-260b.1

Acreditamos que investir no desenvolvimento pessoal e profissional de nossos times impulsiona não apenas suas carreiras, mas fortalece o nosso negócio e transforma as pessoas e o mundo.

A **Universidade RD Saúde** é a ferramenta que nos apoia nessa missão de aprendizagem contínua e transformação. Por meio dela, somos capazes de oferecer uma ampla gama de cursos, que visam o aprimoramento técnico e a capacitação para atuação profissional, além do desenvolvimento pessoal, desde habilidades interpessoais até o autoconhecimento.

Os cursos estão disponíveis para profissionais da RD Saúde e seus familiares, que podem acessar diversos conteúdos de conscientização e engajamento em frentes relevantes para o desenvolvimento do negócio, como sustentabilidade, diversidade e inclusão, ética e *compliance*, tecnologia, parentalidade e direitos humanos, entre outros.

Em 2023, somamos 5,89 milhões de horas de treinamento. Dentre os principais programas de desenvolvimento, destacamos:

- **Coaches de Saúde e Bem-Estar:** rumo à Ambição 2030 de ser o grupo que mais contribui para uma sociedade mais saudável no Brasil, ampliamos as trilhas de formação para farmacêuticos(as) e gerentes farmacêuticos(as) em saúde e bem-estar. Além dos treinamentos recorrentes para temas como alimentação, sono, atividade física e mente, e da formação técnica permanente em aplicação de vacinas, atendimento ao cliente, dispensação de medicamentos, produtos de beleza e bem-estar e testes laboratoriais rápidos, o novo programa concentra seu foco na formação comportamental para os cuidados em saúde. Em 2023, 1.583 profissionais foram formados, impactando a jornada de autocuidado, cuidados de saúde com a equipe e a experiência do cliente na RD Saúde;

- **Nosso jeito de liderar e cuidar:** programa lançado em 2023, apresenta os princípios de liderança, aprofunda o papel do líder na evolução cultural e aborda conceitos e cases que irão inspirar e fomentar ritos e práticas da Cultura RD Saúde, que tem em um dos seus pilares o desenvolvimento contínuo da liderança. Após a etapa de sensibilização com todos os VPs, diretores e gerentes, o programa seguiu para a imersão presencial, com mais de 120 gerentes e gerentes executivos impactados nas primeiras turmas. Em 2024, a expectativa é ampliar o público também para coordenadores.

+5,89 MI

de horas de treinamento, sendo
uma média de 106,32 horas
por funcionário(a)

Carreira e oportunidades

SASB HC-DR-260b.1

Temos muito orgulho de dizer que, nas nossas farmácias, 100% dos gerentes e supervisores são funcionários(as) que cresceram na RD Saúde, foram formados e promovidos internamente.

Para que isso seja possível, temos programas robustos de desenvolvimento de carreira e de lideranças. Com os programas, **nos comprometemos a alcançar 40 mil profissionais formados em iniciativas com impacto em sua carreira profissional, além do desenvolvimento de competências para o futuro.**

- **Programa Trilhar:** programa estruturado de forma consistente para viabilizar a evolução profissional e a sustentação cultural, possibilita crescimento profissional desde a base até os níveis mais altos da operação;
- **Programa Progredir:** seis meses de treinamento de gerentes regionais em temas de liderança, *soft skills*, gerenciamento de tempo e projetos. Em 2023, foram 17 gerentes formados no Progredir que assumiram a posição de gerentes regionais, além de 633 novos gerentes e gerentes farmacêuticos;

- **Programa Crescer:** focado na área corporativa, alta e média liderança de todas as unidades de negócio (Corporativo, CDs e Operações de Farmácia), avalia as seis competências organizacionais como forma de impulsionar o desenvolvimento individual e organizacional.

Os demais cargos das unidades de negócio CDs e Operações de Farmácia são contemplados em um segundo formato de avaliação de desempenho chamado de Avaliação de Comportamentos Esperados, pelo qual são avaliados também por competências funcionais, já que essa avaliação está diretamente relacionada ao Trilhar;

- **Mentoria RD:** programa voluntário em que profissionais mais experientes mentoram os menos experientes, incluindo a participação de lideranças, desde VPs até coordenadores, promovendo a troca, o desenvolvimento e o aprendizado em diversos níveis da Companhia, em encontros mensais. O programa também está disponível aos nossos estagiários;



- **Mentoria Reversa:** nessa modalidade de mentoria, os profissionais mais jovens, entre 25 e 35 anos, assumem o papel de mentores e os profissionais mais experientes são os mentorados. A prática estimula a diversidade geracional, a inovação e o aprendizado;

- **Programa de Sucessão:** tem como objetivo desenvolver líderes – gerentes, diretores, vice-presidentes e CEO – que atendam às demandas atuais e futuras do negócio. Anualmente, construímos nosso mapa sucessório, que inclui etapas de mapeamento e comitês de calibração/validação.

Também são mapeados talentos emergentes (potenciais para o futuro) e pessoas-chave (destaque pela performance, *know-how*) de cada diretoria, que chamamos de Pool RD. Assim, priorizamos as ações de mérito e de desenvolvimento, o que ajuda na retenção e acelera a prontidão dos profissionais para assumirem posições mais complexas.

Em 2023, foram mais de 50 fóruns realizados para mapear sucessores, talentos e pessoas-chave e mais de 140 horas investidas. Tivemos, ainda, 55 sucessores mapeados, representando 95% das diretorias com sucessor identificado, 9 p.p. a mais do que no ciclo de 2022.

Dentre os profissionais mapeados em 2022 que foram acompanhados em 2023, tivemos 93% de retenção e 91% impactados em ações de reconhecimento financeiro ou desenvolvimento. Já no Pool RD, tivemos 92% de retenção e 82% impactados em ações de reconhecimento financeiro e/ou desenvolvimento.

Acreditamos que o conhecimento importa e o cuidado transforma.

- **Assistência para transição de carreira:** gerentes corporativos e diretores que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos contam com um programa de *outplacement* para apoiar sua continuidade de carreira.

Além disso, em 2024, demos início à primeira turma de graduação em Farmácia Saúde para nossa gente, em parceria com a Unifecaf e com apoio da P15 Educacional. Os resultados da parceria serão apresentados no Relatório Anual de 2024.

Estímulo à educação

Para concretizar o nosso compromisso de **impulsionar a formação de 10 mil profissionais em cursos de graduação e/ou pós-graduação com incentivos da RD Saúde**, disponibilizamos subsídios educacionais para os profissionais elegíveis que desejam cursar graduação e pós-graduação em universidades privadas no país.

Desde 2021, já incentivamos 2.593 funcionários(as) a seguirem seus estudos com apoio de bolsas e parcerias exclusivas de graduação e pós-graduação.

2.593

profissionais apoiados pela
RD Saúde para seguirem
seus estudos, desde 2021

Primeiro emprego

GRI 203-2

Promovemos e facilitamos a contratação de jovens entre 18 e 23 anos que estão em busca de sua primeira oportunidade no mercado de trabalho, potencializando a força de nosso impacto social. Em 2023, geramos 10.377 oportunidades para esses jovens em todo o País.

Ao ingressar na RD Saúde, os jovens passam a ter uma **profissão, oportunidades de treinamento e um plano de desenvolvimento de carreira.**

Formação em tecnologia

Seguimos investindo nos programas Quero Ser Dev, Quero Ser Data e Quero Ser QA, iniciativas destinadas a abrir as portas para aqueles que desejam ingressar na carreira de desenvolvedor, mesmo sem experiência na área de tecnologia.

Até o momento, concluímos 12 turmas do programa, incluindo turmas exclusivas para mulheres e pessoas negras. Desde o início do programa, já foram mais de 230 formados, sendo 105 mulheres.

Em 2023, nos tornamos parceiros do Movitech, uma coalizão de organizações que trabalha desde a educação até a empregabilidade em tecnologia, construindo um setor forte e justo, com inclusão e equidade. Além disso, 50% das vagas desta nona edição foram destinadas a mulheres negras e pessoas com mais de 50 anos.

Engajamento

Nossa Pesquisa de Engajamento é um instrumento vital para avaliar o comprometimento e o envolvimento entre o(a) funcionário(a) e a RD Saúde, representando o alinhamento entre a nossa cultura e o bem-estar e desenvolvimento de nossas pessoas.

Um destaque dos resultados da pesquisa foi a percepção da RD Saúde como um ambiente inclusivo e que proporciona desenvolvimento:

- 93% dos profissionais percebem nosso acolhimento a pessoas de diferentes etnias, orientações sexuais, gênero e pessoas com deficiência;
- 87% das pessoas valorizam a oferta de treinamento e desenvolvimento existente, sendo esse o principal motivo de sua permanência na RD Saúde.

Em 2023, conquistamos a certificação GPTW, reconhecidos como melhor lugar para trabalhar, e o selo “Práticas Saudáveis” do *ranking*, que destaca empresas comprometidas com a saúde e o bem-estar do time.

Os resultados da pesquisa foram amplamente divulgados e os desafios identificados discutidos por meio de comitês de engajamento estabelecidos em todas as nossas diretorias. Esses grupos são dedicados a desenvolver soluções práticas e personalizadas de acordo com as necessidades identificadas em cada área.

Além dos comitês, a RD Saúde também estabeleceu ações institucionais voltadas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das nossas lideranças.

Continuaremos a escutar ativamente nossos times e a implementar as ações identificadas, com o objetivo de aprimorar constantemente a RD Saúde para todos.

Cadeia responsável

GRI 2-6 | 3-3 PRODUTOS E SERVIÇOS

Governança

Acreditamos em construir relações íntegras, transparentes e responsáveis com nossos fornecedores e parceiros de negócios. Somos protagonistas no fortalecimento de nossa cadeia de suprimentos de forma responsável, por meio do engajamento, desenvolvimento e construção conjunta de soluções para os desafios ESG.

Entendemos que o desenvolvimento da cadeia é fundamental para o nosso negócio e para a economia do país.

A governança de fornecedores se baseia em quatro pilares principais:

- 1. Mapeamento completo da cadeia de suprimentos
- 2. Monitoramento e conformidade dos riscos
- 3. Engajamento e desenvolvimento dos parceiros
- 4. Criação de parcerias estratégicas

Para uma governança mais eficiente, passamos a categorizar os fornecedores:

Categorias	Total de fornecedores em 2023
Marcas Próprias	99
Fornecedores Diretos	746
Fornecedores de Suprimentos	3.358
Fornecedores Especiais	5.329
TOTAL	9.532
Categorias críticas em ESG ¹	2.120 (22,2%)
Categorias não críticas em ESG	7.412 (77,8%)

Nossos fornecedores são segmentados, ainda, em uma matriz de relevância, de acordo com o volume transacionado com a RD Saúde, criticidade do setor e frequência de pagamentos.

Nossa gestão é composta por um sistema de algoritmo com grande customização às nossas necessidades de monitoramento, observando o histórico de cada fornecedor de maneira robusta e com critérios claros.

Essa gestão possibilita eficiência ao processo de análise para 100% de nossa cadeia.

¹ Categorias de fornecedores que apresentam maior exposição aos riscos socioambientais e de *compliance*: produtos de RD Marcas, tratamento de dados pessoais, prestação de serviços com terceiros alocados, distribuidores (B2B e B2C), resíduos (transporte e/ou tratamento), personalizados (insumos identificados com a marca da RD Saúde), fornecedores que têm tratativas com agentes públicos e fornecedores que fabricam e vendem diretamente para a RD Saúde.

Cadeia de suprimentos responsável

GRI 205-2

Avaliamos os riscos das operações com fornecedores, aplicamos questionários de autoavaliação anualmente e realizamos auditorias presenciais em fornecedores de categorias críticas, monitorando seu alinhamento à legislação e aos nossos princípios de conduta e respeito aos direitos humanos.

Também adotamos o **Código de Conduta de Fornecedores**, com diretrizes específicas para esse público. Todos os fornecedores devem assinar um termo de comprometimento com o conteúdo desse código.

Como forma de engajamento contínuo para temas como direitos humanos, meio ambiente, mudanças climáticas e outros, mantemos a comunicação viva, por meio de *newsletters* periódicas.



Conformidade

GRI 308-1 | 308-2 | 414-2

Nosso sistema de governança e conformidade para os fornecedores, implantado em 2022, proporciona uma visão completa do ciclo de relacionamento da RD Saúde com a cadeia. Para isso, passamos pelas seguintes etapas:

Homologação: antes da contratação, todos os fornecedores passam pela homologação do time Governança de Fornecedores, que avalia sua conformidade e qualificação para atender às exigências e compromissos da Companhia, com base em uma lista de documentos exigidos. Em 2023, foram homologados 1.692 novos fornecedores.

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

Desde 2022, realizamos as auditorias presenciais de monitoramento nos fornecedores (*tier 1*) com time próprio de auditores, o que nos permitiu ampliar expressivamente o número de fornecedores auditados para 210, representando 9,9% dos 2.120 fornecedores de categorias críticas.

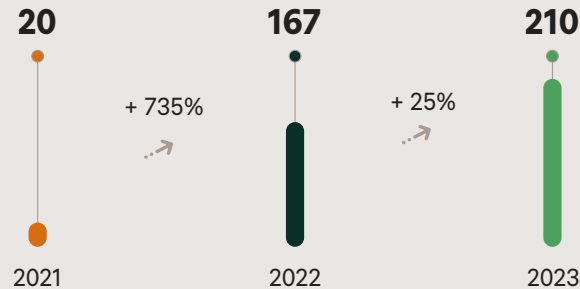
Definimos a amostra de fornecedores a ser auditada priorizando categorias críticas, como RD Marcas, fornecedores de produtos personalizados e de construção civil que atuam em nossas obras.

Nas visitas, aplicamos um questionário que aborda cerca de 200 pontos de inspeção sobre aspectos ESG e de conformidade. As auditorias também se estendem a subcontratados (*tier 2*), empresas que prestam serviços aos fornecedores da RD Saúde, ampliando nosso monitoramento. Após a auditoria inicial, também realizamos auditorias de acompanhamento.

Os resultados das auditorias geram uma pontuação dos fornecedores em notas de A a E.

Gestão de consequências: toda auditoria realizada gera um plano de ação, independentemente da nota alcançada pelo parceiro. Os ciclos de monitoramento e implantação das melhorias são definidos de acordo com a criticidade da ocorrência.

Auditorias realizadas



Em 2023, não houve encerramento de contrato com os fornecedores em decorrência das auditorias realizadas.

A essência do monitoramento é buscar a melhoria contínua por meio do engajamento das empresas em formato consultivo realizado pelo time de Governança de Fornecedores.

Nos casos em que não há evolução do plano de ação, aumenta-se a frequência de auditorias e, em casos mais críticos, envolvemos as áreas de negócio para decidirmos sobre a continuidade ou não do fornecedor.

55,28% dos fornecedores de categorias críticas

com autoavaliação ESG
(+14 p.p. em relação a 2022)

+100% dos fornecedores de Marcas Próprias

homologados e auditados

102 auditorias de obras

+78% em relação a 2022

+1.300 monitoramentos

de terceiros alocados na RD Saúde

49 auditorias em subcontratados

21 em RD Marcas,
17 em Suprimentos e 11 Diretos

Desenvolvimento

Oferecemos aos nossos fornecedores e *sellers* oportunidades de capacitação, com o intuito de apoiá-los na gestão de seus negócios em prol de uma cadeia mais sustentável.

Disponibilizamos, na Universidade RD Saúde, 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 e gestão de negócio, entre outros. Atualmente, são 2.806 empresas cadastradas no Portal, sendo 2.055 fornecedores e 626 *sellers*.

Todos os novos fornecedores também passam por *onboarding* com *quiz* e certificado de conclusão para alinhamento inicial em relação aos nossos processos, práticas e valores.

Em 2023, realizamos um *workshop* com os fornecedores de construção civil, com a participação de mais de 90 pessoas. No evento, foram abordados temas de condições de trabalho e responsabilidades acerca da contratação de empresas prestadoras de serviço.

» Marketplace responsável

Desde 2022, os *sellers*, empresas que disponibilizam seus produtos na nossa plataforma de *marketplace*, também passam por homologação e monitoramento de fornecedores.



CD Guarulhos



Tânia Custódio Constâncio
Farmacêutica

Planeta + saudável

- »» Compromissos 2030
- »» Ações pelo clima
- »» Gestão de resíduos
- »» Pegada hídrica

Compromissos 2030

TCFD Estratégia C | Métricas e Metas C



Contribuir para uma economia de baixo carbono e livre de resíduos	
Metas	Status 2023
1. Usar ao menos 40% de material reciclado nas embalagens de Marca Própria até 2030 ¹	Em 2023, 0,13% do peso de todos os materiais utilizados nas nossas embalagens é de origem reciclada (portfólio de Natz).
2. Zerar o uso de aterros sanitários nas operações (Campus RD Saúde, Centros de Distribuição e de construção civil ²)	Em 2023, enviamos para aterro 10.368,29 toneladas de resíduos. Isso representou 40% do total de resíduos gerados no ano. Além disso, revisamos nossos procedimentos internos de gestão de resíduos para os CDs e o Campus RD Saúde, e intensificamos os treinamentos para os profissionais envolvidos nesse processo.
3. Coletar 3 mil toneladas de resíduos medicamentosos até 2030 (não incluindo caixa e bula)	Coletamos 283,6 toneladas em 2023. Desde 2021, já coletamos e destinamos adequadamente 613 toneladas de resíduos medicamentosos.
4. Reduzir as emissões absolutas de GEE (escopo 1 e 2) dentro do patamar abaixo de 1,5 °C, tendo como ano-base 2021	Em relação ao ano de 2022, tivemos redução de 27,16% nas emissões de escopo 1 e escopo 2. Essa redução ocorreu principalmente pelas ações realizadas no transporte entre os Centros de Distribuição e as Farmácias (página 96), e pelo aumento do consumo de energia de fontes renováveis (página 97).
5. Engajar fornecedores responsáveis pelas emissões de bens e serviços adquiridos (categoria 1) a terem metas baseadas na ciência até 2030	Em 2024, implementaremos um piloto com fornecedores responsáveis pelas emissões de bens e serviços adquiridos para engajá-los em estratégias de descarbonização.
6. Chegar a 100% da operação abastecida com energia renovável	Chegamos a 72% da operação abastecida com energia renovável.

¹ 40% do total de embalagens geradas (em peso), desde que seja permitido pela legislação aplicável a utilização de material reciclado.
² Resíduos de construção civil serão destinados de acordo com normas técnicas, resolução Conama e legislação pertinente nos municípios onde estiverem.

Ações pelo clima

GRI 3 -3 AÇÕES PELO CLIMA

TCFD Gestão de Riscos B | Métricas e Metas C

Ter uma sociedade mais saudável está intrinsecamente ligado ao cuidado com o planeta. Por isso, nos comprometemos com a agenda global de mudanças climáticas seguindo as diretrizes estabelecidas pelo Acordo de Paris, que busca limitar o aumento da temperatura a 1,5 °C acima dos níveis pré-industriais.

Seguimos com o compromisso de encontrar caminhos para a redução de emissões absolutas, alinhadas às premissas da Science Based Targets Initiative (SBTi), que oferece padrões para construção de metas consistentes baseadas na ciência.

O nosso inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) vem sendo aprimorado desde 2018. Nos dois últimos anos, focamos nossos esforços em ampliar a coleta de informações para o escopo 3 e aprimorar nossos controles de dados. Com esse avanço, temos uma visão mais detalhada e clara sobre aonde direcionar os maiores esforços para a redução das emissões.

Governança

TCFD Governança A

A governança do tema de mudanças climáticas está no âmbito do Comitê de Sustentabilidade, criado em 2019 com o objetivo de desenvolver e propor diretrizes e compromissos relacionados ao nosso desenvolvimento sustentável. Com isso, garantimos que, periodicamente, os assuntos relacionados ao clima sejam levados ao Conselho de Administração.

Neste fórum, composto pelas lideranças da RD Saúde, são discutidos os riscos mais relevantes para o negócio e a estratégia de descarbonização. Além disso, definimos metas de sustentabilidade atreladas à remuneração variável das nossas pessoas. Saiba mais na página 33.

Para avançarmos ainda mais no tema, em 2024 contaremos com um grupo de trabalho temático composto pelas principais lideranças de áreas impactadas pelo assunto, entre elas sustentabilidade, logística, comercial e operações. Esse grupo ficará responsável por implementar os projetos de descarbonização já aprovados no Comitê de Sustentabilidade.

» Parceria com aceleradora de impacto

Em 2023, iniciamos o Programa de Inovação Aberta em ESG, em parceria com o Quintessa. Desenhamos os três desafios que queremos solucionar: embalagens; uso do ar-condicionado focado em redução de emissões; e engajamento dos clientes em ações de sustentabilidade.

Selecionamos as startups capazes de nos apoiar na resolução desses desafios e, em 2024, iremos implementar os projetos-pilotos.

Jornada no Carbon Disclosure Project (CDP)

TCFD Estratégia C

Como parte de nossa estratégia climática respondemos anualmente ao questionário do CDP Climate Change, principal ferramenta internacional usada para medir a qualidade da gestão das empresas no tema de mudanças climáticas. Em 2023, avançamos nosso score para A-, um marco importante para a RD Saúde.

Sabemos que os maiores desafios e o maior impacto da jornada de descarbonização da RD Saúde estão no escopo 3, em nossa cadeia de suprimentos. Em 2022, passamos a usar o CDP Supply Chain como forma de engajar os fornecedores e estimular a divulgação de suas emissões, além de outros temas, como riscos e governança climática.

Em 2023, trabalhamos muito próximo de nossos fornecedores, engajando-os nessa agenda, e, com isso, tivemos um percentual de respostas muito satisfatório, com 88% de participação de um total de 50 fornecedores convidados, resultado 52% acima do ano anterior.



CD Guarulhos

Além disso, desenvolvemos um questionário interno de mudanças climáticas e estimulamos todos os nossos fornecedores a responderem, a fim de aprimorarmos o nosso inventário de GEE, além de identificarmos oportunidades de projetos em conjunto e atuarmos na redução das emissões.

Buscamos também apoiar e engajar nossos fornecedores de Marcas Próprias na busca por uma economia de baixo carbono. Para isso, realizamos um *workshop* sobre mudanças climáticas e elaboração de inventário de emissões de gases de efeito estufa, que aconteceu em dois dias e contou com a participação de 18 fornecedores, os quais puderam aprender na prática como calcular suas emissões usando a ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Promovemos ainda um plantão de dúvidas para que os nossos parceiros pudessem compartilhar questionamentos e receber orientações mais direcionadas sobre o reporte das emissões das suas operações.

Gestão de riscos

TCFD Estratégia C | Gestão de Riscos A | Gestão de Riscos B

Em 2020, realizamos nosso primeiro estudo de vulnerabilidade climática, com foco nos Centros de Distribuição. Em 2022, demos início à integração do tema aos processos de gestão de risco ligados à governança do negócio.

Já em 2023, aprofundamos o estudo ao analisar os riscos climáticos e como eles impactam o negócio, em 100% das nossas operações (farmácias, CDs e Campus RD Saúde).

No que diz respeito aos riscos físicos, entendemos que nossas operações estão expostas a uma variedade de eventos extremos, incluindo ondas de calor, inundações fluviais, vendavais e deslizamentos, entre outros.

Essas situações podem afetar a segurança das nossas pessoas e causar danos significativos às instalações e paralisação das atividades das farmácias.

Além disso, ao considerarmos também os riscos de transição, identificamos que mudanças nas políticas e regulamentações climáticas, flutuações de mercado, avanços tecnológicos e danos à reputação podem influenciar nossas operações e estratégias de negócios.

O mapeamento realizado reforça ainda mais a necessidade latente de atuarmos tanto na mitigação quanto na adaptação às mudanças climáticas.

A partir dos estudos, identificamos oportunidades de atuação relevantes para a RD Saúde diante do desafio climático, como investimentos no desenvolvimento de produtos, serviços e processos mais sustentáveis (com baixos índices de emissão) e migração para consumo de energia elétrica de baixo carbono.

Para saber os detalhes da metodologia e resultados do estudo de riscos e oportunidades climáticas, bem como quais foram os cenários utilizados e as unidades consideradas, visite a página 146.



Nossas Pessoas
Campus RD Saúde

Ações na busca pela descarbonização

TCFD Estratégia C

Desde 2021, temos avançado na utilização de caminhões elétricos para a realização de entregas B2B, o trajeto entre os Centros de Distribuição e as farmácias. Além disso, parte da frota passou a utilizar diesel S10, combustível menos intensivo em carbono.

Em 2023, trabalhamos para fortalecer as parcerias com as empresas de entrega *last mile*, para aumentar a utilização de motos, bicicletas e tuk-tuks elétricos. Também realizamos o projeto de otimização de cubagem nos caminhões que fazem as entregas entre CDs e farmácias, o que maximiza a ocupação dos veículos em 20%, reduzindo a quantidade de caminhões necessários para fazer as entregas. Além disso, continuamos colhendo os frutos do treinamento realizado com nossos motoristas na Fabet, em 2022. O objetivo foi aperfeiçoar a condução dos profissionais, visando uma melhor performance e direção defensiva, o que trouxe uma redução do consumo de diesel.

Ainda esse ano, passamos de 45% para 72% das operações abastecidas por energia renovável. Esse avanço se deve aos esforços para conectarmos um maior número de farmácias às usinas de geração distribuída. Nossa meta é garantir que 100% de nosso consumo de energia seja de fontes renováveis até 2030.

Utilização de **11 caminhões elétricos** nas entregas entre CDs e farmácias e adoção de diesel S10 (combustível menos poluente) para o restante da frota.

As **entregas sustentáveis** representam **11,26%** do total de entregas, um aumento de **2,2** pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Fortalecimento de parcerias para a utilização de motos, bicicletas e tuk-tuks elétricos para as **entregas last mile**.

Aumento do consumo de energia de fontes renováveis, chegando a **72%** de nossas operações abastecidas por **energia renovável**.



Eficiência energética

GRI 302-1 | 302-4 | 302-5 | 3-3 CONSUMO DE RECURSOS

TCFD Estratégia C

A nossa abordagem em relação à eficiência energética é baseada em duas principais frentes de atuação:

- iniciativas para reduzir o consumo nas unidades, por meio da modernização da infraestrutura física e equipamentos e de programas de conscientização para nossa gente e clientes;
- ações com foco no aumento do consumo de energia proveniente de fontes renováveis.

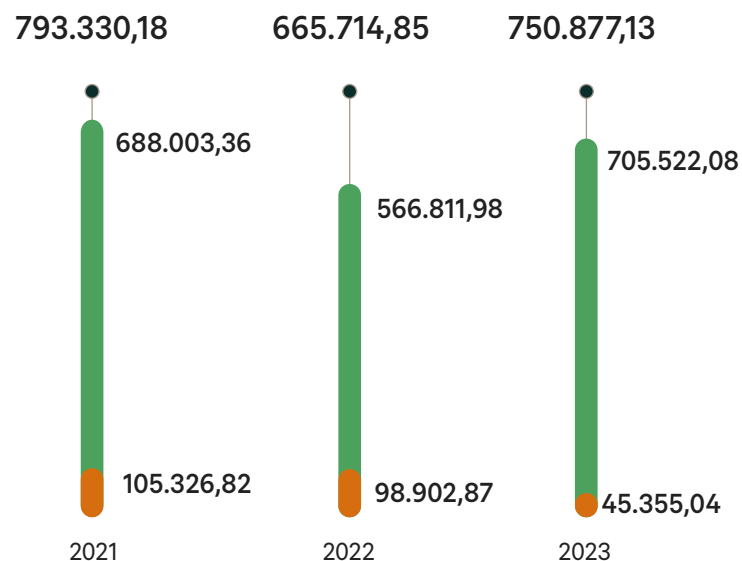
Em 2023, mantivemos 100% de nossa iluminação com lâmpadas LED e seguimos implementando os otimizadores de corrente elétrica, que controlam o consumo de energia elétrica das farmácias, identificando e reduzindo o desperdício de energia.

Mantivemos o programa de substituição de equipamentos de ar-condicionado para o modelo “inverter” e, até o momento, 78% das farmácias já contam com a tecnologia de menor consumo energético.

No ano, essas ações resultaram em uma média de redução de 18% do consumo total das farmácias da rede. Finalizamos o ano com um consumo de 208.576,98 MWh de energia elétrica.

As grandes unidades consumidoras da Companhia (cinco CDs e o Campus RD Saúde) consomem energia elétrica do mercado livre, proveniente de fontes renováveis, com a previsão de migração de mais três unidades em 2024. Em 2023, foram consumidos 19.252,59 MWh de energia renovável nessas unidades, o equivalente a 93% do total de seu consumo. Os outros 7% (1.425,90 MWh) foram consumidos diretamente da rede pública.

Consumo de energia elétrica dentro da organização (GJ)



Não houve redução absoluta no consumo de energia elétrica de 2022 para 2023, reflexo da ampliação e do crescimento de nossa operação.

» Certificação

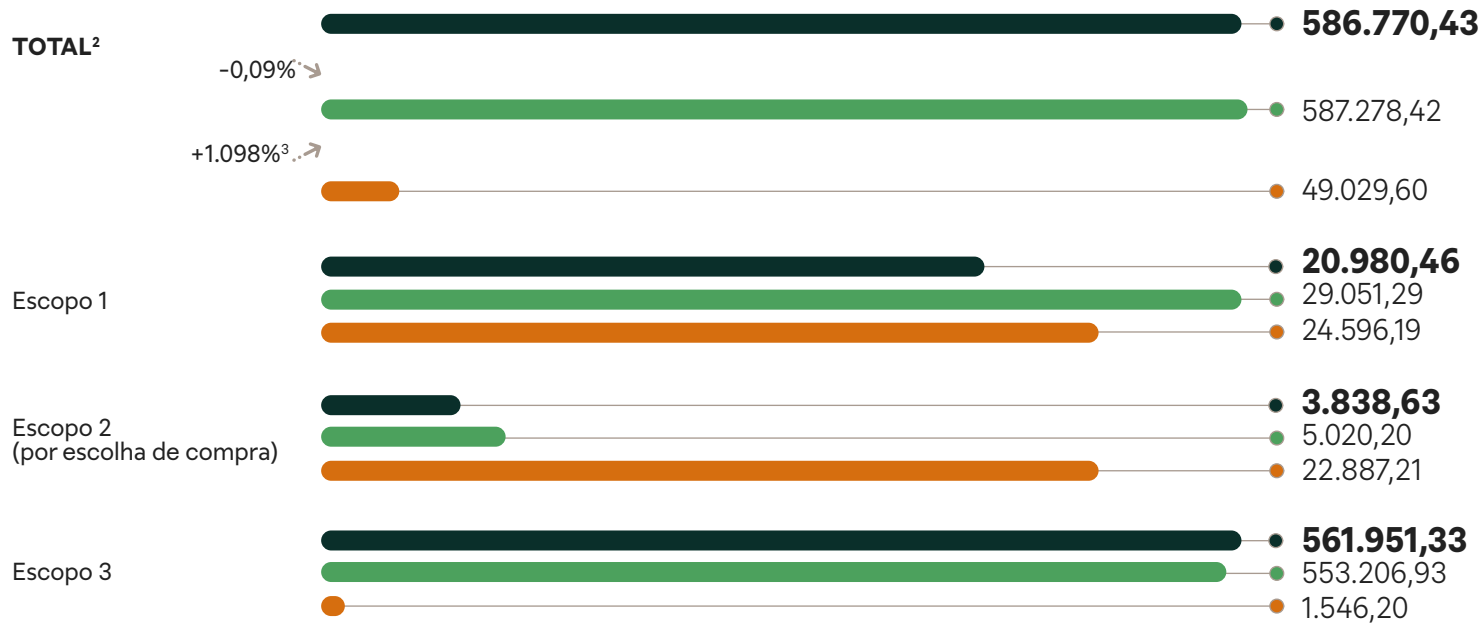
Os CDs de Gravataí/Galpão 4 e Guarulhos/Galpões 3A e 3B possuem a certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), que atesta a adoção de práticas de construção para uma operação mais ecoeficiente e sustentável.

- Eletricidade de fontes renováveis
- Eletricidade de fontes não renováveis

Desempenho

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | TCFD Métricas e Metas B

Emissões por escopo (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. Emissões de GEE não Kyoto: 1.790,49 tCO₂e.

² A emissão total de GEE considera apenas o escopo 2 por escolha de compra. O escopo 2 por localização totalizou 27.853,36 tCO₂e em 2021, 7.795,26 tCO₂e em 2022 e 7.962,89 tCO₂e em 2023.

³ Em 2022, a RD Saúde contratou uma consultoria especializada para apoiar no aprimoramento do inventário de emissões de GEE, incluindo um processo de screening detalhado do Escopo 3. Como resultado desse trabalho, as emissões aumentaram de forma significativa.

⁴ Os dados de emissões de GEE de 2021 serão recalculados – com base na revisão realizada em 2022 – e auditados novamente ao longo do ano de 2024. Os números atualizados serão divulgados no próximo Relatório Anual e de Sustentabilidade da companhia.

● 2023

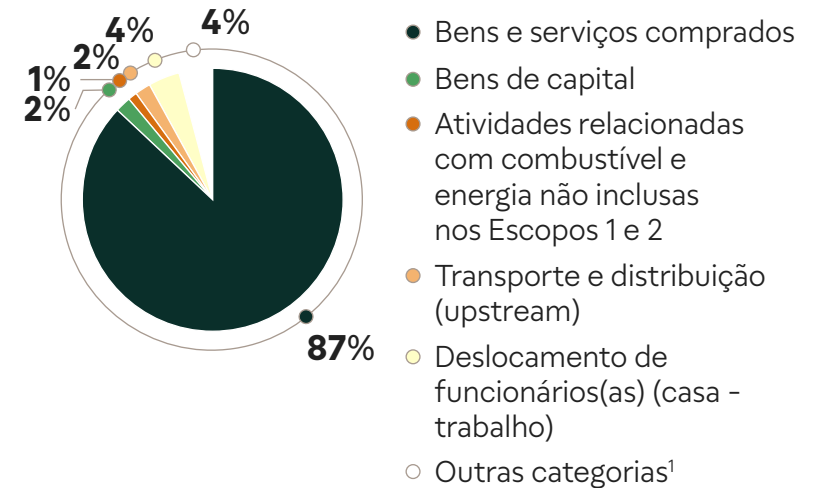
● 2022

● 2021⁴



Confira o detalhamento das emissões de GEE nos Anexos, página 120.

Perfil de emissões Escopo 3



3,86

tCO₂e/t de intensidade de emissões² da produção de itens vendidos, redução de 19% em relação a 2022

¹ Inclui as categorias: resíduos gerados nas operações, viagens a negócios, transporte e distribuição (downstream), uso de bens e serviços vendidos, tratamento de fim de vida dos produtos vendidos e investimentos.

² Medicamentos, medicamentos de venda livre (OTC) e produtos de perfumaria.

Gestão de resíduos

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

Geração e destinação

A natureza de nossa operação gera impactos relacionados à geração e destinação de resíduos. Em 2023 geramos 26.209,35 toneladas de resíduos, sendo as categorias mais representativas a construção civil (63%, sendo 56% desses recicláveis), recicláveis (19%, desconsiderando recicláveis de construção civil) e orgânicos (11%).

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

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

Em 2023, iniciamos um projeto-piloto em 20 farmácias para fazer a gestão dos resíduos comuns gerados, utilizando como premissa aterro zero. A ideia é identificar a



quantidade de resíduos recicláveis e não recicláveis gerados e implementar melhorias nos processos, que irão resultar na diminuição da quantidade de resíduos gerados.

Geramos, também, resíduos perigosos em nossas operações. Esses materiais são recolhidos e acondicionados em lixeiras específicas, adequadamente identificadas e localizadas em locais cujo acesso é restrito.

Nos CDs, esses resíduos incluem EPIs, uniformes, panos, estopas, embalagens contaminadas por óleo, graxa, tinta, solvente, combustíveis, lubrificantes, produtos químicos, lâmpadas fluorescentes e equipamentos eletrônicos.

Já nas farmácias, os resíduos gerados são classificados de acordo com as normas da Anvisa e do Conama, incluindo resíduos infectantes e perfurocortantes.

Logística reversa

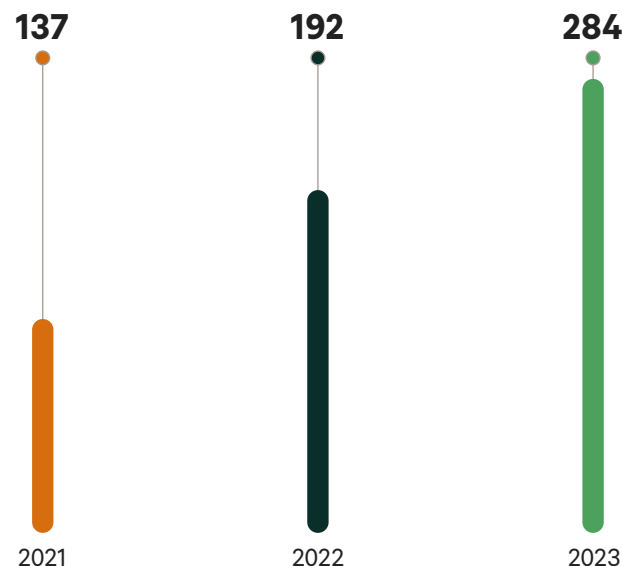
Medicamentos

Com o **Programa Descarte Consciente**, oferecemos aos clientes a possibilidade de descartarem medicamentos vencidos ou em desuso e suas bulas e embalagens em 100% de nossas farmácias.



Todos os medicamentos coletados nas farmácias são enviados aos CDs e, posteriormente, em data programada, são coletados por empresa homologada pela indústria farmacêutica e levados para incineração.

Medicamentos vencidos ou em desuso coletados (t)



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

Munir os nossos profissionais de todo o conhecimento necessário para lidar com essa demanda de trabalho em nossas farmácias também é essencial para o sucesso do programa.

Temos o compromisso de continuar garantindo a cobertura de 100% das farmácias com o Descarte Consciente e atingir o montante de 3 mil toneladas de resíduos medicamentosos coletados até 2030.



[Clique aqui para saber mais sobre o Programa.](#)

Desde 2021, já acumulamos o total de 613 toneladas descartadas. Para atingirmos o nosso compromisso, é fundamental engajar os clientes e a sociedade. Por isso, investimos anualmente em campanhas de conscientização com o propósito de influenciar cada vez mais pessoas a realizarem o descarte correto de seus medicamentos.

Pilhas e baterias

GRI 306-5

Nossas farmácias servem à sociedade como Ponto de Entrega Voluntária (PEV) de pilhas e baterias, atendendo ao exigido pela Resolução Conama nº 401, de 4 de novembro de 2008, em relação ao papel do comerciante no recolhimento desses itens descartados pela população.

O programa é realizado em parceria com a Green Eletron, gestora para logística reversa de eletrônicos, e está presente em 100% das farmácias.

Após a coleta e destinação de pilhas e baterias para os nossos CDs, trabalhamos com uma empresa terceirizada especializada na reciclagem.

Em 2023, totalizamos 9,54 toneladas de pilhas e baterias destinadas adequadamente para disposição final.



Embalagens

306-5

Nosso compromisso é usar ao menos 40% de material reciclado nas embalagens de Marcas Próprias até 2030. Para avançar nessa jornada, estabelecemos uma conexão direta com fornecedores-chave de materiais para embalagens, garantindo que a sustentabilidade seja um critério essencial desde o início do desenvolvimento de novos projetos.

A nossa marca própria Natz foi lançada com 100% das embalagens de papel (cartuchos) produzidas com papel cartão 100% reciclado, com a certificação Forest Stewardship Council (FSC) e representação pós-consumo de 30%.

Em meados de 2022, implementamos um projeto-piloto de circularidade para a marca, em que repassamos para o produtor do papel reciclado utilizado na produção dos cartuchos de Natz os resíduos de papel, caixas e bulas de medicamentos coletados em nossas farmácias no programa Descarte Consciente de Medicamentos.

Em 2023, foram **1,2 toneladas de papel e papelão que voltaram para a cadeia produtiva de marca própria**, servindo como insumo para a produção de cerca de 135 mil embalagens.



Pedro Henrique da Rocha
Drogasil, Taboão da Serra (SP)

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.

Também trabalhamos na compensação de 100% dos resíduos de embalagens de nossas Marcas Próprias, em colaboração com as organizações Eureciclo e Reciclar pelo Brasil. Isso significa que, para cada embalagem vendida, uma equivalente é reciclada, assegurando um impacto ambiental positivo e responsável.

Outra frente relevante é a redução do uso de sacolas plásticas pelos clientes para levarem os produtos adquiridos para casa. Desde 2020, endereçamos o assunto e, em 2023, focamos nos treinamentos da nossa gente, garantindo que eles sempre questionem os clientes se a sacola é necessária.

Essa prática também é utilizada na hora de emitir o cupom fiscal. Assim, os atendentes atuam como agentes de mudança de comportamento, incentivando os clientes a repensarem seus hábitos. Também reforçamos o engajamento dos clientes sobre o tema por meio de vídeos educativos publicados em nossas redes sociais, como a campanha **Toda Atitude Conta**.

Com todas as ações de engajamento e treinamento de nossos profissionais e clientes, **37% dos atendimentos em 2023 foram feitos sem uso de sacolas e 48% das impressões de cupom fiscal foram evitadas**.

É importante ressaltar que esses dois indicadores (uso de sacolas e impressão de cupom) compõem o nosso Índice de Sustentabilidade das Farmácias (ISF). Saiba mais na página 44.

Resíduos de obra

O crescimento acelerado da RD Saúde, bom para o negócio e para as pessoas, representa mais obras, que resultam na geração de mais resíduos a serem descartados.

Em 2023, geramos mais de 26,2 mil toneladas de resíduos em nossas operações, sendo mais de 16,4 mil toneladas decorrentes da construção civil.

Para gerenciar esse impacto, desde 2020 temos um projeto em parceria com a Trashin focado na gestão de resíduos, desde o canteiro de obras até a destinação final, em linha com práticas ambientalmente corretas, e parcerias para promover soluções circulares de tratamento dos resíduos. Em 2023, o programa foi aplicado em 137 inaugurações e reformas, que representaram 30% das obras no ano.

Os profissionais terceirizados envolvidos nas obras recebem treinamento especializado em melhores práticas relacionadas à gestão de resíduos, e os transportadores e destinadores dos resíduos passaram por um processo rigoroso de homologação.

No total, 24 construtoras parceiras foram envolvidas e capacitadas em 77 municípios brasileiros de 26 estados.

Ao todo, em 2023, foram 16 mil toneladas de resíduos da construção civil destinadas de maneira ambientalmente correta e com tecnologias circulares, correspondendo ao total de resíduos de 30% das obras da Companhia.

Vale mencionar que as empreiteiras assinam 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 todas as obras da RD Saúde.



Saiba mais sobre essas e outras iniciativas no nosso portal **Todo Cuidado Conta**.

Cuidar das pessoas, do planeta, do futuro.

Resíduos da construção civil¹ (t)

115,34

10.178,25

16.459,91

2021

2022

2023

¹ Em 2023, aumentamos o número de obras incluídas no novo modelo de gestão de resíduos de obras. Por isso, identificamos aumento em relação aos dados de 2022.

Pegada hídrica

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5

Como a maior parte das nossas operações está posicionada no varejo, não temos grandes impactos no uso de água, sendo restrito ao consumo das nossas pessoas, à higiene pessoal e à limpeza das unidades (Campus RD Saúde, CDs e farmácias).

Nossa interação com a água, portanto, se dá de maneira não intensiva, sem nenhum consumo direcionado à produção ou a processos industriais e com abastecimento feito por concessionárias estaduais, caminhões-pipa e, em dois CDs (Embu e São José dos Pinhais), por meio de poço artesiano.

Ainda assim, mantemos métricas de monitoramento e realizamos ações de adequação de infraestrutura e conscientização dos times, com o objetivo de reduzir o uso e o consumo de água.

Desde 2022, trocamos todos os dispositivos sanitários do Campus RD Saúde em busca de maior eficiência e, em 2023, implementamos um sistema de reúso de água também no Campus RD Saúde. Os dados estarão disponíveis em 2024.

Os nossos CDs de Guarulhos e Gravataí já contavam com essa tecnologia e, em 2023, promovemos a reutilização de 18,4 megalitros de água.

O descarte, por sua vez, é feito nas redes das companhias de saneamento e, onde não há uma infraestrutura pública que permita a recepção do esgoto, as farmácias e CDs contam com fossas sépticas e/ou Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs) devidamente geridas por empresas especializadas e mantidas limpas.

Estresse hídrico

Calculamos o consumo de água das farmácias em áreas com estresse hídrico, ou seja, regiões em que a demanda por água é maior do que sua disponibilidade e/ou capacidade de renovação.

Para isso, consideramos o percentual de farmácias localizadas em áreas com estresse hídrico classificado como “Alto”, conforme a ferramenta **Aqueduct Water Risk Atlas**, multiplicado pelo consumo total dessa unidade de negócio.



Captação de água em megalitros		
água subterrânea (total) ¹	todas as áreas	áreas com estresse hídrico
CDs	24,02	0,00

Consumo de água em megalitros		
água de superfície (total)	todas as áreas	áreas com estresse hídrico
Farmácias ²	623,62	152,85 ³
CDs	19,31	00,00
Campus RD Saúde	27,66	00,00
TOTAL	670,60	154,35

¹ Captação de água por meio de poço artesiano em seis CDs.

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 através da ferramenta Aqueduct Water Risk Atlas (<https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/>).

³ O dado reportado em 2022 (0,13 megalitros) foi revisado e o dado correto é de 132,87, totalizando um consumo de água de superfície de 152,85 megalitros em áreas de estresse hídrico.

A portrait of a smiling woman with long brown hair, wearing a green tank top, resting her chin on her hand.

Anexos

- »» Principais indicadores
- »» Sumário de conteúdo da GRI
- »» Índice SASB
- »» Recomendações TCFD
- »» Mapa de externalidades
- »» Relatório de asseguração
- »» Créditos

Jéssica Souza

Analista Plena de Administração Pessoal

Principais indicadores

Informações sobre funcionários(as)

GRI 2-7

Funcionários(as) por categoria funcional e gênero¹														
	2021			2022			2023							
	homem	mulher	total	homem	mulher	total	homem cis	homem trans	mulher cis	mulher trans	não binário	prefere não informar	não respondido	total
Liderança Executiva	42	15	57	41	17	58	33	-	14	-	-	-	13	60
Liderança Média	390	283	673	445	351	796	482	1	384	-	-	11	26	904
Liderança Operacional	835	1.821	2.656	862	1.914	2.776	803	5	1.671	2	4	41	520	3.046
Especialista	219	197	416	238	212	450	227	-	181	-	1	3	13	425
Administrativa	728	898	1.626	811	1.125	1.936	791	3	1.037	2	3	32	254	2.122
Operacional	15.707	28.315	44.022	16.592	30.431	47.023	10.385	141	19.104	99	196	570	20.164	50.659
TOTAL	17.921	31.529	49.450	18.989	34.050	53.039	12.721	150	22.391	103	204	657	20.990	57.216

¹ Os dados de 2021 e 2022 não estão disponíveis, pois iniciamos o processo de autodeclaração apenas em 2023.

Funcionários(as) por tipo de contrato e gênero

	2021			2022			2023 ¹							
	homem	mulher	total	homem	mulher	total	homem cis	homem trans	mulher cis	mulher trans	não binário	prefere não informar	não respondido	total
Temporários	0	0	-	0	0	-	242	-	571	-	-	-	-	813
Permanentes	17.921	31.529	49.450	18.989	34.050	53.039	12.721	150	22.391	103	204	657	20.990	57.216

Funcionários(as) por região e tipo de contrato¹

	2021		2022		2023 ¹	
	permanentes	temporários	permanentes	temporários	permanentes	temporários
Norte	1.316	0	1.618	0	1.970	9
Nordeste	6.808	0	7.591	0	8.343	76
Centro-Oeste	4.428	0	5.064	0	5.712	34
Sudeste	32.053	0	33.285	0	35.204	616
Sul	4.845	0	5.481	0	5.987	78
TOTAL	49.450	0	53.039	0	57.216	813

¹ Os dados de funcionários temporários consideram apenas o sexo biológico, pois esse público não participou do processo de autodeclaração de gênero.

Nota: Para fins de cálculo do total de funcionários(as), não consideramos os(as) funcionários(as) temporários(as).

Novas contratações e rotatividade de funcionários(as)¹

GRI 401-1

Funcionários(as) contratados						
por gênero		2021		2022		2023
	número	taxa de contratação	número	taxa de contratação	número	taxa de contratação ²
Homens	7.822	48,68%	7.373	41,83%	8.080	41,92%
Mulheres	12.657	45,97%	13.386	43,32%	14.337	42,28%
TOTAL	20.479	46,97%	20.759	42,78%	22.417	42,15%
por faixa etária		2021		2022		2023
	número	taxa de contratação	número	taxa de contratação	número	taxa de contratação ²
Abaixo de 30 anos	15.876	55,3%	16.533	50,78%	17.137	48,85%
Entre 30 e 50 anos	4.227	30,37%	3.899	26,45%	4.812	28,71%
Acima de 50 anos	376	38,68%	327	25,59%	468	34,72%
TOTAL	20.479	46,97%	20.759	42,78%	22.417	42,15%
por região		2021		2022		2023
	número	taxa de contratação	número	taxa de contratação	número	taxa de contratação ²
Norte	602	56,26%	721	51,06%	912	50,86%
Nordeste	2.361	39,51%	2.406	34,65%	2.479	32,30%
Centro-Oeste	1.607	41,57%	2.298	51,23%	2.595	50,63%
Sudeste	13.324	46,82%	12.444	40,53%	13.456	40,72%
Sul	2.585	61,08%	2.890	57,97%	2.975	53,62%
TOTAL	20.479	46,97%	20.759	42,78%	22.417	42,15%

¹ Os dados de contratações e desligamentos não consideram o recorte de autodeclaração, e sim o sexo biológico. O processo de autodeclaração foi iniciado apenas no quarto trimestre de 2023.

² Cálculo realizado a partir do headcount ativo médio (de janeiro a dezembro de 2023). Taxa de contratação = número de funcionários(as) contratados/headcount ativo médio.

Funcionários(as) que deixaram a empresa

por gênero			2021		2022		2023	
	número	taxa de rotatividade ¹		número	taxa de rotatividade ¹		número	taxa de rotatividade ¹
Homens	5.797	36,08%		6.541	37,11%		6.465	33,54%
Mulheres	8.847	33,13%		11.399	36,89%		11.761	34,68%
TOTAL	14.644	33,59%		17.940	36,97%		18.226	34,27%
por faixa etária			2021		2022		2023	
	número	taxa de rotatividade		número	taxa de rotatividade		número	taxa de rotatividade
Abaixo de 30 anos	10.258	35,73%		13.332	40,94%		13.137	37,45%
Entre 30 e 50 anos	4.138	29,73%		4.340	29,45%		4.782	28,53%
Acima de 50 anos	248	25,51%		268	21,79%		307	22,77%
TOTAL	14.644	33,59%		17.940	36,97%		18.226	34,27%
por região			2021		2022		2023	
	número	taxa de rotatividade		número	taxa de rotatividade		número	taxa de rotatividade
Norte	270	25,23%		433	30,67%		574	32,01%
Nordeste	1.266	21,19%		1.789	25,77%		1.764	22,98%
Centro-Oeste	1.148	29,69%		1.765	39,32%		1.964	38,32%
Sudeste	9.871	34,69%		11.458	37,32%		11.449	34,65%
Sul	2.089	49,36%		2.496	50,07%		2.475	44,61%
TOTAL	14.644	33,59%		17.941	36,97%		18.226	34,27%

¹ Cálculo realizado a partir do headcount ativo médio (de janeiro a dezembro). Taxa de rotatividade = número de funcionários(as) desligados(as)/headcount ativo médio.

Remuneração

GRI 405-2

Proporção entre o salário-base e a remuneração ¹ recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens						
	2021		2022		2023	
	salário-base	remuneração	salário-base	remuneração	salário-base	remuneração
Liderança Executiva	92,86%	86,26%	92,28%	83,63%	87,55%	81,53%
Liderança Média	96,85%	95,83%	94,25%	93,96%	92,81%	92,92%
Liderança Operacional	99,97%	99,86%	100,95%	100,90%	101,79%	101,77%
Especialista	72,64%	71,74%	76,95%	76,20%	73,33%	73,69%
Administrativa	79,46%	79,49%	78,53%	78,50%	76,43%	76,43%
Operacional	112,23%	112,10%	110,94%	110,86%	110,69%	110,33%

¹ A remuneração dos(as) funcionários(as) considera os benefícios e o Programa de Participação nos Resultados (PPR).

Licença-maternidade/paternidade¹

GRI 401-3

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

¹ Para o cálculo deste indicador utilizamos as informações relacionadas ao sexo biológico de nossas pessoas, conforme previsto em legislação.

Capacitação¹

GRI 404-1

Média de horas de capacitação por ano, por funcionário(a)			
	2021	2022	2023
Homens	78,28	106,33	102,50
Mulheres	93,82	112,62	108,47
TOTAL	88,19	110,37	106,32

Média de horas de capacitação por ano, por funcionário(a)			
	2021	2022	2023
Liderança Executiva	12,11	25,29	5,34
Liderança Média	10,99	13,45	13,77
Liderança Operacional	44,16	43,49	83,80
Especialista	21,98	8,13	7,24
Administrativa	13,48	26,12	11,66
Operacional	95,51	120,5	114,23

¹Para o cálculo deste indicador, utilizamos as informações relacionadas ao sexo biológico de nossas pessoas, conforme previsto na legislação.

Treinamento em *compliance*¹ GRI 205-2

por região do país		2021		2022		2023	
	número	taxa	número	taxa	número	taxa	
Norte	-	-	-	-	674	34,21%	
Nordeste	-	-	-	-	1.934	23,18%	
Centro-Oeste	-	-	-	-	1.496	26,19%	
Sudeste	-	-	-	-	9.667	27,46%	
Sul	-	-	-	-	1.725	28,81%	
por categoria funcional		2021		2022		2023	
	número	taxa	número	taxa	número	taxa	
Liderança Executiva	30	51,72%	-	-	-	-	
Liderança Média	178	26,45%	14	1,76%	39	4,31%	
Liderança Operacional	884	33,28%	56	2,02%	246	8,08%	
Especialista	44	10,58%	128	28,44%	37	8,71%	
Administrativa	319	19,62%	754	38,95%	196	9,24%	
Operacional	27.327	62,08%	22.276	47,37%	14.978	29,57%	
TOTAL	28.782	58,20%	23.228	43,79%	15.496	27,08%	

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

Carreira e oportunidades

GRI 404-2 | 404-3

Percentual de funcionários(as) que receberam avaliação de performance por categoria funcional¹			
	2021	2022	2023
Liderança Executiva	94,74%	100,00%	96,67%
Liderança Média	90,94%	98,50%	95,94%
Liderança Operacional	94,65%	51,80%	95,21%
Especialista	76,44%	96%	96,80%
Administrativa	71,59%	77,38%	93,75%
Operacional	17,19%	19,88%	82,04%
TOTAL²	24,73%	25,57%	84,00%

Percentual de funcionários(as) que receberam avaliação de performance por gênero¹			
	2021	2022	2023
Feminino	26,92%	27,09%	84,33%
Masculino	20,87%	22,83%	83,35%
TOTAL²	24,73%	25,57%	84,00%

Os cargos das unidades de negócio (CDs e Operações de Farmácia) são contemplados no formato de avaliação de desempenho chamado de Avaliação de Comportamentos Esperados, no qual são avaliados, também, por competências funcionais, já que essa avaliação está diretamente relacionada ao **Trilhar** (saiba mais na página 84). O programa viabiliza a evolução profissional

e a sustentação cultural, uma vez que temos uma forte expansão, abrindo cerca de 275 farmácias por ano, e sempre temos pessoas já aculturadas abrindo as novas farmácias e ampliando as oportunidades de crescimento. À medida que abrimos novas farmácias, também vamos expandindo nossa operação logística com novos CDs.

¹ 100% dos nossos profissionais têm a possibilidade de ser avaliados por sua performance. O processo de avaliação Crescer é obrigatório e engloba as pessoas do Campus RD Saúde.

² Em 2023, passamos a considerar em todos os dados os modelos de gestão de desempenho. Por isso, há um incremento no percentual comparado ao histórico.

Diversidade em órgãos de governança e funcionários(as)

GRI 405-1 | 405-2

Indivíduos dentro dos órgãos de governança em 2023¹									
órgão de governança	por gênero		por faixa etária			por identidade autodeclarada de raça			
	homem	mulher	abaixo de 30 anos	entre 30 e 50 anos	acima de 50 anos	amarelos	negros	brancos	pardos
Conselho de Administração	72,7%	27,3%	0,0%	36,4%	63,6%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria Estatutária	87,5%	12,5%	0,0%	37,5%	62,5%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Conselho Fiscal	75,0%	25,0%	0,0%	12,5%	87,5%	0,00%	0,00%	87,5%	12,50%
Comitês de assessoramento	66,7%	33,4%	0,0%	25,0%	75,0%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

¹ Não há pessoas com deficiência. 100% dos membros dos órgãos são autodeclarados como heterossexuais.

Diversidade por categoria funcional em 2023²								
	por gênero					por faixa etária		
	homem cis	homem trans	mulher cis	mulher trans	não binário	abaixo de 30	entre 30 e 50	acima de 50
Liderança Executiva	70,21%	0,00%	29,79%	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%	20,00%
Liderança Média	55,59%	0,12%	44,29%	0,00%	0,00%	9,73%	84,40%	5,86%
Liderança Operacional	32,31%	0,20%	67,24%	0,08%	0,16%	29,22%	69,93%	0,85%
Especialista	55,50%	0,00%	44,25%	0,00%	0,24%	20,24%	73,41%	6,35%
Administrativa	43,08%	0,16%	56,48%	0,11%	0,16%	50,42%	47,69%	1,89%
Operacional	34,70%	0,47%	63,84%	0,33%	0,65%	68,73%	28,32%	2,96%
TOTAL	35,76%	0,42%	62,95%	0,29%	0,57%	64,58%	32,53%	2,89%

² Os dados consideram a autodeclaração dos(as) funcionários(as), de forma que há variação em relação ao que foi reportado no indicador GRI 2-7 (62% do total informado no indicador). Os dados desta página consideram a média de funcionários(as) durante os meses de janeiro a dezembro. Os percentuais foram calculados com base no total de pessoas que responderam o questionário e que informaram alguma opção de gênero para essa pergunta. Não foram considerados aqueles que não responderam ao questionário (20.990 pessoas) ou aqueles que preferiram não responder (657).

Indivíduos dentro dos órgãos de governança em 2022

órgão de governança	2022	
	homem	mulher
Conselho de Administração	70%	30%
Diretoria Estatutária	80%	20%
Conselho Fiscal	75%	25%

Diversidade por categoria funcional em anos anteriores

	2021		2022	
	homem	mulher	homem	mulher
Liderança Executiva	73,6%	26,3%	70,6%	29,3%
Liderança Média	57,9%	42,0%	55,9%	44,1%
Liderança Operacional	31,4%	68,5%	31,0%	68,9%
Especialista	52,6%	47,3%	52,8%	47,1%
Administrativa	44,7%	55,2%	41,8%	58,1%
Operacional	35,7%	64,3%	35,2%	64,7%
TOTAL	35,7%	64,3%	35,8%	64,2%

Promoção de saúde do trabalhador

GRI 401-2 | 403-6

Benefícios oferecidos a funcionários(as) ¹			
benefício	todos os profissionais	a partir da liderança	dependentes legais
Seguro de vida	X	X	
Assistência médica	X	X	X
Licença-maternidade/paternidade estendida para seis meses e 20 dias, respectivamente, aplicável também a adotantes de crianças de até 12 anos	X	X	
Assistência odontológica	X	X	X
Auxílio-creche concedido conforme previsão em acordo coletivo	X	X	
Clube RD – empresas parceiras oferecem descontos a funcionários(as)	X	X	
Convênio farmácia – concessão de benefício por meio do Univers	X	X	X
Empréstimo consignado – concessão de empréstimo consignado nos bancos parceiros em que o(a) funcionário(a) é correntista	X	X	
Vale-transporte	X	X	
Fretado para profissionais que atuam nos CDs e no corporativo	X	X	
Check-up anual ²		X	
Convênio com academias (Gympass)	X	X	
Refeitório no Campus RD Saúde e nos CDs com desconto mensal de 20% sobre o valor da refeição local	X	X	
Alameda de serviços no Campus RD Saúde	X	X	
Seguro de viagem		X	
Vacinas contra gripe custeadas pela Companhia ³	X	X	
NiveRD: concessão de uma folga no mês de nascimento do funcionário do corporativo e CDs	X	X	
Programa de Participação de Resultados (PPR)	X	X	
Remuneração variável de longo prazo (ações) ⁴		X	

¹Na RD Saúde, não há distinção da oferta de benefícios para os contratos de trabalho. Portanto, os profissionais que atuam durante meio período também são elegíveis à lista. ²Benefício elegível a partir do cargo de gerência. ³Benefício elegível a partir do cargo de gerência executiva. ⁴Benefício elegível a partir do cargo de gerência do corporativo.

Operações com impactos negativos significativos nas comunidades locais

GRI 413-2

1. Ataques cibernéticos que podem comprometer as informações de saúde armazenadas eletronicamente, juntamente com os dados financeiros e pessoais dos clientes - Impacto aplicável às atividades das farmácias e do corporativo. Tem o potencial de impactar os clientes ativos, e não a comunidade como um todo. Apesar do potencial impacto, tomamos todas as medidas necessárias para reduzir riscos, conforme mencionado na página 37.

2. Consumo de água - O recurso não está diretamente relacionado às principais operações no segmento de varejo. No entanto, é utilizado para consumo, higiene pessoal e limpeza em todas as nossas unidades. Por isso, consideramos que o impacto se aplica às unidades localizadas em áreas de estresse hídrico, representando risco de falta de água para a comunidade no entorno. Acompanhamos mensalmente o consumo e temos ações para evitar o desperdício, conforme a página 104.

3. Rotatividade de nossas pessoas, principalmente na área de atendimento nas farmácias - O impacto se aplica aos clientes, uma vez que a rotatividade de profissionais nas farmácias pode comprometer o atendimento.

Para evitar a materialização desse impacto, temos procedimentos de treinamento de novos(as) funcionários(as), além de líderes capacitados para orientá-los(as), conforme a página 83, além de todas as ações de desenvolvimento de carreira disponíveis para as nossas pessoas, de acordo com a página 84.

4. Emissões de gases de efeito estufa e outros poluentes - Aplicável às farmácias e CDs, devido principalmente à atividade de transporte de produtos, que resulta na emissão de poluentes na atmosfera, podendo impactar a comunidade no entorno dessas operações. Temos iniciativas para a redução das emissões, conforme a página 96.

5. Lesões, enfermidade ou morte devido ao consumo de produtos e serviços ofertados (erros na comercialização dos produtos farmacêuticos e na prestação de serviços farmacêuticos) - Aplicável às atividades das farmácias e pode gerar um impacto nos clientes. Temos procedimentos operacionais para orientar o time das farmácias na dispensação de medicamentos e na prestação dos serviços farmacêuticos, conforme mencionado na página 67.

6. Impactos sociais na cadeia de fornecedores (trabalho infantil, análogo ao escravo e exploração sexual, saúde e segurança do trabalho, práticas trabalhistas e de remuneração) - Dispomos de mais de 9 mil fornecedores. Dessa forma, os impactos sociais na cadeia têm uma probabilidade moderada. Para reduzi-la, 100% dos fornecedores de categorias críticas passam por avaliação socioambiental, conforme mencionado na página 88.

7. Falhas e interrupções nos sistemas de tecnologia - Todos os processos da RD Saúde utilizam tecnologia em alguma etapa. Dessa forma, falhas e interrupções podem ocasionar impactos no fornecimento dos serviços. Realizamos análises de vulnerabilidades que possam impactar o negócio e tomamos as medidas necessárias para evitar tais ocorrências, conforme mencionado na página 42.

Essas informações foram obtidas com base na análise de impactos do processo de materialidade da Companhia. O processo de materialidade envolve a consulta a diversos *stakeholders*, como clientes, funcionários(as) e fornecedores, entre outros. Para definir a significância dos impactos, foi realizada uma análise de probabilidade e gravidade.

Energia

GRI 2-4 | 302-1 | 302-3 | SASB HC-DR-130A.1

Consumo de energia dentro da organização (GJ) ¹			
	2021	2022	2023
Total - Combustíveis de fontes não renováveis	204.740,24	250.363,92	194.357,83
Querosene de aviação	10.316,64	8.625,98	10.243,99
Gasolina (regionais)	4.993,07	5.148,85	4.915,58
Óleo diesel (logística e geradores)	189.201,04	236.392,00	178.420,02
GLP	229,49	197,09	778,24
Total - Combustíveis de fontes renováveis ²	26.682,43 ¹	25.960,58	27.186,57
Biodiesel (logística e geradores)	23.863,19	23.639,20	24.330,00
Etanol (regionais)	2.819,24	2.321,38	2.856,57
Energia consumida - eletricidade	793.330,18	665.714,85	750.877,13
Eletricidade de fontes não renováveis	105.326,82	98.902,87	45.355,04
Eletricidade de fontes renováveis	688.003,36	566.811,98	705.522,08
Energia vendida - eletricidade	17.740,90	12.184,16	534,83
TOTAL	1.024.752,85 ¹	942.039,35	972.421,53

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

Taxa de intensidade energética (GJ/área total construída em m²) ¹		
	2022	2023
Consumo total de energia dentro da organização (GJ) ²	944.972,36	972.421,53
Área total construída (m²)	963.406,52	1.111.878,97
Intensidade energética	0,98	0,87

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. Dentro da energia elétrica, 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.

Emissões

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5

Emissão por escopo (tCO ₂ e)				
	2021	2022	2023	Variação (2022 x 2023)
Escopo 1	24.596,19	29.051,29	20.980,46	-27,78%
Escopo 2 (por localização)	27.853,36	7.795,26	7.962,89	2,15%
Escopo 2 (por escolha de compra)	22.887,21	5.020,20	3.838,63	-23,54%
Escopo 3	1.546,20	553.206,93	561.951,33	1,58%
TOTAL ¹	49.029,60	587.278,42	586.770,43	-0,09%

¹Total calculado considerando o escopo 2 por "escolha de compra".

Emissão biogênica por escopo (tCO ₂ e)				
	2021	2022	2023	Variação (2022 x 2023)
Escopo 1	1.760,04	1.629,70	1.602,08	-1,69%
Escopo 2 (por localização)	-	-	-	-
Escopo 2 (por escolha de compra)	1.032,92	-	2.787,73	-
Escopo 3	240,96	8.650,36	7.093,38	-18,00%
TOTAL	3.033,92	10.280,06	11.483,19	11,70%

Materiais

GRI 2-4 | 301-1

Materiais utilizados¹ (t)					
tipo		fonte	2021	2022	2023
PE Verde		Renovável	3,7	-	-
PE (polipropileno)		Renovável	-	162,93	220,22
PE (polietileno)		Não renovável	315,00	344,41	114,97
PET		Não renovável	252,00	109,96	133,30
Papelão (cartonado)		Não renovável	126,00	3,43	-
Papel		Renovável	-	351,59	333,49
Outros plásticos		Renovável	262,00	176,99	321,17
Vidro		Não renovável	42,00	35,90	75,92
Alumínio		Renovável	24,00	17,50	37,19
Outros metais		Não renovável	-	0,34	0,78
TOTAL			1.024,70	1.203,05	1.219,04

¹ Todos os tipos de materiais utilizados são provenientes de produtos e embalagens.

Geração e disposição de resíduos

GRI 2-4 | 306-3 | 306-4 | 306-5

Disposição de resíduos perigosos (t)				
	tipo de resíduo	2021	2022	2023
Reciclagem	Pilhas	13,76	7,28	9,54
	Lâmpadas	18,33	0,00	1,40
	Construção civil (classe D) ¹	0,00	3,25	0,00
Incineração	Medicamentos vencidos ou em desuso coletados no Programa Descarte Consciente	137,21	192,17	283,65
	Resíduos de saúde ²	131,43	89,66	68,91
	Impróprios	37,72	34,86	36,49
Aterro	Construção civil (classe D) ¹	0,00	1,36	0,00
Aterro de inertes	Construção civil (classe D) ¹	0,00	5,00	0,00
TOTAL (escopo: Campus RD Saúde e CDs)		338,45	333,58	399,99

Disposição de resíduos não perigosos (t)				
	tipo de resíduo	2021	2022	2023
Reciclagem	Papel, papelão, plástico, metais ferrosos e não ferrosos, madeira, pneus, vidro, isopor	4.587,23	5.072,80	4.961,50
	Construção civil ^{2,4}	0,00	3.822,82	6.290,80
Aterro	Orgânico ³	930,35	865,06	2.822,02
	Construção civil ^{2,4}	115,34	65,47	169,48
Aterro de inertes	Construção civil ⁴	0,00	6.280,35	7.376,79
Coprocessamento	Impróprios	1.605,26	1.469,86	1.452,20
Compostagem	Orgânico	0,00	28,71	113,22
Outras destinações finais	Construção civil	-	-	2.623,34
TOTAL		7.238,18	17.605,07	25.809,35

¹ Em 2023, as construtoras parceiras da RD Saúde passaram a destinar as latas de tintas e solventes provenientes das obras para a Pro Lata, que reutiliza tais materiais. Dessa forma, zeramos os resíduos perigosos de construção civil (classe D) destinados para disposição final.

² Dado de 2022 ajustado. Havíamos considerado uma parte em kg.

³ O aumento é devido à implementação do processo de compostagem de resíduos do refeitório da Campus RD Saúde, que ocorreu no 2º semestre de 2022. Dessa forma, estamos considerando pela primeira vez um ciclo inteiro de destinação. Além disso, em 2023 tivemos um aumento significativo de funcionários(as) utilizando os ambientes do Campus RD Saúde, devido ao retorno pós-pandemia, além do crescimento no número de funcionários(as) contratados(as).

⁴ Em 2023, expandimos o projeto de gestão de resíduos de obras com a Trashin e por isso os números estão maiores.

Reciclagem de resíduos perigosos e não perigosos (t)			
tipo de resíduo	2021	2022	2023
Papel ¹	189,60	117,89	100,19
Papelão	3.937,43	4.626,39	4.328,09
Plástico	300,22	208,63	431,99
Metais ferrosos	18,82	13,08	1,66
Madeira	99,12	95,61	78,48
Construção civil ²	-	7,07	6.290,80
Outros (metais não ferrosos, pneus, vidro, isopor, eletrônicos) ³	42,03	11,20	26,37
Pilhas e lâmpadas ²	32,09	7,28	10,94
TOTAL ²	4.619,31	5.087,15	11.268,52

¹ Inclui os dados de caixas e bulas coletadas nas farmácias por meio do Programa de Descarte Consciente de Medicamentos.

² Dado de 2022 ajustado.

³ Passamos a considerar eletrônicos e toners de impressora.

Indicadores das empresas controladas¹

Diversidade por gênero		
	controladas	
	feminino	masculino
Liderança Executiva	21	34
Liderança Média	31	33
Liderança Operacional	39	30
Especialista	41	63
Administrativo	126	85
Operacional	280	159
TOTAL	538	404

Diversidade por faixa etária			
	controladas		
	abaixo de 30 anos	entre 30 e 50 anos	acima de 50 anos
Liderança Executiva	2	50	6
Liderança Média	11	59	7
Liderança Operacional	8	59	6
Especialista	40	53	2
Administrativa	117	125	2
Operacional	269	207	10
TOTAL	447	563	33

Diversidade por raça					
	controladas				
	amarela	branca	indígena	parda	preta
Liderança Executiva	0	37	0	6	0
Liderança Média	0	23	0	3	3
Liderança Operacional	2	51	0	10	6
Especialista	1	56	0	27	4
Administrativa	5	79	0	39	7
Operacional	1	190	0	98	34
TOTAL	9	436	0	183	54

¹ Os dados reportados são consolidados para as empresas controladas da RD Saúde, incluindo: 4bio, Amplimed, Healthbit, Raia Manipulação, Drogasil Manipulação, RD ADs, Safepill e Vitat.

Nota: Os dados de diversidade por raça em algumas das empresas controladas não estão disponíveis e, por isso, o total não soma 942 pessoas. Estamos trabalhando para que nos próximos anos tenhamos essa informação sobre todas as empresas.

Diversidade por grupo vulnerável

	controladas					
	mulheres	negros	pessoas com deficiências	LGBTI+	indígenas	50+
Liderança Executiva	21	0	1	0	0	6
Liderança Média	31	3	1	0	0	6
Liderança Operacional	40	6	0	2	0	6
Especialista	41	4	0	1	0	2
Administrativa	126	3	3	11	0	1
Operacional	190	34	6	1	0	8
TOTAL	449	50	11	15	0	29

Nota: Os dados de diversidade por raça, orientação sexual e deficiência em algumas das empresas controladas não estão disponíveis e, por isso, o total não soma 942 pessoas. Estamos trabalhando para que nos próximos anos tenhamos essa informação para todas as empresas

Funcionários(as) por região, tipo de contrato e jornada de trabalho

	controladas				
	norte	nordeste	centro-oeste	sudeste	sul
Funcionários permanentes	12	39	5	856	131
Funcionários temporários	0	0	0	0	0
Funcionários sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0
Funcionários em tempo integral	12	39	5	839	131
Funcionários de período parcial	0	0	0	17	0
Liderança Operacional	40	6	0	2	0
TOTAL	449	50	11	15	0

Nota: Os dados de diversidade por raça, orientação sexual e deficiência em algumas das empresas controladas não estão disponíveis e, por isso, o total não soma 942 pessoas. Estamos trabalhando para que nos próximos anos tenhamos essa informação para todas as empresas.

Benefício/Empresa	4BIO	Amplimed	HealthBit	Manipulaê	RD Ads	SafePill	Vitat
Seguro de vida	x	x	x	x	x	x	x
Plano de saúde	x	x	x	x	x	x	x
Licença-maternidade conforme legislação	x	x		x		x	x
Convênio com academias (Gympass)	x	x		x	x		x
Licença-paternidade conforme legislação		x		x		x	x
Desconto em farmácias (Univers)	x			x	x		x
Licença-paternidade estendida	x		x		x		
Day-off no aniversário	x			x			x
PPR/PLR	x				x		x
Convênio odontológico	x			x			x
Vale Alimentação/Refeição			x		x		x
Licença-maternidade estendida			x		x		
Telemedicina	x			x			
Auxílio home-office			x				x
Auxílio creche			x		x		
Plano de aquisição de ações	x ¹						x ²

¹ Para gerentes sócios e diretores.

² Para diretores.

Nota: Além desses benefícios, a 4BIO oferece *day-off* e benefício Alelo no aniversário do(s) filho(s), plataforma de descontos (New Value), Vale Combustível, *Day Spa* após licença-maternidade, benefício Alelo no Natal para funcionários(as) e filhos, e Programa de Apoio à Gestante. A HealthBit oferece auxílio saúde mental e benefício Medicamento Prime. Os(as) funcionários(as) da Manipulaê também possuem cartão Flash de benefícios flexíveis e desconto em produtos da empresa. A RD Ads oferece *kit* bebê e auxílio deficiência e invalidez. Por fim, a Vitat oferece subsídio educação, gratuidade nos serviços da empresa e acesso ao Sesc para os(as) seus(suas) funcionários(as).

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, discriminada por gênero

gênero	número total de funcionários(as) por gênero	número total de horas de capacitação oferecida a funcionários(as) por gênero	média de horas de capacitação por gênero
Masculino	440	18.194	41,35
Feminino	603	23.607	39,15

Emissões de gases de efeito estufa (GEE)

controladas			
Emissão por escopo (tCO ₂ eq)	2021 ¹	2022	2023
Escopo 1	-	50,22	54,08
Escopo 2 (por localização)	65,68	28,42	57,49
Escopo 3	10,00	6.550,97	14.478,35
TOTAL	75,44	6.629,61	14.589,92

¹ Os dados de 2021 contemplam apenas as emissões de GEE da 4Bio. A partir de 2022, passamos a acompanhar as emissões de todas as controladas.

Sumário de conteúdo da GRI

A RD Saúde relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023 com base nas Normas GRI.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
Normas universais			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021			
A organização e suas práticas de relato 2021			
2-1	Detalhes da organização	-	
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		O documento contempla informações da RD Saúde (Raia Drogasil S.A.). O reporte das empresas controladas pela RD Saúde (100%) encontram-se disponíveis na página 124.
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato		O relato financeiro é realizado de forma trimestral, seguindo as práticas contábeis adotadas no Brasil. O Relatório de Sustentabilidade com os dados consolidados tem publicação anual. Saiba mais na página 5.
2-4	Reformulações de informações		Os dados do indicador 301-1 foram reformulados pois haviam sido apresentados em gramas (saiba mais na página 121). Os dados do indicador 301-3 também sofreram reformulações, conforme descrito na página 135. Dados de 2021 da série de indicadores 302 (energia) foram alterados, conforme descrito na página 119. Os dados dos indicadores 306-3, 306-4 e 306-5 também foram reformulados, pois haviam sido apresentados em quilogramas (saiba mais na página 100).
2-5	Verificação externa		
Atividades e colaboradores			
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	-	Os produtos que vendemos são adquiridos de aproximadamente 840 fornecedores (740 diretos e 100 RD Marcas). O conceito de operação inclui todas as unidades de negócios da RD Saúde (Corporativo, CDs e Operações de Farmácia). Entidades <i>downstream</i> são clientes e demais empresas do Grupo (4Bio, Vitat, Cuco Health, Manipulaê, RD Ads, Amplimed, Healthbit e SafePill). Outras relações de negócios incluem duas <i>joint ventures</i> (JV): Stix, uma plataforma de pontos e recompensas criada em parceria entre a RD Saúde (33,3% de participação) e o GPA (66,7% de participação). A segunda JV é a Labi Exames, focada em exames laboratoriais, testes, <i>check-ups</i> e vacinas, que possui unidades físicas, além de atendimento domiciliar (detemos 23,61% de participação). Não houve mudanças significativas em relação ao ano anterior. Demais detalhes podem ser consultados na página 19.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
2-7	Funcionários(as)	-	Na página 12, apresentamos o total de funcionários(as) em 31/12/2023. A série histórica consta na página 106. Estamos considerando todos(as) que possuem vínculo empregatício com a RD Saúde previstos na CLT, abrangendo todos os cargos, desde o presidente até jovens aprendizes. Não são considerados vínculos de outra natureza, como terceiros, autônomos, estagiários, conselheiros e pensionistas. Durante o período de relato, aumentamos em aproximadamente 8% o quadro de funcionários, sustentando a estratégia de expansão da Companhia. As variações dos números reportados não são consideradas significativas, pois estão relacionadas a ajustes comuns de pessoal, contratações ou demissões.
2-8	Trabalhadores que não são funcionários(as)		Em dezembro de 2023, contávamos com 513 estagiários, 1.465 jovens aprendizes e, aproximadamente, 5.944 terceiros. A grande maioria desses terceiros presta serviços de limpeza e segurança em nossas farmácias, Centros de Distribuição e Campus RD. Não foram identificadas variações significativas dentro do período de relato nem em relação ao período anterior.
Governança			
2-9	Estrutura de governança e sua composição	-	A estrutura de governança e sua composição estão mencionadas na página 28. Os comitês de assessoramento são mencionados nas páginas 29. Não há representação de <i>stakeholders</i> na composição do mais alto órgão de governança e seus comitês.
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		Páginas 29 e 31.
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança		Página 30.
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		Páginas 29 e 30.
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		O Comitê de Sustentabilidade se reúne aproximadamente uma vez por mês durante o ano, com exceção dos meses de janeiro e julho e das reuniões extraordinárias. Em 2023, o grupo realizou dez reuniões ordinárias e duas reuniões extraordinárias. Demais detalhes estão mencionados nas páginas 29 e 30.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		Página 5.
2-15	Conflitos de interesse		Página 34.
2-16	Comunicação de preocupações cruciais		Páginas 36 e 41.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	O Estatuto Social estabelece quais atribuições o(a) diretor(a) vice-presidente de Gente, Cultura e Sustentabilidade possui para o desenvolvimento sustentável. No mesmo sentido, o Regimento Interno do Conselho de Administração aduz a perpetuidade do objeto social como negócio sustentável, a criação do valor de negócio sustentável e as atribuições do Comitê de Sustentabilidade nesses aspectos. Além disso, os membros do referido Comitê realizaram reuniões com especialistas em sustentabilidade acerca de temas específicos, no intuito de adquirir mais conhecimento sobre os temas e inseri-los na Companhia. Por fim, vale salientar que a Política de Indicação e Preenchimento de Membros do Conselho de Administração destaca que será considerado como critério de seleção os membros que possuírem conhecimento em sustentabilidade.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Saiba mais sobre as avaliações na página 31. Após os resultados obtidos nas avaliações, o Comitê de Pessoas realiza uma discussão prévia e apresenta os resultados e planos de desenvolvimento ao Conselho de Administração. De maneira geral, os resultados da última avaliação, realizada em dezembro de 2022, apresentaram importante e consistente evolução, como a dinâmica geral do Conselho e suas interações. O tamanho e a composição do órgão foram considerados efetivos, em especial o <i>mix</i> de competências que foi adicionado com a eleição de novos conselheiros.
2-19	Políticas de remuneração		Páginas 32 e 33.
2-20	Processo para determinação da remuneração		Página 32.
2-21	Proporção da remuneração total anual		A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média dos demais funcionários(as) foi de 327 vezes. A proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio dos(as) demais funcionários(as) foi de 18%. Foi utilizada a seguinte premissa para elaboração das respostas: para “remuneração total” foi considerado o salário-base do último mês do ano x 13 salários para presidente e vice-presidentes e 13,33 para os demais níveis hierárquicos, somando-se o Programa de Participação nos Resultados (PPR) pago e os Incentivos de Longo Prazos (ILP) outorgados, sem encargos.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
Estratégia, políticas e práticas			
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	-	Página 6.
2-23	Compromissos de política		Saiba mais sobre o Código da Gente na página 34. O documento não está baseado em instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, bem como não prevê a realização de devida diligência, porém está baseado na aplicação do princípio de precaução, pois se preocupa em tratar de temas que possam vir a causar danos à sociedade, ao meio ambiente ou a pessoas e instituições com as quais nos relacionamos. Além do Código da Gente, estamos avançando em nosso compromisso de proteção aos direitos humanos (saiba mais na página 35). Também é possível conferir detalhes da Política de Conflito de Interesses na página 34. O nível em que cada um dos compromissos de política foi aprovado está definido na Política de Elaboração de Políticas, e cada aprovação pode ser consultada no <i>site</i> de Relações com Investidores. Os compromissos se aplicam à Companhia e suas controladas e a comunicação é feita desde o momento de admissão e pelos canais de comunicação internos, como <i>Workplace</i> e Universidade RD Saúde. Quando consideramos políticas focadas em fornecedores, a comunicação ocorre por meio de <i>e-mails</i> , treinamentos na plataforma RD Saúde e <i>workshops</i> anuais.
2-24	Incorporação de compromissos de política		Páginas 34, 35 e 53.
2-25	Processos para reparar impactos negativos		Saiba mais nas páginas 34 e 36 e 147. Rastreamos a eficácia dos mecanismos de queixas por meio do acompanhamento de indicadores para identificar a volumetria das queixas e a eficácia das providências tomadas. Além disso, enviamos <i>feedbacks</i> aos <i>stakeholders</i> denunciante, independentemente da conclusão da apuração. Os diretores participantes da Comissão de Assuntos Éticos representam as principais áreas de negócio da organização, áreas que comumente recebem queixas e atuam diretamente nos casos, tratando com as pessoas envolvidas e promovendo a melhoria dos processos.
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		Página 36.
2-27	Conformidade com leis e regulamentos		Não tivemos casos de não conformidade com leis e regulamentos no período de relato.
2-28	Participação em associações		Página 55. Também participamos das seguintes associações do setor: IDV - Instituto para Desenvolvimento do Varejo; Programa Empresa Cidadã da Receita Federal; Abrafarma - Associação Brasileira de Redes de Farmácia e Drogarias.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
Engajamento de Stakeholders			
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	-	A categorias de stakeholders com as quais realizamos engajamento e o propósito estão mencionados na página 46. Buscamos garantir um engajamento significativo também por meio de reuniões públicas, fóruns, eventos comunitários, chamadas telefônicas, entrevistas, pesquisas e outros espaços nos quais as partes interessadas são encorajadas a expressar suas opiniões. Acesse a Política de Engajamento de Stakeholders aqui .
2-30	Acordos de negociação coletiva		Página 13.
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-1	Processo de definição de temas materiais	-	Página 46.
3-2	Lista de temas materiais		Página 46.
3-3	Gestão de temas materiais		Página 47.
Normas específicas			
Conteúdos econômicos			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016			
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Desenvolvimento Local	Página 25.
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		Página 43.
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		A RD Saúde não oferece plano de aposentadoria a seus(suas) funcionários(as). A Companhia faz o recolhimento mensal da contribuição para a Previdência Social de seus(suas) funcionários(as), destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).
201-4	Apoio financeiro recebido do governo		Não há.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
GRI 202: Presença no Mercado 2016			
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Desenvolvimento Local	O menor salário praticado pela RD Saúde em 2023 para funcionários(as) homens e mulheres foi de R\$ 1.412,00 diante do salário mínimo brasileiro, de R\$ 1.320,00, o que dá uma proporção de 1,07 para ambos os gêneros. Os salários são determinados a partir do salário mínimo ou do piso normativo das Convenções Coletivas de Trabalho às quais os(as) profissionais são vinculados(as). Em circunstâncias nas quais diferentes mínimos podem ser utilizados como referência, o valor que utilizamos é de R\$ 1.769,00. Para terceiros, a proporção é 1,00 tanto para homens quanto para mulheres.
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		A RD Saúde considera como “comunidade local” todo o país, pois temos atuação em todo o território nacional. Sendo assim, 100% da liderança executiva (diretores, vice-presidentes e presidente) são contratados da comunidade local.
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016			
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Desenvolvimento Local	Páginas 16 e 77.
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos		Páginas 48, 53, 67, 68 e 86.
GRI 204: Práticas de Compra 2016			
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Desenvolvimento Local	Em 2023, 97,67% do orçamento de compras foram gastos com fornecedores locais, considerando como “local” todo o território brasileiro, em função de nossa atuação. O conceito de “Unidades operacionais importantes” se refere ao Campus RD, aos Centros de Distribuição e às farmácias.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
GRI 205: Combate à Corrupção 2016			
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados	Avaliamos 100% das operações. Na categoria de riscos “Conduta Antiética”, acompanhamos os seguintes fatores de risco: 1. atos de corrupção praticados por funcionários(as) ou por terceiros em nome da RD Saúde; 2. ausência de procedimentos de conduta ética com as controladas; 3. ausência de diretrizes para o relacionamento com agentes públicos; 4. conflitos de interesse em benefício próprio e/ou da Companhia; 5. ausência de divulgação/aculturamento da Companhia sobre temas relacionados a dano/assédio moral ou sexual e atos de discriminação de qualquer natureza; 6. ausência de procedimentos de combate à corrupção e à lavagem de dinheiro; 7. ausência de procedimentos/diretrizes quanto ao recebimento de brindes/ presentes e participação em eventos externos subsidiados por fornecedores/terceiros que possam influenciar o poder de decisão; e 8. não efetividade/confiabilidade do Canal Conversa Ética.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		Em 2023, 24 membros dos órgãos de governança (100%) e 57.216 funcionários(as) (100%) foram comunicados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção. Não houve treinamentos sobre o tema para os membros dos órgãos de governança. Conheça os detalhes sobre os treinamentos oferecidos aos(as) funcionários(as) por categoria funcional na página 113. Paralelamente, 100% dos parceiros de negócios foram comunicados sobre o tema uma vez que essa política está publicada em todos os canais digitais da RD Saúde e, ainda, todos os parceiros que realizam negócios conosco aceitam as nossas políticas no sistema de governança de fornecedores.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		Em 2023, não tivemos casos de corrupção confirmados na RD Saúde.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
Conteúdos ambientais			
GRI 301: Materiais 2016			
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Gestão de resíduos e logística reversa	Página 121.
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados		Atualmente, a marca Natz, lançada em setembro de 2022, é a única marca própria da RD Saúde que utiliza materiais reciclados em suas embalagens. As caixas e bulas coletadas nas farmácias por meio do Descarte Consciente, são direcionadas aos nossos CDs, onde esses resíduos são destinados à triagem e, posteriormente, comercializados com o fornecedor de papel reciclado que produz nosso cartucho Natz - 100% reciclado e com 30% de material pós-consumo. Em 2023, utilizamos 1.238.852 kg (=1,2 ton) de papel cartão 100% reciclado nas embalagens da Natz. Esse volume corresponde a 0,13% do peso total de embalagens comercializadas por Marcas Próprias (já excluindo categorias de produtos em que não é permitido pela regulamentação o uso de materiais reciclados).
301-3	Produtos e suas embalagens reaproveitados		100% dos resíduos gerados pelas Marcas Próprias em 2022 foram compensados em 2023 por meio das entidades Eureciclo (para as marcas Caretech, Nutrigood, B-Well, Raia, Drogasil e Natz) e Reciclar pelo Brasil (para a marca Needs). A coleta das informações é feita a partir da extração de um relatório de vendas anual, que resulta em uma planilha de componentes de cada produto e seus respectivos materiais. Essa prática vem sendo aplicada desde 2022, porém, no Relatório de Sustentabilidade 2022, havíamos publicado as informações do indicador em SKUs ¹ vendidas. Em 2023, entendemos como melhor prática monitorar os dados pelo peso (em kg) de cada produto vendido.
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Consumo de recursos	Páginas 97 e 119.
302-2	Consumo de energia fora da organização		Não fazemos o controle do consumo de energia fora da organização. Portanto, a informação encontra-se indisponível.
302-3	Intensidade energética		Página 119.

¹ Do inglês *Stock Keeping Unit*, que significa Unidade de Manutenção de Estoque.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
302-4	Redução do consumo de energia	Consumo de recursos	Os tipos de energia incluídos nas reduções são provenientes de energia elétrica. Foram utilizadas duas bases para cálculo das reduções: 1. Redução prática: comparou-se o consumo de energia elétrica em 2023 com o de 2022 para as unidades (farmácias) que passaram por algum projeto de modernização de equipamentos: substituição de máquinas de ar-condicionado para tecnologia “inverter”, adoção de modelo de automação para o funcionamento de máquinas de ar-condicionado e utilização de iluminação da tecnologia LED; 2. Redução teórica/consumo evitado: uma vez que as farmácias contam com o alinhador de elétrons (otimizador para a corrente elétrica, que economiza energia por meio da redução de perdas), deixam de consumir um volume de energia que não se efetiva na prática (trata-se de um consumo evitado). Para esses casos, utiliza-se a base do ano corrente, 2023, para o cálculo do consumo que foi evitado por meio da adoção dos equipamentos neste ano. A ferramenta de cálculo adotada inclui indicadores de monitoramento da área de sustentabilidade e metodologia da consultoria E3 Brasil. Os resultados alcançados são mencionados na página 97.
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços		As bases para o cálculo e as normas, metodologias e premissas de cálculo são as mesmas informadas no indicador 302-4.
GRI 303: Água e Efluentes 2018			
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Consumo de recursos	As interações com a água são abordadas pela RD Saúde levando-se em conta os esforços de adequações de infraestruturas necessárias para garantir a redução do consumo. Em 2021, realizamos a troca de todos os dispositivos sanitários do Campus RD para modelos mais eficientes (vasos sanitários e torneiras de fechamento automático). Em 2023, implementamos um sistema de reúso de água no Campus RD Saúde e passaremos a monitorar os resultados a partir de 2024. Para os Centros de Distribuição de Guarulhos e Gravataí, nos quais já temos sistemas de reúso de água implementados, tivemos um consumo combinado de 18,4 mil m³.
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água		Página 104. O descarte de água nos CDs é realizado por meio de ETEs próprias, ETEs dos condomínios ou pela rede pública, por meio de empresas locais de saneamento. Já nos CDs de Embu e Aparecida de Goiânia, contamos com fossas para o descarte de efluentes.
303-3	Captação de água		Os dados são coletados por meio dos condomínios para os CDs que estão dentro dessa condição; para os demais, são coletados os dados disponibilizados pelas companhias de fornecimento de água de cada local.
303-4	Descarte de água		Não há necessidade de monitorar substâncias prioritárias que suscitem preocupação, para as quais há tratamento do descarte, pois a água de descarte é de uso pessoal.
303-5	Consumo de água		Não houve mudanças no armazenamento de água, pois ele não foi identificado como causador de um impacto significativo relacionado à água.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
GRI 305: Emissões 2016			
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Ações pelo clima	Páginas 98 e 120.
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		Páginas 98 e 120.
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		Páginas 98 e 120.
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Páginas 98 e 120.
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Páginas 98 e 120.
GRI 306: Resíduos 2020			
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Gestão de resíduos e logística reversa	Página 99.
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		Página 99.
306-3	Resíduos gerados		Páginas 99 e 122. Os dados são obtidos mensalmente por meio das informações de destinação contidas nos relatórios das empresas parceiras e nos MTRs emitidos. Após a inserção das informações e evidências de cada unidade, os dados são compilados pela área de Sustentabilidade ou SGI.
306-4	Resíduos não destinados para disposição final		Página 122.
306-5	Resíduos destinados para disposição final		Páginas 99, 101, 102 e 122.
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016			
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados	Página 88.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Saiba mais na página 88. Em 2023 encerramos relações com 0,05% de fornecedores em decorrência de avaliações relativas a questões ambientais.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
Conteúdos sociais			
GRI 401: Emprego 2016			
401-1	Novas contratações e rotatividade de funcionários(as)	Gestão de pessoas	Página 108.
401-2	Benefícios oferecidos a funcionários(as) em tempo integral que não são oferecidos a funcionários(as) temporários ou de período parcial		“Unidades operacionais importantes” se refere ao Campus RD, aos CDs e às farmácias. Saiba mais na página 117.
401-3	Licença-maternidade/paternidade		Página 111.
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018			
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Saúde integral e segurança dos(as) funcionários(as)	Página 63.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		Página 63.
403-3	Serviços de saúde do trabalho		Página 63.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		Página 63.
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		Além dos treinamentos descritos na página 65, oferecemos uma variedade de treinamentos específicos para garantir a segurança e o desempenho adequado de nossas operações. Esses treinamentos incluem acesso seguro à câmara fria para funcionários que lidam com medicamentos termolábeis, operação segura de equipamentos como patolada, transpaleteira e empilhadeira, além de programas como NR 35 para atividades em altura, SEP e NR10 para eletricitistas, Brigada de Incêndio, CIPA, DDS (Diálogo Diário de Segurança), treinamento de aplicação injetável para farmacêuticos e supervisores, treinamento de uso de EPIs (NR 06) e gestão de riscos biológicos (NR 32) e treinamento sobre relações de trabalho e saúde ocupacional para os funcionários das farmácias.
403-6	Promoção da saúde do trabalhador		Página 117.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		Página 63.
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		Os dados foram compilados com base no Controle dos Terceiros, tendo em vista que o processo de Gestão e Auditorias engloba todos. Já os(as) demais funcionários(as) cobertos englobam todos(as) os(as) funcionários(as) dos CDs e do Campus RD Saúde. Saiba mais na página 63.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
403-9	Acidentes de trabalho	Saúde integral e segurança dos(as) funcionários(as)	Quando consideramos os terceiros que atuam dentro das unidades da RD Saúde, identificamos um acidente com consequência grave (índice de 0,50) e oito acidentes de comunicação obrigatória (índice de 3,98). Não houve mortes durante o período. Dados calculados com base em 2.009.040 horas trabalhadas. As métricas de monitoramento são iguais às praticadas com os(as) funcionários(as), descritas na página 66.
403-10	Doenças profissionais		Em 2023, não houve afastamento ou óbito por doenças ocupacionais de funcionários(as) e de trabalhadores(as) que não são funcionários(as), mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. Conforme descrito nas páginas 63 e 65, os perigos são identificados com base no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), porém não foram evidenciados perigos relacionados aos aspectos psicossociais e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Disponibilizamos para todos os profissionais e dependentes a Jornada de Saúde Mental (saiba mais na página 60) e realizamos o mapeamento de saúde mental duas vezes por ano (saiba mais na página 61).
GRI 404: Capacitação e Educação 2016			
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por funcionário(a)	Gestão de pessoas	Páginas 83 e 112.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos(as) funcionários(as) e de assistência para transição de carreira		Páginas 83 e 114.
404-3	Percentual de funcionários(as) que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		Página 114.
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016			
405-1	Diversidade em órgãos de governança e funcionários(as)	Promoção da diversidade e inclusão	Página 115.
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		Saiba mais na página 110. “Unidades operacionais importantes” se refere ao Campus RD Saúde, aos CDs e às farmácias.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
GRI 406: Não Discriminação 2016			
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Promoção da diversidade e inclusão	Em 2023, foram registrados 209 casos referentes ao tema “discriminação”, dos quais 182 já foram analisados e finalizados, sendo: 77 entre procedentes e procedente parcial; 91 improcedentes; 12 não conclusivos; 2 com dados insuficientes; e 27 chamados em apuração. As providências tomadas em relação aos 182 chamados finalizados incluem: advertência escrita (17), advertência verbal (5), demissão por justa causa (10), demissão sem justa causa (37), orientação ao líder e/ou liderado (23), resposta/solicitação ao comunicante (4), transferência do local de trabalho (1), suspensão (1) e improcedência - sem ação (84). Todos os chamados sobre discriminação são apurados pelo <i>Compliance</i> e reportados à Comissão de Assuntos Éticos, e providências são tomadas em relação ao ofensor e também reparação à vítima. As vítimas que aceitam a reparação recebem suporte do Núcleo de Apoio ao Funcionário e esse trabalho é acompanhado pelo <i>Compliance</i> e reportado à liderança. O ofensor, a depender da gravidade, pode ser demitido por justa causa, sem justa causa, suspenso ou advertido.
GRI 410: Práticas de segurança 2016			
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Gestão de pessoas	98%, considerando 15 funcionários(as) próprios e demais terceiros.
GRI 413: Comunidades Locais 2016			
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Clientes saudáveis	A RD Saúde possui programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades das comunidades locais em 29% das operações, conforme descrito na página 71. Temos um endereço de <i>e-mail</i> institucional - investimentosocial@rd.com.br - para contato dos <i>stakeholders</i> . Porém, nunca foram confirmadas queixas por parte de comunidades locais nesse <i>e-mail</i> . As demais exigências do indicador não são realizadas pela RD Saúde.
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais		Página 118.

Código	Descrição do indicador	Tema material	Página / Resposta direta
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016			
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados	Em 2023, 1.692 novos fornecedores foram selecionados com base em critérios sociais, o que representa 100%.
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Em 2023, 9.531 fornecedores foram avaliados em relação aos critérios sociais. Destes, 2.120 foram identificados como causadores de impactos negativos, reais e potenciais. Identificamos inconformidades em 176 parceiros relacionadas, principalmente, às exigências de disponibilização de exame de saúde ocupacional, uso de EPIs, pagamento de horas extras trabalhadas e exigências trabalhistas previstas em lei. Em 2023, não encerramos nenhuma relação com nossos fornecedores em decorrência de avaliações relativas a questões sociais.
GRI 415: Políticas Públicas 2016			
415-1	Contribuições políticas	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados	Não realizamos contribuições políticas.
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016			
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Produtos e serviços	100% dos nossos produtos de Marcas Próprias são submetidos a estudos de segurança e eficácia para lançamento.
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		Foram identificados quatro casos de não conformidade em 2023. Dois deles foram com códigos voluntários (Spray Kids Bee Própolis e Soro Fisiológico Rioquímica) e os outros dois resultaram em advertências (Pomada Capilar Avenca e Soro Fisiológico LBS).
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016			
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Ética, conformidade e privacidade e segurança de dados	Página 38. Em 2023, não houve nenhuma violação ou vazamento de dados pessoais.

Índice SASB

Tópicos e métricas contábeis para divulgação de sustentabilidade Setor de Saúde Indústria: Varejo de medicamentos			
tema SASB	código	descrição	resposta
Gestão de energia no varejo	HC-DR-130a.1	(1) Energia total consumida (GJ); (2) percentagem de eletricidade da rede (%); (3) percentagem de energia renovável (%)	Página 119. (2) 47% de eletricidade da rede; (3) 94% de energia renovável.
	HC-DR-230a.1	Descrição das políticas e práticas para salvaguardar os registros de informações de saúde protegidas (PHI) dos clientes e outras informações pessoalmente identificáveis (PII)	Página 38.
	HC-DR-230a.2	(1) Número de violações de dados; (2) percentagem envolvendo: (a) apenas informações de identificação pessoal (PII) e (b) informações de saúde protegidas (PHI); (3) número de clientes afetados em cada categoria: (a) apenas PII e (b) PHI	Não houve violações ou vazamento de dados pessoais.
	HC-DR-230a.3	Montante total das perdas monetárias resultantes de ações judiciais relacionadas com a segurança e a privacidade dos dados	As ações relativas à proteção de dados são recentes e, em sua maioria, busca-se acordo no processo judicial. Não tivemos nenhuma perda significativa nesse tema.

tema SASB	código	descrição	resposta
Integridade da cadeia de abastecimento de medicamentos	HC-DR-250a.1	Descrição dos esforços para reduzir a ocorrência de medicamentos comprometidos na cadeia de abastecimento	Mensalmente, a área de <i>Supply Chain</i> realiza o mapeamento das principais Previsões de Perdas dos CDs. Outra frente de atuação está no levantamento de produtos perdidos por conta de validade curta, o que possibilita a negociação de ressarcimento ou outras ações com nossos parceiros comerciais. Nessa frente, também implementamos melhorias no sistema de Gestão de Cadastros, possibilitando a inclusão das informações de validade dos produtos. Além disso, criamos um fluxo de desvio de qualidade e <i>recall</i> , acelerando a retirada desses itens dos estoques. Em 2023, um processo que ganhou força foi a transferência entre os CDs do estado de São Paulo, nos quais está concentrado nosso maior volume de produtos. Um dos principais objetivos é o balanceamento dos estoques, que evita a recompra de produtos. Já nas farmácias, implementamos o processo de transferência entre filiais, pelo qual uma farmácia que tem excesso de determinado produto realiza a transferência para outra unidade que tem histórico de venda. Ações de preço também são executadas, priorizando itens sem venda há mais de dez meses. Outras duas ações que continuam ajudando na redução de perdas em farmácias são: a tratativa dos excessos de produtos não ressarcidos pelos parceiros comerciais, caso em que avaliamos o tempo que os itens estão em excesso e realizamos ações promocionais para reduzir possíveis perdas; e a ação promocional (para os nossos clientes físicos) de produtos com validade curta, o que reduz as perdas e a incidência de incineração. Por fim, temos o Projeto DOA, que visa a doação de produtos com pequenas avarias nas embalagens ou com data de vencimento próxima, mas ainda aptos para uso. Tais produtos são destinados a organizações parceiras (saiba mais na página 76).
	HC-DR-250a.2	Número de <i>recalls</i> de medicamentos emitidos, total de unidades recolhidas, porcentagem de produtos de marca própria	Em 2023, tivemos o <i>recall</i> de 36 produtos, nenhum dos casos envolvendo produtos de Marcas Próprias. Esses casos consideram tanto os recolhimentos voluntários pelos fabricantes quanto aqueles requeridos pela Anvisa. Não temos o controle do número de unidades recolhidas.
Gestão de substâncias controladas	HC-DR-260a.1	Porcentagem de receitas de substâncias controladas dispensadas sobre as quais foi consultada uma base de dados do programa de controle de medicamentos sujeitos a receita médica (PDMP)	No Brasil, não se adota procedimento de consulta a programas de controle de receita de medicamentos sujeitos a receita; a norma estipula a escrituração dos produtos em sistema de livro eletrônico e tais informações são transmitidas para o sistema controlado pela Anvisa, denominado SNGPC (Sistema Nacional de Gerenciamento de Produtos Controlados). Atualmente, o sistema se encontra suspenso para ajustes.

tema SASB	código	descrição	resposta
Resultados de saúde dos pacientes	HC-DR-260b.1	Taxa de adesão ao primeiro preenchimento (%)	Como parte dos programas de carreira alinhados à estratégia de transformação da farmácia em um local de promoção da saúde integral, treinamos continuamente todos os funcionários, conforme descrito nas páginas 83 e 84. Como parte dos nossos programas de desenvolvimento, passamos a oferecer gratuitamente o serviço de acompanhamento farmacoterapêutico por telefone, conforme descrito na página 67. Também passamos a oferecer a opção de assinatura nos canais digitais. Por meio dessa ferramenta, o cliente pode escolher os medicamentos e a frequência com que deseja recebê-los. Saiba mais na página 50. Por fim, investimos em <i>startups</i> que alimentam o negócio com soluções tecnológicas e processos para acelerar o crescimento. Dentre elas, temos a Cuco Health, uma empresa B2B focada em desenvolver soluções digitais de acesso e adesão ao tratamento para a indústria farmacêutica. Saiba mais na página 19.
	HC-DR-260b.2	Descrição das políticas e práticas para evitar erros de distribuição de receitas médicas	Possuímos um Manual de Boas Práticas Farmacêuticas pelo qual os farmacêuticos são orientados a avaliar os seguintes aspectos na receita: legibilidade e ausência de rasuras e emendas, identificação do usuário, identificação do medicamento, concentração, dosagem, forma farmacêutica e quantidade, posologia, duração do tratamento, local e data de emissão, assinatura e identificação do prescritor com o número de registro no respectivo conselho profissional. Ainda no ato da dispensação, os farmacêuticos devem verificar a identificação do medicamento, o prazo de validade e a integridade da embalagem. Em caso de necessidade de esclarecer eventuais problemas ou dúvidas detectadas no momento da avaliação da receita, o prescritor é contatado, conforme a RDC nº 44/2009. A dispensação de medicamento genérico e/ou similar, no que tange à intercambialidade, é feita de acordo com o disposto na legislação específica. De acordo com o RDC nº 52, de 14 de novembro de 2013, o número de Registro Único, emitido pelo Ministério da Saúde (RMS), nos termos do parágrafo 3º do art. 16 da Lei nº 12.871/2013, é informação apta a substituir o número da inscrição no Conselho Regional de Medicina (CRM) em notificações de receitas, receitas de controle especial, prescrições de antimicrobianos ou em quaisquer outras situações em que tal número de inscrição seja exigido pelas normas sanitárias.
	HC-DR-260b.3	Montante total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a erros de distribuição de receitas médicas	Em 2023, identificamos 18 casos de erro de distribuição de medicamentos, o que gerou cerca de R\$ 43.000,00 em perdas monetárias. Mapeamos casos em que ocorreu falsificação de receitas; em situações como essa, não existe obrigação jurídica de a RD Saúde agir, mas podemos ser intimados a auxiliar em possíveis investigações.
Métricas de atividade	HC-DR-000.A	Número de farmácias	Página 11.
	HC-DR-000.B	Área total de vendas	Página 11.
	HC-DR-000.C	Número de receitas preenchidas, porcentagem das substâncias controladas	Vendemos 297.561.375 medicamentos sem retenção de receita e 76.641.202 com retenção, considerando controlados e antibióticos. Portanto, 20% das vendas de medicamentos são substâncias controladas.
	HC-DR-000.D	Número de farmacêuticos	10.699 farmacêuticos.

Recomendações da TCFD

Recomendações	Resposta
GOVERNANÇA Divulgar a governança da Companhia sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	
a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	O Conselho de Administração é assessorado pelo Comitê de Sustentabilidade, que se reúne ao menos dez vezes ao ano a fim de avaliar a evolução das ações e o desempenho da nossa estratégia de sustentabilidade – o que inclui nosso plano de mitigação e adaptação às mudanças climáticas. A ponderação desses encontros é encaminhada aos membros do Conselho. Além das agendas fixas, os membros do Comitê se reúnem frequentemente com a Diretoria de Sustentabilidade para se aprofundar na agenda climática, entender os riscos e as oportunidades do negócio, analisar cenários e criar uma estratégia de curto, médio e longo prazo sobre o tema. Saiba mais nas páginas 29, 43, 53 e 93.
b) Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	Nos últimos anos, a RD Saúde avançou na agenda climática e em sua integração à rotina de análise de cenários e fatores que podem impactar a Companhia, positiva ou negativamente. O Comitê de Riscos, que assessora o Conselho, identifica, mensura e monitora os riscos e oportunidades climáticas junto às áreas do negócio, além de definir os processos para responder aos riscos por meio de mecanismos de controle e planos de ação. Os riscos com criticidade alta e muito alta são periodicamente reportados ao Conselho de Administração. Saiba mais na página 41.
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 com o clima que a organização identificou a curto, médio e longo prazo.	Em 2023, aprofundamos nossa análise dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas para todas as operações. No estudo, buscamos identificar os principais riscos físicos e de transição, além das principais oportunidades para a Companhia alinhadas com uma estratégia de baixo carbono. Para os riscos físicos, foram consideradas sete ameaças: ondas de calor, inundações fluviais, proliferação de vetores, vendavais, deslizamentos, aumento do nível do mar e incêndios. Para as farmácias, as ameaças de vendavais e ondas de calor apresentaram a maior quantidade de ativos com risco crítico. Em relação aos CDs e ao Campus RD Saúde, as ameaças mais críticas foram tempestades de vento, ondas de calor e incêndios. Quanto aos riscos de transição, os maiores foram: pressão para adoção de metas voluntárias de descarbonização; precificação de carbono; e responsabilidade por ações de fornecedores e/ou prestadores de serviço sem metas climáticas e ESG. As principais oportunidades identificadas foram: investimentos no desenvolvimento de produtos, serviços e processos mais sustentáveis (baixos índices de emissão); desenvolvimento de pontos de recarga de veículos elétricos nas farmácias; e migração para consumo de energia elétrica de baixo carbono.
b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.	Os riscos e oportunidades climáticas influenciaram a construção da visão de longo prazo da Companhia, principalmente na definição dos compromissos de sustentabilidade para 2030, que impactam e norteiam a estratégia da nossa operação. O planejamento financeiro de curto, médio e longo prazo relacionado com despesas diretas e indiretas também tem sido influenciado pelos riscos e oportunidades climáticas. A aquisição de caminhões elétricos e a adoção de medidas de maior eficiência energética, por exemplo, demandam investimentos que são calculados e previstos no orçamento anual da organização. Além disso, diversas áreas, como Expansão, Engenharia, Seguros e Operações de farmácias, já têm planos de ação implementados para monitorar, prevenir e endereçar ocorrências climáticas, conforme descrito nas páginas 41 e 42.
c) Descrever a resiliência da estratégia da organização, tendo em consideração diferentes cenários relacionados com o clima, incluindo um cenário de 2 °C ou menos.	A RD Saúde desenvolveu uma estratégia consistente de mitigação e adaptação (página 95), que traz resiliência ao negócio diante das mudanças climáticas: temos alto percentual de consumo de energia elétrica de fontes renováveis e implantamos soluções de eficiência energética (página 96); investimos na formação dos nossos motoristas próprios e na otimização de processos para aumentar a eficiência dos veículos (página 96); ampliamos o volume de entregas <i>last mile</i> realizadas por modais menos poluentes (página 96); adquirimos caminhões elétricos para nossa frota (página 96); temos trabalhado próximo dos nossos fornecedores para engajá-los na agenda climática (página 94); e adotamos metas públicas de redução das emissões e engajamento da cadeia de valor (página 92).

Recomendações	Resposta
GESTÃO DE RISCOS Divulgar como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados ao clima	
a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas.	Realizamos um estudo detalhado de identificação e avaliação de riscos climáticos que abrangeu todas as unidades em operação em 2022 (Campus RD Saúde, 11 CDs e 2.697 farmácias). Os riscos (físicos e de transição) foram identificados com as áreas do negócio, e avaliados em relação ao seu grau de impacto e probabilidade e classificados de acordo com a régua de impacto da Companhia. O estudo considerou os cenários SSP1-2.6 e SSP3-7.0 para 2030 e 2050. Como plano de ação para 2024, iremos atualizar e expandir a análise para as unidades inauguradas em 2023. Saiba mais na página 43.
b) Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas.	A revisão e o monitoramento dos riscos da RD Saúde (incluindo os riscos climáticos) são realizados, sobretudo, pelo Comitê de Gestão de Riscos, órgão de assessoramento à Diretoria, no qual são estabelecidos encontros periódicos e específicos para acompanhamento dos riscos, de acordo com sua natureza. Essa fase contempla o acompanhamento dos indicadores-chave de riscos (KRIs), a evolução dos planos de ação definidos previamente pelos responsáveis pela condução dos respectivos riscos e a definição de novas ações para condução e/ou mitigação. O monitoramento é realizado como pauta permanente do Comitê de Gestão de Riscos para os riscos altos e muito altos, que são reportados para o Comitê de Auditoria de acordo com sua criticidade; os riscos médios e baixos são discutidos conforme a necessidade. Adicionalmente, a Companhia mantém atividades contínuas de monitoramento, realizadas pela Gerência de Gestão de Riscos, e avaliações independentes, realizadas pela área de Auditoria Interna ou por empresas terceirizadas (auditoria externa). Realizamos, também, com o envolvimento da Diretoria Executiva, Comitê de Auditoria e Conselho de Administração, a revisão anual dos riscos, para reavaliar o alinhamento à sua estratégia e a verificação contínua da implementação e dos resultados das medidas mitigadoras. Saiba mais na página 93.
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.	Desde 2022, passamos a incluir os riscos climáticos na matriz de riscos da Companhia (saiba mais na página 42). A equipe de Gestão de Riscos promove o alinhamento contínuo com a área de Sustentabilidade e as áreas de negócio diretamente envolvidas para tratar e monitorar os riscos climáticos.
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.	Avaliamos os riscos e oportunidades tomando como parâmetros o impacto no negócio e a probabilidade de materialização dos riscos e oportunidades. Assim, a classificação é realizada pela combinação de impacto e probabilidade, conforme a Campus RD Saúde de riscos e oportunidades definidos pela Companhia. A avaliação de impacto considera critérios quantitativos (financeiros) e qualitativos (imagem e reputação, saúde e segurança, <i>compliance</i> e ESG). O impacto do risco/oportunidade pode ser classificado como “Muito Alto”, “Alto”, “Médio” e “Baixo”. A probabilidade de materialização apresenta as mesmas classificações, considerando os horizontes de curto, médio e longo prazo definidos pela empresa. Saiba mais na página 95.
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.	Saiba mais na página 98. Os riscos atrelados às emissões de GEE, incluem: i) riscos físicos: ondas de calor, inundações fluviais, proliferação de vetores, vendavais, deslizamentos, aumento do nível do mar e incêndios; ii) riscos de transição: precificação do carbono, custo dos combustíveis fósseis, exposição a litígios climáticos, descumprimento das exigências de divulgações financeiras relacionadas ao clima, descumprimento das exigências de divulgação de emissões e de substituição de fluidos refrigerantes por tecnologias de menor emissão, responsabilização por ação de fornecedores e/ou prestadores de serviços sem metas climáticas e ESG, e pressão por adoção de metas voluntárias de descarbonização.
c) Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação a tais metas.	Em 2023, revisitamos os nossos compromissos de sustentabilidade para 2030 e atualizamos nossas metas relacionadas à agenda climática. Assumimos os compromissos de: i) reduzir as emissões de GEE de escopo 1 e escopo 2 abaixo do patamar de 1,5 °C, tendo como ano-base 2021; e ii) engajar fornecedores responsáveis pelas emissões de bens e serviços adquiridos (Categoria 1) a terem metas baseadas na ciência até 2030 (saiba mais na página 94). Além desses compromissos, em 2023 também tivemos como metas para a Companhia a evolução de desempenho no questionário de mudanças climáticas do CDP e a permanência na carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), ambas atreladas à remuneração variável de todos os funcionários do corporativo. Algumas áreas também tiveram metas específicas, como o time de Sustentabilidade, que teve metas relacionadas à mitigação e adaptação às mudanças climáticas, e a equipe de Engenharia, com metas relacionadas à aquisição de energia de fontes renováveis. Saiba mais na página 93.

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 de matéria-prima e industrialização	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.	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.	✓	✓	✓	1. Sociedade; 2. Fornecedores e parceiros; 4. Funcionários(as); 5. Clientes; 6. Governo; 7. Meio ambiente.
Farmácias	1. geração de empregos locais diretos; 2. desenvolvimento local; 3. impostos pagos; 4. oferta de produtos e serviços aos consumidores.	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.	✓	✓	✓	1. Funcionários(as); 2. Clientes; 3. Sociedade; 4. Governo; 5. Meio ambiente.
Logística e transporte	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(as) funcionários(as).	1. consumo de combustíveis fósseis e dependência desse 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.	✓	✓		1. Sociedade; 2. Comunidades mais vulneráveis; 3. Funcionários(as) próprios e terceiros; 4. Governo e/ou concessionárias de rodovias; 5. Meio ambiente.
Operações CDs	1. geração de empregos locais diretos; 2. maior empregabilidade para jovens (sem experiência em início de carreira); 3. redução da distância de deslocamento de produtos, diminuindo o consumo de combustíveis e as emissões de gases de efeito estufa; 4. investimentos em consumo de energia renovável; 5. desenvolvimento local; 6. promoção da saúde integral dos(as) funcionários(as); 7. doação de produtos próximos ao vencimento para grupos vulneráveis.	1. tráfego de caminhões em regiões específicas; 2. incômodo sonoro e poluição concentrada 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 com funcionários(as) no trajeto aos CDs (de moto, por exemplo); 7. geração de resíduos perigosos.	✓	✓	✓	1. Sociedade; 2. Funcionários(as) próprios e terceiros; 3. Comunidades locais; 4. Meio ambiente.

Área de negócio	Externalidade positiva	Externalidade negativa	Impacto social	Impacto ambiental	Impacto econômico	Stakeholders impactados
Áreas administrativas	1. geração de empregos; 2. desenvolvimento local; 3. promoção da saúde integral dos(as) funcionários(as).	1. geração de resíduos orgânicos e recicláveis (papéis e plásticos); 2. consumo de combustíveis fósseis para o deslocamento dos(as) funcionários(as) da residência para o trabalho; 3. consumo de recursos naturais como água e energia.	✓	✓	✓	1. Funcionários(as) próprios e terceiros.
Expansão e engenharia	1. maior capilaridade e acessibilidade aos produtos e serviços de saúde para toda a população; 2. presença em locais com pouco acesso à saúde pública; 3. geração de empregos diretos em locais distantes 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.	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.	✓	✓	✓	1. Clientes; 2. Comunidades vulneráveis; 3. Funcionários(as) próprios e terceiros; 4. Meio ambiente.
Negócios de saúde	1. novos modelos de negócio para cuidar da saúde dos clientes; 2. ações para levar saúde à população com baixo acesso à saúde pública; 3. saúde do paciente por meio da adesão ao tratamento; 4. redução dos custos do sistema de saúde pública; 5. amplificação do acesso à saúde.	1. 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).	✓		✓	1. Clientes; 2. Sociedade e/ou comunidades mais vulneráveis; 3. Saúde pública.
Fusões e aquisições	1. crescimento da oferta de serviços e produtos à sociedade para saúde e bem-estar; 2. ganho de eficiência; 3. geração de emprego; 4. aumento de oportunidades econômicas – gerando mais oportunidades para a cadeia do negócio.	1. potencial concentração de mercado.			✓	1. Clientes; 2. Sociedade; 3. Mercado concorrencial; 4. Fornecedores; 5. Funcionários(as).

Área de negócio	Externalidade positiva	Externalidade negativa	Impacto social	Impacto ambiental	Impacto econômico	Stakeholders impactados
Operações de farmácias	1. geração de empregos locais e diretos; 2. plano de carreira e crescimento profissional; 3. disponibilidade de produtos para cuidados com a saúde e o bem-estar; 4. investimentos em energia renovável; 5. investimentos em tecnologias de baixo consumo de energia; 6. disponibilidade de logística reversa de medicamentos e pilhas; 7. investimento social com microdoação dos clientes; 8. promoção da saúde integral dos(as) funcionários(as).	1. consumo de energia (iluminação e refrigeração); 2. exposição dos(as) funcionários(as) à covid (apenas no contexto da pandemia); 3. geração de resíduos perigosos (medicamentos e sala de aplicação).	✓	✓	✓	1. Sociedade; 2. Funcionários(as) próprios.
Multicanal	1. maior acesso a produtos e serviços (<i>online</i> e para públicos com necessidades especiais); 2. atendimento a um maior número de clientes; 3. redução do consumo de combustíveis; 4. flexibilidade e redução de exposição para os clientes (na pandemia); 5. geração de empregos indiretos na logística de entrega; 6. desenvolvimento de oportunidades na cadeia de valor.	1. geração de resíduos de embalagens; 2. emissão de gases de efeito estufa no processo de logística.	✓	✓		1. Clientes; 2. Sociedade; 3. Fornecedores.
Comercial	1. geração de empregos indiretos; 2. acesso a medicamentos a preço justo em regiões de baixa renda; 3. ampliação da oferta de produtos saudáveis à população; 4. pagamento de impostos.	1. geração de produtos impróprios (vencidos ou danificados); 2. geração de resíduos nas operações dos fornecedores; 3. emissão de carbono no <i>inbound</i>.	✓	✓	✓	1. Sociedade; 2. Meio Ambiente; 3. Clientes; 4. Fornecedores.

Relatório de asseguração

GRI 2-5

KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - 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 sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023

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

Introdução
Fomos contratados pela Raia Drogasil S.A. ("Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023" da Raia Drogasil S.A. ("Relatório"), relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

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 2023, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da Raia Drogasil S.A

A administração da Raia Drogasil S.A é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023;
- preparar as informações com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*; e
- desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023, para que estejam livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidades dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar uma conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos com base na NBC TO 3000 (revisada) – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, emitida pelo CFC – Conselho Federal de Contabilidade, que é equivalente à norma internacional *ISAE 3000 (revised) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Essas normas requerem o planejamento dos trabalhos e a execução dos procedimentos de forma a obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023 da Raia Drogasil S.A., tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Nossa firma aplica a Norma Brasileira de Gestão de Qualidade (NBC PA 01), que requer que a firma planeje, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relacionados com o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e exigências legais e regulatórias aplicáveis. Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 revisada (*ISAE 3000 revised*) consiste principalmente de indagações à administração da Raia Drogasil S.A. 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 2023, 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 2023, 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 2023, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023;
- b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

- c) 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 2023;
- d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis;
- e) análise dos processos para a elaboração do Relatório Anual e de Sustentabilidade 2023 da Companhia e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos "Standards" para Relatório de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative – GRI*; e
- f) avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência com base nas diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI - *Standards* aplicável na elaboração das informações constantes do Relatório Anual 2023.

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 2023. 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*, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões prevêm, 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

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

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 2023 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Raia Drogasil S.A., não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI (GRI-Standards)*.

São Paulo, 24 de maio de 2024

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

Anderson Linhares de Oliveira
Contador - CRC MG-086685/O-8

Créditos

Campus RD Saúde

Av. Corifeu de Azevedo Marques, 3097 - Butantã
São Paulo – SP – Brasil
CEP 05339-000

Contato

sustentabilidade@rd.com.br

Fotos da capa

Florenza Santos
Farmacêutica

Claudenice Martins da Silva
Raia, São Paulo (SP)

João dos Santos Alves
CD Guarulhos

Coordenação

Sustentabilidade RD Saúde

Giuliana Ortega
Gabriela Rocha
Mariana Mausbach
Isabela Neves

Projeto editorial

Consultoria, redação e tradução

Ricca Sustentabilidade

<https://www.linkedin.com/company/riccasustentabilidade/>

Projeto gráfico

Layout, diagramação e tradução

Ricca Sustentabilidade

<https://www.linkedin.com/company/riccasustentabilidade/>

Fotos

Ricardo Teles e acervo RD Saúde

Maquiagem

Márcia Storti

