



Relatório Anual e de Sustentabilidade

2025

 **RDsaúde**

Sumário

3. Mensagem do Conselho de Administração

5. Mensagem do CEO

7. Sobre este relatório

8. A RD Saúde

- Quem somos e onde estamos
- Geração de valor
- Marcas exclusivas
- Desempenho econômico e financeiro

15. Destaques do ano

- Pessoas + Saudáveis
 - Negócios + Saudáveis
 - Planeta + Saudável
 - Prêmios e reconhecimentos
-

20. Governança

- Integridade e transparência
- Estrutura de governança
- Gestão de riscos
- Ética e conformidade
- Estratégia fiscal
- Privacidade e segurança da informação

28. Estratégia de Sustentabilidade 2030

- Ambição
 - Materialidade
 - Pactos e afiliações
 - Índice de Sustentabilidade das Farmácias
-

34. Pessoas + Saudáveis

- Compromissos 2030
 - Cuidado com nossos clientes
 - Saúde integral e segurança dos colaboradores
 - Impacto social
-

49. Negócios + Saudáveis

- Compromissos 2030
- Diversidade e inclusão
- Carreira e desenvolvimento
- Cadeia responsável

55. Planeta + Saudável

- Compromissos 2030
 - Ações pelo clima
 - Economia livre de resíduos
 - Consumo de energia
 - Biodiversidade
 - Gestão hídrica
-

64. Informações complementares

- Sumário GRI
- Sumário SASB
- Sumário TCFD
- Carta de asseguração
- Créditos e informações corporativas

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

Em 2025, o mundo nos convocou mais uma vez a ser melhores — mais ágeis, mais responsáveis e mais atentos às transformações que redesenham o cenário global e os ambientes de negócios.

É em contextos como esse que a solidez do modelo de negócio, a disciplina de execução e a capacidade de gerar valor de longo prazo diferenciam empresas verdadeiramente perenes. Nossos resultados ao longo do período refletem essa consistência: alcançamos R\$ 47,6 bilhões de Receita Bruta, ampliamos nossa presença com a abertura de 330 novas farmácias, avançamos na mobilidade interna e no desenvolvimento de pessoas, e seguimos fortalecendo nosso relacionamento com milhões de clientes em todo o País, alcançando participação recorde de 29,3% nas vendas multicanal e NPS de 90,68%.

Conduzido com planejamento e responsabilidade, 2025 também marcou a conclusão de uma etapa relevante do processo de sucessão da RD Saúde, tanto na presidência do Conselho de Administração quanto na posição de CEO.

A escolha de lideranças formadas dentro da própria organização preserva elementos centrais da nossa trajetória: a cultura, o propósito que orienta nossas decisões, a clareza estratégica e a convicção de que sustentabilidade não é uma agenda paralela, mas parte integrante da forma como construímos perenidade e competitividade. Ao mesmo tempo, a chegada de dois novos conselheiros ampliou o repertório do colegiado e fortaleceu nossa capacidade de interpretar um ambiente externo mais complexo e uma dinâmica competitiva em rápida transformação.



Ao olhar para frente, vemos uma aceleração sem precedentes de novas tecnologias e da inteligência artificial que impactarão profundamente a forma como as pessoas vivem, estudam, trabalham, consomem e cuidam da própria saúde. Projeções do IBGE indicam que um em cada três brasileiros terá mais de 60 anos em 2050, um dos mais rápidos processos de envelhecimento populacional do mundo. Em paralelo, quase 60% da população adulta brasileira tem sobrepeso, segundo dados de saúde pública, ao mesmo tempo em que medicamentos baseados em GLP-1 ampliam rapidamente sua adoção e começam a redefinir jornadas de prevenção, bem-estar e cuidado contínuo em saúde.

Essas transformações ampliam de forma relevante a demanda por saúde, bem-estar, prevenção, conveniência e acompanhamento contínuo. Também reposicionam o papel do varejo farmacêutico na jornada de cuidado da população. Nesse contexto, a escala da RD Saúde, sua relação de confiança com os brasileiros, sua capilaridade e sua capacidade de inovação posicionam a companhia como um

As transformações tecnológicas e demográficas ampliam a demanda por saúde, bem-estar e prevenção, reposicionando o papel do varejo farmacêutico na jornada de cuidado

agente relevante na construção de um modelo de cuidado mais acessível, preventivo, integrado e próximo da vida cotidiana das pessoas.

Entendemos que o papel do Conselho de Administração é o de guardião da estratégia, da cultura que sustenta sua execução e da visão de longo prazo da companhia. Isso significa assegurar que sustentabilidade permaneça integrada às decisões de negócio, à alocação de capital, e à gestão de riscos.

A realização da COP30, em Belém, teve importância estratégica nesse sentido. A conferência reforçou de forma inequívoca que a agenda climática, a saúde pública e a redução de vulnerabilidades sociais são temas cada vez mais interdependentes. Para uma companhia que tem como propósito contribuir para uma sociedade mais saudável, acompanhar essa transformação e atuar de maneira consistente diante dela não é apenas um compromisso institucional, mas parte do nosso dever estratégico e fiduciário.

Marcilio Pousada,
Presidente do Conselho de Administração



Mensagem do CEO

GRI 2-22

É com satisfação que apresento o Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025 da RD Saúde. Mais do que registrar nossa evolução ao longo do ano, este relatório expressa como colocamos o cuidado no centro de tudo o que fazemos — com escala, presença e propósito.

Para a RD Saúde, 2025 foi um ano que exigiu resiliência e, ao mesmo tempo, reafirmou a solidez do nosso modelo de negócio. Em um ambiente macroeconômico desafiador e volátil, começamos o ano com margens pressionadas e o encerramos com o melhor trimestre da história da companhia.

Respondemos a esse contexto com disciplina financeira, integração entre as áreas e foco na excelência operacional. Essa capacidade de execução nos permitiu retomar a rentabilidade e encerrar o ano com lucro líquido de R\$ 1,3 bilhão e Ebitda de R\$ 3,4 bilhões.

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

Essa visão se materializa em uma presença mais próxima e relevante na vida das pessoas, oferecendo cuidado, conveniência e apoio em cada etapa da jornada de saúde. Em um país onde milhões dependem da farmácia como ponto contínuo de atenção — especialmente quem convive com doenças crônicas —, seguimos guiados pela centralidade no cliente e ampliamos nossa presença com atendimento personalizado.

Em 2025, inauguramos 330 novas farmácias e expandimos a atuação da RD Saúde em todo o País. Com equipes qualificadas, realizamos cerca de 7 milhões de atendimentos em saúde, incluindo exames, vacinas e outros procedimentos essenciais.

Expandir, para nós, também significa assumir responsabilidade sobre a forma como crescemos. Encerramos 2025 com 28,8% das rotas de abastecimento de curta distância operadas por veículos elétricos e 32,6% das entregas a clientes realizadas por modais carbono zero. Somadas ao uso de energia 100% renovável em todas as unidades, essas iniciativas contribuíram para a redução de 48% das emissões diretas nos Escopos 1 e 2 em relação a 2021.

Nossa capacidade de transformar depende, antes de tudo, das pessoas — do seu engajamento, da força da nossa liderança e de uma cultura que se renova continuamente. Em 2025, avançamos na Proposta de Valor para o Colaborador e seguimos investindo em formação e progressão de carreira, com mais de 22 mil promoções e 100% da liderança operacional desenvolvida internamente.

Na agenda de diversidade e inclusão, celebramos o marco de metade das posições de liderança ocupadas por pessoas negras, um resultado que traduz o tipo de cultura que queremos fortalecer.

Nosso compromisso com a sociedade também se expressa em investimento direto e impacto mensurável. Em 2025, destinamos R\$ 36,6 milhões a iniciativas de impacto social. Desde 2021, mais de 1,3 milhão de pessoas foram impactadas por ações que promovem hábitos saudáveis, ampliam o acesso à saúde e fortalecem o ecossistema setorial.

Esses avanços se reforçam em um ciclo virtuoso no qual desempenho, sustentabilidade, cultura e impacto social caminham juntos. É a partir dessa base que olhamos para o futuro da saúde — cada vez mais integrado, digital e humano — e reafirmamos nossa ambição de ajudar a construí-lo.

Agradeço aos colaboradores, investidores e parceiros pela confiança nesta jornada. O que construímos em 2025 reforça nossa convicção de continuar avançando, todos os dias, no propósito de contribuir para uma sociedade mais saudável.

Renato Raduan, CEO

No círculo virtuoso da RD Saúde, desempenho, sustentabilidade, cultura e impacto social avançam juntos rumo a um futuro mais integrado, digital e humano

Sobre este relatório

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

Este relatório anual apresenta a síntese do desempenho da RD Saúde (Raia Drogasil S/A) entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, alinhado ao período do relato financeiro, nas dimensões ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês). Formada pela união das marcas Raia e Drogasil, a companhia trata a sustentabilidade como eixo central de sua estratégia de negócios.

Para assegurar transparência, confiabilidade e comparabilidade, o relatório segue as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e os indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor farmacêutico. Também incorpora as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), as métricas de *rating* da MSCI e o alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

A definição dos temas relevantes baseia-se na dupla materialidade, revisada em 2024, que considera duas perspectivas:

- **Impacto:** efeitos da empresa sobre pessoas, comunidades e meio ambiente;
- **Financeira:** efeitos dos temas ESG sobre o desempenho, a estratégia e a continuidade do negócio.

Este conteúdo contempla informações da RD Saúde (controladora), que integra os dados das operações de farmácias, centros de distribuição e escritório corporativo. As empresas controladas não foram incluídas neste relatório devido à baixa materialidade frente aos impactos sociais, ambientais e econômicos da companhia.

Os dados financeiros seguem as normas contábeis brasileiras e o padrão internacional IFRS. Todas as informações foram validadas internamente, aprovadas pela alta administração e submetidas à verificação independente.

O capítulo 3 traz um perfil da RD Saúde, com nossos valores, modelo de negócios, localização de nossas unidades, informações sobre as marcas exclusivas e os resultados econômico-financeiros de 2025.

No capítulo 4, apresentamos os destaques do ano, uma síntese das informações sobre governança e a Estratégia de Sustentabilidade da companhia.

Os capítulos seguintes elencam as iniciativas vinculadas aos três pilares da nossa Estratégia de Sustentabilidade 2030: Pessoas + Saudáveis, Negócios + Saudáveis e Planeta + Saudável. Para cada um deles, mencionamos os impactos da companhia, nossos compromissos e o *status* deles ao fim de 2025.

Todas as pessoas retratadas nas fotografias deste documento são colaboradoras da RD Saúde e traduzem, com autenticidade, o orgulho de fazer parte da cultura da empresa.

Boa leitura!



A RD Saúde



Quem somos e onde estamos

GRI 2-1, 2-6, 2-7, 2-9

Somos a maior companhia de varejo farmacêutico do Brasil, focada no propósito de construir uma sociedade mais saudável. Nossa história recente começou em 2011, com a união da Drogasil e da Raia, duas marcas centenárias de forte reputação.

Como líderes no varejo farmacêutico brasileiro, combinamos tecnologia e atendimento humanizado para oferecer prevenção, cuidado e bem-estar, integrando nossas farmácias aos canais digitais.

A RD Saúde é uma companhia brasileira de capital aberto, com ações negociadas na B3 (RADL3) e listadas no Novo Mercado, segmento que reúne empresas com os mais altos padrões de governança. Cerca de 75% do capital está em circulação no mercado, enquanto 25% permanecem com o grupo controlador, comprometido com a visão de longo prazo do negócio.

Contamos com 73.379 colaboradores, incluindo 14.360 farmacêuticos. Em 2025, atendemos 51,7

milhões de clientes ativos em 3.547 farmácias distribuídas por 663 municípios em todos os estados do país. Essa estrutura é coordenada a partir do Campus RD Saúde, em São Paulo, e inclui 15 centros de distribuição e 1 *hub* logístico.

Nosso mais novo Centro de Distribuição, inaugurado em 2025 em Viana (ES), reúne mais de 200 profissionais que atuam ao lado de 90 robôs, em um ambiente que integra inovação, eficiência e segurança.

A automação combina robôs autônomos móveis (AMRs), que transportam estantes até as estações de separação, e robôs autônomos de manuseio de caixas (ACRs), que realizam o manuseio automatizado dos volumes.

O modelo proporciona aumento de 75% na produtividade, redução de 99% dos erros operacionais e o dobro no adensamento de estoque, isto é, a colocação de mais produtos no mesmo espaço.



Presença de impacto

GRI 2-1, 2-6

ODS 8, 11

3.547

farmácias Raia e Drogasil em operação

15

centros de distribuição + 1 *hub* logístico

Atuação em

663

municípios de todos os estados

51,7

milhões de clientes ativos

Nossos valores



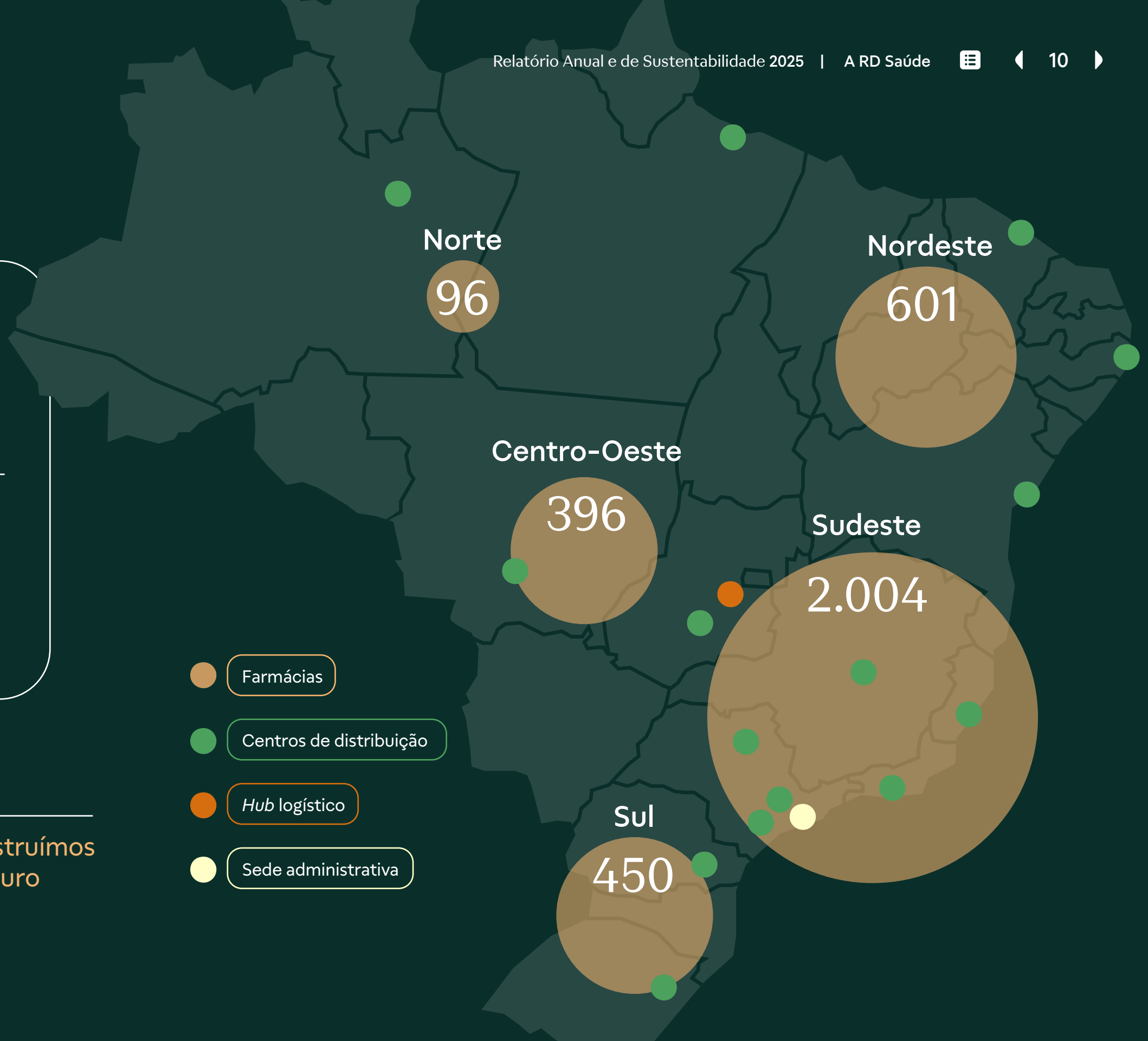
Cuidamos de gente



Executamos com foco



Construímos o futuro



Farmácias

Centros de distribuição

Hub logístico

Sede administrativa

Geração de valor

GRI 3-3, 2-6

Recursos (entradas)

- **Capital manufaturado:** rede com 3.547 farmácias distribuídas em 663 municípios, de todas as regiões do Brasil, sendo 2,8 mil equipadas com salas Espaço Mais Saúde e 426 com salas de vacina. Todas as farmácias são abastecidas por 15 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, investidores, 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 investidores, por financiamento ou gerados pela operação baseada nos investimentos realizados.
- **Capital humano:** competências, habilidades, experiência e motivação dos nossos 73.379 colaboradores, 416 estagiários, 1.566 jovens aprendizes e 5.300 terceiros, para alcançar uma sociedade mais saudável.
- **Capital intelectual:** ativos intangíveis (marcas exclusivas, bandeiras Raia e Drogasil). Sistemas e infraestrutura de tecnologia da informação.

Como geramos valor no longo prazo

O QUE NOS GUIA

Propósito

Valores institucionais
Compromisso 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
Sustentabilidade

Modelo de negócios

Nova farmácia
Plataforma de saúde

Valor gerado (produtos e resultados)

- **Capital manufaturado:** abertura líquida de 317 farmácias no ano | 2,8 mil farmácias com portfólio completo no Espaço Mais Saúde.
- **Capital natural:** 100% das operações abastecidas por usinas de fontes renováveis de baixo impacto | 100% das farmácias com coletores para descarte de medicamentos vencidos ou em desuso, sendo 534 toneladas coletadas (+24% vs. 2024).
- **Capital social e de relacionamento:** R\$ 36 milhões destinados a projetos sociais de saúde integral | R\$ 635.900 doados aos colaboradores por meio do Fundo de Emergência | Monitoramento dos resultados de investimento social por painel de indicadores | Nosso negócio social, o Farol, realizou 377 jornadas de cuidado com 3.850 usuários ativos desde 2023.
- **Capital financeiro:** R\$ 3,4 bilhões de Ebitda ajustado (+12,8% vs. 2024) | R\$ 1,3 bilhão de lucro líquido ajustado consolidado (+4,3% vs. 2024) | R\$ 13,3 bilhões de valor adicionado distribuído aos *stakeholders*: 33% remuneração de profissionais; 15% remuneração de terceiros; 42% governo (impostos, taxas e contribuições) e 10% acionistas (remuneração de capitais próprios).
- **Capital humano:** ampliação do time em 12,68% | 14.360 farmacêuticos no cuidado de promoção, prevenção, proteção e primeira atenção | Selo Women on Board (WOB) em representatividade de gênero nos Conselhos de Administração | Média de 95 horas de treinamento por profissional.
- **Capital intelectual:** crescimento de 59,3% na receita nos canais digitais.

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

Marcas exclusivas

- GRI 3-3
ODS 3, ODS 12

As marcas exclusivas têm papel estratégico na nossa proposta de saúde e bem-estar, gerando diferenciação pela sustentabilidade, ampliando margens e fortalecendo o engajamento dos clientes. Isso aumenta a atratividade para consumidores mais conscientes, reduz riscos regulatórios no médio e longo prazos, gera ganhos de eficiência e contribui para a fidelização.

Em 2025, como resultado de um esforço crescente para o uso de embalagens sustentáveis, as marcas exclusivas alcançaram 7,59% de material de origem reciclada. Os projetos em andamento já incorporam a diretriz de incluir, no mínimo, 40% de material reciclado nas embalagens até 2030.

A estratégia seguirá focada em categorias de demanda recorrente, alto potencial de crescimento e relevância para o consumidor, com expansão baseada em inovação contínua e soluções sustentáveis em formulações e embalagens.

Nossas marcas exclusivas

needs

Linha abrangente de cuidados diários com higiene e beleza

NUTRI GOOD:

Alimentos para uma nutrição saudável

NatZ

Produtos naturais com foco em bem-estar e sustentabilidade

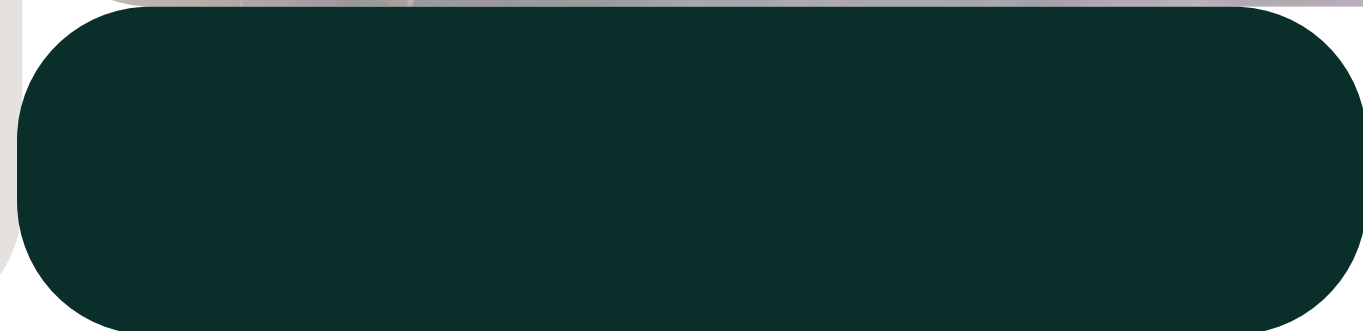
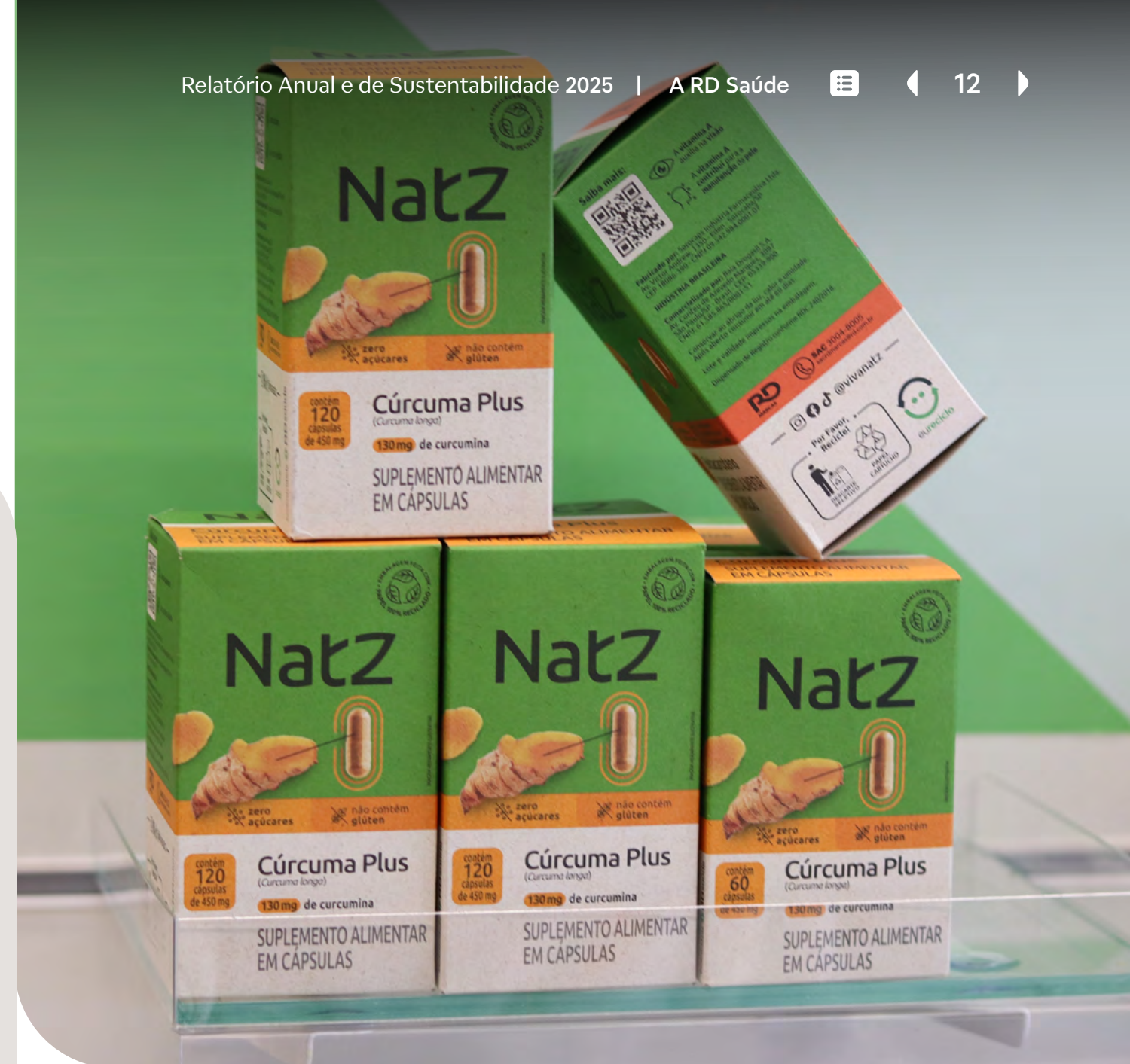
bwell

Focada em bem-estar e prevenção, com portfólio de vitaminas, minerais e suplementos

CARE>TECH

Linha de equipamentos e acessórios para monitoramento da saúde

[Conheça o nosso portfólio](#)



Desempenho econômico e financeiro

GRI 3-3, 201-1

No primeiro semestre de 2025, enfrentamos um cenário desafiador, com desaceleração das vendas no varejo e pressão sobre margens. A companhia reagiu rapidamente, redesenhando a estrutura organizacional para ganhar agilidade, simplificar decisões e alinhar as áreas estratégicas.

A seguir, apresentamos o desempenho sob duas óticas complementares: a econômica, voltada à geração de valor compartilhado; e a financeira, focada em eficiência e retorno do capital.

R\$ 1,3 bi

de lucro líquido em 2025, consolidando a **retomada da nossa rentabilidade**

Geração de valor compartilhado

GRI 3-3

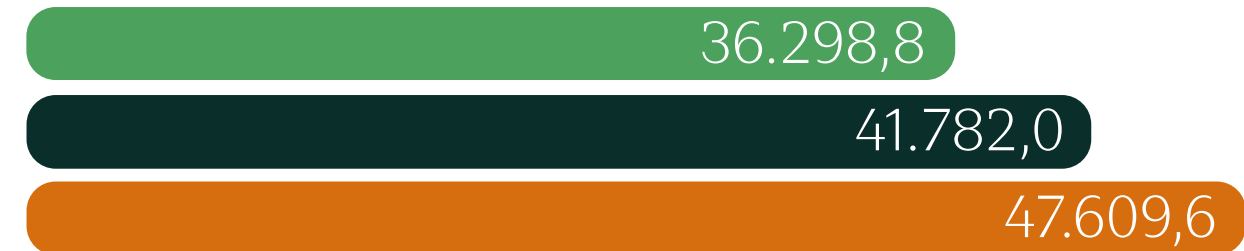
No segundo semestre, a operação de varejo ganhou tração. Encerramos o ano com crescimento de receita bruta de 13,9% em relação ao anterior, impulsionado pela diversificação do sortimento e pela maturação das novas farmácias.

Em 2025, alcançamos 3.547 unidades, mantendo o ritmo acelerado de expansão. A maior capilaridade elevou nosso *market share* nacional para 18%, 1,5 p.p. acima de 2024 (*market share* IQVIA no critério preço de fábrica), reforçando nossa liderança no setor.

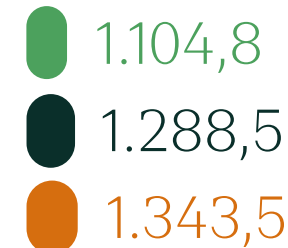
A riqueza gerada pela RD Saúde segue sendo compartilhada com a sociedade. Na distribuição do valor adicionado, a maior parcela continua destinada a impostos, taxas e contribuições, seguida pela remuneração dos mais de 70 mil colaboradores.

Valor econômico direto gerado e distribuído¹ GRI 201-1

Receita bruta (R\$ milhões)



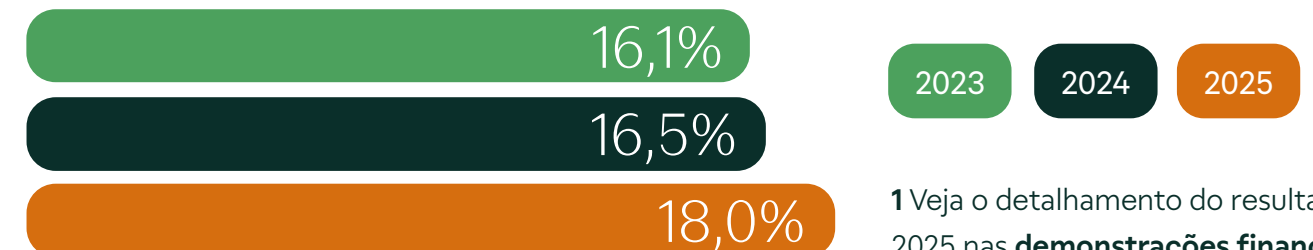
Lucro líquido ajustado (R\$ milhões)



Valor adicionado (R\$ bilhões)



Market Share IQVIA (consolidado Brasil %) – preço de fábrica



¹ Veja o detalhamento do resultado de 2025 nas [demonstrações financeiras](#)



Disciplina e eficiência

GRI 3-3

A gestão financeira priorizou a recuperação da rentabilidade operacional e o aumento das receitas digitais de alta margem, reforçando o papel estratégico da omnicanalidade.

Os canais digitais foram o principal motor de crescimento, com receita de R\$ 11,3 bilhões, alta de 59,3% sobre o ano anterior, penetração de 25,7% no varejo e 97% dos pedidos coletados ou entregues em menos de uma hora.

O controle rigoroso das despesas administrativas permitiu reverter a compressão de margens do início do ano. O Ebitda ajustado chegou a R\$ 3,4 bilhões (+12,8%), com margem estabilizada em 7,1%, mesmo em um ano de fortes investimentos em preço.

O lucro líquido Ajustado cresceu 4,3%, alcançando R\$ 1,3 bilhão. O resultado sustentou a expansão e os investimentos em inovação sem pressionar a alavancagem, que encerrou o período em 1,2x dívida líquida/Ebitda.

97%

das compras realizadas no digital
são entregues ou coletadas em
menos de uma hora

Atendimento ao cliente

Em 2025, o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) da RD Saúde registrou mais de 2,3 milhões de chamados, refletindo o alto nível de interação e proximidade com clientes em todo o país. Desse total, 96% das demandas foram atendidas e 4%, encerradas por desistência dos próprios clientes.

No acumulado do ano, 57% dos chamados foram resolvidos em até 24 horas, contribuindo para uma experiência mais ágil. O tempo médio de atendimento foi de 22 minutos, mostrando um esforço contínuo para responder com agilidade e garantir um suporte adequado às demandas dos clientes.



Destques do ano



Pessoas + Saudáveis

81%

de adesão dos colaboradores ao mapeamento de saúde 2025

87%

dos produtos de marcas exclusivas livres de ingredientes controversos

7 milhões

de atendimentos em serviços farmacêuticos

1,3 milhão

de pessoas impactadas por iniciativas sociais desde 2021

412 mil

vacinas aplicadas: liderança na imunização no setor privado



Negócios + Saudáveis

50,5%

dos cargos de liderança ocupados por **peças negras**

80%

dos colaboradores respondentes da pesquisa GPTW afirmam se sentirem preparados para lidar com **temas de diversidade**

63,3%

dos cargos de liderança ocupados por **mulheres**

7 milhões

de horas de **treinamento** realizadas pela nossa equipe

100%

da liderança operacional desenvolvida internamente



Planeta + Saudável

100%

de energia renovável em todas as farmácias, centros de distribuição e *campus*, com antecipação da meta de 2030

78,9%

dos fornecedores prioritários em emissões com inventários de gases de efeito estufa

534 toneladas

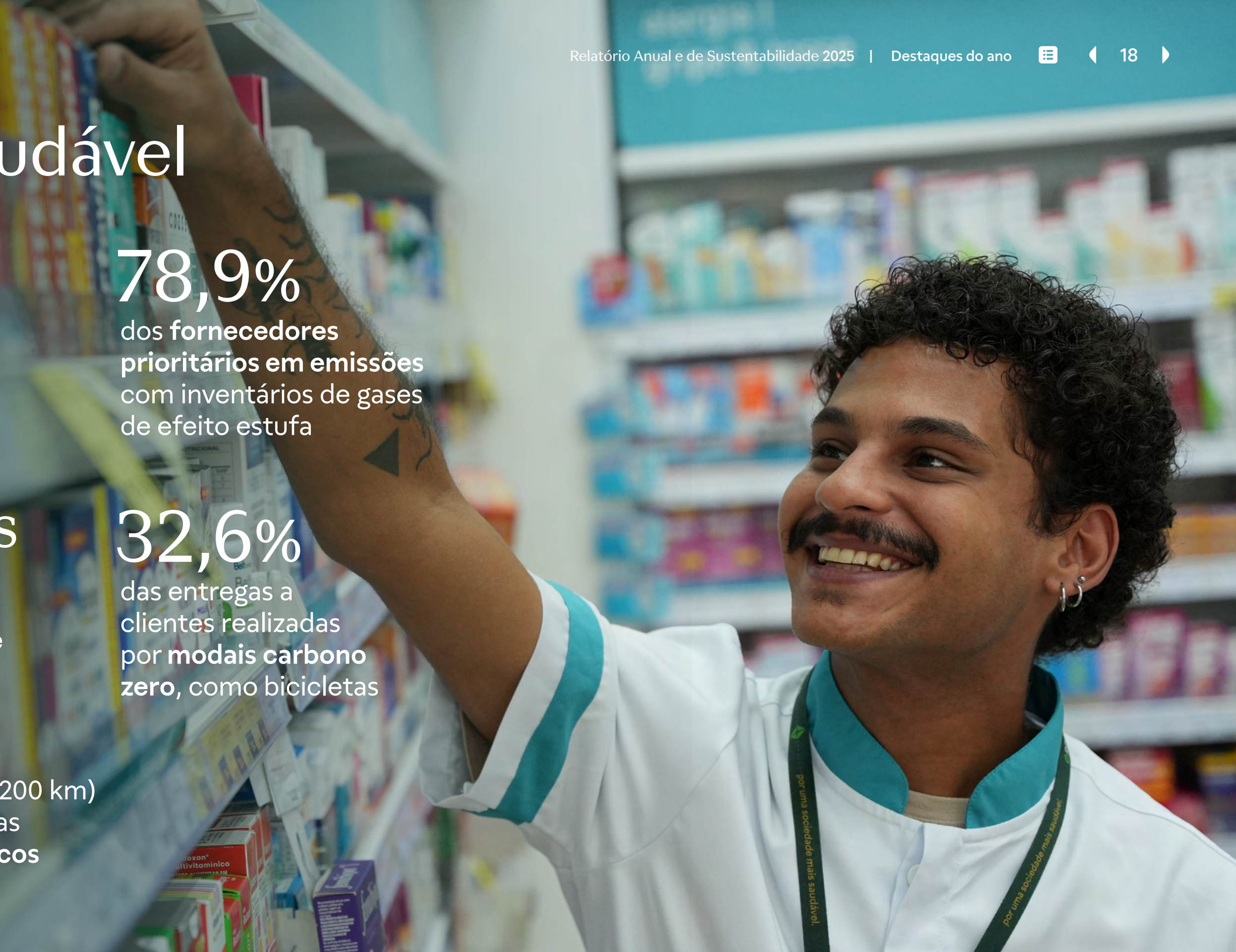
de medicamentos vencidos ou fora de uso recolhidos pelo programa **Descarte Consciente**

32,6%

das entregas a clientes realizadas por modais carbono zero, como bicicletas

28,8%

de rotas de curta distância (até 200 km) para abastecimento de farmácias realizadas por **caminhões elétricos**



Prêmios e reconhecimentos

Liderança em ratings ESG

MSCI ESG Ratings: mantivemos a classificação A, reafirmando a liderança em gestão ambiental, social e de governança.

CDP: sustentamos a nota A- em gestão de mudanças climáticas.

Reconhecimento B3: estamos entre as 30 empresas presentes, simultaneamente, nos três principais índices ESG da bolsa (ISE, IDIVERSA e ICO2).

Reputação e marca

RepTrak: empresa com a melhor reputação do varejo brasileiro, Top 10 do *ranking* geral multisetorial.

Merco Empresas e Líderes: líder absoluta em reputação no setor de varejo farmacêutico.

Folha Top of Mind: Droga Raia e Drogasil são as marcas mais lembradas pelos brasileiros na categoria Farmácia.

Prêmio Líderes da Saúde: reconhecimento na categoria Farmácia, destacando-se as empresas com papel estratégico no desenvolvimento do setor.

Marcas Brasileiras Mais Valiosas: pelo segundo ano consecutivo, Raia e Drogasil estão entre as marcas mais valiosas do Brasil segundo a Interbrand. Em 2025, a Raia alcançou a 17ª posição e a Drogasil manteve-se na 14ª.

Empresas Mais: reconhecimento pelo jornal O Estado de São Paulo pelo melhor desempenho financeiro na categoria Varejo.

Gente e cultura

Top Employers 2025: certificação pela excelência em práticas de Recursos Humanos.

Top 3 Personalidades do RH 2025: reconhecimento à VP de Gente, Cultura e Sustentabilidade, Maria Susana de Souza.

Responsabilidade ambiental

Prêmio Eco (Amcham): vencedora na categoria Serviços, pelo negócio social Farol.

Ranking Merco Responsabilidade ESG: 1º lugar no setor Farmácias.



Governança



Integridade e transparência

A RD Saúde adota um modelo de governança alinhado às melhores práticas de governança corporativa, seguindo as normas do Novo Mercado da B3 com foco na segurança dos investidores e nos princípios de sustentabilidade empresarial para atender aos interesses de todos os demais públicos de relacionamento, conforme previsto em nosso Estatuto Social.

No centro da cultura organizacional está o **Código da Gente**, conjunto de princípios éticos que orienta o comportamento de todo o nosso time, da proteção de dados dos clientes às relações comerciais e à cadeia de suprimentos.

Mudanças na Diretoria

GRI 2-1, 2-9, 2-10

Em 2025, a RD Saúde passou por um importante processo sucessório. Marcilio Pousada assumiu a Presidência do Conselho e Renato Raduan tornou-se o novo CEO.

A empresa também criou a posição de COO, ocupada por Marcello De Zagottis, unificando as áreas do Comercial, Marketing, Logística, Operações de Farmácia e Multicanal sob uma única liderança.

Duas executivas de carreira foram promovidas à Diretoria Estatutária: Juliana Lopes (VP Comercial) e Melissa Cabral (VP de Operações de Farmácia), elevando de uma para três o número de mulheres no *C-level*.

Estrutura de governança

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-17, 2-18

ODS 16

A gestão da companhia é liderada pelo Conselho de Administração, com apoio de comitês de assessoramento que contribuem para a profundidade técnica nas decisões.

Esse órgão passa por avaliação externa conduzida por consultoria independente, que analisa sua atuação sob os aspectos de geração de valor e dinâmica de reuniões, entre outros. O resultado da avaliação é discutido com o Comitê de Pessoas e Governança Corporativa, que define planos de ação para aprimoramento contínuo.

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

Mantemos uma **Política de Conflito de Interesses** gerida pela área de Ética e Compliance, com reporte aos órgãos de governança, quando necessário.

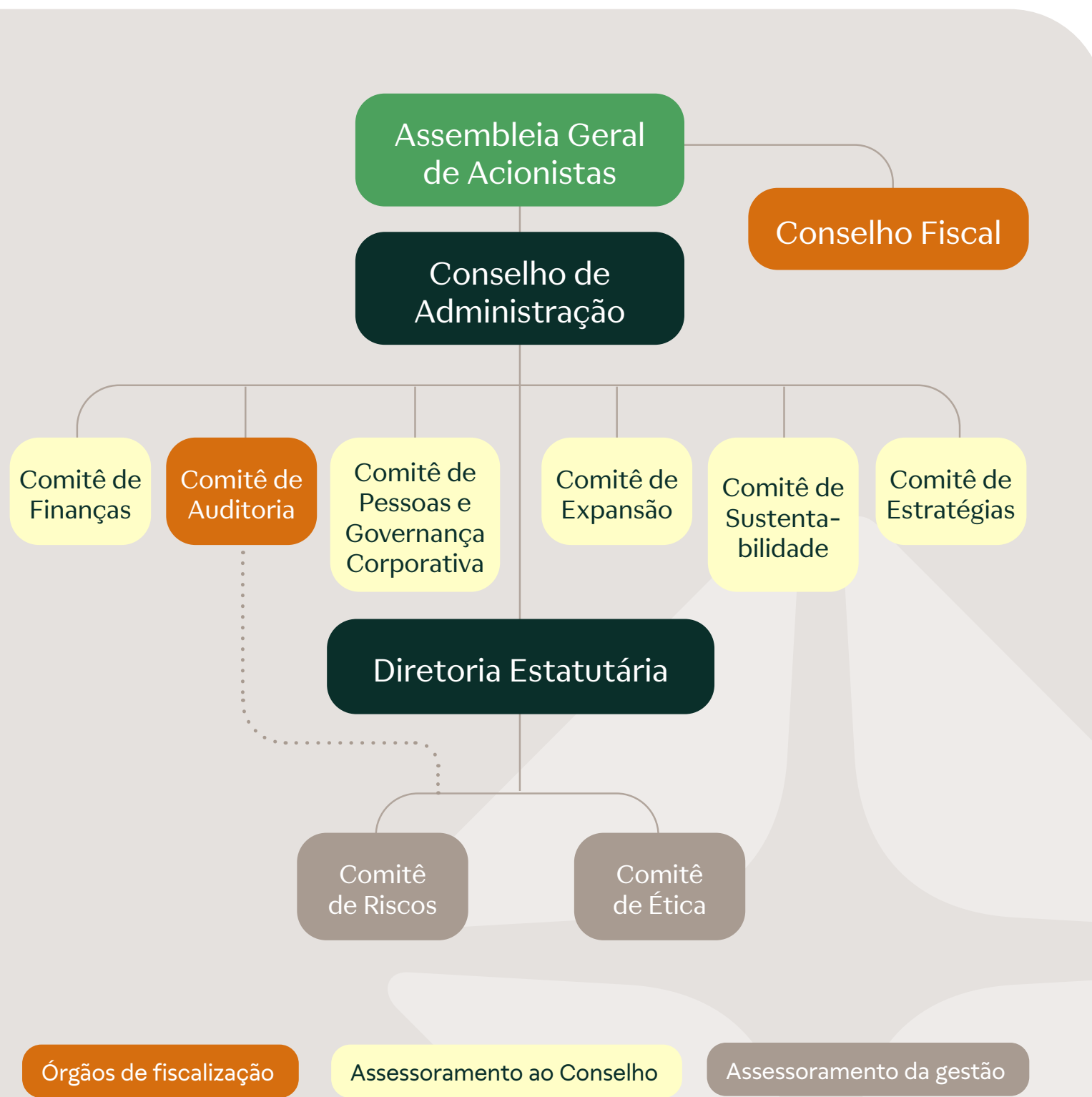
O Conselho de Administração conta com o apoio do Comitê de Sustentabilidade, que subsidia as decisões técnicas e estratégicas na agenda ESG.

Composto por três conselheiros e por executivos da companhia, o Comitê se reúne mensalmente e promove, de forma recorrente, sessões de letramento com especialistas externos, além de discussões com as equipes internas.

Em 2025, ampliamos a diversidade de gênero e a independência do Conselho de Administração, encerrando o ano com seis conselheiros independentes e três mulheres entre os 13 membros.

O Conselho de Administração da RD Saúde tem o papel central de assegurar a perpetuidade do negócio sob a ótica ESG, aprovando e atualizando as estratégias e políticas de desenvolvimento sustentável.

Saiba mais sobre a nossa estrutura acionária e de governança, a composição do Conselho de Administração e outras informações em nosso [site de relacionamento com investidores](#).



Políticas de remuneração

GRI 2-19, 2-20

ODS 8

Na RD Saúde, a remuneração segue procedimentos formais e transparentes, com o objetivo de atrair, desenvolver e reter profissionais qualificados, alinhando incentivos à estratégia do negócio.

Os valores são definidos com base em pesquisas de mercado conduzidas por consultorias especializadas, garantindo competitividade em relação a empresas de porte e segmento semelhantes. Todas as alterações são aprovadas pela Diretoria.

O Comitê Administrativo é responsável pela aprovação do orçamento anual e, quando necessário, de recursos adicionais. As opiniões e direcionamentos dos *stakeholders* são incorporados diretamente via aprovação orçamentária anual.

No Conselho de Administração, a remuneração é composta por honorários fixos mensais, iguais entre os membros, exceto para a Presidência, que possui responsabilidades adicionais.

A Diretoria Estatutária recebe honorários fixos, benefícios e remuneração variável, incluindo bônus, ações e incentivos atrelados a metas de curto, médio e longo prazos.

Todos os colaboradores do corporativo elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados (PPR) têm parte da remuneração variável vinculada ao desempenho em indicadores de sustentabilidade. As metas socioambientais são definidas anualmente, com base nos compromissos de longo prazo da companhia.

Escalonada por nível hierárquico, o peso desses indicadores de sustentabilidade na remuneração variável oscila de 7,5% para o CEO a 1,5% para analistas.

Composição da remuneração variável

GRI 2-19

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

- **Metas da companhia (corporativo):** financeiras, clientes, engajamento e sustentabilidade (mudanças climáticas e diversidade);
- **Metas da área:** específicas conforme a atividade ou função.

Gestão de riscos

GRI 2-12, 2-13, 2-16, 3-3, 201-2, 413-2

ODS 3, 13

TCFD

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

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

contínuo e o adequado controle das exposições da companhia.

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

Atualmente, a companhia possui 14 riscos críticos, dos quais 13 são classificados como alto e um como muito alto. Eles estão distribuídos entre as naturezas estratégica, operacional, de conformidade, de tecnologia da informação (TI) e de ESG.

Impactos reais e potenciais nas comunidades

GRI 3-3, 413-2

A análise de materialidade pondera a probabilidade e a gravidade dos riscos por meio da consulta a múltiplos *stakeholders*. A partir dessa premissa, identificamos os impactos que as nossas

operações podem gerar nas comunidades, nos clientes e na sociedade. Para cada um deles, definimos medidas de mitigação.

Categoria de impacto	Descrição do risco ou impacto	Medidas de mitigação e controle
Ambiental e vizinhança	Emissões de gases de efeito estufa e poluentes atmosféricos decorrentes do transporte para farmácias e centros de distribuição (CDs)	Monitoramento constante da eficiência logística e desenvolvimento de alternativas para o uso de transporte de baixa emissão
Qualidade de produtos	Eventuais falhas na segurança de itens de marcas exclusivas que possam comprometer a saúde dos consumidores	Realização de análises de segurança pré-mercado, rotulagem estrita e protocolos ágeis de <i>recall</i> e investigação de fornecedores
Continuidade do serviço	Vulnerabilidades em sistemas tecnológicos que resultem na interrupção do fornecimento de serviços essenciais de saúde	Manutenção de análises de redundância e investimento em infraestrutura para garantir a disponibilidade do atendimento à população
Qualidade do atendimento	Impactos da alta rotatividade de funcionários na precisão e continuidade da orientação de saúde oferecida aos clientes	Foco no treinamento de novos profissionais e na capacitação da liderança para aumentar a retenção das equipes
Cadeia de valor	Riscos relacionados à legislação trabalhista, condições de trabalho e <i>compliance</i> , principalmente relacionados à cadeia produtiva e prestação de serviço	Realização de avaliações de antecedentes e auditorias presenciais, com acompanhamento dos planos de ação gerados

Impactos na cadeia de fornecedores

GRI 308-2, 414-2

ODS 5, 8, 12, 16

A RD Saúde adota uma abordagem de múltiplas camadas de verificação para mitigar riscos sociais, ambientais e de *compliance* em sua cadeia de valor. O modelo combina avaliações de integridade e conformidade em larga escala, auditorias presenciais das condições de trabalho, infraestrutura e práticas socioambientais, além de monitoramento contínuo 24x7, que alerta a companhia sobre mudanças relevantes no comportamento ou perfil de risco das empresas e de seus sócios.

Em 2025, a foi realizado o monitoramento de 6.005 empresas da cadeia de fornecedores, com avaliações contínuas de aspectos de integridade, socioambientais e de conformidade.

Entre esses parceiros, aproximadamente 450 empresas classificadas como prioritárias foram acompanhadas de forma mais aprofundada, incluindo a realização de 162 auditorias presenciais.

Visitamos e auditamos mais de cem obras de construção civil, com foco na avaliação das condições de trabalho nos canteiros, incluindo aspectos de segurança, bem-estar e condições adequadas de hospedagem.

Quando identificadas oportunidades de evolução, planos de ação corretivos são estabelecidos e acompanhados, reforçando o compromisso com a melhoria contínua e com a construção de uma cadeia de valor cada vez mais responsável e resiliente.

No ano, nenhuma relação comercial foi encerrada exclusivamente em função de impactos sociais e ambientais. Os bloqueios ocorreram por outros critérios de risco e comerciais.

Impactos dos produtos

GRI 3-3, 416-1, 417-1

A RD Saúde monitora continuamente os impactos de saúde e segurança de seus produtos para garantir a confiança e o bem-estar dos consumidores. No período reportado, 100% do portfólio de marcas exclusivas foi avaliado com esse objetivo.

O desenvolvimento dos produtos segue políticas internas rigorosas e as diretrizes dos órgãos reguladores para cada categoria, com avaliação de riscos em todo o ciclo de vida.

A rotulagem dos produtos de marcas exclusivas é avaliada por equipe técnica especializada, com base nas legislações aplicáveis a cada categoria. Esse processo inclui: (i) a documentação das matérias-primas e suas origens na Ficha de Parâmetros Analíticos, que orienta o controle da formulação; (ii) a avaliação dos impactos ambientais e sociais das substâncias, conforme a **Política de Segurança de Ingredientes**; orientações para o uso correto e seguro dos produtos; e (iv) quando aplicável, informações sobre descarte adequado, reciclagem e aspectos socioambientais.

A conformidade regulatória é garantida por meio da consulta às normas específicas de



cada segmento, como as RDCs 768/2022, 243/2018, 429/2020, 907/2024, 751/2022 e 830/2023. O processo também é guiado por políticas institucionais, como a **Política de Qualidade e Segurança de Produtos e Serviços** e a **Política de Bem-Estar Animal**, garantindo que os produtos atendam à legislação e aos requisitos de segurança, transparência e responsabilidade socioambiental.

Ética e conformidade

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-3

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

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

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

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

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

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



Canal Conversa Ética

GRI 406-1

ODS 16

O **Canal Conversa Ética** funciona 24 horas por dia, sendo operado por empresa externa e independente, garantindo o sigilo, o correto encaminhamento dos registros e a não retaliação ao denunciante. Pode ser utilizado por colaboradores, ex-colaboradores, clientes, fornecedores e demais públicos. As denúncias podem ser anônimas ou identificadas.

Casos gerais — como dúvidas, solicitações ou sugestões — são direcionados às lideranças responsáveis. Os casos sensíveis, como assédio, discriminação, corrupção ou conflitos de interesses, são apurados pela área de Ética e Compliance e analisados pela Comissão de Assuntos Éticos (CAE), composta por diretores.

O canal é regulado pela **Política do Canal Conversa Ética**, que prevê um fluxo para denúncias envolvendo gestores ou membros da alta administração, garantindo que o denunciado não participe da apuração ou da definição de eventuais medidas.

Em 2025, foram registrados 9.858 chamados no Canal Conversa Ética. Desse total, 6.329 foram classificados como gerais e 3.529 como sensíveis. Entre os casos sensíveis, 36% foram considerados procedentes, resultando na aplicação de medidas como desligamento, suspensão, advertência verbal ou escrita, conforme previsto na Política de Sanções Disciplinares.

Desde 2023, o Programa de Ética e Compliance passa por auditorias externas bienais, com reporte ao Comitê de Auditoria. A efetividade do canal é avaliada na pesquisa de engajamento, que mede a percepção dos colaboradores sobre a cultura ética da companhia.

Canal Conversa Ética

canalconfidencial.com.br/conversaetica/

contato@conversaetica.com.br

0800 778 9009

Conflito de interesses GRI 2-15, 2-23

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

da companhia. Quando necessário, os envolvidos se abstêm de discussões e votações. Em 2025, não houve casos confirmados de corrupção.

Estratégia fiscal

GRI 3-3, 207-1, 207-2, 207-3, 201-1, 415-1

Para a RD Saúde, a gestão tributária é parte essencial da sustentabilidade financeira e da responsabilidade social. A companhia atua com transparência e estrita conformidade legal, evitando riscos jurídicos e reputacionais.

A estrutura, vinculada à Vice-Presidência Financeira e Administrativa, opera em duas frentes:

- **Centro de Serviços Compartilhados:** apuração e pagamento de tributos;
- **Equipe corporativa:** interpretação das normas e fiscalização da aplicação da lei.

Decisões sobre regimes tributários são tomadas pela alta administração, com auditorias internas e externas para garantir a precisão dos dados.

Além do pagamento de impostos, a companhia utiliza incentivos fiscais para apoiar projetos sociais com foco em saúde integral nas áreas de cultura, esporte, proteção de crianças e idosos, e pessoas com deficiência.

A participação em temas como a reforma tributária ocorre por meio da Associação Brasileira de Redes de Farmácias (Abrafarma) e do Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV), com foco na segurança jurídica do setor e na transição organizada ao novo modelo.

Privacidade e segurança da informação

GRI 3-3, 418-1

SASB HC-DR-230a.1, HC-DR-230a.2, HC-DR-230a.3

A RD Saúde trata a privacidade e a segurança de dados de clientes e colaboradores com o mesmo cuidado dedicado à saúde, por meio de monitoramento contínuo de ameaças digitais e uso de tecnologias para detectar e bloquear ataques em tempo real.

A gestão de dados pessoais e sensíveis é orientada por políticas internas e externas que estabelecem diretrizes para a coleta, uso, armazenamento e descarte de informações.

Com o avanço dos canais digitais, a companhia tem ampliado os investimentos em modernização tecnológica e no fortalecimento de controles e procedimentos, com foco em excelência operacional. Essa prática foi confirmada pela obtenção das certificações internacionais ISO/IEC 27001:2022 e ISO/IEC 27701:2019, referentes, respectivamente, aos sistemas de gestão de segurança da informação e de privacidade da informação.

As certificações abrangem as medidas e os controles físicos e lógicos de segurança relacionados à infraestrutura, aos processos e às pessoas que suportam o site e o portal gestor da Univers (nosso Programa de Benefícios em Medicamentos), bem como os sites e aplicativos Raia e Drogasil. Também contemplam o processamento de dados pessoais e dados sensíveis tratados nesses processos e serviços.

A capacitação do time é parte central da estratégia. Realizamos testes frequentes com simulações de ataques e, em 2025, treinamos cerca de 24 mil colaboradores sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) em segurança da informação. Fornecedores seguem regras rígidas de proteção de dados e passam por avaliações periódicas de riscos.

Em 2025, a RD Saúde não registrou vazamento, violação ou qualquer acesso indevido a dados pessoais e/ou dados sensíveis de clientes.



Estratégia de Sustentabilidade 2030



Ambição

GRI 2-22

ODS 3, 16

Desde o lançamento de nossa Estratégia de Sustentabilidade em 2021, evoluímos de uma visão aspiracional para uma agenda de realização e resultados.

A RD Saúde orienta sua Estratégia de Sustentabilidade por 22 compromissos públicos, organizados em **três pilares**:



Pessoas + Saudáveis

O cuidado começa com a segurança e o bem-estar dos nossos colaboradores, se estende aos clientes e chega à sociedade e às comunidades por meio de nossos investimentos sociais em saúde.

Negócios + Saudáveis

Promovemos diversidade e inclusão em todos os níveis, com desenvolvimento contínuo de carreira, atuação ética e exigência dos mesmos padrões na cadeia de valor.



Planeta + Saudável

Reconhecemos a interdependência entre saúde humana e ambiental. Atuamos por uma economia de baixo carbono, com foco em mitigação, adaptação e resiliência climática, além de práticas que reduzem a geração de resíduos, promovem a circularidade e otimizam recursos.



Materialidade

GRI 2-29, 3-1, 3-2, 3-3

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

A matriz de materialidade orienta a seleção de indicadores e conteúdo do relatório. A cada dois anos, os temas são revisados para manter a estratégia alinhada aos desafios reais e às necessidades de saúde da população.

Nossas prioridades

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

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

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

Ao final, definimos 12 temas materiais que orientam a gestão e o conteúdo deste relatório. A tabela a seguir mostra a relação desses temas com os pilares Pessoas + Saudáveis, Negócios + Saudáveis e Planeta + Saudável, sendo cinco deles transversais. Também associa cada tema a impactos específicos, indicadores GRI e SASB, e aos ODS da ONU.

Temas materiais GRI 3-2

Pilar	Tema material	Definição do tema	Esfera de impacto	ODS
Pessoas + saudáveis	Experiência do cliente	A forma como os clientes percebem e interagem com a companhia ao longo da sua jornada de consumo	Clientes	8, 9 e 12
	Clientes saudáveis	Compromisso da companhia de promover a saúde e o bem-estar dos seus clientes	Clientes	3
	Saúde integral e segurança de colaboradores	Compromisso de garantir o bem-estar físico e mental dos nossos colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e livre de riscos	Colaboradores, sindicatos, órgãos reguladores	3 e 8

Temas materiais GRI 3-2

Pilar	Tema material	Definição do tema	Esfera de impacto	ODS
Negócios + saudáveis	Diversidade e inclusão	Eliminar preconceitos, garantir a equidade no tratamento e criar um espaço inclusivo e que abranja diferenças de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, diversidade geracional e outros	Clientes, colaboradores e terceiros	5, 8, 10 e 16
	Direitos humanos	Respeitar e promover os direitos fundamentais e as liberdades de todas as pessoas envolvidas nas operações	Colaboradores, parceiros de negócios, clientes e comunidades	10 e 16
Planeta + saudável	Ações pelo clima (energia e emissões)	Esforços da companhia para reduzir as emissões GEE e otimizar o uso de energia de forma sustentável	Clientes, investidores e sociedade	7 e 13
	Inovação de produtos e serviços	Capacidade da companhia de desenvolver novos produtos e serviços ou aprimorar os existentes	Clientes e parceiros de negócios	9 e 12
Temas transversais	Segurança e qualidade do produto	Garantir produtos e serviços seguros em seu uso e em conformidade com padrões regulatórios, técnicos e sanitários	Clientes, parceiros de negócios e órgãos reguladores	3 e 12
	Ética e conformidade	Compromisso da companhia de operar de acordo com as normas legais, regulatórias e princípios éticos	Colaboradores, terceiros, clientes, parceiros de negócios e investidores	16
	Privacidade e segurança da informação	Capacidade da companhia de proteger os dados pessoais e confidenciais de seus clientes, profissionais e parceiros	Colaboradores, terceiros, clientes e parceiros de negócios	16
	Gestão responsável da cadeia de valor	Garantir que as operações ao longo da cadeia de valor sejam éticas, sustentáveis e alinhadas com os padrões sociais, ambientais e de governança	Parceiros de negócios, terceiros e clientes	8 e 12
	Estratégia fiscal	Práticas, políticas e decisões da companhia relacionadas ao pagamento de impostos e à gestão da carga tributária	Governo e investidores	8 e 16

Pactos e afiliações

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

Participação em associações

GRI 2-28

ODS 17

Negócios + Saudáveis

- Mover (Equidade Racial)
- Movimento Mulher 360
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres)
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
- Procon Racial SP
- Fórum Gerações e Futuro do Trabalho
- Amigos da Poli
- Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes

Pessoas + Saudáveis

- Instituto Ethos
- Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE)
- Latimpacto
- Benchmarking do Investimento Social Corporativo (BISC)
- Programa Empresa Cidadã (Receita Federal)
- Compromisso 1%
- Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS)
- Programa Na Mão Certa (World Childhood Foundation)

Planeta + Saudável

- Pacto Global da ONU
- Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)

Índice de Sustentabilidade das Farmácias

O Índice de Sustentabilidade nas Farmácias (ISF) é uma ferramenta criada pela RD Saúde em 2022 para integrar metas de sustentabilidade à operação das farmácias. Ele monitora o desempenho de cada unidade em indicadores sociais e ambientais, fortalecendo a agenda de sustentabilidade no ponto de contato com o cliente.

O ISF reúne indicadores dos três pilares da estratégia:

- **Pessoas + Saudáveis:** vendas da coleção de livros Sorria, que financia projetos sociais em saúde.

- **Negócios + Saudáveis:** engajamento das equipes na trilha de carreira da Universidade RD Saúde, com cursos de desenvolvimento, sustentabilidade e diversidade.
- **Planeta + Saudável:** logística reversa de medicamentos, adesão ao cupom digital e redução do uso de sacolas plásticas.

O índice funciona como avaliação bimestral que reconhece as farmácias mais engajadas.

Por meio de avaliações bimestrais, o índice reconhece as farmácias **mais engajadas** em transformar nossa estratégia em ações reais





Pessoas + Saudáveis




Compromissos 2030

GRI 2-22

ODS 12

Promover hábitos saudáveis e acesso à saúde

Metas	Status em 2025
Chegar a 3 milhões de clientes vinculados aos nossos serviços de saúde em 2030, incluindo cuidados de atenção primária ¹	Em 2025, atingimos mais de 830 mil clientes vinculados aos nossos serviços de saúde, incluindo cuidados de atenção primária
Ter 16% da base de clientes comprando regularmente produtos que promovem vida saudável ou com atributos de sustentabilidade	Temos 9,34% da base de clientes comprando regularmente produtos que promovem vida saudável ou com atributos de sustentabilidade
Alcançar 100% de produtos cosméticos e alimentícios de marcas exclusivas livres de componentes considerados controversos	Alcançamos 87% dos produtos de marcas exclusivas livres de componentes considerados controversos
Investir (ao menos) 1% do lucro líquido em projetos de saúde integral todos os anos até 2030	Em 2025, investimos 1,20% do lucro líquido em projetos de saúde integral 
Melhorar os parâmetros de saúde dos clientes conectados à plataforma de saúde	Em definição
Melhorar os parâmetros de saúde dos nossos profissionais	Em definição
Ter um índice de favorabilidade para o ambiente de trabalho saudável de, pelo menos, 80%, considerando os pilares da OMS ²	71% das nossas pessoas avaliam o ambiente de trabalho como saudável (resultado obtido pela pesquisa GPTW em 2025)
Atingir 3 milhões de pessoas em situação de vulnerabilidade social nas ações de saúde integral	Desde 2021, impactamos 1,3 milhão de pessoas por meio dos nossos projetos de impacto social

¹ Clientes que realizaram pelo menos dois serviços em 12 meses.

² Ambiente físico de trabalho, ambiente psicossocial de trabalho, recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho e envolvimento da companhia na comunidade.



Cuidado com nossos clientes

GRI 3-3

SASB HC-DR-000.B

ODS 3

Pela capilaridade da rede e pela proximidade com a população, as farmácias da RD Saúde atuam como uma infraestrutura de saúde acessível no cotidiano das comunidades, ampliando o acesso a orientações e a serviços de baixa complexidade.

Esse posicionamento permite que as unidades contribuam de forma complementar ao sistema de saúde, apoiando o cuidado em demandas simples, promovendo educação em saúde e orientando os clientes sobre quando buscar outros níveis de atenção.

Para cumprir esse papel, a companhia conta com um portfólio amplo de produtos e serviços, e equipes técnicas qualificadas, o que faz de cada farmácia um ponto de apoio confiável.

Nesse contexto, a saúde se firma como um dos principais diferenciais estratégicos da RD Saúde, que vem evoluindo seu modelo de atuação para ampliar a contribuição da farmácia no cuidado e fortalecer sua cooperação com o ecossistema de saúde.

Equipes técnicas qualificadas fazem de cada farmácia um **ponto confiável de apoio à saúde** no dia a dia dos clientes

Nova Farmácia

A **Nova Farmácia** materializa essa evolução ao transformar o modelo tradicional em um espaço que integra conveniência, tecnologia e orientação qualificada.

Nossas unidades passaram a oferecer serviços farmacêuticos e procedimentos de baixa complexidade, ampliando o acesso a cuidados básicos e reforçando o papel do farmacêutico na promoção do uso racional de medicamentos, na vacinação, na prevenção e na educação em saúde.

2,8 mil

farmácias contam hoje com o **Espaço Mais Saúde**, que une tecnologia a cuidado clínico de alta qualidade

Com atendimento omnicanal, a experiência nas farmácias se conecta aos aplicativos da Raia e Drogasil e a outros canais digitais, ampliando o acesso à informação e fortalecendo o relacionamento com os clientes.

Para sustentar essa transformação, a companhia estruturou trilhas de capacitação para os farmacêuticos com conteúdo clínico, em parceria com o Dr. Drauzio Varella.

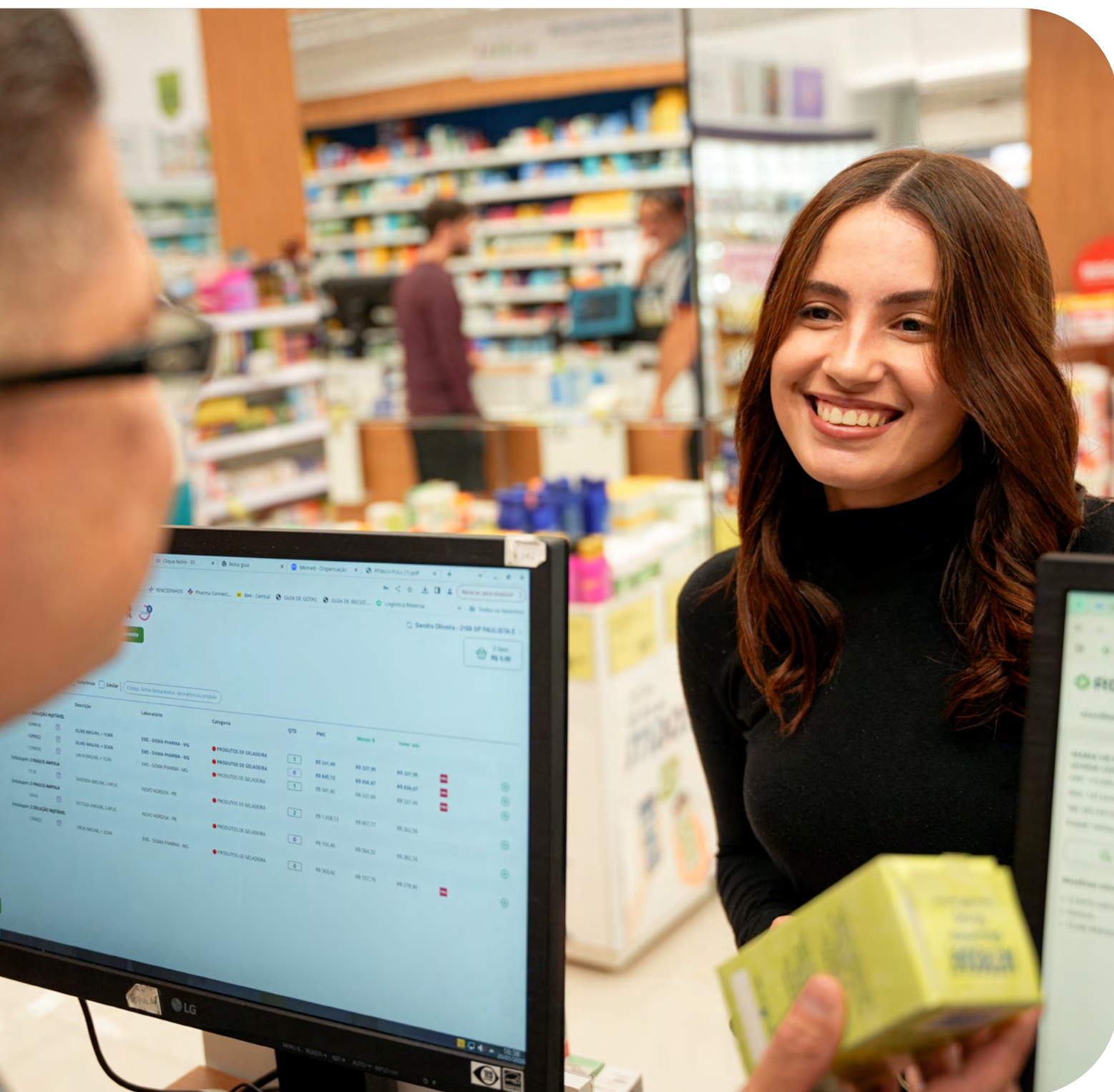
Em 2025, mais de 2,8 mil farmácias com salas de serviços — o **Espaço Mais Saúde** — realizaram cerca de 7 milhões de atendimentos farmacêuticos, incluindo exames, aplicação de vacinas e outros procedimentos.

A RD Saúde também consolidou a liderança nacional em imunização privada, com mais de 400 mil vacinas aplicadas, crescimento de 38% em relação ao ano anterior. Clientes que utilizam serviços de saúde visitam as farmácias até quatro vezes mais e apresentam maior gasto médio, evidenciando o valor percebido nessa oferta de cuidado.

Espaço Mais Saúde

- **Serviços farmacêuticos:** curativos, aplicação de injetáveis e aferição de glicemia e pressão arterial etc.;
- **Exames e testes rápidos:** testes de gravidez, dengue, febre amarela, covid-19 e influenza, além de testes para dosagem hormonal e de hemoglobina glicada, entre outros;
- **Vacinação:** meningite, HPV, herpes-zóster, febre amarela, pneumonia, gripe, dengue etc.





Apoio ao tratamento

Para apoiar a adesão ao tratamento, desenvolvemos uma iniciativa de suporte e orientação no pós-compra. Nela, nossos farmacêuticos entram em contato com clientes cadastrados para acompanhar o tratamento, esclarecer dúvidas e orientar sobre o uso correto dos medicamentos. Apenas em 2025, registramos 14,3 milhões de novos cadastros e 12,9 milhões de contatos realizados.

Também contamos com o programa Na Rotina, que envia lembretes personalizados sobre os horários de administração dos medicamentos e a data de recompra. As notificações podem ser enviadas por *e-mail*, SMS ou pelos aplicativos Raia e Drogasil. No ano, 2,5 milhões de clientes estavam cadastrados para receber esses lembretes.

IA no apoio ao cuidado com os clientes

Em 2025, a digitalização foi o motor para impulsionar o cuidado em escala. A agente de inteligência artificial MIA passou a apoiar a equipe das farmácias na análise de receitas, alertando sobre possíveis interações medicamentosas e oferecendo orientações de uso de medicamentos com base em informações das bulas disponibilizadas na Anvisa.

A ferramenta também oferece orientações sobre vacinas, consulta de medicamentos intercambiáveis, e apoio a procedimentos internos.

No ano, o *chat* da MIA registrou mais de 2 milhões de interações, sendo 55% relacionadas ao suporte direto ao atendimento e 45% a orientações operacionais e regulatórias.

Plataforma de Saúde

GRI 3-3

ODS 3, 12

Esse avanço em nosso modelo de negócios está conectado à Plataforma de Saúde, um ecossistema *phygital* que integra o atendimento nas farmácias aos canais digitais da companhia e apoia a jornada de cuidado — da promoção de hábitos saudáveis à prevenção, ao monitoramento de condições crônicas, além do suporte a demandas de baixa complexidade.

Em 2025, 11 milhões de clientes foram impactados por soluções de saúde, com cerca de 30% de uso recorrente da plataforma. O índice de satisfação alcançou NPS de 86.

A plataforma também considera o envelhecimento da população, com iniciativas voltadas a pessoas com múltiplas condições crônicas e uso contínuo de medicamentos.

Impacto da farmácia no sistema de saúde

Esse modelo fortalece ações de prevenção, favorece a identificação precoce de riscos, apoia a adesão aos tratamentos e facilita a navegação das pessoas pela rede de atenção, contribuindo para estratégias de saúde populacional.

Em 2025, avançamos na atuação complementar ao setor público, incluindo a participação em um projeto de interoperabilidade de dados liderado pelo Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, reunindo hospitais, laboratórios e outros atores do sistema.

Com isso, a RD Saúde aporta sua infraestrutura e experiência em serviços farmacêuticos, com rigor em privacidade, segurança da informação e conformidade regulatória, reforçando o compromisso com soluções cooperativas que fortalecem o sistema de saúde.



Produtos livres de ingredientes controversos

GRI 416-1

As marcas exclusivas da RD Saúde ampliam o acesso a produtos seguros, de qualidade e com menos impacto ambiental.

Todos os itens passam por auditorias rigorosas com fornecedores e seguem padrões regulatórios e de eficácia. A companhia monitora ingredientes controversos com base em pesquisas e normas vigentes, e mantém uma lista de substâncias banidas, como parabenos, triclosan e formaldeído.

Em 2025, 87% dos produtos das marcas exclusivas já estavam livres desses componentes, com meta de chegar a 100% até 2030.

Saiba mais sobre as nossas marcas exclusivas.

Saúde integral e segurança dos colaboradores

GRI 403-1, 403-6, 403-8

ODS 3, 8

Ecossistema de saúde do colaborador

Cuidar de quem cuida é parte central da estratégia da RD Saúde. Por isso, estruturamos um ecossistema de saúde integral que atua de forma preventiva e contínua nas dimensões física, mental, social, espiritual e ambiental.

A estratégia é operada pelo programa Minha Melhor Versão, que integra iniciativas de promoção, prevenção e suporte, com foco no bem-estar e na qualidade de vida dos colaboradores.



Mapa da saúde: linhas de cuidado

As ações são organizadas em programas contínuos, que acompanham o colaborador ao longo de diferentes fases da vida e necessidades de saúde.

Jornada de saúde mental

Atendimento psicológico disponível 24 horas por dia, com *chatbot* de apoio, gestão de casos graves e equipe especializada no atendimento a situações de violência, dependências químicas e comportamentais, além de transtornos mentais graves. O serviço também conta com um time técnico de saúde, formado por psicólogos clínicos e psiquiatra, para atendimentos emergenciais.

Programa de Cuidados Contínuos (crônicos)

Suporte a colaboradores com hipertensão, diabetes e dislipidemia, com foco no controle de fatores de risco.

Mudança de hábitos

Iniciativas voltadas à atividade física, alimentação, sono e equilíbrio mental.

Célula de saúde

Monitoramento de doenças sazonais, ambulatório de atenção primária e gestão de casos específicos.

Jornada da parentalidade

Apoio desde o planejamento familiar até a primeira infância, incluindo acompanhamento de gestantes, disponibilização de itens para cuidados com o bebê durante 12 meses, apoio e orientações para pais e mães, grupos de suporte para transtorno do espectro autista (TEA), orientação e suporte às mulheres focados na menopausa.

Programa de Saúde Financeira

Planejamento financeiro e apoio na negociação de dívidas.



Saúde mental

A saúde mental é parte essencial da saúde integral. Por isso, queremos ser reconhecidos como uma empresa promotora desse tema. Desde 2020, com o lançamento da Jornada de Saúde Mental, ele ocupa um lugar central em nossa agenda de saúde e bem-estar.

Nossa estratégia se estrutura em pilares que reforçam autocuidado, diversidade e combate ao estigma, escuta ativa e conexão, equilíbrio e respeito, além do compromisso coletivo com o tema em todos os níveis da organização.

A partir de 2025, essa estratégia passou a ser monitorada por meio do Censo de Saúde

Mental, incorporado ao Perfil de Saúde — pesquisa anual que acompanha a saúde e bem-estar dos colaboradores.

O censo alcançou 81% de adesão e analisou oito indicadores: sofrimento psíquico, propensão ao *burnout*, presenteísmo e perda de *performance*, ideação suicida, segurança psicológica, organização do trabalho, percepção de assédio e NPS de saúde mental.

A partir desse diagnóstico, reforçamos a nossa **Jornada de Saúde Mental**, que integra ações de intervenção, como atendimento e tratamento:

Atendimento emergencial

Oferecemos canais de atendimento 24x7 para colaboradores e dependentes. Esses canais garantem acolhimento imediato, orientação e direcionamento para os serviços adequados.

Equipe especializada

Situações mais complexas contam com acompanhamento de profissionais especializados.

Apoio ao tratamento

O suporte ao tratamento inclui sessões gratuitas de psicoterapia. Se necessário, também é oferecido atendimento emergencial gratuito com psiquiatra para posterior acomodação na rede privada ou pública.

Comitê técnico

A jornada é acompanhada por um comitê formado por psiquiatra, psicóloga e representantes do Núcleo de Apoio ao Funcionário (NAF). O grupo assegura rigor técnico e monitoramento adequado dos casos.

Como parte do plano de ação, a partir de 2026, três iniciativas estruturantes de promoção e prevenção ganharão destaque:

Formação obrigatória em saúde mental para todas as lideranças;

Programa RD para o B.E.M., uma comunidade promotora de saúde mental formada por voluntários treinados para atuar como pontos de acolhimento e direcionamento;

Continuidade do IntegraMente, iniciativa de escuta *in loco* para intervenção em áreas críticas do negócio.



Escuta ativa e engajamento

GRI 2-29

ODS 8

Ouvimos com atenção quem faz a RD Saúde acontecer todos os dias, para melhor balizar as nossas decisões. A voz dos colaboradores é amplificada por meio de duas ferramentas:

- **Pesquisa de Engajamento:** é o nosso diagnóstico anual e aprofundado sobre a experiência do time. Ela orienta ações estratégicas e foi usada como base para estruturação da nossa nova Proposta de Valor do Colaborador (EVP).

- **Pesquisa Termômetro:** é uma pesquisa de pulso, mais curta e objetiva. Aplicada no intervalo entre as edições anuais, ela viabiliza o monitoramento de aspectos como a evolução do engajamento, a vivência da nossa cultura e a percepção sobre temas estratégicos.

Em 2025, a Pesquisa de Engajamento registrou um crescimento de 4 pontos em relação a 2024 na avaliação da afirmativa de que a companhia “é um ambiente psicológica e emocionalmente saudável para se trabalhar”.

Oito em cada dez pessoas afirmaram que se sentem preparados para lidar com o tema da diversidade. Houve um aumento de dez pontos no índice de recomendação da liderança imediata para um colega por parte dos líderes operacionais.

Na Pesquisa Termômetro, o senso de propósito e o acolhimento foram os pontos mais fortes, com 83 pontos para a afirmativa sobre o orgulho da forma como contribuimos para a comunidade, e 81 pontos para o sentimento de ser bem-vindo ao entrar na empresa.

Gestão da saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1

A RD Saúde mantém um Sistema de Gestão de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho voltado à promoção de ambientes seguros, saudáveis e em conformidade com os requisitos legais aplicáveis.

O Campus RD Saúde e 12 dos 15 centros de distribuição possuem certificação ISO 45001, seguindo padrões internacionais de prevenção e gestão de riscos, com monitoramento contínuo dos indicadores de segurança.

Incentivamos os colaboradores a identificarem riscos, adotarem comportamentos seguros e promoverem o cuidado coletivo com as pessoas e a operação. A segurança é tratada como valor organizacional e responsabilidade compartilhada.

12

dos nossos 15 centros de distribuição e o Campus RD têm **certificação ISO 45001** de prevenção e gestão de riscos

As diretrizes e práticas de segurança são aplicadas a todos que atuam nas dependências da companhia, padronizando requisitos, controles operacionais e nível de proteção em todos os ambientes de trabalho.

Na RD Saúde, a segurança do trabalho é construída de forma coletiva e está integrada à nossa cultura de cuidado, prevenção e valorização da vida



Avaliação de riscos

GRI 2-30, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7

ODS 8

A gestão de segurança do trabalho é orientada pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e pela relação de perigos e riscos ocupacionais, atualizados com base em inspeções de campo, análises técnicas, mudanças operacionais e lições aprendidas. A avaliação considera fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, sendo complementada por inspeções rotineiras, verificações operacionais e *checklists* mensais para identificar desvios e oportunidades de melhoria.

Para mitigar riscos, adotamos a hierarquia de controle, priorizando medidas preventivas e estruturais. Quando a eliminação não é viável, implementamos adequações físicas, dispositivos de segurança e melhorias ergonômicas, seguidas

de controles administrativos (como procedimentos, treinamentos e sinalização) e, como última barreira, o uso de EPI.

Disponibilizamos o canal Conversa Ética e o formulário Relato de Segurança para manifestações identificadas ou anônimas, com garantia de não retaliação. A participação dos trabalhadores ocorre por meio desses canais, de treinamentos e da CIPA, que atua em articulação com o SESMT na identificação de riscos e proposição de melhorias. Em situações de risco grave e iminente, as atividades podem ser interrompidas até a eliminação ou controle efetivo do risco. Todas as ocorrências são investigadas para prevenir recorrências.

Prevenção de riscos nas relações de negócios

GRI 403-7

Adotamos uma abordagem preventiva para mitigar riscos de saúde e segurança nas atividades realizadas por parceiros.

Sua atuação depende do cumprimento de requisitos de homologação, como validação documental, incluindo atestados de saúde ocupacional, Programa de Gerenciamento de Riscos e demais comprovantes de conformidade, além da capacitação obrigatória com certificados de treinamento específicos por função. Também são adotados controles operacionais realizados por meio de *checklists*, inspeções de campo e formulários de

verificação. Em 2025, o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho abrangeu 1.654 trabalhadores terceiros.

Esse modelo também incentiva a participação dos prestadores de serviço na cultura de segurança, estimulando a comunicação de perigos, relatos de condições inseguras e sugestões de melhoria.

Empregados e terceiros alocados exclusivamente nas farmácias não foram incluídos na cobertura auditada, embora sigam os procedimentos legais de segurança aplicáveis à operação.

Negociação coletiva

GRI 2-30

A RD Saúde assegura que 100% dos colaboradores estejam cobertos por acordos ou convenções coletivas, respeitando a liberdade sindical e a negociação coletiva como base das relações de trabalho.

Desde a constituição da companhia, não houve greves nem paralisações patronais, reflexo de um relacionamento transparente com os times. As convenções coletivas garantem direitos e representatividade aos profissionais, por meio de mais de 300 sindicatos em todo o país.



Impacto social

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

SASB HC-DR-240a.1

ODS 1, 3, 10

Em 2025, evoluímos nossa estrutura para integrar o investimento social e a filantropia à agenda de inovação e impacto da companhia. A atuação passou a se organizar em três frentes complementares:

Gestão da agenda de investimento social da companhia e de parceiros estratégicos, incluindo as leis de incentivo e as doações de clientes;

Conexão com startups e negócios de impacto alinhados aos nossos compromissos prioritários; e

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

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

Nossa meta é beneficiar
3 milhões de pessoas em situação
de vulnerabilidade até 2030

Engajamento social e impacto coletivo

GRI 3-3, 413-1

ODS 3, 13, 17

O ano de 2025 reforçou a nossa convicção de que a saúde integral ganha escala quando operada de forma colaborativa. Priorizamos o fortalecimento de parcerias estratégicas para conectar a capilaridade da rede de farmácias à inteligência de organizações do terceiro setor e da academia, especialmente para a inovação social.

Em 2025, realizamos o Edital Coleção Sorria – RD Saúde, que selecionou organizações da sociedade civil atuantes na área da saúde para receber apoio financeiro ao longo de três anos, com recursos provenientes da venda de produtos sociais nas farmácias Raia e Drogasil.

Avançamos no cuidado feminino por meio da aliança com o Instituto Natura na criação do Movimento pelo Cuidado das Mamas, iniciativa que busca ampliar a conscientização sobre o câncer de mama e fortalecer políticas públicas de detecção precoce e redução da mortalidade. As ações incluíram campanhas de mídia de massa,

mobilização comunitária e distribuição de materiais educativos, alcançando mais de 132,1 milhões de pessoas. Em 2025, durante o Outubro Rosa, as telas das farmácias Raia e Drogasil foram utilizadas para incentivar consultas e exames de rotina.

Para responder ao envelhecimento populacional brasileiro, a companhia integrou o Lab Nova Longevidade, iniciativa facilitada pela Ashoka Brasil (leia o *box* na página seguinte). O grupo trabalha para substituir a visão da velhice como um problema por um paradigma de autonomia e acesso à saúde em todas as idades.

Nossa parceria com a Uma Concertação pela Amazônia buscou fortalecer propostas estruturantes para o SUS na região, integrando saúde e clima, e valorizando soluções locais. Em 2025, essa rede multissetorial avançou na frente “SUS da Amazônia”, participando de agendas internacionais e estruturando um time técnico com Harvard, UFMG e Fiocruz.

A Coleção Sorria já mobilizou mais de R\$ 70 milhões em doações para projetos de saúde



Investimentos de impacto social

No ano, investimos R\$ 36,6 milhões em ações de impacto social por meio de quatro principais mecanismos de mobilização de recursos:

Recursos próprios: destinação anual de pelo menos 1% do lucro líquido para iniciativas de saúde integral, alcançando R\$ 15,1 milhões em 2025;

Doações do cliente: por meio da Coleção Sorria e do Troco Solidário, que mobilizaram R\$ 12,1 milhões doados por clientes;

Leis de incentivo fiscal: R\$ 7 milhões em apoio a projetos de cultura, esporte, reciclagem, criança e adolescente, idoso, Pronon e Pronas;

Programa de Doação de Produtos (DOA): R\$ 2,4 milhões em doação de itens de higiene e medica-

mentos a organizações parceiras.

Também incentivamos a cultura de doação entre as nossas pessoas. Em 2025, por meio do Programa de Voluntariado, 586 colaboradores participaram de ações voluntárias promovidas pela companhia. No mesmo ano, 735 pessoas de nossa equipe foram apoiadas pelo Fundo de Emergência, mantido por doações voluntárias dos próprios colaboradores. A RD Saúde dobra todo o valor arrecadado, ampliando ainda mais o impacto do apoio.

Lab Nova Longevidade

Lab Nova Longevidade

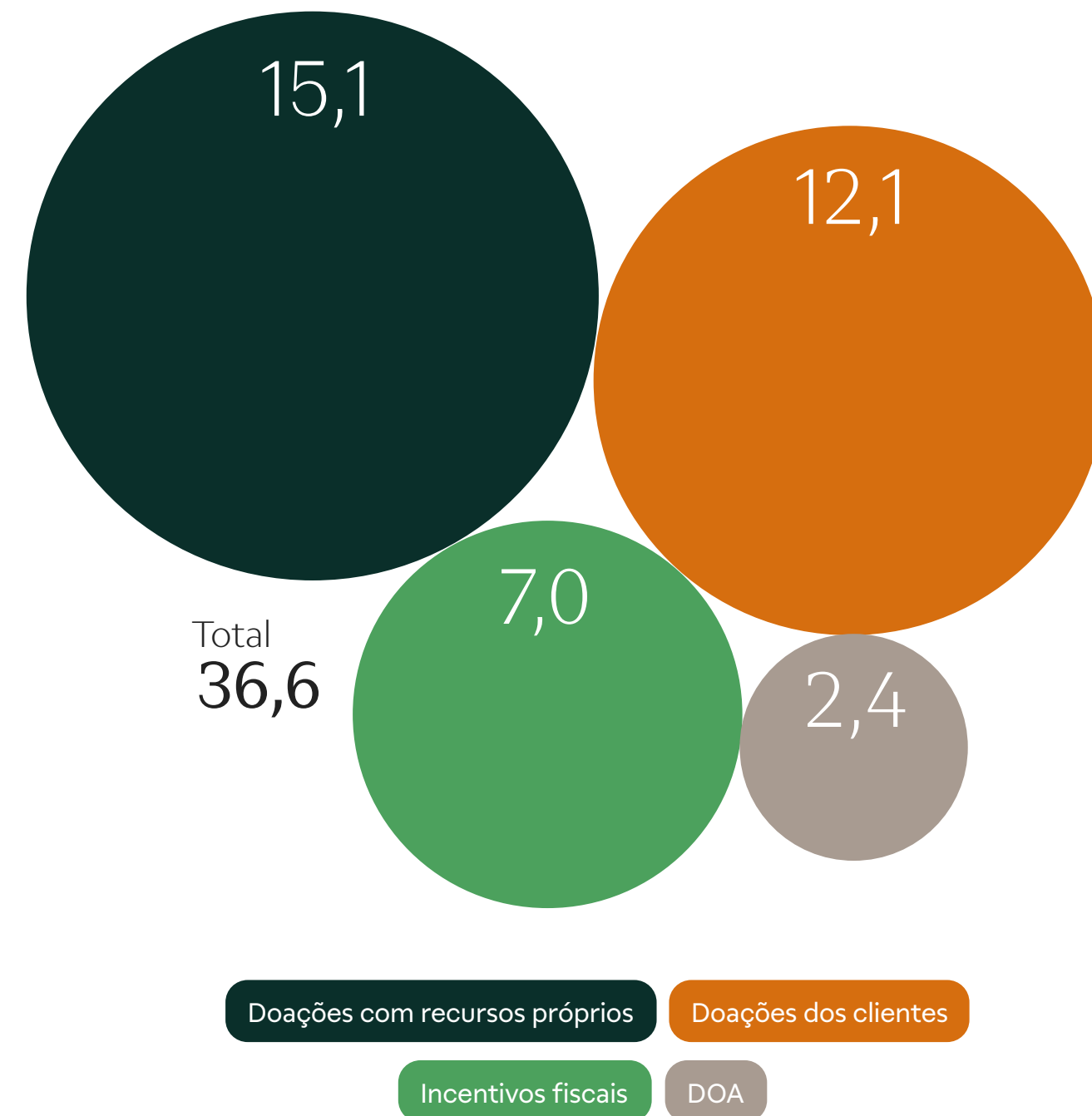
A RD Saúde integra o Lab Nova Longevidade, iniciativa que fortalece redes e soluções voltadas ao envelhecimento ativo, à cultura do cuidado, à inclusão digital e ao trabalho para pessoas mais velhas.

No primeiro ano do projeto, foram realizados encontros temáticos e circuitos de diálogo,

ampliação de redes territoriais e produção de conteúdo para sensibilização e *advocacy*, contribuindo para o debate sobre a Política Nacional de Cuidados. A iniciativa alcançou mais de 500 mil pessoas, mapeou cerca de 200 ações de inclusão digital para o público 60+ e engajou 44 lideranças em agendas de políticas públicas.

Nossos investimentos sociais – 2025 (em R\$ milhões)

GRI 413-1
ODS 1, 3, 10



Farol

O **Farol Saúde Integrativa** é um negócio social da RD Saúde, criado em 2023 no Capão Redondo (SP), que articula setor privado, rede pública de saúde e práticas integrativas. Desde então, beneficiou quase 4 mil pessoas com atendimento gratuito, integrado ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Construímos o cuidado de forma compartilhada com profissionais das Unidades Básicas de Saúde (UBS) e dos Centros de Atenção Psicossocial (Caps), garantindo complementaridade ao tratamento convencional. Como resultado, 82% dos usuários tiveram desfecho positivo em saúde e 68% relataram melhoria na qualidade de vida.

O modelo adota a abordagem de saúde integrativa, que inclui as Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS), reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde e pelo Ministério da Saúde como estratégias de promoção da saúde e prevenção de doenças. Entre as práticas oferecidas estão fitoterapia, ioga, meditação, auriculoterapia e arteterapia.

Além do atendimento, o Farol atua como um espaço de inovação e geração de evidências em saúde pública, contribuindo para o fortalecimento do SUS e para o desenvolvimento de modelos de cuidado integral replicáveis em outros territórios.



Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

GRI 203-1

ODS 3, 10

Indicador	2025	Consolidado (2023 a 2025)
Atividades realizadas com a comunidade local	3.575	5.226
Ocupação nas atividades	60%	58%
Satisfação dos usuários	9,9	9,9
NPS	98	98
Beneficiários	2.289	3.850
Usuários com adesão na Jornada do Cuidado	72%	74%
Beneficiários na Jornada do Cuidado ¹	264	377
Usuários com desfecho positivo em saúde	82%	82%
Usuários com melhoria na qualidade de vida	68%	68%

¹ Considera usuários que concluíram ao menos um ciclo da jornada com adesão igual ou superior ao mínimo estabelecido.

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



Negócios + Saudáveis




Compromissos 2030

GRI 2-22

ODS 12

Incluir por meio da diversidade e do desenvolvimento profissional

Metas	Status em 2025
Alcançar ao menos 50% de mulheres em todas as categorias funcionais até 2030	Em 2025, 63,3% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres
Ter representatividade de ao menos 50% de pessoas negras em posições de liderança até 2030	Fechamos o ano de 2025 com 50,5% de pessoas negras em posições de liderança 
Ter 5% de pessoas com deficiência no quadro de profissionais da RD Saúde e estruturar estratégias de desenvolvimento profissional	Em 2025, nosso quadro era composto por 2.842 pessoas com deficiência, com ações voltadas à inclusão qualificada e orientação profissional
Alcançar 6% de representatividade de pessoas 50+ na RD Saúde	Em 2025, totalizamos 4,7% dos profissionais nessa faixa etária
Alcançar um ambiente avaliado por nossas pessoas com nota de 90% em relação ao seu nível de inclusão em farmácias, Campus RD Saúde e CDs ¹	Em 2025, 76% das nossas pessoas avaliaram o ambiente da RD Saúde como inclusivo
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 3.912 profissionais por meio de incentivos educacionais da RD Saúde
Proporcionar 150 mil oportunidades de aumento de renda acumuladas até 2030	Desde 2021, 98.351 pessoas receberam méritos e promoções
Alcançar 40 mil profissionais formados em programas com impacto ² em sua carreira profissional e/ou que desenvolvem competências para o futuro	Desde 2021, já somamos 17.005 pessoas formadas

¹ Em relação aos profissionais que responderam à pesquisa.

² Quando o profissional tem alguma evolução de carreira derivada da formação.

Diversidade e inclusão

GRI 3-3, 405-1, 405-2

ODS 5, 10

A diversidade é parte central da cultura da RD Saúde e uma alavanca de inovação e conexão com a realidade brasileira. Desenvolvemos ações estruturadas nos pilares estratégicos de raça, gênero, pessoas com deficiência, gerações (50+) e LGBTI+, que são organizados pela plataforma **RD Saúde+Diversa**, sob o lema “Seja quem você é aqui”.

A estratégia da plataforma de diversidade e inclusão é estruturada em quatro frentes:

- atração de talentos diversos;
- cultura inclusiva e pertencimento;
- desenvolvimento e aceleração de carreiras; e
- atuação na cadeia de valor e na sociedade.

As mulheres representam 63,3% da liderança geral da companhia, com 67,6% de representatividade feminina na liderança operacional e 46,6% na liderança média. A área de Pessoas acompanha de forma contínua os indicadores de liderança para corrigir distorções e promover igualdade de oportunidades em todos os níveis na organização.

No recrutamento, adotamos vagas afirmativas, parcerias institucionais e programas de aprendizagem. Internamente, promovemos trilhas de diversidade, formação de lideranças, políticas de inclusão e de aceleração de carreira para públicos sub-representados.

Em 2025, avançamos na agenda de pessoas com deficiência, evoluindo nosso foco da contratação para o desenvolvimento de carreira. Destaca-se o programa de Emprego Apoiado, realizado em parceria com o Instituto Jô Clemente, voltado à inclusão qualificada e ao acompanhamento com orientação profissional para trajetórias de carreiras de sucesso. No fim de 2025, contávamos com 2.842 profissionais com deficiência em nosso quadro.

Nossas lideranças passaram pelo programa Nosso Jeito de Liderar, que incluiu conteúdos específicos para formação em diversidade e enfrentamento de vieses inconscientes. A iniciativa reforçou o papel da liderança na promoção de ambientes mais seguros, respeitosos e inclusivos.



Combate ao racismo

GRI 3-3

Em 2025, demos continuidade ao programa “Respeito tá na gente”, que orienta uma jornada voltada à eliminação do racismo por meio de práticas antirracistas. Como parte dessa agenda, lançamos a Política de Equidade Racial e Combate ao Racismo e o Guia de Enfrentamento à Discriminação.

Esses documentos estabelecem diretrizes para prevenir e combater o racismo em todos os processos, relações e ambientes da companhia, promovendo espaços seguros e acolhedores, e valorizando a diversidade de raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, origem, deficiência, idade e outras características individuais.

Veja o [vídeo do manifesto](#) da RD Saúde contra o racismo.

Adesão ao programa Procon-SP Racial

Em 2025, a RD Saúde aderiu voluntariamente ao programa Procon-SP Racial, reforçando os princípios e diretrizes da iniciativa em todas as nossas unidades. O programa tem como objetivo combater o racismo no setor varejista e reforça o papel de nossas farmácias como espaços seguros e acolhedores para todas as pessoas.

Entre as principais ações, destacamos o letramento racial para colaboradores, que em 2025 envolveu mais de 16 mil participantes, incluindo lideranças. Também sinalizamos nas farmácias os dez princípios de combate ao racismo nas relações de consumo e incentivamos a adesão de parceiros e fornecedores ao programa.

Liderança de pessoas negras

GRI 3-3

ODS 10

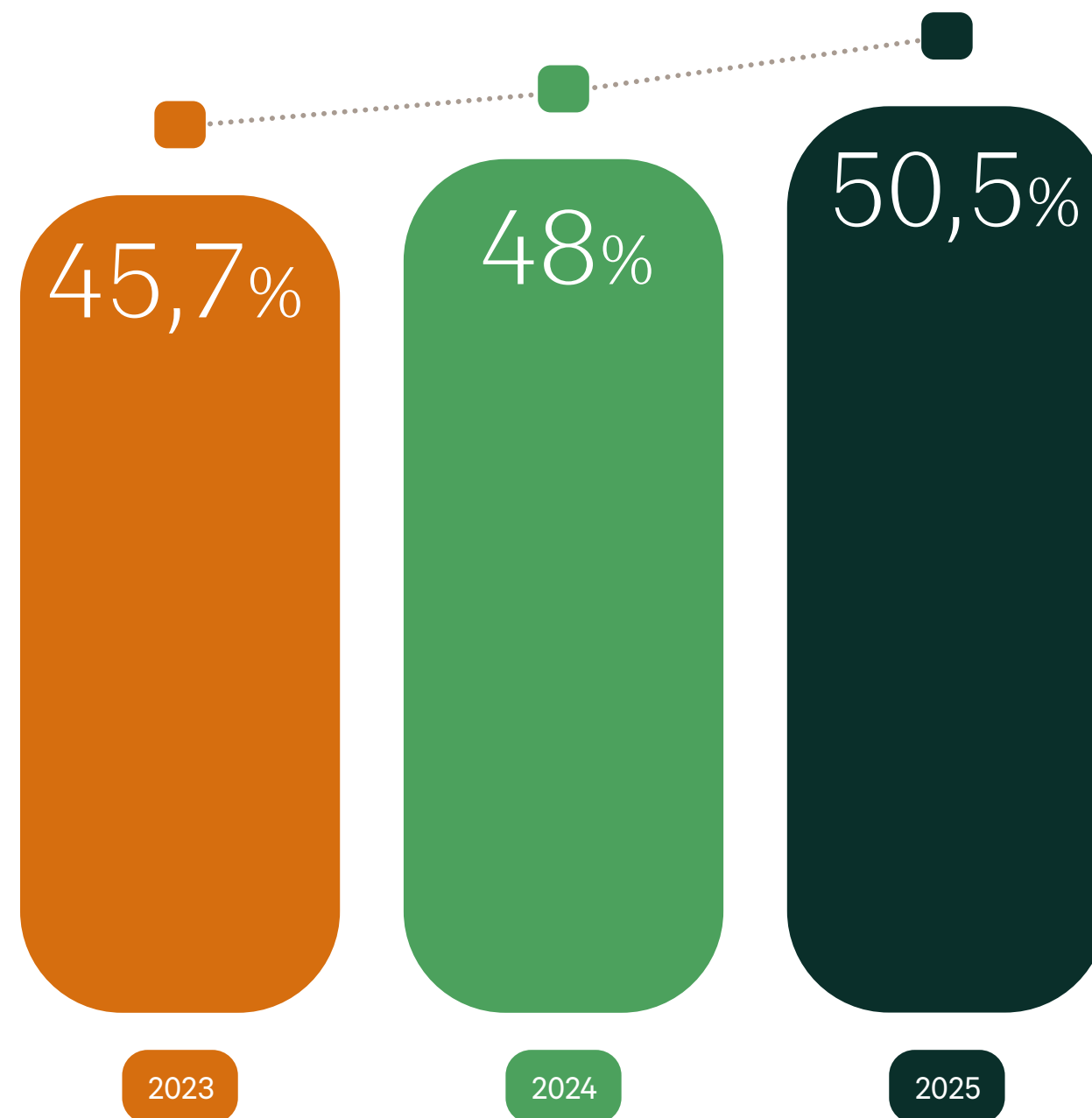
A aceleração de carreira e o desenvolvimento da liderança de pessoas negras foram temas prioritários da agenda de diversidade em 2025. No fim do ano, a representatividade desse público em posições de liderança alcançou 50,5%, um avanço de 2,5 p.p. em relação a 2024.

Para sustentar esse movimento, criamos o programa **Você Lidera**, voltado para a liderança operacional, que apoiou o desenvolvimento de 42 lideranças negras de CDs e farmácias, a partir de mentorias presenciais, trocas em grupo e compartilhamento de conteúdo.

Também realizamos a **Mentoria Afirmativa**, que conectou lideranças a 20 talentos negros ao longo de seis meses, com encontros mensais. A iniciativa ampliou a consciência racial, fortaleceu espaços de diálogo seguro e contribuiu para novas perspectivas no ambiente de trabalho.

Essas ações internas foram complementadas pela parceria com o **Movimento pela Equidade Racial (Mover)**. Em 2025, 583 profissionais negros da RD Saúde foram impactados pelas iniciativas em conjunto, reforçando o compromisso da empresa com a promoção da equidade racial e redução de desigualdades estruturais.

Representatividade de negros em posições de liderança



Carreira e desenvolvimento

GRI 404-2
SASB HC-DR-260b.1
ODS 4, 8

Para a RD Saúde, cuidar da jornada do colaborador é uma decisão estratégica de negócio. O engajamento é impulsionado por escuta ativa, protagonismo da liderança e investimentos estruturados.

Em 2025, estruturamos a nova Proposta de Valor do Colaborador (EVP) voltada às operações, com início nos centros de distribuição e nas farmácias. A proposta integra propósito, clima, jornada, carreira e remuneração, conectando o desenvolvimento das equipes às prioridades do negócio.

Sua construção combinou pesquisas quantitativas, o acompanhamento do termômetro de clima e um aprofundamento qualitativo para ampliar a escuta e compreender os fatores que mais geram valor para nossas pessoas. Esses *insights* orientaram a priorização de investimentos e a definição de planos de ação para fortalecer o engajamento.

Desenvolvida de forma multidisciplinar e aprovada pelo Conselho de Administração, a EVP passou a orientar decisões estratégicas e financeiras,

reforçando o compromisso com uma experiência de trabalho mais consistente e sustentável nas operações.

Capacitação

GRI 404-2

A Universidade RD Saúde tem como estratégia o desenvolvimento integral das pessoas, entendendo que o crescimento profissional fortalece o negócio e gera impacto positivo na vida dos colaboradores. Para isso, promove experiências de aprendizagem alinhadas às prioridades estratégicas da companhia, transformando metas organizacionais em novas competências.

Em 2025, o programa Nosso Jeito de Liderar capacitou 92,8% das lideranças em cultura, diversidade e ferramentas de gestão. O Programa de Lideranças Femininas, direcionado à liderança média, deu continuidade à jornada das 49 participantes já formadas, com espaços de troca, reconhecimento de avanços e estímulo ao desenvolvimento individual e coletivo, incluindo rodas de conversa com executivas e momentos de inspiração.



A jornada de formação em saúde reuniu mais de 13 mil farmacêuticos, com destaque para o evento Saúde em Foco, que contou com a participação de 800 profissionais. O programa Beleza em Cor capacitou mais de 800 consultores de beleza.

Mantivemos investimentos consistentes em formação e progressão de carreira, com mais de 22 mil promoções e méritos concedidos, quase

7 milhões de horas de treinamento realizadas e 100% da liderança operacional de farmácias desenvolvida internamente.

Também avançamos na graduação própria em Farmácia, que já conta com mais de 900 colaboradores matriculados em todos os estados, além de subsídios para cursos externos e conteúdo de desenvolvimento pessoal disponível na plataforma da Universidade RD Saúde.

Cadeia responsável

GRI 2-6, 3-3, 308-1, 414-1

SASB HC-DR-250a.1

ODS 8, 16

Atuamos como agente de desenvolvimento de nossos parceiros comerciais. O processo de homologação garante conformidade legal e alinhamento aos valores da companhia, mitigando riscos ligados a direitos humanos, práticas trabalhistas e temas ambientais.

No ano, 709 novas empresas passaram a integrar a base de fornecedores da RD Saúde. Desses novos parceiros, 80,3% foram submetidos a avaliação formal de integridade e conformidade, incluindo critérios ambientais e sociais.

80,3%
dos novos parceiros foram submetidos a **avaliação de integridade e conformidade**

Os fornecedores são classificados por meio de uma matriz de risco socioambiental, que orienta o nível de risco, e consequentemente, o monitoramento e as ações de diligência aplicadas ao longo do relacionamento comercial.

O monitoramento prioriza fornecedores com maior volume financeiro e frequência na relação comercial, além de exposição a riscos, como fabricantes de marcas exclusivas, produtos personalizados, vestuário e prestadores com terceiros alocados nas unidades e subcontratados.

A companhia mantém tolerância zero a violações de direitos humanos e exige adesão de seus parceiros comerciais ao **Código de Ética e Conduta de Fornecedores**.

Os *sellers* (vendedores parceiros que comercializam produtos em nosso *marketplace*) também passam pela avaliação de dupla verificação – avaliações de integridade e conformidade em larga escala e monitoramento contínuo 24x7 – conduzida pela área de Governança de Fornecedores.

Categoria	Fornecedores ativos
Especiais ¹	7.511
Suprimentos	3.652
Diretos	827
Marcas exclusivas	102
Total	12.092

¹ Parceiros comerciais como concessionárias de água, energia, telefonia, gás, instituições financeiras, locadores de imóveis, órgãos públicos, entre outros.



Planeta + Saudável




Compromissos 2030

GRI 2-22

ODS 12

Contribuir para uma economia de baixo carbono e livre de resíduos

Metas	Status em 2025
Usar ao menos 40% de material reciclado nas embalagens de marcas exclusivas até 2030 ¹	Em 2025, 7,59% do peso de todos os materiais utilizados nas nossas embalagens era de origem reciclada.
Zerar o uso de aterros sanitários nas operações (Campus RD Saúde, centros de distribuição e de construção civil) ²	Em 2025, enviamos para aterro 966 toneladas de resíduos, 9,8% do total gerado no ano
Coletar 3 mil toneladas de resíduos medicamentosos até 2030 (não incluindo caixa e bula)	Desde 2021, já coletamos e destinamos adequadamente 1.577 toneladas de resíduos medicamentosos
Reduzir as emissões absolutas de GEE (escopos 1 e 2) dentro do patamar abaixo de 1,5 °C tendo como ano-base 2021	Desde 2021, reduzimos em 48% as emissões absolutas de GEE de escopos 1 e 2
Engajar fornecedores responsáveis pelas emissões de bens e serviços adquiridos (categoria 1) a terem metas baseadas na ciência até 2030	Em 2025, alcançamos 78,9% dos fornecedores prioritários em emissões com inventários de gases de efeito estufa
Chegar a 100% da operação abastecida com energia renovável	Em 2025, 100% da operação foi 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 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) e legislação pertinente nos municípios onde estiverem.

Ações pelo clima

GRI 3-3

ODS 7, 13

TCFD

A estratégia climática da RD Saúde é orientada pela ciência e pela gestão de riscos e oportunidades, seguindo as diretrizes da TCFD. O Comitê de Sustentabilidade supervisiona a agenda, integrando descarbonização às decisões de investimento e expansão.

Desde 2024, 100% da operação é abastecida por energia elétrica de fonte renovável, antecipando em

seis anos a meta prevista para 2030. A companhia também avança em eficiência energética e logística de baixo carbono (saiba mais na página [62](#)).

Em 2025, 28,8% das rotas de abastecimento de farmácias de curta distância (até 200 km) foram feitas por veículos elétricos, e o índice de ocupação dos caminhões chegou a 82% (7 p.p. superior a 2024), reduzindo viagens, consumo de *diesel* e emissões.

Além da frota elétrica, a empresa tem investido no uso de veículos movidos a GNV (gás natural veicular) em rotas de longas distância e de carga pesada.

No *last mile*, 32,6% das entregas foram realizadas por modais zero carbono, como bicicletas.



Cadeia de valor

GRI 2-6

Em 2025, avançamos na agenda climática da cadeia de valor (escopo 3). Para isso, estruturamos um programa de apoio aos nossos fornecedores diretos e marcas exclusivas com acesso subsidiado à plataforma de cálculo e consultoria para elaboração de inventários de emissões. Com isso, 78,9% dos fornecedores prioritários em emissões passaram a ter inventário de gases de efeito estufa.

Também incluímos critérios climáticos no programa de reconhecimento Parceiros Notáveis. Os critérios representam 15% da pontuação total e avaliam questões como inventário de emissões, metas baseadas na ciência e ações de redução de emissões por parte dos nossos fornecedores.

Em 2026, o foco será apoiar os fornecedores a consolidarem e qualificarem os dados de seus inventários, avançando gradualmente para metas de redução.

Emissão por escopo (tCO₂e)

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

ODS 13

Escopo 1

16.158,68

19.341,95

16.907,16

Escopo 2 (por escolha de compra)¹

3.843,31

Escopo 2 (por localização)

7.968,22

12.826,94

13.123,50

Escopo 3²

480.375,08

532.682,42

645.373,15

Total³

500.377,07

552.024,37

662.280,31



1 Desde 2024, toda a energia elétrica consumida nas operações da companhia é proveniente de fontes renováveis. O resultado foi alcançado por meio da migração para o mercado livre de energia e geração distribuída, além da aquisição de I-RECs.

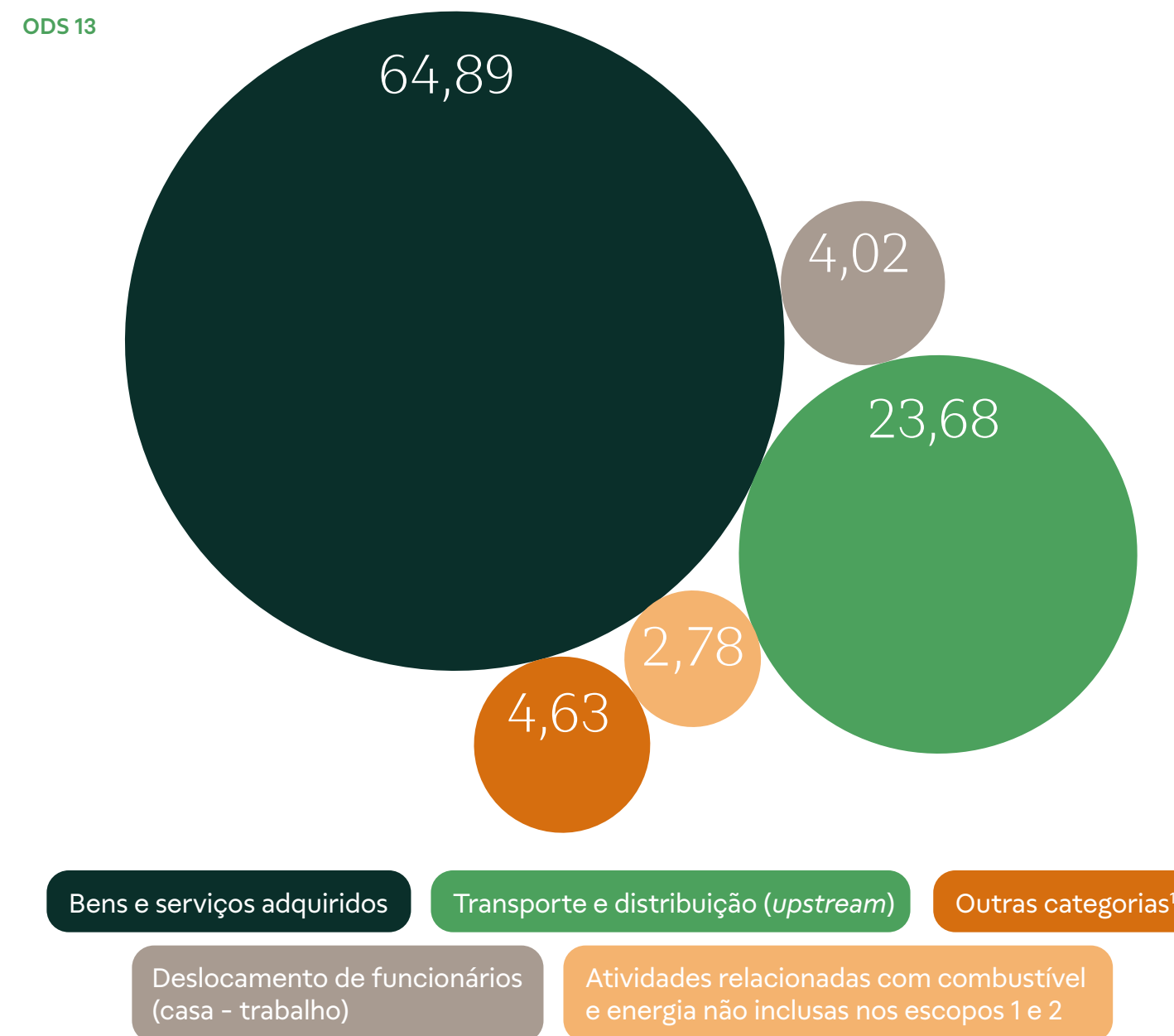
2 O aumento das emissões de escopo 3 em 2025 reflete, principalmente, o aperfeiçoamento da metodologia de cálculo da categoria 1 (bens e serviços adquiridos), com a inclusão de dados mais completos sobre as emissões associadas aos produtos adquiridos de fornecedores.

3 As emissões totais foram calculadas considerando o escopo 2 por escolha de compra. Nos anos de 2024 e 2025 o total de escopo 2 (por escolha de compra) foi zero.

Distribuição das emissões do escopo 3 (%)

GRI 305-3

ODS 13



¹ Inclui: bens de capital; 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.

RD Saúde na COP30

ODS 13

Durante todo o período da COP30, oferecemos serviços de saúde gratuitos à população em todas as nossas unidades de Belém, como bioimpedância e aferição de pressão.

Para aproximar o tema das mudanças climáticas da nossa operação, realizamos um concurso chamado #PartiuCOP30, que levou dois colaboradores de farmácia para vivenciar alguns dias do evento. Eles tiveram a oportunidade de fazer uma imersão na cultura paraense e ainda se conectar com os temas de sustentabilidade.

Durante o evento, também apoiamos o projeto Saúde & Alegria na expedição pelo Corredor de Tecnologias Sociais do Baixo Tapajós. A iniciativa conectou as metas globais de sustentabilidade às tecnologias sociais desenvolvidas por comunidades ribeirinhas e indígenas.

Também apoiamos a Casa Vozes do Oceano, da família Schurmann, que chama a atenção para a poluição e contaminação das águas, a partir de um paralelo com o nosso programa Descarte Consciente. Todos os gerentes das nossas farmácias em Belém estiveram na Casa, contribuindo para sua formação sobre o tema.

No mês da COP, a arrecadação de nossa iniciativa Troco Solidário foi revertida para a Fundação SOS Mata Atlântica, resultando em um apoio de R\$ 331,5 mil. Dois terços do recurso foram destinados à proteção de 132 mil hectares em unidades de conservação e o restante, para a plantação de 5 mil mudas de árvores.



Economia livre de resíduos

GRI 301-1, 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

SASB HC-DR-150a.1

ODS 12

Trabalhamos para eliminar o desperdício em todas as pontas da operação. Nossa meta é chegar a 2030 alinhados com o conceito de aterro zero.

O Campus RD Saúde (SP) e os CDs de Embu das Artes (SP) e Mato Grosso (MT) mantiveram o *status* de aterro zero, e, no último ano, o CD de Jaboatão dos Guararapes (PE) passou a integrar a lista.

Na construção civil, a companhia tem avançado na segregação rigorosa de materiais, como gesso e fiação, homologando recicladores locais. Encerramos 2025 com 71% dos resíduos de obras desviados de aterro, percentual bastante expressivo, considerando a expansão acelerada do negócio com a abertura de 330 novas unidades e aproximadamente 1.300 reformas anuais.

Com o programa Descarte Consciente presente em 100% das nossas farmácias, tivemos um volume recorde na coleta de medicamentos fora do prazo de validade ou em desuso: foram 534

toneladas apenas em 2025, um aumento de 24% em relação ao ano anterior. Esse resultado é fruto de um trabalho de conscientização dos clientes e engajamento das equipes da operação.

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

Ao descartar materiais recicláveis, o consumidor recebe pontos Stix, programa de fidelidade da RD Saúde em parceria com outras varejistas. Os resíduos seguem para cooperativas e, no caso do PET cristal, o material retorna às gôndolas como embalagem de produtos da linha Needs Natos (2.365 kg, equivalentes a 102.825 novas embalagens, desde 2024).

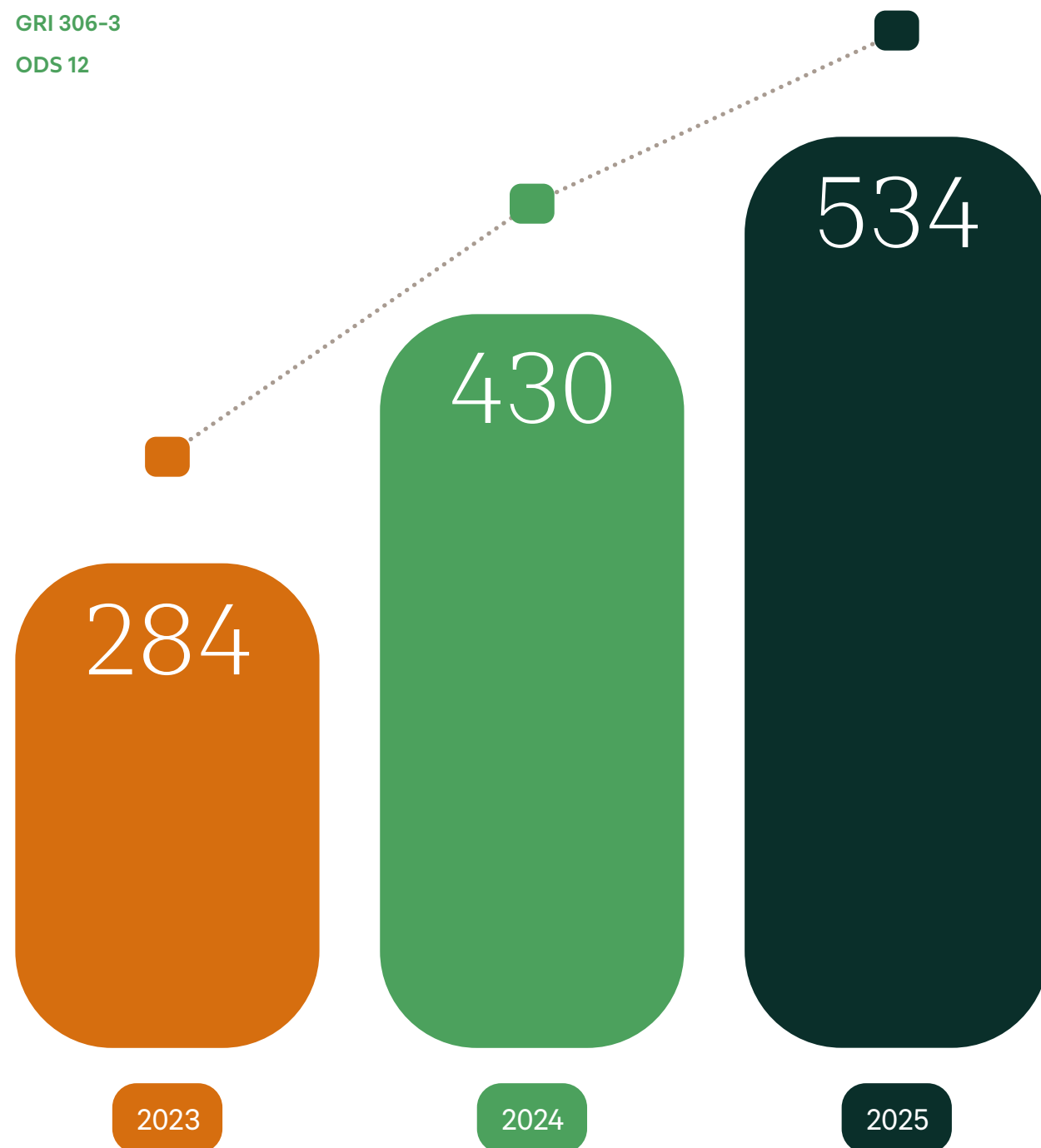
90,2%
de desvio de aterro¹

¹ Inclui os resíduos gerados no Campus RD Saúde, centros de distribuição e obras de construção civil. Não contempla resíduos gerenciados por condomínios ou prefeituras.



Volume de resíduos medicamentosos coletados (em toneladas)

GRI 306-3
ODS 12



Do descarte à prateleira: circularidade de embalagens

Com o desafio de reduzir os resíduos descartados no meio ambiente, a RD Saúde conectou o programa Descarte Consciente a produtos das suas marcas exclusivas – Natz e Needs Natos. Passamos a usar os resíduos de papel coletados nas farmácias (caixas e bulas de medicamentos) como matéria-prima das embalagens.

Em 2025, expandimos esse projeto para o Rio Grande do Sul, replicando o modelo já consolidado no estado de São Paulo. Apenas no ano de reporte, coletamos e reciclamos 11,57 toneladas de papel, que se transformaram em novos cartuchos 100% reciclados para 71 produtos.



Consumo de energia

GRI 302-1

ODS 7, 12

Nossas 3.547 farmácias e 15 centros de distribuição e *hub* logístico operam com eletricidade de fontes renováveis. Essa meta, originalmente prevista para 2030, foi atingida em 2024.

Para reduzir o consumo, a rede utiliza iluminação em LED e a maioria das farmácias opera com equipamentos de ar-condicionado do tipo *inverter*, que demandam menos eletricidade. O uso de energia nas unidades também é monitorado por otimizadores de corrente elétrica, o que reduz desperdícios.

Também investimos na adaptação das farmácias com geradores a bateria, garantindo continuidade do atendimento e refrigeração de medicamentos durante quedas de energia. A iniciativa faz parte do projeto Gestão de Energia 2.0, que equipou 50 farmácias em São Paulo.

Em 2025, o consumo total de energia da organização atingiu 1.211.660,61 gigajoules (GJ). Esse volume representa um crescimento de 17,8% em

87,9%

do consumo total de energia da companhia já provém de **fontes renováveis**, incluindo eletricidade limpa e biodiesel

relação ao exercício anterior. Do total consumido, 87,9% (1.064.929,10 GJ) são provenientes de fontes renováveis, integrando o consumo de biodiesel e a aquisição de eletricidade de fontes limpas.

A metodologia de cálculo contempla a energia fornecida por concessionárias e a energia proveniente de geradores próprios movidos a *diesel*. Não houve registro de venda de energia para terceiros.

Mais informações na página [67](#).

Biodiversidade

TNFD

Reconhecemos a interdependência com os ecossistemas naturais e mapeamos os impactos das operações na biodiversidade, conforme as diretrizes da TNFD (sigla em inglês para Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas à Natureza).

O enfrentamento às mudanças climáticas é a principal frente de proteção da biodiversidade, já que as emissões de gases de efeito estufa são o maior vetor de impacto sobre as espécies.

Nosso Código de Conduta de Fornecedores estabelece diretrizes para evitar operações em áreas de alto valor de conservação e em territórios de comunidades tradicionais.

Gestão hídrica

GRI 303-1, 303-3, 303-5

ODS 6

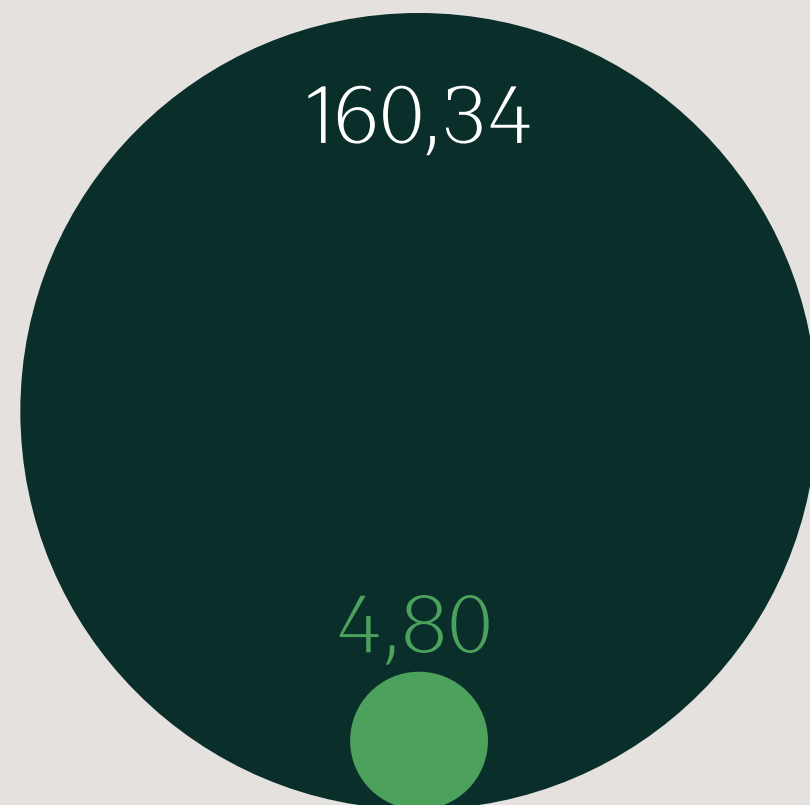
Embora o varejo farmacêutico não seja intensivo em água, a RD Saúde trata esse recurso como essencial para a continuidade do negócio e o bem-estar das comunidades. O uso é focado em higiene e limpeza, com monitoramento rigoroso.

Em 2025, o maior volume de abastecimento foi fornecido por companhias de saneamento (96,80%), complementado por poços artesianos em alguns centros de distribuição (2,74%), pontualmente por caminhões-pipa (0,46%), e captação de água pluvial no *campus* (inferior a 0,01%).

Os centros de distribuição de Guarulhos (SP) e Gravataí (RS) têm sistema de reúso de água. Em 2025, 13,70 ML de água foram reaproveitados.

A gestão do consumo de água inclui o mapeamento de riscos em áreas de estresse hídrico. Usamos a ferramenta Aqueduct Water Risk Atlas para garantir que a operação não comprometa o abastecimento das comunidades locais.

Consumo de água (ML)¹ GRI 303-5

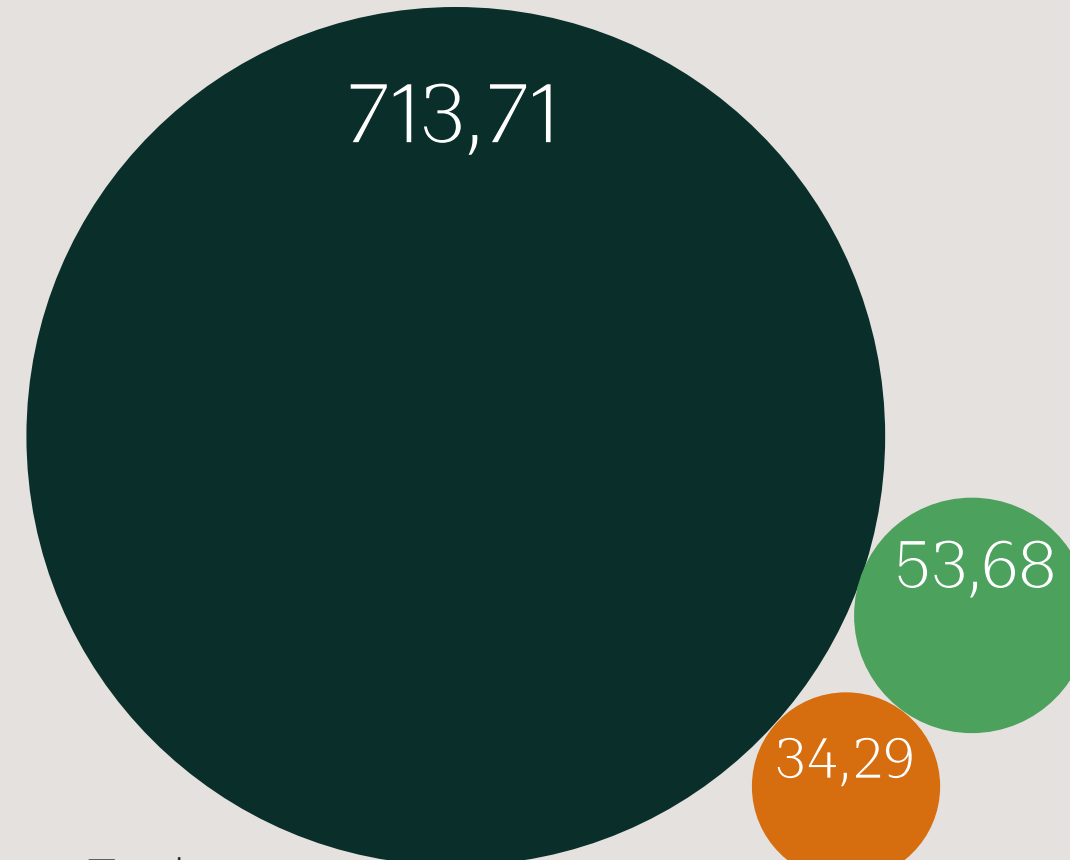


Consumo total de água

Consumo de água em áreas com estresse hídrico

¹ Conforme o GRI 303-5, o consumo de água corresponde ao volume captado que não retornou ao meio ambiente nem foi destinado a terceiros no período de relato.

Captação de água (ML) GRI 303-3



Total
801,68

Farmácias

Centros de Distribuição

Campus RD Saúde



Informações complementares



Nossa cadeia de valor

GRI 2-6

Etapa da cadeia	Descrição das atividades e entidades
<i>Upstream: fornecedores (Tier 1)</i>	Compras de fornecedores diretos (produtos para revenda), marcas próprias (produtos com a marca RD Saúde) e suprimentos (produtos e serviços para consumo)
<i>Upstream: fornecedores (Tier 2)</i>	Subcontratados vinculados aos fornecedores Tier 1 que realizam parte do processo produtivo ou serviços, incluindo terceiros que atuam nas unidades da RD Saúde
<i>Upstream: marketplace</i>	Empresas que comercializam produtos nas lojas virtuais da RD Saúde
<i>Downstream</i>	Atividades relacionadas à distribuição e venda final ao consumidor

Total de empregados por tipo de contrato e gênero

GRI 2-7

Gênero	2023		2024		2025	
	Permanentes	Temporários	Permanentes	Temporários	Permanentes	Temporários ¹
Homem cis	12.721	242	18.768	192	19.248	-
Homem trans	150	-	229	-	93	-
Mulher cis	22.391	571	34.208	93	35.697	-
Mulher trans	103	-	277	-	132	-
Não binário	204	-	610	-	523	-
Prefiro não informar	657	-	851	-	1.708	-
Não respondido	20.990	-	9.291	44	15.978	-
Total	57.216	813	64.234	329	73.379	-

¹ Com a migração do sistema de RH, não foi possível identificar os contratos temporários durante o período do relato.

Total de empregados por região e tipo de contrato

GRI 2-7

ODS 8, 10

Região	2023		2024		2025	
	Permanentes	Temporários	Permanentes	Temporários	Permanentes	Temporários ¹
Norte	1.970	9	2.288	9	2.737	-
Nordeste	8.343	76	9.419	12	10.589	-
Centro-Oeste	5.712	34	6.343	8	8.106	-
Sudeste	35.204	616	39.283	232	44.181	-
Sul	5.987	78	6.901	68	7.766	-
Total	57.216	813	64.234	329	73.379	-

¹ Com a migração do sistema de RH, não foi possível identificar os contratos temporários durante o período do relato.

Total de empregados por região e tipo de emprego

GRI 2-7

ODS 8

Região	2025	
	Parcial	Integral
Norte	173	2.564
Nordeste	525	10.064
Centro-Oeste	310	7.796
Sudeste	2.173	42.008
Sul	294	7.472
Total	3.475	69.904

Capacitação e treinamento em combate à corrupção

GRI 205-2

ODS 16

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

Categoria funcional	Colaboradores treinados	Taxa
Liderança executiva	-	-
Operacional	16.858	25,38%
Liderança operacional	271	7,34%
Administrativa	258	13,54%
Liderança média	8	0,98%
Especialista	3	0,66%
Total	17.398	23,72%

Consumo de energia dentro da organização¹ (GJ)

GRI 302-1

SASB HC-DR-130a.1

ODS 7, 12, 13

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

Intensidade energética

GRI 302-3, 302-4

ODS 7, 12, 13

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Emissões

Emissão por escopo (tCO₂e)

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

ODS 3, 12, 13, 14, 15

Escopo	2021 (ano-base)	2023	2024	2025	Variação (2025 x 2024)	Variação (2025 x 2021)
Escopo 1	12.461,46	16.158,68	19.341,95	16.907,16	-12,59%	35,68%
Escopo 2 (por escolha de compra) ¹	20.108,70	3.843,31	0,00	0,00	0,00%	-100,00%
Escopo 2 (por localização)	24.752,74	7.968,22	12.826,94	13.123,50	2,31%	-46,98%
Escopo 3	575.536,40	480.375,08	532.682,42	645.373,15	21,16% ³	12,13%
Total²	608.106,56	500.377,07	552.024,37	662.280,31	19,97%	8,91%

¹ Desde 2024, toda energia elétrica consumida nas operações da companhia é proveniente de fontes renováveis. O resultado foi alcançado por meio da migração para o mercado livre de energia e geração distribuída, além da aquisição de I-RECs.

² As emissões totais foram calculadas considerando o escopo 2 por escolha de compra.

³ O aumento das emissões de escopo 3 em 2025 reflete, principalmente, o aperfeiçoamento da metodologia de cálculo da categoria 1 (bens e serviços adquiridos), com a inclusão de dados mais completos sobre as emissões associadas aos produtos adquiridos de fornecedores.

Para melhor alinhamento às diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol, as emissões da frota terceirizada de abastecimento das farmácias foram reclassificadas do escopo 1 para o escopo 3 (categoria 4 – transporte e distribuição *upstream*). Por isso, os dados históricos referentes aos escopos 1 e 3 foram recalculados e atualizados. **GRI 2-4**

Emissão biogênica por escopo (tCO₂e)

Escopo	2021 (ano-base)	2023	2024	2025	Variação (2025 x 2024)	Variação (2025 x 2021)
Escopo 1	760,88	1.033,20	2.026,09	1.849,20	-8,73%	143,03%
Escopo 2 (por escolha de compra)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Escopo 2 (por localização)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Escopo 3	26.634,96	7.058,37	45.742,35	30.727,15	-32,83%	15,36%
Total	27.395,85	8.091,57	47.768,44	32.576,35	-31,80%	18,91%

Água captada, descartada e consumida por fonte (ML)

GRI 303-3, 303-4, 303-5

ODS 6

			Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico ¹
Água captada	Água de terceiros	Concessionária	776,02	23,31
		Caminhão-pipa	3,68	0,00
	Água subterrânea	Poço artesiano	21,96	0,69
	Água de superfície	Água pluvial	0,02	0,00
	Captação total de água		801,68	24,00
Água descartada ²	Água de terceiros	Concessionária	620,82	18,65
		Caminhão-pipa	2,94	0,00
	Água subterrânea	Poço artesiano	17,57	0,56
	Água de superfície	Água pluvial	0,015	0,00
	Descarte total de água		641,34	19,20
Água total consumida³			160,34	4,80

¹ A identificação de operações localizadas em áreas de estresse hídrico considera o indicador Baseline Water Stress do Aqueduct Water Risk Atlas (WRI), classificando como áreas de estresse hídrico regiões categorizadas como *high* e *extremely high*. Como os dados de água das farmácias são gerenciados de forma consolidada e não segregada por unidade, os volumes de captação, descarte e consumo em áreas de estresse hídrico foram estimados a partir da proporção de farmácias localizadas nessas regiões.

² Como não é possível mensurar com precisão o volume de água descartada, adotou-se o coeficiente de retorno (C = 0,8) da ABNT NBR 9649:1986, que representa a relação média entre a água consumida e o esgoto gerado. Assim, considera-se que 80% da água captada é convertida em efluentes.

³ Não é possível medir diretamente o consumo de água; por isso, adotou-se a orientação do GRI 303-5: consumo = captação total - descarte total.

Os centros de distribuição de Guarulhos (SP) e Gravataí (RS) contam com sistemas de reaproveitamento de água. No período, foram consumidos 13,70 ML de água de reúso.

Impactos ambientais e sociais identificados e tratados – 2025

GRI 308-2, 414-2

ODS 12

Indicador de desempenho	Critérios ambientais (308-2)	Critérios sociais (414-2)
Fornecedores auditados	155	162
Fornecedores com impactos negativos reais identificados	74	106
Percentual de fornecedores com planos de melhoria acordados	100% dos identificados	100% dos identificados
Fornecedores descredenciados devido a impactos negativos	0	0

Resíduos gerados por composição¹ (t)

GRI 306-3

ODS 12

Classificação	Composição	2025
Resíduos não perigosos	Comum (rejeito)	1.161,27
	Construção civil (classe A)	77,78
	Construção civil (classe B)	5,71
	Orgânico	291,29
	Papel, papelão, plástico, metal, madeira, vidro e isopor	6.784,34
	Poda de árvore	29,23
	Uniforme e equipamento de proteção individual (EPI)	2,38
Resíduos perigosos	Eletrônico	10,51
	Impróprio	2.155,48
	Lata de tinta, solvente, embalagem e pano contaminado	0,02
	Pilha e bateria	0,25
	Resíduo de saúde (ambulatórios)	0,19
	Resíduo de saúde (salas de aplicação)	66,69
Total de resíduos		10.585,15

¹ A pesagem e a destinação dos resíduos são realizadas pelos fornecedores contratados, e os volumes coletados são acompanhados por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e do Certificado de Destinação Final (CDF).

Resíduos destinados para disposição final (t)¹

GRI 306-5

ODS 12

Classificação	Composição	Operação de recuperação (fora da organização)	2025
Resíduos não perigosos	Comum (rejeito)	Aterro	833,61
	Construção civil (classe A)		20,02
	Construção civil (classe B)		4,14
	Orgânico		73,82
Resíduos perigosos	Comum (rejeito)	Incineração	10,66
	Impróprio	Incineração	23,57
	Resíduos de saúde (ambulatórios)		0,19
	Resíduos de saúde (salas de aplicação das farmácias)		66,69
Total de resíduos destinados para disposição final (t)			1.032,69

¹ A pesagem e a destinação dos resíduos são realizadas pelos fornecedores contratados, e os volumes coletados são acompanhados por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e do Certificado de Destinação Final (CDF).

Resíduos não destinados para disposição final (t)¹

GRI 306-4

ODS 12

Classificação	Composição	Operação de recuperação (fora da organização)	2025
Resíduos não perigosos	Construção civil (classe A)	Aterro de reservação de RCC	0,76
	Construção civil (classe B)		0,03
	Construção civil (classe A)	Área de transbordo e triagem	2,68
	Construção civil (classe B)		0,41
	Orgânico	Compostagem	107,32
	Poda de árvore		29,23
	Comum (rejeito)	Coprocessoamento	317,00
	Orgânico		110,16
	Papel, papelão, plástico, metal, madeira, vidro e isopor		7,47
	Uniforme e equipamento de proteção individual (EPI)		2,38
	Construção civil (classe A)	Reciclagem	54,32
	Construção civil (classe B)		1,13
	Papel, papelão, plástico, metal, madeira, vidro e isopor		6.776,87
	Resíduos perigosos	Lata de tinta, solvente, embalagem e pano contaminado	Coprocessoamento
Impróprio		2.131,91	
Eletrônico		Reciclagem	10,51
Pilha e bateria			0,25
Total de resíduos não destinados para disposição final (t)			9.552,45

¹ A pesagem e a destinação dos resíduos são realizadas pelos fornecedores contratados, e os volumes coletados são acompanhados por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e do Certificado de Destinação Final (CDF).

Novas contratações e rotatividade de empregados

Novas contratações de profissionais

GRI 401-1

ODS 5, 8, 10

Profissionais contratados	2023 ¹		2024 ¹		2025	
	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³
Gênero²						
Homens	8.080	41,92%	10.554	50,47%	13.083	56,15%
Mulheres	14.337	42,28%	20.563	55,37%	25.743	61,01%
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	17.137	48,85%	22.449	60,46%	27.804	68,33%
Entre 30 e 50 anos	4.741	28,59%	7.614	40,31%	9.603	43,64%
Acima de 50 anos	539	35,34%	1.054	52,10%	1.419	50,73%
Região						
Norte	903	50,76%	970	47,81%	1.254	51,65%
Nordeste	2.481	32,27%	3.207	37,43%	3.550	37,06%
Centro-Oeste	2.607	38,33%	3.221	56,28%	5.316	78,15%
Sudeste	13.451	33,92%	19.632	55,36%	23.828	60,09%
Sul	2.975	42,32%	4.087	65,26%	4.878	69,40%

¹ Os dados referentes ao número e à taxa de colaboradores contratados em 2023 e 2024, por faixa etária e região, foram corrigidos. **GRI 2-4**

² Os dados consideram o sexo biológico.

³ O cálculo das taxas é realizado a partir do *headcount* ativo médio do grupo.

Empregados que deixaram a empresa

GRI 401-1

	2023 ¹		2024 ¹		2025	
Gênero ²	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³
Homens	6.465	33,54%	8.484	40,57%	10.153	43,58%
Mulheres	11.761	34,68%	15.719	42,33%	19.550	46,33%
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	13.137	37,45%	17.150	46,19%	20.216	49,68%
Entre 30 e 50 anos	4.723	28,48%	6.454	34,17%	8.550	38,85%
Acima de 50 anos	366	24,00%	599	29,61%	937	33,50%
Região						
Norte	569	31,98%	651	32,08%	839	34,56%
Nordeste	1.765	22,95%	2.201	25,69%	2.434	25,41%
Centro-Oeste	1.971	28,98%	2.573	44,96%	3.588	52,75%
Sudeste	11.446	28,86%	15.635	44,09%	18.863	47,57%
Sul	2.475	35,21%	3.143	50,18%	3.979	56,61%

¹ Os dados referentes ao número e à taxa de colaboradores contratados em 2023 e 2024, por faixa etária e região, foram corrigidos. [GRI 2-4](#)

² Os dados consideram o sexo biológico.

³ O cálculo das taxas é realizado a partir do *headcount* ativo médio do grupo.

Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

ODS 5, 8

Descrição do indicador	Gênero ¹	2023	2024 ²	2025
Profissionais com direito à licença	Homens	20.601	22.702	26.625
	Mulheres	36.615	41.532	47.754
Profissionais que tiraram a licença	Homens	497	490	593
	Mulheres	1.518	1.613	1.905
Profissionais que retornaram ao trabalho ³	Homens	490	472	596
	Mulheres	1.509	1.431	1.686
Profissionais retidos por 12 meses ⁴	Homens	312	363	365
	Mulheres	759	788	793
Taxa de retorno (%)	Homens	99,20%	98,30%	99,17%
	Mulheres	96,20%	95,30%	95,09%
Taxa de retenção (%)	Homens	75,10%	74,10%	77,33%
	Mulheres	57,20%	52,20%	55,42%

¹ Os dados foram calculados com base no sexo biológico.

² Substituem valores publicados no relatório anterior. **GRI 2-4**

³ Refere-se aos colaboradores que retornaram ao trabalho no período do relato após o término da licença.

⁴ Refere-se aos colaboradores que retornaram da licença e permaneceram na companhia por, pelo menos, 12 meses.

Doenças profissionais

GRI 403-10

ODS 3, 8, 16

Indicador	Categoria	2025 ¹
Nº de óbitos resultantes de doenças profissionais	Empregados	0
	Terceiros ²	0
Nº de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	Empregados	1
	Terceiros ²	0

¹ Cálculo estimado com base em 193.720.560 HHT (referência 403-9). O único caso registrado refere-se a uma doença profissional formalizada através de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). A companhia mantém o sigilo médico sobre o diagnóstico, tratando o caso conforme os protocolos de saúde e reabilitação vigentes.

² A organização não gerencia diretamente os prontuários de saúde de terceiros, cabendo ao prestador de serviço o controle e o reporte. Não foram informados casos no período.

Acidentes de trabalho

GRI 403-9

ODS 3, 8, 16

Acidentes de trabalho ¹	2023	2024	2025	Variação (2025 X 2024)
Acidentes de comunicação obrigatória ²	221	195	209	7,20%
Índice ⁴	1,45	1,16	1,08	-6,90%
Acidentes com consequências graves ³	23	24	18	-25,00%
Índice ⁴	0,15	0,14	0,09	-35,71%
Fatalidades por lesões	0	0	0	0,00%
Índice ⁴	0	0	0	0,00%
Horas trabalhadas (horas-homem de exposição)	152.042.880	168.674.880	193.720.560	14,80%

¹ Dispomos de controle interno e procedimento para registrar e armazenar os dados de todos os acidentes. Utilizamos o critério de histórico e análise crítica para classificar perigos e riscos.

² Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória são aqueles caracterizados e comunicados oficialmente por meio da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

³ Acidentes com consequência graves são aqueles que resultam em afastamento superior a 15 dias.

⁴ Os índices são calculados a partir do número de casos dividido pelo total de horas trabalhadas e multiplicado pela base 1.000.000. Todos os colaboradores foram considerado nesse cálculo.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado - gênero¹

GRI 404-1

ODS 4, 5, 8, 10

	2023	2024	2025
Homens	102,50	96,49	97,54
Mulheres	108,47	101,64	93,51

¹ Para o cálculo deste indicador, utilizamos as informações relacionadas ao sexo biológico das pessoas.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado - categoria funcional

GRI 404-1

ODS 4, 5, 8, 10

Categoria funcional	2023	2024	2025
Liderança executiva	17,87	21,74	8,32
Liderança média	13,77	14,82	15,50
Liderança operacional	83,80	84,86	82,62
Especialista	7,24	4,96	4,30
Administrativa	11,66	16,39	13,95
Operacional	114,23	106,22	99,63

Percentual de empregados que receberam avaliação de *performance*, por categoria funcional

GRI 404-3

ODS 5, 8, 10

	2023	2024	2025
Liderança executiva	96,67%	97,00%	53,00%
Liderança média	95,94%	96,00%	94,00%
Liderança operacional	95,21%	100,00%	68,00%
Especialista	96,80%	97,00%	98,00%
Administrativa	93,75%	95,00%	96,00%
Operacional	82,04%	84,00%	71,00%
Total	84,00%	85,00%	72,00%

Percentual de empregados que receberam avaliação de *performance*, por gênero

GRI 404-3

ODS 5, 8, 10

	2023	2024	2025
Feminino	84,33%	84,50%	72,00%
Masculino	83,35%	85,90%	74,00%
Total	84,00%	85,00%	72,00%

Diversidade em órgãos de governança e empregados

Empregados por categoria funcional e autodeclaração de gênero¹

GRI 405-1

ODS 5, 8

	2023 ²										2024 ²									
	Homem cis		Homem trans		Mulher cis		Mulher trans		Não binário		Homem cis		Homem trans		Mulher cis		Mulher trans		Não binário	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderança executiva	33	70,21%	0	0,00%	14	29,79%	0	0,00%	0	0,00%	44	73,33%	0	0,00%	16	26,67%	0	0,00%	0	0,00%
Liderança média	482	55,59%	1	0,12%	384	44,29%	0	0,00%	0	0,00%	489	54,39%	1	0,11%	409	45,49%	0	0,00%	0	0,00%
Liderança operacional	803	32,31%	5	0,20%	1.671	67,24%	2	0,08%	4	0,16%	1.020	31,80%	6	0,19%	2.170	67,64%	9	0,28%	3	0,09%
Especialista	227	55,50%	0	0,00%	181	44,25%	0	0,00%	1	0,24%	270	61,93%	0	0,00%	164	37,61%	0	0,00%	2	0,46%
Administrativa	791	43,08%	3	0,16%	1.037	56,48%	2	0,11%	3	0,16%	827	40,05%	6	0,29%	1.220	59,08%	3	0,15%	9	0,44%
Operacional	10.385	34,70%	141	0,47%	19.104	63,84%	99	0,33%	196	0,65%	16.118	33,99%	216	0,46%	30.229	63,74%	265	0,56%	596	1,26%
Total	12.721	35,76%	150	0,42%	22.391	62,95%	103	0,29%	204	0,57%	18.768	34,70%	229	0,42%	34.208	63,24%	277	0,51%	610	1,13%

¹ Os percentuais foram calculados com base no total de pessoas que responderam ao questionário de autodeclaração de gênero. Não foram considerados aqueles que não responderam ou que preferiram não informar.

² Os dados apresentados foram ajustados para excluir do cálculo as pessoas que não responderam ao questionário de autodeclaração de gênero ou que preferiram não informar. [GRI 2-4](#)

Diversidade em órgãos de governança e empregados

Empregados por categoria funcional e autodeclaração de gênero¹

GRI 405-1

ODS 5, 8

	2025									
	Homem cis		Homem trans		Mulher cis		Mulher trans		Não binário	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderança executiva	35	76,09%	0	0,00%	11	23,91%	0	0,00%	0	0,00%
Liderança média	420	53,37%	0	0,00%	367	46,63%	0	0,00%	0	0,00%
Liderança operacional	1.129	32,27%	0	0,00%	2.365	67,59%	0	0,00%	5	0,14%
Especialista	263	63,68%	0	0,00%	149	36,08%	0	0,00%	1	0,24%
Administrativa	680	40,82%	1	0,06%	978	58,70%	0	0,00%	7	0,42%
Operacional	16.707	33,92%	92	0,19%	31.812	64,59%	132	0,27%	510	1,04%
Total	19.234	34,55%	93	0,17%	35.682	64,10%	132	0,24%	523	0,94%

¹ Os percentuais foram calculados com base no total de pessoas que responderam ao questionário de autodeclaração de gênero. Não foram considerados aqueles que não responderam ou que preferiram não informar.



Empregados por categoria funcional e autodeclaração de raça¹

GRI 405-1

ODS 5, 8, 10

Categoria funcional	2023 ¹	2024						2025 ²				
	Total	Amarela	Branca	Indígena	Preta e parda	Prefiro não informar	Não respondido	Amarela	Branca	Indígena	Preta e parda	Não respondido
Liderança executiva	60	-	59	-	1	-	-	0	44	0	2	0
Liderança média	904	28	581	3	295	11	26	18	483	2	289	24
Liderança operacional	3.046	31	1.467	7	1.709	22	93	25	1.590	6	1.926	143
Especialista	425	11	290	-	153	5	13	12	275	1	153	13
Administrativa	2.122	40	1.052	6	1.030	27	76	31	902	4	875	93
Operacional	50.659	631	21.566	217	30.900	557	3.327	770	25.047	213	35.383	5.021
Total	57.216	741	25.015	233	34.088	622	3.535	856	28.341	226	38.628	5.294

¹ Não há dados disponíveis de autodeclaração de raça referentes ao ano de 2023.

² O total apresentado nesta tabela difere do número total de colaboradores, pois 34 pessoas não possuíam categoria hierárquica aplicada aos seus cargos.

Diversidade por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

ODS 5, 8

Categoria funcional	2023 ¹			2024			2025		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Liderança executiva	0,00%	76,67%	23,33%	0,00%	78,33%	21,67%	0,00%	63,04%	36,96%
Liderança média	9,73%	83,96%	6,31%	10,70%	83,37%	5,93%	10,91%	81,99%	7,11%
Liderança operacional	29,22%	69,67%	1,12%	29,86%	68,97%	1,17%	30,73%	67,70%	1,57%
Especialista	20,24%	72,47%	7,29%	22,03%	70,34%	7,63%	18,72%	72,91%	8,37%
Administrativa	50,42%	47,17%	2,40%	48,59%	47,69%	3,72%	48,29%	47,30%	4,41%
Operacional	68,73%	27,98%	3,30%	65,87%	30,03%	4,09%	64,44%	30,81%	4,75%
Total	64,58%	32,17%	3,25%	62,21%	33,79%	4,00%	61,43%	33,97%	4,65%

¹ Os valores substituem os dados publicados no relatório anterior. GRI 2-4

Indivíduos dentro dos órgãos de governança

GRI 405-1

ODS 5, 8

Órgão de governança	2023									2024									
	Por gênero		Por faixa etária			Por identidade autodeclarada de raça				Por gênero		Por faixa etária			Por identidade autodeclarada de raça			Pessoas com deficiência	
	Homem cis	Mulher cis	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Amarela	Preta	Branca	Parda	Homem cis	Mulher cis	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Preta	Branca	Parda	Com deficiência	Sem deficiência
Conselho de Administração	72,70%	27,30%	0,00%	36,40%	63,60%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	81,82%	18,18%	0,00%	36,36%	63,64%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Diretoria Estatutária	87,50%	12,50%	0,00%	37,50%	62,50%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	87,50%	12,50%	-	44,44%	55,56%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Conselho Fiscal (efetivos)	75,00%	25,00%	0,00%	12,50%	87,50%	0,00%	0,00%	87,50%	12,50%	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%	100,00%
Conselho Fiscal (suplentes)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50,00%	50,00%	0,00%	25,00%	75,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Comitês de assessoramento ¹	66,70%	33,30%	0,00%	25,00%	75,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Diretoria Não Estatutária	-	-	-	-	-	-	-	-	-	71,15%	28,85%	0,00%	86,27%	13,73%	1,92%	98,08%	0,00%	0,00%	100,00%

Indivíduos dentro dos órgãos de governança

GRI 405-1

ODS 5, 8

2025

Órgão de governança	Por gênero		Por faixa etária			Por identidade autodeclarada de raça		
	Homem cis	Mulher cis	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Preta/parda	Branca	Amarela
Conselho de Administração	76,92%	23,08%	0,00%	7,69%	92,31%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria Estatutária	66,67%	33,33%	0,00%	22,22%	77,78%	0,00%	100,00%	0,00%
Conselho Fiscal (efetivos)	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	25,00%	75,00%	0,00%
Conselho Fiscal (suplentes)	75,00%	25,00%	0,00%	25,00%	75,00%	25,00%	75,00%	0,00%
Comitês de assessoramento ¹	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria Não Estatutária	78,38%	21,62%	0,00%	72,97%	27,03%	5,40%	94,60%	0,00%

¹ Consultores dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.



Matriz de externalidades

GRI 2-6, 3-3

ODS 8, 12

Área de negócio	Externalidade positiva	Externalidade negativa	Impacto social	Impacto ambiental	Impacto econômico	Stakeholders impactados
Marcas exclusivas	1. geração de empregos indiretos; 2. desenvolvimento da cadeia de valor; 3. produtos com sustentabilidade/saudabilidade; 4. impostos pagos; 5. produtos com impacto social.	1. poluição do ar, água e solo; 2. utilização de recursos naturais; 3. emissões de GEE; 4. impactos na biodiversidade; 5. geração de resíduos.	✓	✓	✓	Sociedade, fornecedores, profissionais, clientes, governo, meio ambiente.
Farmácias	1. empregos locais; 2. plano de carreira; 3. desenvolvimento local; 4. capilaridade; 5. saúde e bem-estar; 6. energia renovável; 7. logística reversa; 8. investimento social.	1. efluentes e resíduos; 2. consumo de energia/água; 3. tráfego e mobilidade; 4. riscos ocupacionais; 5. resíduos perigosos; 6. produtos impróprios.	✓	✓	✓	Profissionais, clientes, sociedade, governo, meio ambiente, fornecedores, mercado.
Logística e transporte	1. disponibilidade de produtos; 2. empregos; 3. suporte ao descarte consciente; 4. proteção contra exploração sexual; 5. saúde dos profissionais.	1. consumo de combustíveis fósseis; 2. emissões de GEE; 3. mudança do clima; 4. exploração sexual em estradas; 5. acidentes; 6. impacto na infraestrutura.	✓	✓		Sociedade, comunidades vulneráveis, profissionais, governo, meio ambiente.
Operações CDs	1. empregos locais; 2. empregabilidade jovem; 3. redução de distância logística; 4. energia renovável; 5. saúde integral; 6. doação de produtos.	1. tráfego de caminhões; 2. ruído/poluição local; 3. geradores a <i>diesel</i> ; 4. risco de acidentes; 5. resíduos orgânicos; 6. resíduos perigosos.	✓	✓	✓	Sociedade, profissionais, comunidades locais, meio ambiente.
Áreas administrativas	1. geração de empregos; 2. desenvolvimento local; 3. saúde integral; 4. garantia dos direitos humanos.	1. resíduos orgânicos/recicláveis; 2. consumo de combustíveis (deslocamento); 3. consumo de recursos naturais (água/energia).	✓	✓	✓	Profissionais próprios e terceiros.
Expansão e engenharia	1. acessibilidade à saúde; 2. presença em locais remotos; 3. movimentação da economia local; 4. energia renovável; 5. desenvolvimento imobiliário.	1. resíduos de construção civil; 2. emissões e poluentes; 3. ruído em obras; 4. riscos de direitos humanos em obras; 5. remoção de espécies arbóreas.	✓	✓	✓	Clientes, comunidades vulneráveis, profissionais, meio ambiente.

Matriz de externalidades

GRI 2-6, 3-3

ODS 8, 12

Área de negócio	Externalidade positiva	Externalidade negativa	Impacto social	Impacto ambiental	Impacto econômico	Stakeholders impactados
Negócios de saúde	1. novos modelos de negócios; 2. acesso à saúde pública; 3. adesão ao tratamento; 4. redução de custos do sistema público.	1. risco de percepção de concorrência com atividades médicas privadas (afetando recomendação da plataforma).	✓		✓	Clientes, sociedade/ comunidades vulneráveis, saúde pública.
Fusões e aquisições	1. oferta de serviços; 2. ganho de eficiência; 3. geração de emprego; 4. aumento de oportunidades na cadeia.	1. potencial concentração de mercado.			✓	clientes, sociedade, mercado concorrencial, fornecedores, profissionais.
Multicanal	1. acesso <i>on-line</i> /especial; 2. maior número de clientes; 3. redução de combustíveis; 4. empregos na logística de entrega.	1. resíduos de embalagens; 2. emissões de GEE no processo de logística.	✓	✓		Clientes, sociedade, fornecedores.
Comercial	1. empregos indiretos; 2. preços justos em regiões de baixa renda; 3. produtos saudáveis; 4. pagamento de impostos.	1. resíduos nas operações dos fornecedores; 2. emissão de carbono no <i>inbound</i> .	✓	✓	✓	Sociedade, meio ambiente, clientes, fornecedores.

Sumário GRI

Declaração de uso

A RD Saúde relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, com base nas Normas GRI.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
Conteúdos gerais			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	7, 9, 10, 21, 105	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	7	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	7	
	2-4 Reformulações de informações	67, 68, 73, 74, 75, 79, 82	
	2-5 Verificação externa	7	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9, 10, 11, 54, 57, 65, 85, 86	
	2-7 Empregados	9, 65, 66	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	11. Contamos com 416 estagiários e 5.300 trabalhadores terceirizados nas áreas administrativa, operacional e de suporte, como limpeza, segurança e restaurante.	8

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	9, 21	16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	21	16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	21	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	21, 23	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	21, 23	16
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	7, 21	16
	2-15 Conflitos de interesses	21, 26	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	23	16
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	21	16
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	21	16
2-19 Políticas de remuneração	22	16	
2-20 Processo para determinação da remuneração	22	16	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
	2-21 Proporção da remuneração total anual	22. A razão entre a maior remuneração individual sobre a mediana da remuneração individual dos empregados que contribuíram/permaneceram ao longo do exercício de 2025 foi de 212,52 vezes. O cálculo contempla a remuneração total individual dos empregados da RD Saúde, excluindo aprendizes, estagiários, conselheiros e estatutários. A remuneração é composta pelos elementos fixos e variáveis (salário fixo, 13º salário, férias, PPR – programa de participação nos resultados e Vested do incentivo de longo prazo).	8, 16
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 5, 29, 35, 50, 56	
	2-23 Compromissos de política	25, 26	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	25	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	25	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	25	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, entendidos como aqueles que possam impactar a capacidade financeira, operacional, administrativa ou comercial da companhia. Ao longo do ano, foram aplicadas multas por órgãos reguladores, pagas ou contestadas nas esferas administrativa e judicial, totalizando R\$ 15,3 milhões, sem ocorrências individualmente relevantes.	
	2-28 Participação em associações	32	
Engajamento de stakeholders			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	30, 42	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	44	8

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	30	
	3-2 Lista de temas materiais	30, 31	
Estratégia fiscal			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	26	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	13, 26	8, 9
	207-1 Abordagem tributária	26	1, 10, 17
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	26	1, 10, 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	26	1, 10, 17
Ações pelo clima (energia e emissões)			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	23	13

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	62, 67	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	A RD Saúde não faz o controle do consumo de energia fora da organização.	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	67	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	67. No ciclo de 2025, não registramos redução do consumo de energia.	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	58, 68	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	58, 68	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	58, 68	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	68	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	68	13, 14, 15
Saúde integral e segurança de profissionais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	73, 74	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	5, 22, 40	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	75	5, 8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A organização assegura o monitoramento da saúde de 100% de seus colaboradores por meio da realização de exames ocupacionais.	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	44	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	40	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	44	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	44	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	40	3

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	44	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	40	8
	403-9 Acidentes de trabalho	76. Durante o período, identificamos como principais perigos de acidentes graves as quedas (com diferença e no mesmo nível) e o impacto contra objetos, mapeados por meio de análise preliminar dos riscos associados às tarefas e ambiente operacional. Esses eventos estiveram associados, em parte, a fatores comportamentais. Para mitigá-los, foram adotados procedimentos de segurança, melhorias de engenharia — como a implementação de um modelo de escada mais seguro — e ações de comunicação e conscientização na operação.	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	76	3, 8, 16
Diversidade e inclusão			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51, 52	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o saláriomínimo local, com discriminação por gênero	A política de remuneração segue a legislação vigente. O menor salário equivale a 1,0 vez o salário mínimo (R\$ 1.518,00), aplicado igualmente a homens e mulheres, sem distinção de gênero. Os salários são definidos pelo mínimo legal ou pisos das convenções coletivas. Para terceiros, a proporção também é 1,0 para ambos os gêneros.	1, 5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Em 2025, 100% dos membros da alta liderança foram contratados na comunidade local, considerada como todo o território nacional, dada a atuação da companhia em todo o país.	8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	51, 79, 80, 81, 82, 83, 84	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	51	5, 8, 10

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	26. No período de relato, foram registrados 261 chamados relacionados à discriminação. Desses, 76 foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes após apuração, sendo submetidos a Comissão de Assuntos Éticos para definição das medidas a serem aplicadas. As consequências variaram de acordo com cada caso, contemplando orientações, advertências verbais e por escrito, suspensões, demissões com e sem justa causa, além de resposta ao manifestante e retratação.	5, 8
Direitos humanos			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25	
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Em 2025, 48% do pessoal de segurança patrimonial contratado da RD Saúde recebeu treinamento em políticas e procedimentos relacionados aos direitos humanos.	16
Ética e conformidade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25	
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	No período de relato, 100% das operações foram avaliadas quanto a vulnerabilidades éticas.	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Em 2025, todos os 73.379 colaboradores (100%) foram comunicados sobre políticas anticorrupção. Não houve comunicação formal ao Conselho de Administração, Diretoria Estatutária ou comitês. O montante de 17.398 colaboradores (24%) concluíram ao menos um curso da trilha de "Ética e Compliance" (Código da Gente; Relações com órgãos públicos; Anticorrupção e Antifraude; e Conflitos de interesses). Não houve treinamentos específicos para o Conselho, alta liderança, comitês ou parceiros externos. Informações detalhadas sobre os treinamentos por categoria funcional e região estão disponíveis na página 66.	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	25	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve.	16

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	26	16
Gestão responsável da cadeia de valor			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Em 2025, 99,93% do orçamento de compras da companhia foi destinado a fornecedores locais. São considerados locais todos os parceiros com atuação nacional.	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	54	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	24, 70	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	54	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	24, 70	5, 8, 16
Privacidade e segurança da informação			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	27	16

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
Inovação de produtos e serviços			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37, 39	
Segurança e qualidade do produto			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24	
	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	24, 39	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2025, não houve casos de não conformidade com leis ou regulamentos que resultassem em multas, penalidades ou advertências. Registramos seis casos relacionados a padrões internos e códigos voluntários, envolvendo os seguintes produtos: sal de frutas (original e laranja – alteração organoléptica), fita dental (inversão na rotulagem), creme hidratante lata (separação de fases), óleo multirrestaurador antiestrias e cicatrizes (questões regulatórias) e água mineral (alteração organoléptica). Todos os casos foram tratados com ações corretivas, conforme os protocolos da companhia.	
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	24	12
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não foram registrados casos de não conformidade que resultassem em multas, penalidades ou advertências por parte de órgãos reguladores.	16
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Em 2025, houve um caso de não conformidade legal, resultando em advertência de órgão regulatório, relacionado à informação irregular do produto acetilcisteína no site da companhia. No período, não houve multas, penalidades ou casos ligados a códigos voluntários.	16
Clientes saudáveis			
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	36	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
Experiência do cliente			
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	14, 30, 36	
Outros indicadores (novas inclusões)			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	45, 48	5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	45	1, 3, 8
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	60, 67	8, 12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	60	8, 12
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	60	8, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	63, 69	6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	69	6
	303-3 Captação de água	63, 69	6
	303-4 Descarte de água	69	6
	303-5 Consumo de água	63, 69	6

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	ODS
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	60	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	60	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	60, 61, 70	3, 6, 11, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	60, 72	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	60, 71	3, 6, 11, 12, 15
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	45, 46, 47	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	23	1, 2
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	77	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	53	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	78. Em 2025, o total de profissionais que realizaram o ciclo de avaliação foi de 72%.	5, 8, 10

Sumário SASB

Tema SASB	Código	Descrição	Localização / Resposta
Gestão de energia no varejo	HC-DR-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) percentagem de eletricidade da rede e (3) percentagem de energia renovável	(1) O consumo total de energia (combustíveis e eletricidade) foi de 1.211.660,61 GJ. (2) O percentual de eletricidade da rede foi de 33,81%. (3) O percentual de energia renovável foi de 87,89%.
Segurança de dados e privacidade	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)	A gestão de segurança da informação e privacidade é baseada nas normas ISO/IEC 27001:2022 e 27701:2019 e conduzida por um Comitê de Gestão de Segurança da Informação e Privacidade. Entre as principais práticas adotadas para garantir a confidencialidade e integridade dos dados de clientes e colaboradores estão: classificação da informação, controle de acesso, criptografia, <i>backups</i> periódicos, monitoramento de dispositivos e vulnerabilidades, acordos de confidencialidade, acompanhamento de riscos com participação da alta liderança, auditorias, e plano de resposta a incidentes. As diretrizes que orientam a gestão dos dados estão consolidadas em políticas corporativas internas e externas, como Política de Privacidade , Política de Segurança da Informação , Política de Classificação da Informação, Política de Retenção de Dados Pessoais e políticas de gestão e comunicação de incidentes. A companhia também disponibiliza um Portal de Privacidade para que clientes possam exercer seus direitos relacionados a dados pessoais.
Segurança de dados e privacidade	HC-DR-230a.2	(1) Número de violações de dados; (2) percentagem envolvendo (a) apenas PII e (b) PHI; (3) número de clientes afetados	Não houve.
Segurança de dados e privacidade	HC-DR-230a.3	Montante total das perdas monetárias resultantes de ações judiciais relacionadas com a segurança e a privacidade dos dados	Não houve.
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	Os esforços para garantir a integridade da cadeia de abastecimento incluem monitoramento contínuo de estoques e gestão rigorosa de validade. A área de Supply Chain mapeia mensalmente perdas nos CDs, antecipando ações para itens com validade curta e aprimorando a gestão de cadastros. A companhia também fortaleceu os processos de desvios de qualidade e <i>recalls</i> , agilizando a retirada de produtos impróprios. O recebimento nos CDs é feito via Portal de Agendamento, com visibilidade prévia de volumes e datas, conforme a Política de Recebimento de Mercadorias. Procedimentos Operacionais Padrão (POP) orientam a conferência de produtos, garantindo conformidade com notas fiscais, rastreabilidade e mitigação de riscos, incluindo diretrizes específicas para itens termolábeis. Além disso, o Projeto DOA destina produtos de higiene com avarias leves ou validade próxima, mas seguros para uso, a organizações sociais parceiras.

Tema SASB	Código	Descrição	Localização / Resposta
Integridade da cadeia de abastecimento de medicamentos	HC-DR-250a.2	Número de <i>recalls</i> de medicamentos emitidos, total de unidades recolhidas, porcentagem de produtos de marca própria	Em 2025, foram registrados 38 <i>recalls</i> de medicamentos, dos quais 2 de marcas exclusivas e 36 de outros fornecedores. A companhia não consolida o total de unidades recolhidas nesses processos.
Gestão de substâncias controladas	HC-DR-260a.2	Montante total das perdas monetárias resultantes de ações judiciais relacionadas a substâncias controladas	A companhia não segregava contabilmente, de forma específica, as perdas monetárias relacionadas a ações judiciais de substâncias controladas.
Resultados de saúde dos pacientes	HC-DR-260b.1	Taxa de adesão ao primeiro preenchimento	Não monitoramos a adesão ao primeiro preenchimento, mas desenvolvemos um indicador para acompanhar a adesão ao tratamento em 12 meses para pacientes crônicos, com base na frequência e quantidade de compras. Entre dez/2024 e 2025, houve aumento na adesão, reflexo de ações como campanhas de conscientização sobre a interrupção do tratamento e treinamentos para farmacêuticos. Também oferecemos suporte no pós-compra para orientação e uso correto de medicamentos, com 12,9 milhões de contatos realizados em 2025. Disponibilizamos ainda a assinatura digital, que permite programar compras e entregas, e o programa Na Rotina, com lembretes personalizados — que contou com 2,5 milhões de clientes ativos no ano.
Resultados de saúde dos pacientes	HC-DR-260b.2	Descrição das políticas e práticas para evitar erros de distribuição de receitas médicas	A prevenção de erros de dispensação segue o Manual de Boas Práticas Farmacêuticas, que define um processo rigoroso de conferência. Antes da entrega, o farmacêutico valida a receita (legibilidade, dosagem, posologia, identificação do paciente e prescritor) e o produto (integridade e validade). Em caso de dúvidas, há contato com o prescritor, conforme a RDC nº 44/2009. A dispensação também segue as regras de intercambialidade e validação de registros profissionais (CRM ou RMS), conforme a RDC nº 52/2013.
Resultados de saúde dos pacientes	HC-DR-260b.3	Montante total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a erros de distribuição de receitas médicas	R\$ 310.180,21
Métricas de atividade	HC-DR-000.A	Número de farmácias	3.547
Métricas de atividade	HC-DR-000.B	Área total de vendas	977.478,95 m ² de área total construída, considerando 3.522 filiais. Os dados de 25 unidades não estavam disponíveis.
Métricas de atividade	HC-DR-000.C	Número de receitas preenchidas, porcentagem de substâncias controladas	449.304.561 dispensações; 90.471.787 unidades processadas de substâncias controladas (20,14%)
Métricas de atividade	HC-DR-000.D	Número de farmacêuticos	14.360

Sumário TCFD

Tópico	Código	Descrição indicador	Resposta
Governança 1	TCFD 1	Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	<p>O Conselho de Administração da RD Saúde supervisiona os riscos e oportunidades climáticos com o apoio de sua estrutura de comitês de assessoramento, que subsidia a tomada de decisões estratégicas.</p> <p>O Comitê de Auditoria avalia e monitora as exposições e o gerenciamento dos riscos, incluindo aqueles relacionados ao clima, assegurando que existam mecanismos de controle e planos de ação adequados. Adicionalmente, o Comitê de Sustentabilidade acompanha e discute as ações de mitigação, adaptação e a captura de oportunidades de geração de valor associadas à agenda climática.</p>
Governança 2	TCFD 2	Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	<p>O Conselho de Administração é responsável por acompanhar os mecanismos de operacionalização relacionados à gestão de riscos, alinhando a coerência das políticas financeiras com as diretrizes estratégicas e o perfil de risco do negócio, bem como aprovar as diretrizes da estrutura de governança corporativa de gestão de riscos da companhia — incluindo metodologia, políticas, processos e sistemas —, quando devidamente recomendados pelo Comitê de Auditoria. Cabe ainda ao Conselho acompanhar o cumprimento das metodologias estabelecidas, as ações mitigatórias e os planos de ação dos riscos inerentes, sobretudo aqueles que extrapolam o apetite ao risco da empresa, além de suportar as ações de conscientização dos gestores e colaboradores sobre a importância da gestão de riscos e a responsabilidade atribuída aos envolvidos no seu gerenciamento. Por fim, compete ao Conselho assegurar a adequada gestão da Política de Gestão de Riscos, bem como a efetividade e a continuidade de sua aplicação.</p>
Estratégia 1	TCFD 3	Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos	<p>A RD Saúde conduz uma avaliação estruturada de riscos e oportunidades climáticas, considerando a probabilidade de ocorrência de cada evento e seu impacto potencial no negócio.</p> <p>Riscos físicos: foram identificadas as seguintes ameaças: inundação fluvial (CDs e farmácias — longo prazo), vendavais (CDs e farmácias — longo prazo), ondas de calor (CDs — longo prazo) e aumento do nível do mar (farmácias — longo prazo).</p> <p>Riscos de transição O principal risco mapeado está relacionado à variação no custo de combustíveis fósseis utilizados na frota logística (longo prazo).</p> <p>Oportunidades: a companhia identificou oportunidades estratégicas associadas à transição para uma economia de baixo carbono: consumo de energia elétrica renovável, por meio da migração para o mercado livre e da geração distribuída (curto prazo); e substituição de combustíveis fósseis por meio da eletrificação da frota própria (longo prazo).</p>
Estratégia 2	TCFD 4	Impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	<p>Os riscos e oportunidades climáticas estão conectados à visão de longo prazo da companhia, influenciando a construção da estratégia de sustentabilidade para 2030, que guia a operação. Também exercem impacto sobre o planejamento financeiro, uma vez que iniciativas de adaptação e mitigação climática — como a aquisição de caminhões elétricos, instalação de comportas contra alagamentos e contratação de seguros para eventos climáticos extremos — demandam investimentos previstos nos orçamentos anuais e plurianuais. Vale destacar que, financeiramente, os riscos climáticos têm baixo impacto para o negócio, considerando que os ativos da companhia estão distribuídos em diversas regiões do Brasil, reduzindo a representatividade individual de cada operação sobre a receita total da empresa.</p>

Tópico	Código	Descrição indicador	Resposta
Estratégia 3	TCFD 5	Resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos	<p>A RD Saúde incorpora riscos e oportunidades climáticas em sua estratégia com base em cenários científicos reconhecidos internacionalmente, considerando os horizontes de 2030 e 2050. Para riscos físicos, são utilizados os cenários SSP1-2.6 e SSP3-7.0 do IPCC; para riscos de transição, os cenários SSP1-1.9, SSP1-2.6 e SSP2-4.5 da IEA — cobrindo desde trajetórias de forte mitigação até políticas climáticas mais moderadas. A análise é revisada anualmente, incorporando os novos ativos inaugurados pela companhia e as atualizações do contexto climático global.</p> <p>Com base nessas análises, a organização desenvolve iniciativas de mitigação — como uso de energia renovável, expansão da frota de baixa emissão e adoção de modais zero carbono nas entregas <i>last mile</i> — e de adaptação, como contratação de seguros e proteção física de ativos em regiões críticas, integradas ao planejamento estratégico e financeiro da organização. A ampla distribuição geográfica dos ativos pelo Brasil reduz a exposição a impactos localizados e reforça a resiliência operacional do negócio.</p> <p>A estratégia da RD Saúde tem demonstrado resiliência em todas as trajetórias avaliadas — tanto nas de maior pressão física quanto nas de transição acelerada —, evidenciando a robustez do modelo de negócio diante dos desafios climáticos presentes e futuros.</p>
Gestão de risco 1	TCFD 6	Processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas	<p>A RD Saúde realiza anualmente uma avaliação para identificar e analisar os riscos climáticos. A mais recente contempla todos os ativos em operação em 2025: Campus RD Saúde, 15 Centros de Distribuição, 1 <i>hub</i> logístico e 3.547 farmácias.</p> <p>O processo é multidisciplinar, envolvendo as áreas de Sustentabilidade, Gestão de Riscos, Abastecimento, Operações de Farmácia, Engenharia e Expansão. A severidade dos impactos é avaliada em quatro dimensões — financeira, imagem e reputação, operacional e regulatória — e cada risco é classificado em quatro níveis: leve, moderado, grave e muito grave. Essa classificação resulta da combinação entre o impacto potencial e a probabilidade de materialização do evento. Para estimar o impacto financeiro, utiliza-se o lucro cessante no caso das farmácias e o volume de unidades faturadas no caso dos centros de distribuição.</p> <p>A probabilidade de ocorrência é estimada de forma diferente conforme o tipo de risco. Para riscos físicos, é utilizado o MOVE® (Model for Vulnerability Evaluation), ferramenta alinhada à metodologia do IPCC (2014) que combina variáveis climáticas, geomorfológicas e de vegetação. A análise considera um raio de 1 km ao redor de cada ativo, abrangendo não apenas os impactos diretos nas unidades, mas também possíveis efeitos no entorno que possam comprometer a operação. Para riscos de transição, a probabilidade é definida com base nas tendências associadas aos cenários climáticos adotados. As farmácias são analisadas por agrupamentos territoriais específicos para cada tipo de ameaça climática.</p>
Gestão de risco 2	TCFD 7	Processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas	<p>O gerenciamento dos riscos climáticos na RD Saúde segue o mesmo fluxo da gestão corporativa de riscos. Cada risco é atribuído a uma área responsável, que conduz os controles necessários e implementa as ações de melhoria.</p> <p>O monitoramento é realizado pelo Comitê de Gestão de Riscos, órgão de assessoramento à Diretoria, com encontros periódicos organizados conforme a natureza de cada risco. Essa fase contempla o acompanhamento dos indicadores-chave de riscos (KRIs), a evolução dos planos de ação e a definição de novas ações para condução e/ou mitigação. Os riscos graves e muito graves são acompanhados de forma contínua e reportados ao Comitê de Auditoria; os riscos leves e moderados são discutidos conforme a necessidade.</p> <p>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). Anualmente, com o envolvimento da Diretoria Executiva, do Comitê de Auditoria e do Conselho de Administração, é realizada uma revisão ampla dos riscos para reavaliar o alinhamento estratégico e verificar a efetividade das medidas implementadas.</p>

Tópico	Código	Descrição indicador	Resposta
Gestão de risco 3	TCFD 8	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, os riscos climáticos estão formalmente incorporados à matriz de riscos corporativa da RD Saúde, seguindo a mesma metodologia, critérios de avaliação e fluxo de governança aplicados aos demais riscos da companhia. A Gerência de Gestão de Riscos mantém alinhamento contínuo com a área de Sustentabilidade e com as áreas de negócio diretamente envolvidas para monitorar e tratar esses riscos de forma integrada.
Métricas e metas 1	TCFD 9	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	Para avaliar os riscos e oportunidades climáticas, a RD Saúde utiliza métricas estruturadas em duas dimensões: impacto e probabilidade. O impacto é avaliado em quatro critérios — financeiro (percentual de impacto no EBITDA ajustado ou no lucro líquido), imagem e reputação (repercussão negativa e impacto reputacional), operacional (indisponibilidade de centros de distribuição, sistemas e interrupção no <i>e-commerce</i>) e regulatório (sanções, notificações e ações civis públicas, entre outros). A probabilidade de materialização é estimada com base em dados históricos e projeções dos cenários climáticos adotados. A combinação dessas duas dimensões determina a classificação de severidade de cada risco em quatro níveis: leve, moderado, grave e muito grave.
Métricas e metas 2	TCFD 10	Emissões de gases de efeito estufa de escopo 1, escopo 2 e, se for o caso, escopo 3, e os riscos relacionados a elas	Dados disponíveis nas páginas 58 e 68.
Métricas e metas 3	TCFD 11	Metas utilizadas para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas	A RD Saúde gerencia os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas por meio de metas que compõem a sua estratégia de sustentabilidade 2030: (i) reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos escopos 1 e 2 em linha com a trajetória de 1,5°C, considerando 2021 como ano-base; e (ii) engajar fornecedores responsáveis pelas emissões de bens e serviços adquiridos (categoria 1) para que estabeleçam metas baseadas na ciência. A evolução desses compromissos é reportada trimestralmente ao Comitê de Sustentabilidade e disponibilizada publicamente em painelesg.rdsaude.com.br . O desempenho detalhado também está disponível na página 58 deste relatório. Além dos compromissos de longo prazo, a RD Saúde define metas anuais que orientam a evolução consistente rumo aos objetivos de 2030, cujo desempenho é monitorado periodicamente e está vinculado à remuneração variável de toda a liderança.

Carta de asseguração



WHEN TRUST MATTERS

Declaração de asseguração independente

Raia Drogasil S.A. (“RD Saúde”) comissionou a DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda. (“DNV” ou “nós”) para realizar a verificação independente do Relatório Anual e de Sustentabilidade, ano 2025 (“Relatório”) e para realizar uma verificação independente para indicadores de desempenho selecionados para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.



Nossa opinião: Com base no trabalho realizado, nada nos chamou a atenção para sugerir que o Relatório não descreve adequadamente a adesão da RD Saúde aos princípios descritos abaixo. Em termos de confiabilidade dos dados de desempenho, nada nos chamou a atenção que sugerisse que estes dados não tivessem sido devidamente agrupados a partir da informação reportada ao nível operacional, nem que os pressupostos utilizados fossem inadequados. Em nossa opinião, o relatório fornece informações suficientes para que os leitores entendam a forma de gestão da empresa em relação aos seus temas e impactos mais relevantes.

Sem afetar nossa opinião de asseguração, também fazemos as seguintes observações:

Inclusão das partes interessadas

A participação das partes interessadas no desenvolvimento e alcance de uma resposta responsável e estratégica para a sustentabilidade.

Ao longo do processo de asseguração, a DNV identificou que a RD Saúde envolve sistematicamente as principais partes interessadas em seus negócios, tais como clientes, colaboradores, fornecedores, comunidades do entorno, investidores, instituições financeiras, ONGs, poder público, e outros. Há evidências de que o feedback dos stakeholders ajudou a definir o conteúdo do Relatório e influenciou a tomada de decisões dentro da empresa.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atende aos requisitos relacionados ao Princípio de Inclusão de Stakeholders.

Materialidade

O processo para determinar as questões que são mais relevantes para uma organização e suas partes interessadas.

A RD Saúde demonstrou um processo estruturado e eficaz para identificar suas questões mais materiais. O processo de materialidade, aprovado em janeiro de 2025, considerou uma ampla gama de insumos, incluindo o contexto de sustentabilidade e riscos da empresa, as tendências do setor e as perspectivas das partes interessadas. Por meio de sua estrutura de gestão de riscos, a empresa monitora continuamente questões emergentes e prioritárias. O Relatório apresenta as atividades e o desempenho da empresa em relação aos seus temas mais materiais.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atende aos requisitos relacionados a Materialidade.

Contexto de Sustentabilidade

A apresentação do desempenho da organização no contexto mais amplo da sustentabilidade.

O Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025 da RD Saúde se baseia nas estruturas globais de sustensustentabilidade, como a Global Reporting

Initiative Initiative (GRI) e Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos relacionados ao princípio do Contexto da Sustentabilidade.

Compleitude

Quanto de todas as informações que foram identificadas como materiais para a organização e suas partes interessadas são relatadas?

O Relatório fornece uma visão geral abrangente do desempenho ESG da RD Saúde no ano do Relatório. Com base no trabalho realizado, não acreditamos que a RD Saúde tenha deixado de relatar qualquer de suas questões materiais. Verificou-se que a empresa utiliza sistemas e softwares para controle da maioria das informações, o que traz maior confiabilidade e qualidade aos dados. No entanto, para algumas informações nem todos os dados são geridos em sistema, sendo parte controlados de forma manual e consolidados em sistema. Recomenda-se que, se possível, as informações sejam gerenciadas em sistema, visando melhor gerenciamento e eficácia das informações.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos relacionados ao Princípio da Compleitude.

Confiabilidade

A precisão e comparabilidade da informação apresentada no Relatório, bem como a qualidade dos sistemas de gestão de dados subjacentes.

A RD Saúde estabeleceu uma variedade de processos para coletar e consolidar os diversos dados que relata. Temos confiança nos processos em vigor para garantir precisão nas informações apresentadas no Relatório e nos sistemas de gerenciamento de dados. A divulgação de dados é abrangente e os indicadores são divulgados de forma equilibrada. Nossa revisão de indicadores selecionados apresentados no Relatório resultou em alguns erros não materiais que foram identificados e corrigidos com base em nossa amostragem.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos relacionados ao Princípio de Confiabilidade.



WHEN TRUST MATTERS

Escopo e abordagem

Realizamos nosso trabalho de verificação usando a metodologia de garantia da DNV Verisustain, que se baseia em nossa experiência profissional e nas melhores práticas internacionais de asseguração, e com a Norma Internacional sobre Assurance Engagements ISAE 3000 Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

Esses documentos exigem, entre outras coisas, que a equipe de auditoria possua os conhecimentos específicos, as habilidades e as competências profissionais necessárias para um trabalho de asseguração relativo a informações sobre sustentabilidade, e que a equipe cumpra com os requisitos éticos para garantir sua independência.

A DNV aplica seus próprios padrões de gerenciamento e políticas de conformidade para o controle de qualidade, que são baseados nos princípios contidos na ISO IEC 17029:2019 - Avaliação de Conformidade - Princípios e requisitos gerais para órgãos de validação e verificação, e consequentemente, mantém um sistema abrangente de controle de qualidade, incluindo políticas e procedimentos documentados em relação à conformidade com requisitos éticos, padrões profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Avaliamos o Relatório quanto à adesão aos Princípios VeriSustainTM (os “Princípios”) de Inclusão de Partes Interessadas, Materialidade, Contexto de Sustentabilidade, Compleitude e Confiabilidade. Avaliamos os indicadores GRI selecionados e os dados de desempenho, conforme mostrado abaixo usando os Princípios de Relatórios GRI para definir a qualidade do relatório (Exatidão; Equilíbrio; Clareza; Comparabilidade; Compleitude; Contexto de Sustentabilidade; Tempestividade; Verificabilidade), considerando o reporte da Companhia com base nas Normas GRI.

A revisão de dados financeiros não está dentro do escopo de nosso trabalho. Entendemos que os dados financeiros, incluindo os dados financeiros que alimentam o cálculo dos Indicadores de Desempenho Selecionados, passaram por um processo de auditoria independente separado realizado pela empresa Deloitte Touche Tohmatsu concluído em março de 2026. A DNV confiou nessas informações como precisas para os propósitos de nosso escopo de trabalho. Isso inclui, mas não está limitado a, quaisquer declarações relacionadas a vendas, receita, salários, pagamentos e investimentos financeiros.

A confiabilidade dos dados relatados depende da precisão da coleta de dados e dos arranjos de monitoramento no nível do mercado e do local, não considerados como parte desta garantia. Nosso trabalho de asseguração não inclui as práticas de gestão, desempenho e relatórios de sustentabilidade dos fornecedores, contratados e terceiros da empresa ou terceiros mencionados no Relatório. Não entrevistamos stakeholders externos como parte desse trabalho de asseguração.

Dados no escopo

Os indicadores GRI no escopo incluem:

- 203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços
- 205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção
- 403-9: Acidentes de trabalho
- 406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas
- 410-1: Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos
- 414-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais
- 416-2: Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços
- 417-1: Requisitos para informações e rotulagens de produtos e serviços
- 418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes

Os indicadores SASB no escopo incluem:

- HC-DR-250a.1: Descrição dos esforços para reduzir a ocorrência de medicamentos comprometidos na cadeia de abastecimento

Responsabilidades da RD Saúde e do provedor de asseguração

RD Saúde é a única responsável pela preparação do Relatório. Ao realizar nosso trabalho de asseguração, nossa responsabilidade é para com a gestão da RD Saúde. No entanto, nossa declaração representa nossa opinião independente e destina-se a informar todas as partes interessadas. A DNV não esteve envolvida na preparação de quaisquer declarações ou dados incluídos no Relatório, exceto essa declaração. Este é o nosso segundo ano fornecendo asseguração sobre os indicadores da RD Saúde e o segundo ano fornecendo asseguração para o Relatório da RD Saúde. Os trabalhos de asseguração da DNV são baseados na suposição de que os dados e informações fornecidos pelo cliente a nós como parte de nossa revisão foram fornecidos de boa fé. A DNV se isenta expressamente de qualquer responsabilidade ou co-responsabilidade por qualquer decisão que uma pessoa ou entidade possa tomar com base nessa declaração. Todos os trabalhos de asseguração estão sujeitos a limitações inerentes, pois testes seletivos (amostragem) podem não detectar erros, fraudes ou outras irregularidades. Dados não financeiros podem estar sujeitos a maior incerteza inerente do que dados financeiros, dada a natureza e os métodos para calcular, estimar e determinar tais dados. A seleção de técnicas de medição diferentes, mas aceitáveis, pode resultar em diferentes quantificações entre diferentes entidades.

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em natureza e são mais curtos em extensão do que em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de asseguração obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a asseguração que teria sido obtida se um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado. Durante o processo de asseguração, não nos deparamos com limitações no escopo do trabalho de asseguração acordado.



WHEN TRUST MATTERS

Nível de asseguarção

Planejamos e executamos nosso trabalho para obter as evidências que consideramos necessárias para fundamentar nossa opinião de asseguarção. Estamos fornecendo um nível 'limitado' de asseguarção. Um nível 'razoável' de asseguarção exigiria trabalho adicional na sede e nos níveis locais para obter mais evidências para apoiar a base de nossa opinião de asseguarção.

Independência

As políticas e procedimentos estabelecidos pela DNV são projetados para garantir que a DNV, seu pessoal e, quando aplicável, outros, estejam sujeitos a requisitos de independência (incluindo pessoal de outras entidades da DNV) e mantenham a independência quando exigido pelos requisitos éticos relevantes. Este trabalho foi realizado por uma equipe independente de profissionais de asseguarção de relatórios de sustentabilidade.

Base da nossa opinião

Uma equipe multidisciplinar de especialistas em sustentabilidade e asseguarção realizou trabalho de janeiro a maio de 2026. Realizamos as seguintes atividades:

- Revisão das questões atuais de sustentabilidade que podem afetar a RD Saúde e são de interesse das partes interessadas.
- Revisão da abordagem da RD Saúde para o envolvimento das partes interessadas e resultados recentes.
- Revisão da informação que nos é fornecida pela RD Saúde sobre os seus processos de reporte e gestão relativas aos Princípios.
- Conduzimos entrevistas com a liderança de ESG, e áreas como gerenciamento de riscos, sustentabilidade, recursos humanos, meio ambiente, saúde e segurança, e compliance. Eles são responsáveis pelas áreas de gestão e relacionamento com stakeholders abordadas no Relatório. O objetivo dessas discussões foi entender o compromisso e a estratégia de alto nível relacionados aos arranjos de ESG e governança da RD Saúde, atividades de engajamento das partes interessadas, prioridade de gerenciamento e sistemas. Tivemos liberdade para escolher entrevistados e funções abrangidas.
- Acessamos documentação e evidências avaliadas que apoiaram e substanciaram as reivindicações feitas no Relatório.
- Revisão dos dados especificados coletados no nível corporativo, inclusive os coletados por outras partes, e declarações feitas no Relatório. Entrevistamos gestores responsáveis pela validação interna de dados, revisamos seus processos de trabalho e realizamos auditorias amostrais dos processos de geração, coleta e gestão de dados quantitativos e qualitativos de sustentabilidade.
- Avaliamos se as evidências e dados são suficientes para apoiar nossa opinião e as afirmações da RD Saúde.
- Demos feedback sobre o relatório com base em nosso escopo de asseguarção.

Business Assurance

DNV Business Assurance é uma provedora global de certificação, verificação, avaliações e treinamentos, ajudando clientes a construir um desempenho empresarial sustentável.

<https://www.dnv.com.br>



WHEN TRUST MATTERS

Marcia Borges
Marcia Borges (May 27, 2026 22:00:37 ADT)
Auditadora Líder
Mayara Oliveira
Mayara Oliveira (May 27, 2026 21:04:23 ADT)
Revisor Técnico

Por e em nome da DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda.

São Paulo, Brasil

27 de Maio de 2026

Esta Declaração é para uso e benefício exclusivo da parte que contrata a DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda para produzir esta Declaração (o "cliente"). Qualquer uso ou confiança deste documento por qualquer parte que não seja o Cliente, será de responsabilidade exclusiva dessa parte. Em nenhum caso a DNV ou qualquer uma de suas empresas controladoras ou filiais, ou seus respectivos diretores, executivos, acionistas, funcionários ou subcontratados serão responsáveis perante qualquer outra parte em relação a quaisquer declarações, constatações, conclusões ou outro conteúdo desta Declaração, ou por qualquer uso, confiança, precisão ou adequação desta Declaração. Sobre a DNV: Impulsionada por nosso propósito de proteger a vida, a propriedade e o meio ambiente, a DNV permite que as organizações promovam a segurança e a sustentabilidade de seus negócios. Combinando conhecimento técnico e operacional de ponta, metodologia de risco e profundo conhecimento do setor, capacitamos as decisões e ações de nossos clientes com confiança e segurança. Investimos continuamente em pesquisa e inovação colaborativa para fornecer aos clientes e à sociedade uma visão operacional e tecnológica.

Créditos e informações corporativas

RD Saúde | GRI 2-1

Avenida Corifeu de Azevedo Marques,
3.097, Vila Butantã, São Paulo – SP

CEP: 05339-000

Contato para esclarecimentos sobre o relatório

Sustentabilidade | GRI 2-3

sustentabilidade@rdsaude.com.br

Fale conosco

Impacto social

investimentosocial@rdsaude.com.br

Privacidade de dados

dpo@rdsaude.com.br

Relações com investidores

ri@rdsaude.com.br

Canal Conversa Ética

0800 778 9009

contato@conversaetica.com.br

Coordenação executiva RD Saúde

Equipe

Giuliana Ortega, Mariana Castro e Paloma Marcondes

Gabriela Rocha
(Gabriela Rocha Comunicação Corporativa)

Projeto editorial

Grupo Report | www.gruporeport.com.br

Equipe

Beatriz Miranda, Bruna Finkennauer, Daniel Thurler,
Dauro Veras, Diego Ribeiro, Lígia Feliciano,
Murilo Botega, Naná Prado, Rubem Hojo, Thays Garcia

Fotos

Carlos Alberto Junior

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

Audiodescrição

Camila Henriqson

Nosso agradecimento a todos os colaboradores que contribuíram com a elaboração deste relatório anual.

São Paulo, maio de 2026



RDsaúde

por uma sociedade mais saudável.