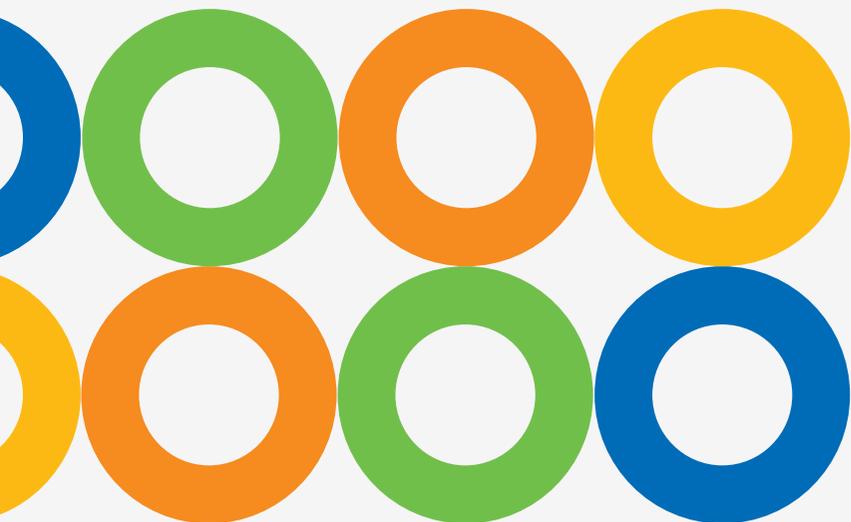


# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023



# SUMÁRIO

3	Mensagem da liderança	47	<b>PILAR AMBIENTAL</b>
4	Sobre o relatório	48	Ecoeficiência
5	<b>REDE d1000</b>	49	Energia
6	Quem somos	49	Gestão de resíduos
10	Destaques do ano	50	<b>ANEXO DE CONTEÚDO GRI</b>
12	Visão de futuro	65	<b>SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI</b>
14	<b>PILAR GOVERNANÇA</b>	79	<b>CRÉDITOS</b>
15	Governança corporativa		
23	Relacionamento com fornecedores		
24	Estabelecimentos, parceiros e clientes		
26	Estratégia de sustentabilidade		
31	Desempenho financeiro		
32	<b>PILAR SOCIAL</b>		
33	Perfil dos colaboradores		
35	Diversidade, Equidade & Inclusão		
37	Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho		
41	Relacionamento com comunidades		



# Mensagem da liderança

## GRI 2-22

Em 2023, celebramos a primeira década da Rede d1000, um marco que reflete nossa jornada de conquistas e superações. Ao longo desses dez anos, vivenciamos um contínuo processo de aprendizado, que nos permitiu desenvolver uma resiliência fundamental para a consolidação de nossa posição no mercado varejista. Hoje, olhamos para trás com orgulho e podemos afirmar que nos tornamos uma empresa sólida, com uma presença impactante e significativa no setor.

Em 2023, apesar do cenário otimista inicial, o segundo semestre registrou uma das menores taxas de crescimento do setor nos últimos anos. Mesmo assim, atingimos, graças ao trabalho de um time engajado, os objetivos que tínhamos traçado e garantimos importantes conquistas operacionais, como a abertura de 30 novas unidades e a reforma de outras 12.

No período, registramos um notável crescimento em nossa receita bruta, totalizando R\$ 1,83 bilhão, representando um aumento de 17,8% em relação ao ano anterior. Além disso, nosso EBITDA atingiu a marca de R\$ 66,6 milhões, com uma margem de 3,6%, um avanço de 34,2% e um incremento de 0,4 p.p. na margem em comparação com o mesmo período anterior.

Nosso compromisso com a agenda ESG ganhou ainda mais evidência. Realizamos campanhas de mobilização social, ações voltadas para a diversidade, equidade & inclusão, além de projetos de preservação e mitigação de impactos ambientais. Buscamos ainda aprimorar a gestão das emissões de CO<sub>2</sub>, a partir de medidas de eficiência energética e utilização de energia renovável.

Como parte da estratégia de sustentabilidade, concentramos esforços

na construção da matriz de materialidade em 2023. O objetivo foi identificar os impactos de nossas atividades percebidos pelos diversos *stakeholders*, de forma a orientar nossas decisões e ações futuras.

Adicionalmente, por meio de doações feitas pelos consumidores em nossas lojas, comemoramos a arrecadação de R\$ 3,5 milhões, um valor recorde destinado ao UNICEF.

Nosso desafio estratégico para os próximos anos é não apenas apostar no crescimento dos negócios, mas seguir numa jornada sustentável, buscando a satisfação de nossos acionistas, colaboradores, fornecedores e clientes.

**Sammy Birmarcker**  
CEO da Rede d1000



# Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-4 e 2-5

Pela primeira vez, a Rede d1000 publica seu Relatório de Sustentabilidade, com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (versão 2021). O documento contempla o ano de 2023, que marca os 10 anos de atuação da Companhia.

A publicação apresenta uma síntese das ações desenvolvidas ao longo do período, e reforça o compromisso da Rede d1000 com a agenda ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança). Traz, ainda, os caminhos percorridos para adotar iniciativas mais conscientes, responsáveis e sustentáveis, que gerem valor a todos os seus públicos de interesse.



Informações, dúvidas ou sugestões sobre o relatório podem ser obtidas por meio do contato [esg@profarma.com.br](mailto:esg@profarma.com.br).

# REDE d1000

## Neste capítulo:

Quem somos

Destaques do ano

Visão de futuro

## ODS:



# Quem somos

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

A Rede d1000 nasceu há 10 anos com o propósito de entregar saúde, de acordo com as particularidades e necessidades de cada segmento da população. A Companhia apresenta atuação no Rio de Janeiro, Distrito Federal e Mato Grosso, por meio das bandeiras Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário.

Com um total de 240 lojas, oferece serviços de comercialização de medicamentos, produtos de higiene pessoal, dermocosméticos e itens de conveniência. Possui, ainda, 60 salas de atendimento para aferição de glicemia e pressão arterial, perfuração de lóbulo, exame de bioimpedância, aplicação de injetáveis e exames de análises clínicas.

Para atender diferentes públicos e segmentos (do popular ao *premium*), a Rede d1000 assume posicionamentos distintos com cada

uma de suas bandeiras. Além disso, investe cada vez mais na diversificação de seu portfólio de produtos que atualmente conta com mais de 22 mil itens.

Também realiza a comercialização de Marcas Exclusivas, entre elas: Bem Básico (com foco no bem-estar); GOnutri (oferecendo suplementos e produtos nutracêuticos); N°21 (voltada para itens de beleza, cosméticos e higiene pessoal) e Polimix (de cuidados com a saúde).

A Companhia fechou o ano de 2023 com 4.160 colaboradores, 2,3 milhões de clientes e mais de 27 milhões de atendimentos realizados. Também reformou 12 lojas e abriu 30 novas unidades, gerando cerca de 500 postos de trabalho. Desde 2020, mantém capital aberto, com papéis negociados no pregão da Bolsa de Valores, sob a sigla DMVF3.

## A Rede d1000 trabalha para acolher e atender a todos os consumidores em suas diferentes necessidades.



### Missão

Expandir e diversificar a participação no ecossistema de saúde.



### Propósito

Entregar saúde.



### Visão

Ser reconhecida e admirada como a melhor experiência no acesso à saúde e bem-estar, com atuação inclusiva, sustentável e socialmente engajada.

Saiba mais sobre os colaboradores da Rede d1000 [aqui](#).

# Linha do Tempo

## MAIS DE 1.000 MOTIVOS PARA SE ORGULHAR.

Em 2023, a Rede d1000 completou 10 anos, registrando marcos importantes ao longo da sua primeira década. Conheça um pouco da evolução da Companhia.

2013

O Grupo Profarma adquire as marcas Drogasmil, Farmalife e 50% das Drogarias Tamoio, redes de farmácias com mais de 40 anos de atuação no estado do Rio de Janeiro, ingressando assim no segmento varejista.

2015

Conclusão do processo de aquisição das Drogarias Tamoio.

2016

Constituição formal da Rede d1000, consolidando a divisão de varejo do Grupo Profarma. Aquisição da Drogaria Rosário, líder do varejo no Centro-Oeste do Brasil, ampliando a participação da Rede d1000 no setor.

2019

Por meio do Instituto Profarma, eixo de responsabilidade social da Companhia, a Rede d1000 firmou parceria com o UNICEF para captação e repasse de recursos para saúde e educação de mais de 25 milhões de crianças e adolescentes do país.

2020

A Rede d1000 se torna uma companhia de capital aberto, com papéis negociados no pregão da Bolsa de Valores. O IPO, que captou R\$ 400 milhões, demonstrou o comprometimento da marca com a transparência e a criação de valor para os acionistas.

2021

A Companhia desempenha um papel fundamental na arrecadação de recursos para projetos do Instituto Profarma, incentivando doações dos clientes em suas lojas para programas de saúde e educação do UNICEF.

2023

A Rede d1000 comemorou uma década de atuação com investimentos significativos para fortalecer e posicionar suas marcas: desenvolveu uma matriz de materialidade, reestruturou processos internos, inaugurou 30 lojas e introduziu novos produtos de Marcas Exclusivas. Além disso, alcançou recordes de faturamento e registrou um crescimento de 17,8%, 5,1 p. p. acima da ABRAFARMA.

## Bandeiras

Integrantes da Rede d1000 – Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drograria Rosário – possuem diferentes características, mas compartilham o compromisso com a excelência no atendimento, proporcionando conveniência e acessibilidade aos consumidores.

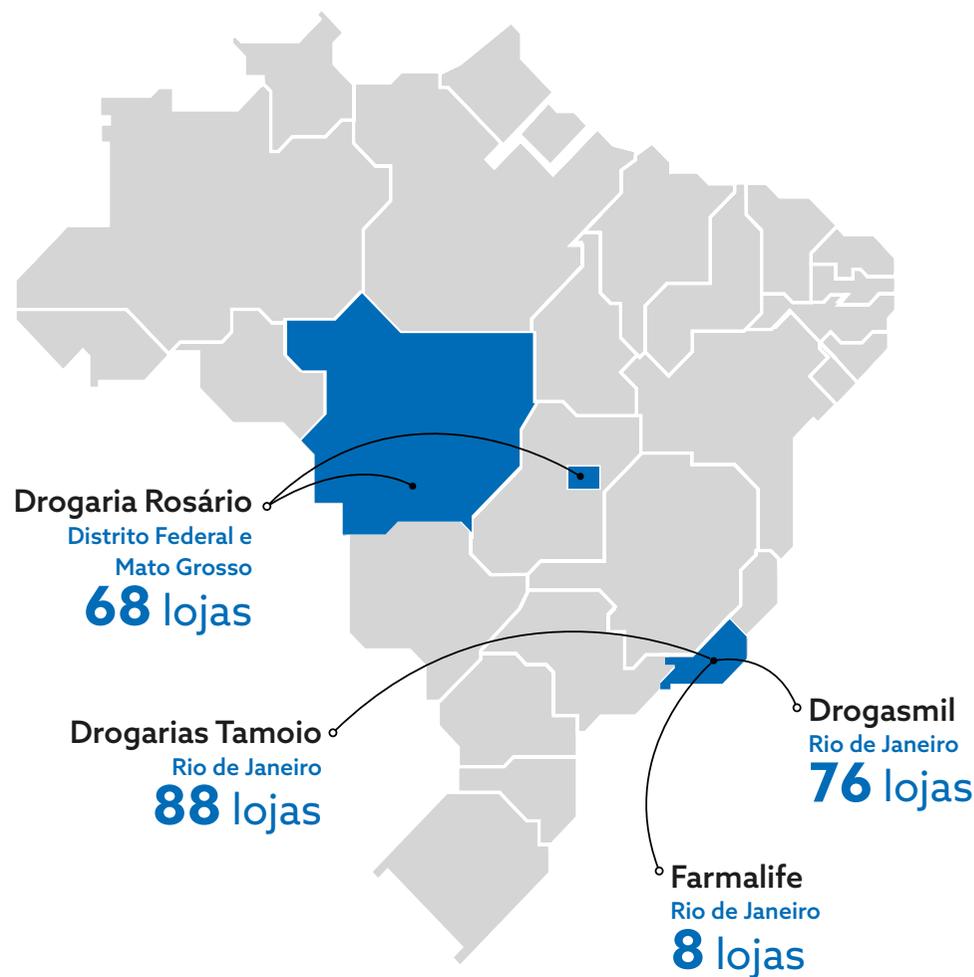
Reconhecida como uma das marcas mais tradicionais do Rio de Janeiro e Grande Rio, incluindo municípios da Baixada Fluminense como Nilópolis, Nova Iguaçu e Duque de Caxias, a Drogasmil está presente nos principais shoppings e bairros dessas regiões, oferecendo produtos de qualidade a preços acessíveis e contribuindo para o acesso da população a medicamentos essenciais.

Presente em áreas do Rio de Janeiro como Zona Sul, Tijuca e Barra da Tijuca, a Farmalife se destaca como referência em produtos de beleza e dermocosméticos, apresentando perfil de atendimento a um consumidor mais *premium*.

Além disso, para atender às necessidades de um público com perfil mais popular, as Drogarias Tamoio têm forte presença em Niterói, São Gonçalo, Região dos Lagos, Serrana, Norte e Sul Fluminense, enquanto a Drograria Rosário, com um perfil mais acolhedor, está localizada no Distrito Federal e no Mato Grosso.



## Número de lojas da Rede d1000 no território nacional



## Marcas Exclusivas

As Marcas Exclusivas estão presentes no território de atuação da Rede d1000 (Rio de Janeiro, Distrito Federal e Mato Grosso) e ocupam um espaço relevante na estratégia comercial. São cerca de 200 itens em mais de 60 categorias. Em 2023, a receita gerada com as vendas desses produtos foi de R\$ 92 milhões, um aumento de 12,5% em relação a 2022, representando 5% do faturamento da Companhia. A expansão no mix de produtos exclusivos também foi destaque no último ciclo: as marcas GOnutri, N°21, Polimix e Bem Básico receberam cerca de 70 lançamentos no ano.

### PRINCIPAIS LANÇAMENTOS DAS MARCAS EXCLUSIVAS DA REDE d1000 EM 2023:

- \* Sabonete Erva-Doce Bem Básico
- \* Solar FPS70 N°21
- \* Ureia 10 N°21
- \* Arnica Polimix



## As Marcas Exclusivas da Companhia são distribuídas da seguinte forma:



# Destques do ano

## Ambiental



Utilização de **nova usina fotovoltaica** para compensar as emissões das lojas da Drogaria Rosário no Mato Grosso



**100%** da logística de abastecimento das lojas realizada com **caixas plásticas retornáveis**



**54%** das lojas da Rede d1000 abastecidas com **energia renovável**

## Social



Doação de **mais de 80 toneladas** de alimentos e suplementos



+ de **R\$ 3,5 milhões** arrecadados nas lojas para a campanha em apoio ao UNICEF



**Ações sociais** em comunidades do Rio de Janeiro e Baixada Fluminense, ofertando serviços de saúde, bem-estar e cidadania para **mais de 2.500 pessoas**



Lançamento da Política e da **Cartilha de Diversidade, Equidade & Inclusão** e do **Guia de Protocolos e Gestão de Consequências**

Veja mais destaques sociais [aqui](#)

## Governança



Contratação de **canal de denúncias independente**



Reestruturação do **Comitê de Ética**



**Identificação dos temas materiais**, a partir da metodologia de dupla materialidade, que considera impactos socioambientais, financeiros e a relevância para os *stakeholders*. O estudo também destacou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados às operações da Companhia

## Principais números

Ao longo de 2023, a Rede d1000 alcançou resultados positivos em diversas áreas de atuação, que revelam um crescimento sólido em termos de expansão, abrangência, receita e número de colaboradores.



**240** lojas



**30** lojas inauguradas



**32** cidades atendidas



**27** milhões de atendimentos



**+2,3** milhões de consumidores por mês



**70** lançamentos de produtos de Marcas Exclusivas



**78%** de satisfação do cliente (NPS)



**R\$ 1,8 bi** em faturamento (17,8% acima do ano anterior)



**+93%** de receita identificada por meio dos programas de relacionamento



**4.160** colaboradores - cerca de **10%** de crescimento em relação a 2022

## Prêmios e reconhecimentos

A Rede d1000 construiu, em uma década, uma marca forte e confiável. Essa jornada possibilitou à Companhia importantes conquistas e reconhecimentos em 2023.



### Prêmio ABMAPRO de Marcas Próprias 2023

**Melhor Trade Marketing** pela ação de degustação do produto GOnutri Colágeno + Hialurônico, realizada em **210** lojas da Rede d1000.



### Prêmio de Intraempreendedorismo (AEVO)

**Destaque em Inovação de Sustentação, Inovação de Transformação, Inovação Aberta e Inovação ESG** com o Próton Hub.



### Ranking IBEVAR 2023

Reconhecimento pelo Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo e Mercado de Consumo e pela FIA Business School como a **rede varejista mais eficiente na operação**.

# Visão de futuro

GRI 2-4, 2-29, 3-3 - Relacionamento com o cliente

O objetivo principal da Rede d1000 é proporcionar uma experiência excepcional aos clientes, disponibilizando uma ampla gama de serviços e produtos voltados para saúde e bem-estar, aliados a um atendimento atencioso e eficiente.

Para que essa meta seja alcançada, reconhece a importância de estar próxima de seus clientes, compreendendo suas necessidades e colocando-os no centro das decisões. Uma das estratégias nesse sentido tem sido o aprimoramento contínuo de CRM (Customer Relationship Management – Gestão de Relacionamento com o Cliente, em português) para estreitar relações com um público que a cada dia se torna mais multicanal.

Em 2023, a Rede d1000 alcançou cerca de 93% de identificação de suas vendas, ou seja, foi possível compilar dados, armazenar

informações, detectar oportunidades, registrar problemas e administrar campanhas em um só ambiente. Isso possibilitou uma compreensão mais profunda dos padrões de compra dos clientes, resultando em uma experiência personalizada e um aumento no *ticket* médio de vendas.

A ampliação do mix de produtos também foi uma estratégia-chave para aumento do *ticket* médio. Em 2023, a Rede d1000 implementou novos produtos ao portfólio e atualmente dispõe de mais de 22 mil itens para comercialização. A proposta para o próximo ciclo é continuar avaliando os interesses e necessidades dos clientes, para trabalhar cada vez mais na ampliação e sortimento de produtos, consequentemente aumentando a venda média por loja.

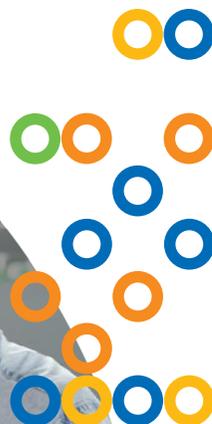
Além disso, a Rede d1000 deu início a uma reestruturação no

*e-commerce*, que será uma importante frente de crescimento. Essa modalidade de vendas, que tende a gerar *tickets* mais elevados, representa uma oportunidade significativa para expandir os negócios da Companhia.

O futuro da Rede d1000 também passa pelo plano de expansão do número de lojas. Para 2024, a expectativa é inaugurar 35 lojas e reformar outras 10 unidades.

## O futuro da Rede d1000 passa pela expansão: foram 30 lojas inauguradas em 2023





## Pessoas no centro

O mesmo olhar atento que a Rede d1000 direciona para seus clientes, também dispensa aos seus colaboradores. Ciente de que o sucesso de seus negócios depende do comprometimento e do talento das pessoas, a Companhia investe em programas de desenvolvimento de capital humano para garantir que sua equipe esteja capacitada e engajada. Promove uma cultura organizacional estimulante, com valores corporativos sendo claramente comunicados e vivenciados por todos.

Para a Rede d1000, olhar para o futuro é também investir no desenvolvimento humano e, nessa frente, a Companhia oferece uma ampla gama de treinamentos e capacitações, abrangendo a utilização de ferramentas exclusivas como a UGP e o método

CABE, que fomentam e possibilitam o desenvolvimento de líderes e o aprimoramento profissional, que inclui estagiários e menores aprendizes.

Os treinamentos para as equipes de lojas são ministrados por uma equipe especializada de multiplicadores que abrangem uma ampla variedade de temas, que englobam tanto as competências comportamentais quanto as técnicas, com foco sempre no cliente final. Dessa forma, a Rede d1000 manifesta seu compromisso com o desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores, garantindo que sua equipe esteja preparada para enfrentar os desafios do futuro e para contribuir com o sucesso contínuo dos negócios.

**Investir no desenvolvimento humano é olhar para o futuro**

# PILAR GOVERNANÇA

## Neste capítulo:

Governança corporativa

Relações justas com fornecedores

Estabelecimentos, parceiros, clientes e consumidores

Estratégia de sustentabilidade

Inovação

Segurança da informação e privacidade de dados

Desempenho financeiro

## ODS:



*Atuar na Expansão da Rede d1000 é colocar em prática a cultura da empresa, ter inconformismo para melhoria constante, e ter orgulho e gratidão portudo que já construímos.*



**Rodrigo Cardoso**  
Gerente de Obras



A estrutura de governança da Companhia é pautada por diretrizes e práticas que garantem transparência na prestação de contas e ética na condução dos negócios



# Governança corporativa

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14

A Rede d1000 busca atender as melhores práticas corporativas, mantendo uma gestão eficiente. Com capital aberto, é integrante do Novo Mercado da B3, o que lhe garante uma atuação de governança diferenciada.

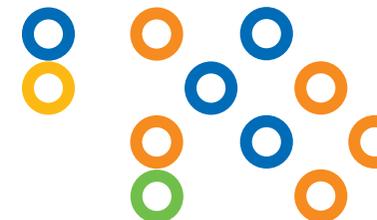
A estrutura de governança da Companhia é pautada por diretrizes e práticas que garantem transparência na prestação de contas e ética na condução dos negócios. É composta pelo Conselho de Administração, pelos executivos do Comitê de Auditoria Estatutário, pela auditoria independente, pela auditoria interna, pelas diretorias e pelo CEO.

Saiba mais sobre a estrutura de governança da rede d1000 [aqui](#) e [aqui](#).

Para consultar a íntegra dos documentos, acesse o [site de RI da Rede d1000](#).

Suas diretrizes de governança se orientam por um conjunto de políticas, códigos e regimentos, tais como:

- \* **Estatuto Social;**
- \* **Regimento Interno do Conselho de Administração;**
- \* **Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário;**
- \* **Políticas de Transação entre Partes Relacionadas e de Indicação de membros do Conselho, Diretoria e Comitês.**



O Conselho de Administração responde pela supervisão estratégica e aprovação de políticas relacionadas a planos de negócios operacionais e de investimento, considerando os impactos de sustentabilidade social, ambiental e econômica da Companhia.

Entre esses processos, destacam-se:

- \* **avaliação de riscos e impactos econômicos, financeiros, sociais, ambientais;**
- \* **monitoramento de indicadores econômicos, sociais e ambientais;**
- \* **supervisão da implementação dos processos;**
- \* **avaliação de resultados;**
- \* **identificação de gaps e oportunidades de melhoria;**
- \* **tomada de decisões estratégicas e monitoramento contínuo.**

Todos esses tópicos são analisados periodicamente pelo Conselho de Administração.

Além das atribuições previstas pela Lei das Sociedades por Ações, o Conselho de Administração tem como principais competências: estabelecer diretrizes gerais para os negócios da Companhia, aprovar e revisar os planos de negócios e investimentos, eleger e destituir a Diretoria, convocar a Assembleia Geral quando necessário e fiscalizar a gestão das Diretorias, examinando os documentos da Companhia, entre outras responsabilidades.

As Diretorias têm papel fundamental no processo de identificação e gerenciamento de impactos, assumindo atribuições como: desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade; avaliar e monitorar o desempenho sustentável; garantir conformidade e com regulamentações e normas; promover o engajamento de partes interessadas; educar, conscientizar e treinar colaboradores; e realizar avaliação de riscos e oportunidades. O Estatuto Social também prevê como competências das Diretorias, sob supervisão do Conselho de Administração, elaborar

e propor os planos de negócios e investimentos da Companhia. Compete também às Diretorias definir diretrizes de provimento de pessoal, aprovar investimentos e despesas, entre outras funções. O trabalho desenvolvido pelas Diretorias é reportado mensalmente ao Conselho de Administração, por meio de apresentações executivas e reuniões.

## O trabalho desenvolvido pelas Diretorias é reportado mensalmente ao Conselho de Administração, por meio de apresentações executivas e reuniões





# Comitê de Auditoria Estatutário

GRI 2-23, 2-24

O Comitê de Auditoria da Rede d1000 se tornou estatutário em maio de 2023, após aprovação da alteração do Estatuto Social pelos acionistas em Assembleia Geral Extraordinária. Importante órgão de assessoramento, assume a responsabilidade pela supervisão e tomada de decisões sobre impactos da organização, opinando sobre contratação e destituição dos serviços de auditoria independente, avaliando as informações financeiras trimestrais e monitorando as atividades de auditoria interna. Também analisa e recomenda melhorias na Gestão de Riscos, avalia as políticas internas e assessora o Conselho de Administração em transações entre partes relacionadas.

No âmbito econômico, suas atribuições incluem gestão de riscos, controle de finanças e acompanhamento dos resultados financeiros. Para questões ambientais, recebe atualizações semestrais sobre as iniciativas e práticas que estão em andamento.

O Comitê de Auditoria Estatutário (CAE) é composto por três membros, sendo dois membros independentes do Conselho de Administração da Companhia, e a terceira é membra externa com reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária.

**O Comitê de Auditoria da Rede d1000 se tornou estatutário no início de 2023**

# Ética e integridade

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 3-3 Ética, compliance, privacidade e segurança de dados

Na Rede d1000, a ética e a integridade permeiam todas as práticas e decisões. A Companhia possui um Programa de Compliance, o qual também oferece uma série de ações como treinamentos, planos de comunicação e monitoramento da adesão às políticas internas, com o objetivo de assegurar a consolidação de diretrizes como transparência, prestação de contas e respeito aos direitos humanos.

Um destaque no ano foi o lançamento de um novo Canal de Denúncias, em parceria com uma empresa especializada, visando garantir a imparcialidade, o anonimato e a eficiência

do processo de análise e apuração dos casos reportados.

As denúncias recebidas envolveram uma variedade de questões, desde assédio moral e sexual até não conformidades com políticas, violações legais e irregularidades financeiras e operacionais. No ano de 2023, foram reportadas 232 denúncias.

A condução das investigações é feita pelas Diretorias de Cultura e Gestão de Gente (CGG) e Auditoria e Compliance, sendo posteriormente analisadas pelo Comitê de Ética. Reestruturado em 2023 com a inclusão dos líderes das áreas Jurídico,

Financeiro e de ESG, além da CGG e de Auditoria e Compliance, o Comitê conduz análises criteriosas de cada denúncia considerando as particularidades das operações e define as providências mais adequadas.

A Companhia investe em campanhas de comunicação interna estimulando e encorajando o uso do canal pelos colaboradores. Além do Canal de Denúncias e do Programa de Compliance, a Rede d1000 conta ainda com outras ferramentas para assegurar o respeito à ética em seus negócios, como *due diligence* para contratação de fornecedores, a realização de auditoria em seus processos internos.

GRI 410-1, 3-3 - Desenvolvimento de capital humano

## TREINAMENTO EM DIREITOS HUMANOS

Na Rede d1000, as capacitações em direitos humanos se estendem às empresas contratadas para fornecer serviços de segurança. Todos os profissionais recebem capacitação em políticas ou procedimentos relacionados ao assunto. O desempenho é avaliado por indicadores da área, quantidade de ocorrências durante a prestação do serviço.

Saiba mais sobre o Canal de Denúncias [aqui](#).

Agora, qualquer interessado pode denunciar irregularidades por meio do:



Site [www.contatoseguro.com.br/grupoprefarma](http://www.contatoseguro.com.br/grupoprefarma)



Telefone 0800 517 1311



Aplicativo (Google Play e Apple Store).



# Política anticorrupção

GRI 2-23, 2-24, 205-1

Para mitigar o risco de ocorrência de práticas de corrupção, a Rede d1000 adota controles internos, realiza treinamentos regulares sobre ética e conformidade e faz a revisão contínua de seu Código de Conduta Ética. Além disso, por meio de seu Canal de Denúncias, promove uma cultura de transparência, incentivando seus colaboradores a registrarem ocorrências.

Em 2023, não houve registros de casos ou processos judiciais públicos relacionados à corrupção. Também não foram registradas ações judiciais relacionadas à concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio.

Esses resultados demonstram o compromisso da Rede d1000 com a integridade e conformidade em suas operações, fortalecendo seu comprometimento com a ética em todas as suas atividades, em linha com a sua Política Anticorrupção.

**Em 2023, não houve registros de casos ou processos judiciais públicos relacionados à corrupção**

# Conflito de interesses

GRI 2-15

A Rede d1000 implementa práticas e controles específicos para prevenir conflitos de interesse no ambiente de trabalho e em sua cadeia de valor. Essas diretrizes regulam os processos operacionais, incluindo a Política de Relacionamento com Fornecedores e o Código de Conduta Ética, que aborda o assunto. Além disso, um Canal de Denúncias está disponível para relatos de ocorrências relacionadas.

Desde 2022, a Companhia conta com a Política de Alçadas, que delimita os papéis e responsabilidades da alta liderança, inclusive do Conselho de Administração. Essas funções e competências são formalizadas também pelo Estatuto Social, reafirmando o compromisso com a ética corporativa.

Além disso, o Comitê de Auditoria Estatutário está ativamente envolvido na investigação de ocorrências dessa natureza.

Em 2024, iniciou a construção de sua Política de Conflito de Interesses. O objetivo é criar uma estrutura eficaz para identificar, mitigar e gerenciar conflitos de interesse, fortalecendo sua integridade e aumentando a confiança dos *stakeholders*. Após a finalização da etapa de elaboração da política, serão promovidos treinamentos para disseminar seus princípios entre os públicos interessados, juntamente com uma avaliação contínua para garantir sua eficácia e alinhamento com os objetivos da Rede d1000.

# Gestão de riscos

GRI 2-26

Comprometida com a implementação de práticas eficazes de gestão de riscos, a Rede d1000 investe constantemente no aprimoramento de sistemas que visam a mitigação de ocorrências que possam gerar eventuais prejuízos operacionais, financeiros ou de reputação.

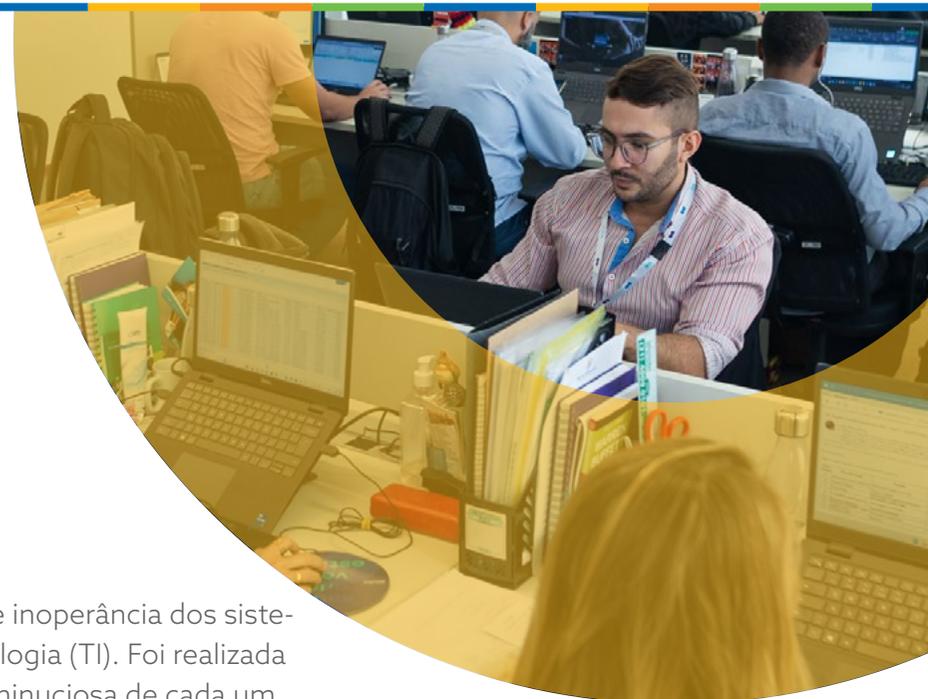
Sua metodologia de Gerenciamento de Riscos está baseada em padrões internacionalmente reconhecidos, como Enterprise Risk Management Framework (ERM), do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), e a ISO 31000, que define boas práticas de gerenciamento de ameaças. Além disso, uma Política de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos própria norteia a conduta sobre o tema.

A Diretoria de Auditoria e Compliance realiza a supervisão da gestão de riscos, sob a orientação do Comitê de Auditoria Estatutário. Esse Comitê avalia a eficácia dos sistemas de gestão, controles internos e conformidade, e apresenta suas conclusões ao Conselho de Administração. Além disso, um Comitê de Gerenciamento de Riscos atua exclusivamente na condução do tema dentro da Companhia.

Em 2023, a Rede d1000 deu continuidade ao trabalho de mapeamento de riscos que realiza com o apoio de consultoria externa desde 2022. Dentre os riscos inicialmente identificados, o Comitê de Gerenciamento de Riscos selecionou cinco como prioritários, dos quais se pode destacar os relacionados a ataques

cibernéticos e inoperância dos sistemas de tecnologia (TI). Foi realizada uma análise minuciosa de cada um desses riscos, determinando seus níveis de criticidade e desenvolvendo planos de ação correspondentes. Além disso, foram realizados testes para avaliar a eficácia e a viabilidade desses planos, visando garantir uma gestão robusta e proativa dos riscos identificados.

Outras metodologias respaldam o processo de mapeamento de riscos e auxiliam na definição de planos de mitigação para os considerados prioritários. A implementação desses planos é monitorada por membros da Diretoria e pelo Conselho.



## GERENCIAMENTO DESCENTRALIZADO

Adicionalmente, o gerenciamento de riscos e impactos na Rede d1000 também é feito de maneira descentralizada, com cada diretoria encarregada de mapear ameaças relacionadas às suas atividades.

### Conheça as atribuições:

- \* **Diretoria de TI:** atua na identificação de riscos relacionados à segurança da informação;
- \* **Diretoria de Operações:** responde por assuntos relacionados à manutenção das lojas;
- \* **Diretoria Financeira:** fica à frente de temas como endividamento e benefícios fiscais;
- \* **Diretoria de Cultura e Gestão de Gente (CGG):** trata dos riscos alinhados à perda de talentos chave para a Companhia;
- \* **Diretoria de Marketing e Comunicação:** responde por questões relacionadas à reputação;
- \* **Diretoria de ESG:** atende pelas temáticas ambiental, social e de governança.



# Engajamento de *stakeholders*

## GRI 2-29,3-3 - Relacionamento com o cliente

A Rede d1000 mantém uma rede de relacionamentos que integra fornecedores, acionistas, colaboradores e consumidores e comunidade. Para cada um dos *stakeholders*, são estabelecidos diferentes mecanismos de comunicação e engajamento, para compreender necessidades e expectativas, aprimorar o processo decisório, gerir riscos e fortalecer laços.

Para clientes, dispõe de canais como redes sociais, plataformas de comércio eletrônico como *site*, aplicativos, televendas e SAC proporcionando um atendimento eficiente e orientado para soluções. Também realiza a avaliação do Net Promoter Score (NPS), o gerenciamento do relacionamento com o cliente (CRM) e a monitoria de *feedback* em plataformas como o Reclame Aqui, buscando aprimorar a satisfação e a fidelidade desse público.

Já para fornecedores diretos e indiretos, a Rede d1000 investe em reuniões regulares, conduz pesquisas de satisfação e participa de eventos do setor, com o propósito de consolidar alianças estratégicas, assegurar a conformidade com regulamentações e fornecer serviços personalizados.

O engajamento com acionistas e investidores é feito por meio de eventos anuais, encontros mensais, divulgação trimestral de resultados e, a partir desta publicação, relatórios anuais de sustentabilidade. Dessa forma, a Companhia promove a transparência, retorno financeiro e aderência às normativas.

Quanto às associações e aos sindicatos, são agendados encontros regulares, *workshops* e grupos de trabalho com o intuito de estabelecer parcerias colaborativas, aprimorar

as condições laborais e resolver questões pertinentes aos interesses dos colaboradores.

Para a comunicação com colaboradores, são utilizados variados meios de comunicação, como *newsletters*, publicações em rede social interna e quadros de avisos, além de treinamentos periódicos e iniciativas de desenvolvimento pessoal, visando fomentar um ambiente de trabalho inclusivo, produtivo e saudável.



**Para cada um dos *stakeholders*, são estabelecidos diferentes mecanismos de comunicação e engajamento, para compreender necessidades e expectativas, aprimorar o processo decisório, gerir riscos e fortalecer laços**

# Relacionamento com fornecedores

GRI 2-6, 3-3 Gestão e relacionamento com a cadeia de suprimentos

Sempre buscando estabelecer relacionamentos sólidos, sustentáveis e duradouros, a Rede d1000 atua com seus fornecedores para garantir padrões de qualidade consistentes e atender às expectativas dos clientes. A cadeia de suprimentos inclui cerca de 1.500 parceiros comerciais, de pequeno, médio ou grande porte, com presença local e nacional, divididos em intermediários, terceirizados, atacadistas e varejistas.

Possui uma Política de Relacionamento com Fornecedores que, em conjunto com a Política Anticorrupção e Código de Conduta Ética, regulam as práticas de relacionamento com os fornecedores e garantem a integridade dos negócios baseando-se em princípios éticos. Todos os artigos da Declaração Universal dos

Direitos Humanos estão contemplados nos compromissos assumidos.

Além disso, as diretrizes éticas são prontamente compartilhadas com fornecedores e, nos contratos comerciais, são incorporadas cláusulas que confirmam o recebimento e aceitação do Código de Conduta Ética, bem como a cláusula de Antifraude e Anticorrupção. Adicionalmente, os procedimentos que regulam as operações da Companhia contam com controles que mitigam o risco.

No processo de seleção de novos fornecedores, a Rede d1000 emprega uma ferramenta de qualificação e análise de risco. Esse sistema verifica autuações ambientais e o cadastro de empregadores com trabalhadores em condições análogas à escravidão.

Para o ano de 2024, a Companhia estabeleceu a meta de controlar todos os novos cadastros, com foco especial na avaliação dos critérios ambientais para fornecedores.



**cerca de 1.500 fornecedores de insumos e parceiros comerciais**

GRI 205-1

## MONITORAMENTO ANTICORRUPÇÃO

Em relação aos objetivos para 2024, a Rede d1000 irá implementar um sistema abrangente de monitoramento anticorrupção, visando realizar a varredura de 100% de sua base de clientes e fornecedores. A meta é identificar desvios do comportamento esperado, como associações com sócios condenados por corrupção ou lavagem de dinheiro. Essas medidas visam não apenas mitigar os riscos associados à corrupção, mas também elevar os padrões éticos e garantir uma cultura organizacional pautada pela integridade.

# Estabelecimentos, parceiros e clientes

## GRI 3-3 - Relacionamento com o cliente

Um dos focos da Rede d1000 tem sido o seu plano de expansão, que envolve a abertura de novas lojas e a reforma de outras. A Companhia fechou o ano de 2023 com 30 lojas inauguradas e 12 que foram reformados. No total, foram investidos R\$ 51,6 milhões na expansão, financiados com a própria geração de caixa. Atualmente, conta com 66% do seu portfólio de lojas dividido entre lojas inauguradas ampliadas e/ou reformadas.

Para melhorar de forma contínua o relacionamento com os clientes, deu continuidade à utilização do Método de Atendimento "CABE" em todas as suas bandeiras, buscando promover o empoderamento das equipes de atendimento e consolidar dinâmicas e técnicas para uma a melhor abordagem aos consumidores nas lojas,

aprimorando a experiência de compra. O CABE foi construído de forma colaborativa a partir de uma série de experiências práticas e positivas das equipes de atendimento. Implementamos também Protocolos de gestão que preparam as equipes para uma abordagem mais assertiva nos relacionamentos com os clientes internos e externos.

Outro marco no fortalecimento do relacionamento com o cliente foi a modernização da ferramenta de SAC com a implementação de uma nova plataforma. Isso permitiu o aprimoramento do SLA (Service Level Agreement) e a eficiência na comunicação em diversos canais, como *e-mails*, atendimento telefônico, redes sociais e plataformas de avaliação do cliente, como o Reclame Aqui.

### CAPACITAÇÃO DOS FARMACÊUTICOS

Em 2023, 196 farmacêuticos foram treinados para aplicação de medicamentos injetáveis, 37 para vacinação, 44 para diabetes, 75 para execução de exame de análises clínicas e cerca de 100 para a vacina do Herpes Zoster.



**54.688**  
atendimentos a  
clientes  
nos canais de SAC

**27 milhões**  
de clientes atendidos  
nas lojas

## PROGRAMA CUIDA

Há tempos as farmácias e drogarias deixaram de ser apenas pontos de venda de medicamentos para se tornarem verdadeiros espaços de saúde. Conectada com as tendências do mercado, a Rede d1000 desenvolveu o Programa Cuida, que oferece serviços de assistência farmacêutica e atendimento personalizado aos clientes. Dentre os procedimentos já realizados nas diversas bandeiras, estão: venda e aplicação de vacinas e injetáveis, aferição de pressão e de glicemia, perfuração de lóbulo (para colocação de brincos) e bioimpedância e testes de Covid-19. Outros serviços como Exames de Análises Clínicas de Beta HCG, Dengue, Influenza, Hemoglobina Glicada e Covid-19 também fazem parte do Programa, que, no ano de 2023, esteve presente em 68 lojas e alcançou um total de 14,6 mil atendimentos.



Presente em

**68** lojas



**14,6** mil atendimentos



As vendas *Omnichannel* totalizaram

**R\$ 86,6** milhões

## JORNADA OMNICHANNEL

Ao longo de 2023, um dos grandes focos da Companhia foi ampliar as vendas não presenciais, especialmente no *e-commerce*, área que, com auxílio de consultoria especializada, foi totalmente reestruturada, tendo em vista a importância desse canal para o crescimento das vendas. A Rede d1000 investiu cada vez mais na plataforma *Omnichannel*, por meio da implementação de novos canais de vendas, com o uso dos super apps e ferramentas inteligentes de roteirização e monitoramento logístico. Isso gerou maior eficiência operacional, reforço na liderança e time de atendimento e reavaliação do *mix* de produtos no *e-commerce*, resultando na melhoria da experiência e da comunicação com clientes nos diferentes canais. Considerando o acumulado de 2023, as vendas *Omnichannel* totalizaram R\$ 86,6 milhões, o que representou alta de 4% frente ao ano anterior, e 4,7% da Receita Bruta total da Rede d1000 no ano.

### Canais digitais disponíveis

- \* Sites com *e-commerce*
- \* *Apps*
- \* Super *apps* como Ifood e Rappi
- \* Encarte digital
- \* Clique & Retire

### Acesse:

#### Sites



# Estratégia de sustentabilidade

GRI 2-24, 2-29, 3-1

Como parte de sua estratégia de sustentabilidade, em 2023 a Rede d1000 trabalhou na construção de sua matriz de materialidade com o objetivo de identificar a partir da percepção de seus públicos de interesse, os impactos que envolvem suas atividades e que podem influenciar decisões, ações e o seu desempenho como um todo.

Para a sua concepção, utilizou a metodologia de dupla materialidade, que considera impactos socioambientais, financeiros e a relevância para os *stakeholders*. Todas as áreas internas foram envolvidas, em um processo que contemplou entrevistas individuais, consultas on-line, mapeamento de *stakeholders* e análise de documentos internos e externos.

Participaram, ainda, diversos públicos de interesse, como acionistas e investidores, clientes e

consumidores, colaboradores, parceiros de negócios, comunidades locais, terceiro setor, fornecedores e prestadores de serviços.

Todo o trabalho culminou em uma lista de oito temas materiais, validados pelo Conselho de Administração, e que devem orientar metas e compromissos da Companhia para os próximos anos.

**Ao desenvolver sua matriz de materialidade, a Rede d1000 reitera o seu compromisso com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**

## Temas materiais definidos em 2023 GRI 3-2

	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	5 IGUALDADE DE GÊNERO	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	10 REDUZIR AS DESIGALDADES	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO
Desenvolvimento de capital humano	●	●	●	●		
Ética, <i>compliance</i> , privacidade e segurança de dados	●		●		●	●
Diversidade, equidade & inclusão	●	●	●	●		
Relacionamento com o cliente	●	●	●	●	●	●
Relacionamento com a comunidade e desenvolvimento local	●	●	●	●		●
Gestão de resíduos e logística reversa	●		●		●	
Inovação e tecnologia	●		●		●	●
Gestão de relacionamento com a cadeia de suprimentos		●	●		●	

Ao desenvolver uma matriz de materialidade própria, a Rede d1000 reitera o seu compromisso com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Dessa forma, trabalha mais fortemente na identificação de prioridades, na definição de metas e indicadores, no engajamento de *stakeholders* e na comunicação transparente.

## Temas materiais GRI 3-2

Pilar ESG	Tema material <sup>1</sup>	Definição	GRI
Ambiental	1. Gestão de resíduos e logística reversa	Estímulo à logística reversa e gestão do fim da vida dos produtos, promovendo aumento na taxa de reciclagem e/ou reaproveitamento dos materiais utilizados nas operações, vendas e lojas, resíduos de obras, embalagens e produtos pós-consumo. Minimização na geração de resíduos não recicláveis. Garantia de conformidade legal na destinação final deles.	<b>301-1, 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5</b>
	2. Desenvolvimento de capital humano	Valorização, treinamento, capacitação de colaboradores, além de mecanismos de atração e engajamento de talentos. Salários e benefícios competitivos ao mercado, mecanismos de avaliação e promoção de clima organizacional satisfatório.	<b>401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 410-1</b>
Social	3. Diversidade, equidade & inclusão	Promoção da diversidade, da equidade e da inclusão no ambiente de trabalho (diversidade de gênero, raça e acessibilidade). Fortalecimento dos canais de denúncias e tratativas dos casos de discriminação.	<b>405-1, 405-2, 406-1</b>
	4. Relacionamento com o cliente	Existência de canais de comunicação e <i>feedbacks</i> dos clientes (consumidores finais do varejo e farmácias contempladas pela distribuição), proporcionando um atendimento que ofereça suporte de forma ágil e eficaz; estratégias de satisfação e fidelização de clientes.	
	5. Relacionamento com comunidades e desenvolvimento	Promoção de ações de desenvolvimento das comunidades do entorno, programas de voluntariado e projetos de investimento social.	<b>202-1, 202-2, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2</b>
	6. Ética, <i>compliance</i> , privacidade e segurança de dados	Combate à prática de cartel e corrupção; aplicação do código de conduta empresarial e conformidade com normas, leis e regulamentos.	<b>205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 418-1</b>
Governança	7. Inovação e tecnologia	Consolidação de um ambiente propício à inovação de processos e tecnologia.	<b>Indicador próprio</b>
	8. Gestão e relacionamento com a cadeia de suprimentos	Garantia de condições de estocagem seguras para a manutenção da qualidade dos produtos, medicamentos e outros. Garantia de um ambiente de trabalho seguro, que proporcione saúde e bem-estar aos colaboradores envolvidos nos processos de distribuição (segurança de transporte e nos centros de distribuição), varejo e administrativo.	<b>204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2</b>

<sup>1</sup> Os temas 1, 3 e 5 exercem impactos dentro e fora do Grupo Profarma. Os demais têm impacto apenas dentro da Companhia.

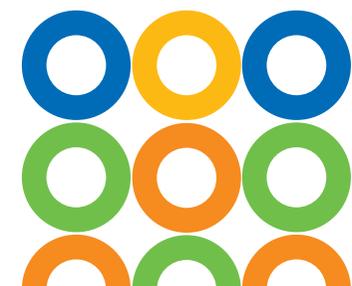
# Inovação

## GRI 3-3 - Inovação e tecnologia

A Rede d1000 busca desenvolver soluções e serviços inovadores, que posicionam a Companhia como a melhor escolha para seus clientes. Por isso, tem investido em diversas iniciativas de pesquisa, desenvolvimento e inovação. Em 2023, manteve olhar atento à oferta de produtos e serviços em áreas como programa de fidelidade, novas funcionalidades. Também deu atenção a uma disciplina relativamente nova dentro do negócio: a centralidade do cliente, adaptando-se aos comportamentos e necessidades específicas dos clientes de cada bandeira (Drogasmil, Farmalife, Drogarias Tamoio e Drogaria Rosário).

Um dos destaques dessa área é o Próton, um *hub* de inovação lançado pelo Grupo Profarma, com o objetivo de promover um ambiente de conexões com *startups*, viabilizando a criação de soluções abrangentes e

acessíveis. O Próton é estruturado em três horizontes de inovação: o primeiro (H1) transforma o fomento à inovação em um dos principais pilares da Companhia; o segundo (H2) propõe a aceleração dos negócios, com propostas inovadoras; o terceiro (H3) fará com que o Grupo Profarma e, conseqüentemente, a Rede d1000, se aproximem de novos modelos de negócio, mesmo aqueles que não estão diretamente ligados ao segmento de mercado em que atua. Esse *framework* orienta a Companhia na adaptação às mudanças do mercado e na exploração de novas oportunidades de crescimento.



Por meio do Próton, em 2023 a Rede d1000 executou 19 projetos de inovação em parceria com *startups*, que abordaram uma variedade de desafios, que vão desde a centralização do atendimento ao cliente até a criação de novos produtos e serviços. Foram desenvolvidos e implantados *softwares* e ferramentas de tecnologias direcionadas ao atendimento ao cliente e *backoffice*, que otimizaram dezenas de operações e funcionalidade e resultaram no ganho de produtividade, na maior transparência e segurança de dados e, conseqüentemente a melhoria da experiência para o cliente.

Para promover a cultura de inovação, a Companhia investe na capacitação dos colaboradores por meio da Universidade Grupo Profarma (UGP), oferecendo cursos que

abordam metodologias ágeis, como o Design Sprint (processo único de cinco dias para solucionar questões por meio de protótipos e testes de ideias com clientes), com foco em aumento da produtividade e múltiplas entregas.

Além disso, utilizou a Lei do Bem (Lei nº 11.196/2005) que fomenta iniciativas de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), por meio de incentivos fiscais, o que representou uma economia de R\$ 400 mil durante o ano de 2023.

**Em 2023, a Rede d1000 executou 19 projetos de inovação em parceria com *startups***



# Segurança da informação e privacidade de dados

GRI 2-23, 2-24, 418-1, 3-3 - Inovação e tecnologia, 3-3 - Ética, *compliance*, privacidade e segurança de dados

A Rede d1000 mantém uma política de privacidade de dados alinhada aos princípios estabelecidos em seu Código de Conduta Ética, que implica um rigoroso controle na proteção das informações pessoais a que tem acesso, em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em razão desta abordagem, a Companhia implementa políticas claras de privacidade que explicam como os dados são coletados, acessados, usados e compartilhados. Além disso, obtém o consentimento explícito dos usuários antes de coletar ou utilizar suas informações pessoais e mantém medidas de segurança cibernética para prevenir e detectar possíveis violações de dados. Como parte de suas práticas regulares, os

colaboradores também recebem informações e treinamentos periódicos sobre as disposições da LGPD.

Há ainda um canal dedicado exclusivamente ao recebimento de reclamações relacionadas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes. Além disso, foram estabelecidos procedimentos e canais em todos os *sites* de *e-commerce* para garantir o alinhamento com a LGPD e evitar qualquer tipo de vazamento, violação de privacidade ou perdas de dados de clientes, de modo que, em 2023, não houve nenhuma reclamação nesse sentido.

O ano de 2023 trouxe um forte movimento de transformação digital, que incluiu a integração de novos sistemas e ferramentas aos negócios,

como a utilização das sugestões de compra inteligentes, a partir do mapeamento comportamental de cada cliente. Essa iniciativa levou à atualização do Plano Diretor de TI, com um foco reforçado na mitigação dos riscos de cibersegurança.

**A Rede d1000 lida com a privacidade das informações de seus clientes em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**

# Desempenho financeiro

**GRI 203-2**

A receita bruta registrada em 2023 pela Rede d1000 foi de R\$ 1,8 bilhão, aumento de 17,8% frente ao faturamento registrado em 2022. Além da expansão do número de lojas, que impulsionou as vendas totais, diversos esforços estratégicos adotados contribuíram para o aumento da receita. Essas iniciativas incluíram aprimoramentos na composição do mix de produtos, estratégias de precificação, fortalecimento do CRM, investimentos em reformas de lojas, desenvolvimento de canais *omnichannel* e reforço da marca Drogasmil.

A Companhia teve um bom desempenho e, no acumulado do exercício de 2023 medido pelo EBITDA, totalizou R\$ 66,6 milhões, com margem EBITDA de 3,6%, resultado que representa, respectivamente, alta de 34,2% e avanço de 0,4 p.p. na margem, em relação ao mesmo período do ano anterior.

Em relação ao Lucro Líquido, apresentou forte crescimento em 2023, alcançando a marca de R\$ 27,2 milhões, com avanço de 56,1%, e margem líquida de 1,5%, 0,4 p.p. maior do que a registrada em 2022.

Também adotou estratégias comerciais com o intuito de ampliar a participação das categorias mais consumidas pelos clientes nas vendas totais. Como resultado, no acumulado de 2023, comparado com o ano anterior, registrou crescimento de vendas em todas as categorias de produtos, com maior

destaque para as categorias de não medicamentos e de medicamentos genéricos, que apresentaram, respectivamente, alta de 20,4% e 26,1%.

Já o faturamento obtido a partir da venda de produtos das Marcas Exclusivas alcançou R\$ 92,9 milhões, aumento de 12,5% frente às vendas reportadas em 2022. Ao final de 2023, a Rede d1000 contava com 268 produtos distribuídos em 63 categorias diferentes.

**O faturamento obtido a partir da venda de produtos das Marcas Exclusivas alcançou R\$ 92,9 milhões, aumento de 12,5% em relação a 2022**

## Destaques financeiros 2023

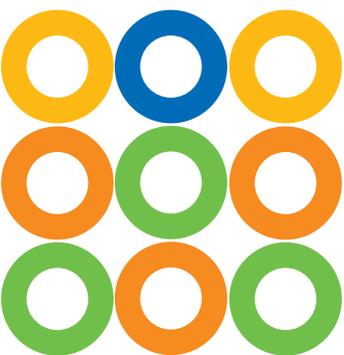
**R\$ 1,8 Bi**  
**Receita Bruta**  
 ↑ Evolução de 17,8%

**R\$ 677,4 K**  
**Venda Média/Loja**  
 ↑ Evolução de 11,7%

**R\$ 157,9 MM**  
**Margem de Contribuição**  
 ↑ Crescimento de 20,1% e margem de 8,6%

**R\$ 66,6 MM**  
**EBITDA**  
 ↑ Crescimento de 34,2% e margem de 3,6%

**R\$ 27,2 MM**  
**Lucro Líquido**  
 ↑ Crescimento de 56,1%



# PILAR SOCIAL

## Neste capítulo:

Perfil dos colaboradores

Desenvolvimento da força de trabalho

Diversidade, Equidade & Inclusão

Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho

Relacionamento com comunidade

Instituto Profarma

Voluntariado

## ODS:



*“Ser voluntária, nas ações sociais da Companhia é estender a mão sem julgar. É um orgulho entender que juntos podemos muito mais. É um prazer.”*

**Isabel Menezes**

Gerente de Operações da Drogasmil/Farmalife

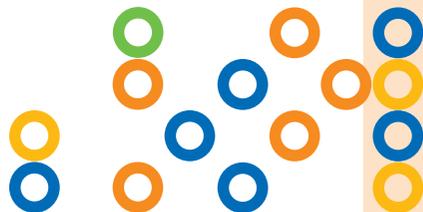


# Perfil dos colaboradores

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 401-3

A Rede d1000, a partir da sua Cultura Viva, desenvolve ações para o fortalecimento do relacionamento entre as pessoas, do respeito, da integridade e da transparência. No ano de 2023 foi feito o aprofundamento de processos e práticas, com o intuito de promover o tema de Diversidade, Equidade & Inclusão e iniciativas de desenvolvimento técnico e humano, voltadas, especialmente, para dar suporte à expansão dos negócios.

Nesse sentido, foram criados perfis de lideranças que atendam à diversidade e à complementariedade das áreas da Companhia, e implementadas estratégias para gerar valor para todos os *stakeholders*.



# Desenvolvimento da força de trabalho

GRI 404-1, 3-3 - Desenvolvimento de capital humano

Para avançar em seu compromisso contínuo de promover padrões de excelência no ambiente de trabalho, a Rede d1000 prioriza investimentos em treinamentos destinados a impulsionar o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. A abordagem proativa da Companhia está voltada ao bem-estar e à satisfação dos colaboradores, com a constante atualização em relação às tecnologias emergentes. Além disso, possui como estratégia a oferta de remuneração e benefícios competitivos, o acompanhamento de tendências positivas do mercado e o uso de dados para orientar a gestão de recursos humanos.

Destacando o compromisso com a capacitação de colaboradores, a plataforma de aprendizagem da

Universidade Grupo Profarma (UGP) é um marco importante. Lançada em 2021 e reformulada em julho de 2023, fortalece a cultura de aprendizagem com uma interface intuitiva, ágil e personalizada. A plataforma oferece mais de 200 cursos, abrangendo desde aspectos da Cultura Viva até o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, além de conhecimento sobre inovação e ferramentas relevantes para o cotidiano de trabalho.

**Saiba mais [aqui](#).**

**+ de 200 cursos**  
são oferecidos para  
capacitação dos colaboradores  
através da Universidade  
Grupo Profarma

## DESENVOLVIMENTO NAS LOJAS

Além dos treinamentos oferecidos pela Universidade Grupo Profarma, também foram realizadas 94 mil horas de capacitação nas lojas, abrangendo temas como aprimoramento dos atendimentos, qualificação de lideranças e desenvolvimento na carreira.

- \* **Integração**  
Aculturamento para colaboradores recém-admitidos.
- \* **Encontro Novas Lojas**  
Alinhamento para colaboradores de lojas inauguradas.
- \* **Método CABE**  
Roteiro e padronização do atendimento de excelência.
- \* **Dermo Day**  
Atualização de dermoconsultores.
- \* **Balcão Day**  
Atualização e engajamento de balconistas.
- \* **Atualiza Farma**  
Reciclagem de normas e regras para todos os farmacêuticos da Companhia.
- \* **Desenvolvimento de Líderes**  
Treinamento para todos os gerentes da Companhia.
- \* **Aceleração de Carreiras**  
Foco nos colaboradores com perfil para assumir cargos de liderança.
- \* **Profissa**  
Programa de Estágio, que oferece treinamentos para desenvolver e capacitar estudantes para que possam atuar como Farmacêuticos efetivos após a conclusão da graduação.

## Política de Remuneração

### GRI 2-19, 405-2

A Política de Remuneração da Rede d1000 segue as normas definidas pelo Grupo Profarma, para determinar a remuneração de membros do Conselho de Administração, Diretoria, Conselho Fiscal e Comitês de Assessoramento. A remuneração é fixada pela Assembleia Geral e individualizada pelo Conselho de Administração. Os princípios básicos visam alinhar os interesses da administração com os objetivos da Companhia, considerando o reconhecimento do esforço e das competências de cada um.

A remuneração pode ser fixa, variável e por meio de benefícios, com o Conselho determinando a proporção de cada componente. A fixa é baseada em responsabilidades e experiências individuais, podendo ser revisada anualmente. Já a variável, disponível para todos os colaboradores da Companhia, consiste em um programa de participação nos resultados anuais, vinculado ao

desempenho da Companhia, estruturado para atrair, motivar e reter esses profissionais.

A remuneração do Conselho de Administração é determinada com base em pesquisas de mercado, proporcional às atribuições e responsabilidades dos membros. Adicionalmente, os membros da Diretoria e do Conselho de Administração recebem benefícios específicos.

**Saiba mais detalhes da Política de Remuneração da Rede d1000 [aqui](#).**

**Os princípios básicos da política de remuneração consideram o reconhecimento do esforço e competência de cada colaborador**



**O ano de 2023 consolidou na Companhia a valorização da diversidade entre os colaboradores**

# Diversidade, equidade & inclusão

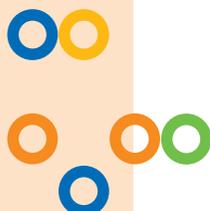
**GRI 405-1, 3-3 - Diversidade, equidade & inclusão**

A Companhia acredita no desenvolvimento do capital humano como ferramenta fundamental para a conquista dos resultados esperados, valorizando a verdade, a competência, a empatia, a diversidade e o cuidado com as pessoas. A Rede d1000 promove um ambiente de trabalho inclusivo, onde indivíduos de diferentes origens, habilidades, idades, gêneros e culturas são reconhecidos e respeitados. Essa abordagem não apenas fortalece a representatividade dentro da organização, mas também reforça seu compromisso com a equidade e a inclusão.

O ano de 2023 consolidou essa temática, especialmente no escopo do Programa Diversidade em Cena, cujo objetivo é garantir e fomentar um ambiente de trabalho diversificado e

inclusivo para todos os colaboradores. Por meio de um plano de ação, foram estabelecidos oito objetivos para impulsionar a diversidade em vários âmbitos, desde processos de recrutamento e seleção até a implementação de iniciativas educativas.

Outro destaque do ano foi o lançamento da Política de Diversidade, Equidade & Inclusão, documento cujo objetivo é assegurar os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, religião ou qualquer outra característica individual. A norma estabelece diretrizes para a atuação de todos os colaboradores, buscando evitar práticas não alinhadas com a cultura e os valores da Rede d1000. Em complemento ao lançamento da Política, a Companhia elaborou a Cartilha de



Diversidade, Equidade & Inclusão. Com ilustrações e linguagem didática, a publicação contém uma série de informações relevantes e orientações claras sobre o comportamento que se espera dos colaboradores a respeito do tema.

No escopo das ações em favor da diversidade, a Rede d1000 também lançou e distribuiu para as lojas o guia Protocolos e Gestão de Consequências. A publicação determina as atitudes esperadas em situações de assédio, discriminação e/ou agressão, determinando regras de conduta aos colaboradores, independentemente do vínculo empregatício, de todas as unidades. O guia também tem a função de nortear a tomada de decisão em ocorrências incomuns nas diversas lojas.

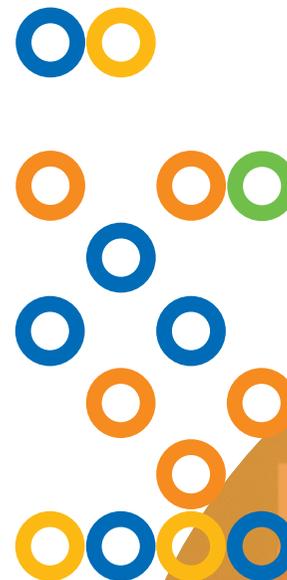
A Rede d1000 também atua na oferta de vagas afirmativas, com o objetivo de contratar um maior número de pessoas negras, com deficiência, LGBTQIA+ e mulheres, além da conscientização das lideranças para receber, acolher e desenvolver

os novos talentos. Para o futuro, há intenção de fortalecer as vagas afirmativas e trabalhar na ampliação do percentual de lideranças negras.



### PROJETO PIXEL

Em 2023, o projeto Pixel, criado pela área de Comunicação Institucional em parceria com a área de Cultura e Gestão de Gente (CGG), promoveu a exibição de filmes que abordaram importantes temas, como diversidade religiosa, racismo, respeito às diferenças e solidariedade. Após as sessões, foram organizados bate-papos para discutir os assuntos levantados pelos filmes. Todos os curtas exibidos foram cuidadosamente selecionados para refletir a agenda de diversidade, equidade & inclusão da Companhia.



Saiba mais sobre **Diversidade, Equidade & Inclusão** [aqui](#).



# Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho

GRI 401-3, 403-5, 403-6

Contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e satisfação dos profissionais no ambiente corporativo, a Rede d1000 investe em medidas preventivas e programas de saúde mental. Através do Viva Bem, disponibiliza serviços de saúde e suporte emocional e pessoal, oferecidos por uma equipe multidisciplinar composta por assistentes sociais, médicos, enfermeiros, nutricionistas e psicólogos. A iniciativa visa aprimorar o bem-estar físico, mental e social dos colaboradores, se estendendo, ainda, para seus dependentes. Os atendimentos são realizados por meio de uma plataforma independente. A partir de junho de 2023, passou a oferecer gratuitamente duas consultas psicológicas

mensais a todos os colaboradores, e a manutenção do subsídio de 40% de desconto aos dependentes.

Com o programa Viva Leve, colaboradores com doenças crônicas recebem suporte para adotar hábitos de vida mais saudáveis. Pelo programa, são realizadas sessões mensais de teleorientação com nutricionistas, psicólogos e preparadores físicos, além de um aplicativo para celular que facilita o gerenciamento de atividades.

Já o Viva Gestante disponibiliza suporte às colaboradoras durante a gravidez, atuando como um complemento ao cuidado pré-natal. As atividades envolvem sessões de conversa para compartilhar dicas

sobre os cuidados com o bebê, vídeos com orientações de especialistas, assistência para lidar com questões relacionadas ao agendamento de consultas e exames, entre outras iniciativas.

**Saiba mais [aqui](#).**

## Com o programa Viva Leve, colaboradores com doenças crônicas recebem suporte para adotar hábitos de vida mais saudáveis

### SAÚDE MENTAL EM DIA

Em 2023, a Rede d1000 realizou, atualização em seu Programa de Apoio Pessoal (PAP). A iniciativa conta com a oferta de duas consultas psicológicas gratuitas e a manutenção do subsídio de 40% para sessões de terapia adicionais. Os tratamentos são realizados por uma equipe de 4,5 mil psicólogos experientes de empresa parceira. O auxílio também se estende aos dependentes dos colaboradores.



Oferta de **2**  
**consultas**  
psicológicas  
gratuitas

DICAMEN

FARMALIFE

G Med Gen



# Cultura de promoção da segurança

GRI 403-2, 403-4, 403-7

As lojas da Rede d1000 mantêm uma rotina de reuniões com representantes de todas as áreas para disseminar preceitos de saúde. Os colaboradores também passam por treinamentos regulares, principalmente os que desempenham atividades com maior exposição a riscos.

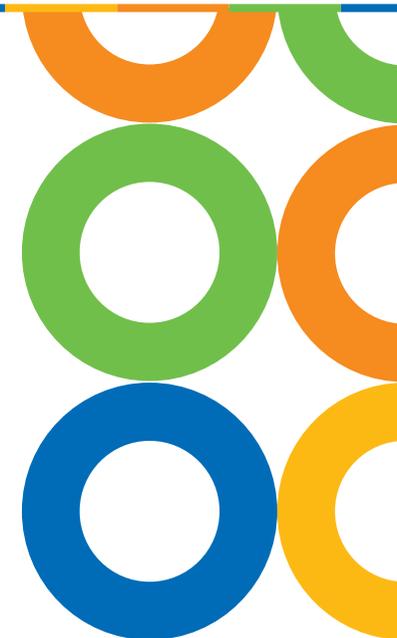
Todas as unidades operacionais estão integradas ao sistema de gestão, que compartilha informações essenciais durante a integração de novos colaboradores e de prestadores de serviço. Entre as informações, destacam-se as Regras de Ouro, diretrizes comportamentais e procedimentos de segurança que visam prevenir acidentes e preservar a saúde e integridade.

Os profissionais também recebem informações sobre como adotar comportamento seguro e procedimentos a serem adotados em casos de emergências e situações adversas.

## Saiba mais [aqui](#).

A Rede d1000 realiza o mapeamento dos perigos e riscos envolvidos nas atividades profissionais nas operações. Para prevenir e mitigá-los adota iniciativas como:

- \* **Uso de equipamentos de proteção individual (EPIs);**
- \* **Promoção de programas de segurança no trabalho;**
- \* **Instalação de sinalização de segurança;**
- \* **Acompanhamento de conformidade.**
- \* **Treinamento e capacitação;**



Os processos são utilizados para identificar e avaliar perigos e riscos nos locais de trabalho e nas atividades desenvolvidas pelos colaboradores.

### Processos rotineiros

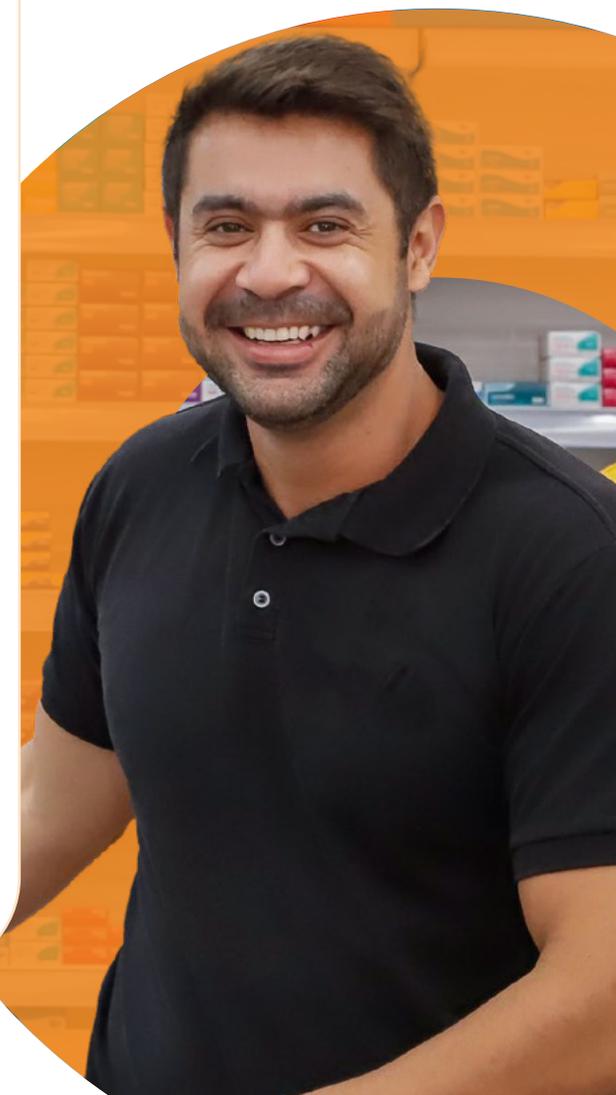
- \* inspeções de segurança;
- \* avaliação de riscos ergonômicos;
- \* análise de acidentes e incidentes;
- \* avaliação de riscos químicos;
- \* avaliação de riscos físicos;
- \* análise de risco de tarefas específicas;
- \* avaliação de riscos em casos de não conformidade.

### Processos não rotineiros

- \* avaliação de projetos e mudanças;
- \* simulações de emergência;
- \* avaliação de riscos em projetos de construção;
- \* avaliação de impactos de mudanças organizacionais;
- \* análise de riscos de projetos especiais.

Para assegurar a qualidade dos processos de identificação e avaliação de perigos e riscos, adota ações como:

- \* designação de responsabilidades;
- \* priorização de ações;
- \* medidas de controle;
- \* comunicação interna;
- \* melhoria contínua;
- \* documentação e registro;
- \* resposta a incidentes e acidentes.

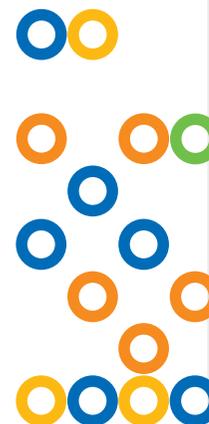


Os resultados dos processos de identificação e avaliação de perigos e riscos são fundamentais para aprimorar o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. A Rede d1000 utiliza esses resultados para acompanhar os indicadores de desempenho e implementar melhorias contínuas. Além disso, disponibiliza estrutura e canais de comunicação para que todos relatem situações de periculosidade nos locais de trabalho e nas atividades desenvolvidas, de maneira absolutamente sigilosa, resguardando o colaborador. Esse compromisso visa promover um ambiente de trabalho seguro e encorajar a participação dos colaboradores na identificação e mitigação de riscos.

Além disso, a Companhia possui políticas e processos que garantem aos colaboradores o direito de se retirarem de situações de trabalho que possam colocar sua saúde ou segurança em risco. Isso é realizado por meio de inspeções regulares nos locais e condições de trabalho. Essas políticas reforçam o compromisso com a segurança e o bem-estar,

garantindo que todos desempenhem suas atividades em um ambiente seguro.

Por meio de equipe de investigação, avaliação de gravidade e acompanhamento e monitoramento, é possível investigar incidentes de trabalho, incluindo os riscos envolvidos no incidente, com investigação, avaliação e melhorias de gestão, respectivamente.



## Acidentes de trabalho

### GRI 403-9

Os acidentes de trabalho ocorridos na Companhia em 2023 foram, predominantemente, quedas e lesões musculoesqueléticas, que já haviam sido previamente mapeados, identificados e classificados como riscos à segurança dos colaboradores. A Rede d1000 tem adotado medidas para reduzir ou eliminar esses perigos, com controles de engenharia e administrativos.

Ao longo de 2023, 3.762 colaboradores foram atendidos em programas de saúde e segurança ocupacional, através de treinamentos e orientações.

Entre as ações, estão a avaliação de riscos, manutenção preventiva, a investigação de acidentes e o cumprimento da legislação vigente. Os colaboradores terceirizados não são cobertos por essas medidas, uma vez que são acompanhados por suas respectivas contratantes.

# Relacionamento com comunidades

**GRI 3-3, 413-1, 3-3 Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local**

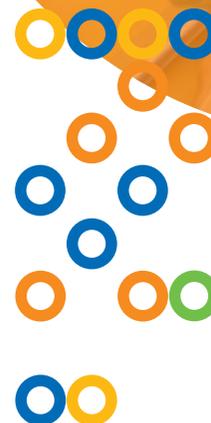
A Rede d1000 demonstra um compromisso sólido com o desenvolvimento local e o envolvimento com as comunidades do entorno das unidades, indo além das obrigações legais ao implementar políticas e práticas dedicadas a esse tema. Essas iniciativas têm grande relevância no contexto socioambiental, demonstrada pela já consolidada atuação da Companhia em ações de responsabilidade social.

A própria expansão da Rede d1000 não apenas fortalece sua presença no mercado, mas também representa impacto significativo na geração de empregos. Além disso, a Companhia busca dar oportunidades a jovens em busca do primeiro emprego e mantém programas como o Jovem Aprendiz, com processos seletivos direcionados especialmente

para candidatos oriundos de comunidades periféricas.

Também se destacam ações como o fortalecimento de canais de diálogo e engajamento com as comunidades, a gestão dos impactos positivos e negativos nas áreas circunvizinhas, e ações de responsabilidade social corporativa – muitas delas realizadas em parceria com ONGs – voltadas para a promoção da educação, saúde, bem-estar, voluntariado e desenvolvimento socioeconômico e cultural.

Além das iniciativas próprias, a Rede d1000 atua em parceria com o Instituto Profarma, desenvolvendo ações e projetos em benefício de crianças e famílias em situação de vulnerabilidade.



## Instituto Profarma

GRI 2-29, 3-3, 413-1, 203-1, 413-1, 3-3 **Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local**

O Instituto Profarma celebra uma trajetória pautada pelo compromisso com o desenvolvimento humano, com atuação nas áreas de saúde, educação, segurança alimentar, empoderamento feminino, protagonismo comunitário, higiene básica, inclusão produtiva de jovens e dignidade menstrual.

Acreditando no poder da colaboração para a construção de uma sociedade mais justa, sustentável e igualitária, o Instituto Profarma apoia e desenvolve iniciativas que fomentam e promovem a

cidadania de crianças, adolescentes e famílias em situação de vulnerabilidade social.

Investir em práticas que geram oportunidades para a superação das vulnerabilidades, a partir do desenvolvimento local nas regiões onde a

Rede d1000 atua, representa geração de valores compartilhados entre clientes, comunidades, investidores, parceiros e políticas públicas, o que é fundamental para a sustentabilidade dos negócios.

Ao longo de 2023, apoiou 80 ONGs em todo o Brasil, impactando positivamente mais de 241 mil pessoas em 180 projetos e mais de 54 mil itens doados. Importantes parcerias foram constituídas e se fortaleceram, incluindo as colaborações com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e com a Fundação Abrinq. Destaca-se ainda o programa de voluntariado “Embaixadores do Bem”, que conta com a participação de colaboradores da Rede d1000.

**+ de 240 mil**  
pessoas impactadas  
pelas ações e projetos



GRI 403-1,203-1

## Unidos pelo bem

Em 2023, o Instituto Profarma completou quatro anos de apoio ao UNICEF em projetos que geram impacto positivo na vida de crianças, adolescentes e famílias brasileiras em condições de vulnerabilidade social. Além disso, por meio de micro doações dos consumidores das lojas da Rede d1000, o Instituto arrecadou R\$ 3,5 milhões em 2023.

Em razão da dedicação e dos resultados alcançados na parceria com o UNICEF, o Instituto Profarma reconheceu os colaboradores das lojas da Rede d1000 que mais se destacaram nesse processo de arrecadação de recursos ao longo do ano e os contemplou com uma visita de campo para conhecer de perto alguns dos projetos apoiados pela UNICEF Brasil.

Na companhia da diretoria de ESG, o grupo viajou para Belém (PA), onde visitou a escola ribeirinha Anexo Santo Antônio e o projeto Tá Selado.

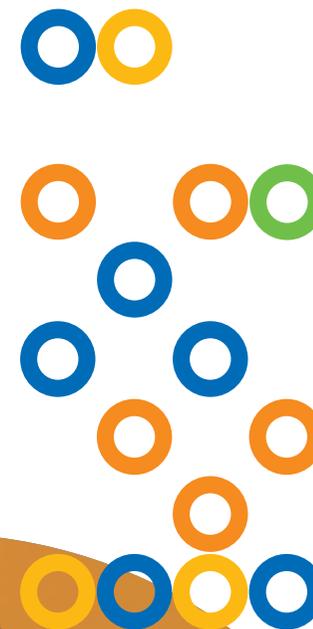
Os colaboradores da Rede d1000 contemplados na Jornada Unicef visitaram também uma Unidade Básica de Saúde Fluvial, o Núcleo de Cidadania de Adolescentes (NUCA) e a Unidade Básica de Saúde de Combu. A viagem de campo foi uma experiência imersiva que reforçou o compromisso da Rede d1000 na atuação pela garantia dos direitos das crianças e adolescentes, a partir dos recursos destinados ao Fundo das Nações Unidas.



**+ de R\$ 3,5 milhões repassados ao UNICEF**

## Empresa Amiga da Criança

Outro grande parceiro no fomento à garantia dos direitos de crianças e adolescentes é a Fundação Abrinq, que reconhece a Rede d1000 como Empresa Amiga da Criança desde 2021. Essa parceria proporcionou suporte na conscientização sobre temas sensíveis, como exploração sexual e trabalho infantil, além de contribuir para a realização de projetos de fomento à educação.



## Projeto Ecoar

Em julho de 2023, o Instituto Profarma lançou o primeiro edital público de convocação para novas ONGs no Projeto Ecoar, que visa realizar doações de itens para segurança alimentar, cuidados para higiene pessoal e suplementação. Atualmente, o Instituto Profarma presta assistência a mais de 60 ONGs em todo o Brasil com esse projeto, impactando milhares de crianças e adolescentes.

Por meio de suas iniciativas, mais de 80 toneladas de alimentos e suplementos e 15 mil kits de higiene foram arrecadados e doados. Em 2023, também foi realizada a Campanha do Leite, que arrecadou 2,5 toneladas de leite em pó, doadas para 15 ONGs, beneficiando um total de 10 mil pessoas.

Saiba mais no [site](#).

**10 mil pessoas** beneficiadas pela Campanha do Leite

## Voluntariado

O Instituto Profarma possui um forte e consolidado programa de voluntariado, denominado Embaixadores do Bem. Em 2023, 500 colaboradores se disponibilizaram a participar das ações sociais realizadas pela entidade. Deste total, 153 colaboradores da Rede d1000.

Com uma forte cultura de solidariedade e cidadania, tanto dos voluntários quanto da Diretoria de ESG, os embaixadores podem sugerir ONGs ou projetos em suas regiões que necessitam de ajuda. O Instituto recebe a sugestão e, havendo aderência, realiza o processo de definição de recursos e as doações. Em 2023, quatro organizações que trabalham com a causa animal foram contempladas por meio de indicação de colaboradores, e mais de 3.300 animais foram beneficiados.

Além disso, também ao longo do ano, o trabalho com voluntários envolveu 180 ações, 80 ONGs e 45 parceiros (incluindo indústrias e fornecedores), impactando mais de 241 mil pessoas de diferentes regiões do país.

## Outras iniciativas

Alinhado aos valores da Companhia, o Instituto Profarma acredita no poder transformador das ações. Em 2023, promoveu a 3ª turma do projeto Seja Protagonista da Sua História, que reuniu 50 mulheres, assistidas pelas ONGs, para um curso fundamentado em educação, direitos de cidadania, autocuidado e

empreendedorismo. O projeto tem como objetivo impulsionar o desenvolvimento de mulheres na superação das vulnerabilidades. Ao longo das três edições, a iniciativa contou com mais de 100 participantes, que receberam apoio mensal de vale alimentação, para a garantia de sua segurança alimentar. Em parceria com a Drogasmil e N°21, também patrocinou cursos de qualificação profissional na área de beleza. O curso é desenvolvido no espaço da [ONG Anjos da Tia Stelinha](#) e impactou mais de 300 mulheres na edição de 2023.



# Destaques das ações sociais do Instituto Profarma



**80 ONGs** apoiadas em todo o Brasil



**180 ações** desenvolvidas



**241 mil** pessoas impactadas

**Atuação com a Rede d1000:**

**3 estados** atendidos (RJ, MT e DF)

**27 mil** itens de higiene doados

**153 colaboradores** em programas de voluntariado

## Doações

+ de **80 toneladas** de alimentos e suplementos

+ de **45 mil** itens de higiene

+ de **2,5 toneladas** de leite em pó (Campanha do Leite)



**Parceria com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF)**  
+ de R\$ **3,5 milhões** arrecadados, aumento de 79,5% em relação ao valor arrecadado em 2022



**Embaixadores do Bem**  
**500 colaboradores** (sendo 153 da Rede d1000) participam das ações sociais realizadas pelo Instituto



**Qualificação profissional**  
**340 mulheres** formadas em cursos de qualificação profissional. Parceria do Instituto Profarma com Drogasmil, N°21, e Anjos da Tia Stellinha



**Signatária do Selo Empresa Amiga da Criança pela Fundação Abrinq desde 2021**  
Apoio a projetos de educação e de garantia de direitos de crianças e adolescentes



**Projeto Ecoar**  
Assistência à saúde e segurança alimentar para **mais de 80 instituições**, por meio de doação de itens de higiene pessoal e alimentos



**Visita de campo em Belém (PA)**  
Reconhecimento aos colaboradores da Rede d1000 que mais se destacaram na arrecadação em projeto do UNICEF

## Destaques das ações sociais da Rede d1000



### Programa Viva Bem

Disponibiliza aos colaboradores serviços de saúde e suporte emocional e pessoal, oferecidos por uma equipe de saúde multidisciplinar



### Universidade Grupo Profarma (UGP)

Plataforma digital que oferece mais de 200 cursos, abrangendo desde aspectos da Cultura Viva até o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais



### Lançamentos:

**Cartilha de Diversidade, Equidade & Inclusão**

**Guia Protocolos e Gestão de Consequências** para situações de assédio e discriminação



### Programa Viva Leve

Colaboradores com doenças crônicas recebem suporte para adotar hábitos de vida mais saudáveis



### Projeto Pixel

Exibição de filmes sobre importantes temas sociais, como diversidade religiosa, racismo, respeito às diferenças e solidariedade



### Programa Viva Gestante

Suporte às colaboradoras durante a gravidez, em complemento ao cuidado pré-natal. Licença-maternidade de 120 dias para mulheres e 5 dias para os homens

# PILAR AMBIENTAL

## Neste capítulo:

Ecoeficiência

Gestão de resíduos

## ODS:



# Ecoeficiência

A Rede d1000 concentra seus esforços em iniciativas que aumentem a ecoeficiência de suas operações, visando não só reduzir sua pegada de carbono, mas também desempenhar um papel proativo na promoção de um ambiente mais saudável e sustentável.

Um destaque significativo em 2023 foi a realização do primeiro inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Abrangendo as emissões de 2022 e 2023, o inventário



## Realização do primeiro inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa

proporciona uma compreensão detalhada das fontes de emissões das operações e permite a implementação de medidas eficazes para sua redução, em consonância com os esforços mundiais para combater o aquecimento global.

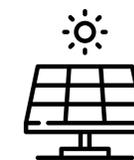
Nossa principal fonte de emissões diretas (Escopo 1) está relacionada ao consumo de combustíveis fósseis nos geradores e ao gás do ar-condicionado utilizado em nossas lojas. Os equipamentos de refrigeração são um ponto de atenção para as emissões de gases do efeito estufa (GEE) no setor varejista. Apesar de se tratar de um sistema fechado (onde há recirculação do gás), ainda existem emissões fugitivas. O consumo de gases refrigerantes costuma representar um desafio importante para a redução das emissões, devido ao alto custo da substituição dos equipamentos por modelos mais modernos e eficientes.

As emissões indiretas (Escopo 2), consequência do consumo de energia nas lojas físicas. Estamos declarando o Escopo 2 na abordagem baseada tanto na escolha de compra quanto na localização. Isso é possível porque temos a certificação de aquisição de energia renovável de nossas usinas fotovoltaicas.

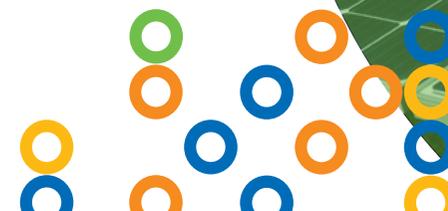
Por fim, as emissões do Escopo 3, referentes às viagens a negócio dos funcionários e *delivery* das farmácias.

Em termos de logística, a Companhia investiu em soluções e ferramentas de Business Intelligence (BI) que otimizam as rotas de entrega, contribuindo para a redução das emissões de poluentes.

**Veja [aqui](#) as emissões da Rede d1000 nos escopos 1, 2 e 3.**



**54%** das lojas foram abastecidas com **energia solar**



# Energia

GRI 302-1, 302-3, 302-4

Os esforços da Rede d1000 em favor da redução dos impactos no consumo de energia deram resultados em 2023. Apesar do incremento no número de estabelecimentos, a quantidade de energia consumida em relação ao ano anterior não teve variação significativa. O resultado se deve a dois fatores: a priorização do uso de energia renovável e as medidas de eficiência energética. No ano, o consumo total de energia em todas as unidades, incluindo combustíveis fósseis (diesel), foi de 52,51 GJ. Os cálculos foram realizados seguindo a metodologia do GHG Protocol.

Além disso, a Rede d1000 ampliou o uso de energia 100% renovável, com 54% das lojas sendo abastecidas com energia solar proveniente de quatro usinas fotovoltaicas em parceria com uma multinacional especialista nesse tipo de geração.

**Veja os resultados da gestão de energia da Rede d1000 [aqui](#).**

**A Rede d1000 utiliza energia renovável e coloca em prática medidas de eficiência energética em suas operações**

# Gestão de resíduos

GRI 301-1, 306-1, 306-2, 306-3, 3-3 - Gestão de resíduos e logística reversa

Reconhecendo o potencial impacto no desempenho dos negócios e na viabilidade em longo prazo de suas atividades, a Companhia busca minimizar a geração de resíduos de suas operações. Suas políticas e práticas vão além das exigências legais, de forma a incorporar efetivamente o tema à sua estratégia de negócios.

Nesse sentido, adota ações de reciclagem e reaproveitamento de materiais e implementa práticas de logística reversa, armazenamento e descarte adequado de medicamentos vencidos, além de conscientizar colaboradores e clientes sobre os riscos associados ao tema.

Algumas unidades possuem programa de descarte consciente de produtos vencidos entregues pelos clientes, com espaço adequado para seu armazenamento. Colaboradores das lojas também passam por

treinamentos para melhor gestão de itens como sacolas plásticas, emissão de cupons e notas fiscais e embalagens de isopor.

Em 2023, 100% dos produtos que abastecem as lojas foram transportados em caixas plásticas retornáveis, evitando a utilização de 3 milhões de caixas de papelão. Não houve descarte de efluentes industriais, apenas sanitários, que são descartados diretamente na rede pública, mediante autorização das companhias de saneamento.

Em 2023, o peso total dos resíduos gerados nas atividades, excluindo efluentes, foi de 41,41 toneladas de resíduos, sendo 0,21 tonelada de resíduos perigosos e 41,3 toneladas de resíduos não perigosos.

**Veja [aqui](#) os resultados dessas ações.**



# ANEXO DE CONTEÚDO GRI

## Neste capítulo:

[Estrutura de Governança](#)

[Perfil dos Colaboradores](#)

[Saúde e Segurança do Trabalho](#)

[Eficiência energética](#)

## ODS:



# Pilar Governança

## 2-9 - Estrutura de governança e sua composição

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

Membro	<b>Fernando Perrone</b>	<b>Sammy Birmarcker</b>	<b>Armando Sereno</b>	<b>Rafael Teixeira</b>	<b>Maximiliano Guimarães Fischer</b>	<b>Ricardo Bomeny</b>	<b>Fernando Gamaleira</b>
<b>Cargo</b>	Presidente do Conselho de Administração	Vice- Presidente do Conselho de Administração	Membro do Conselho de Administração	Membro do Conselho de Administração	Membro do Conselho de Administração	Membro do Conselho de Administração	Membro do Conselho de Administração
<b>Função executiva</b>		Diretor-Presidente			Diretor-Vice-presidente de finanças e de relações com investidores da controladora Profarma distribuidora de produtos farmacêuticos		
<b>Independência<sup>1</sup></b>	sim	não	não	não	não	sim	sim
<b>Outros cargos<sup>2</sup></b>	Coordenador do Comitê de Auditoria	Diretor-Presidente					Membro do Comitê de Auditoria

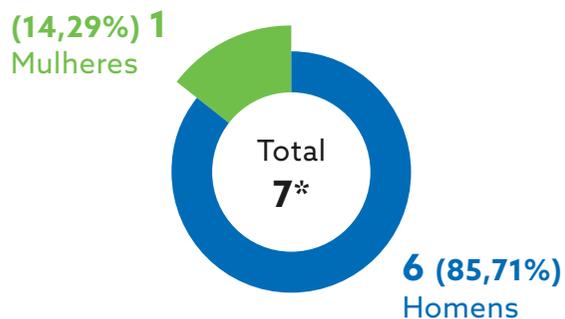
<sup>1</sup> Independência: não possui relações familiares, de negócio ou de qualquer outro tipo com a organização

<sup>2</sup> Outros cargos: em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização

Nota: O tempo de mandato dos conselheiros é de dois anos, nenhum membro pertence a um grupo sub-representado e todos os membros são do sexo masculino.

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

### Conselho de Administração, por gênero e faixa etária

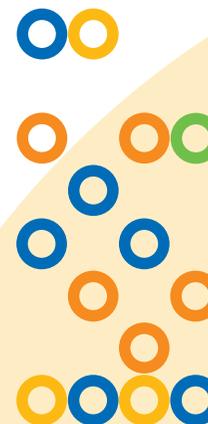


\* Todos são acima de 50 anos

## 2-25 - Processos para reparar impactos negativos

2023

ENCAMINHAMENTO DAS DENÚNCIAS	QUANTIDADE	TOTAL (%)
Não tratadas	0	0
Tratadas e não solucionadas	14	3
Tratadas e solucionadas sem reparação	9	1,93
Tratadas e solucionadas com reparação	223	47,85



# Pilar Social

## 2-7 - Empregados

	2022			2023		
Colaboradores por região e gênero	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	0	1	1	0	1	1
Centro-oeste	297	736	1.033	303	785	1.088
Sudeste	870	1.864	2.734	999	2.072	3.071
<b>Total</b>	<b>1.167</b>	<b>2.601</b>	<b>3.768</b>	<b>1.302</b>	<b>2.858</b>	<b>4.160</b>

	2022	2023
Colaboradores por tipos de contrato e gênero	Prazo indeterminado	Prazo indeterminado
Homens	1.167	1.302
Mulheres	2.601	2.858
<b>Total</b>	<b>3.768</b>	<b>4.160</b>

Não há colaboradores com contrato de prazo determinado.

	2022	2023
Colaboradores por tipo de emprego e gênero	Tempo Integral (2-7 b.iv)	Tempo Integral (2-7 b.iv)
Homens	1.167	1.302
Mulheres	2.601	2.858
<b>Total</b>	<b>3.768</b>	<b>4.160</b>

Não há colaboradores com contrato de tempo parcial.

	2022	2023
Colaboradores por tipos de contratos e região	Prazo indeterminado	Prazo indeterminado
Norte	1	1
Centro-oeste	1.033	1.088
Sudeste	2.734	3.071
<b>Total</b>	<b>3.768</b>	<b>4.160</b>

Não há colaboradores com contrato de prazo determinado.

	2022	2023
Colaboradores por tipo de emprego e região	tempo integral (2-7 i.v)	tempo integral (2-7 i.v)
Norte	1	1
Centro-oeste	1.033	1.088
Sudeste	2.734	3.071
<b>Total</b>	<b>3.768</b>	<b>4.160</b>

Não há colaboradores com contrato parcial de trabalho, assim como não há colaboradores sem garantia de carga horária.

Nota: Os dados foram extraídos do sistema de folha de pagamento e organizados em uma planilha, utilizando a metodologia de contagem direta para determinar o número total de colaboradores, incluindo aqueles contratados em tempo integral e parcial, com base nos registros ao final do período analisado. Todos têm contratos por tempo indeterminado, e não houve flutuações significativas na quantidade de pessoas ao longo do período analisado, nem entre diferentes períodos de relato.

**Número total e taxa de contratados, por faixa etária GRI 401-1**

Faixa etária	2022			2023		
	Numero total	Contratações	Taxa (%)	Numero total	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	1.533	962	53,72	1.625	1.164	71,63
Entre 30 e 50 anos	2.038	477	23,85	2.137	647	30,28
Acima de 50 anos	196	13	9,69	211	32	15,17
<b>Total</b>	<b>3.767</b>	<b>1.452</b>	<b>35,27</b>	<b>3.973</b>	<b>1.843</b>	<b>46,39</b>

**Número total e taxa de contratados, por gênero GRI 401-1**

Gênero	2022			2023		
	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Homens	1.166	479	39,15	1.248	615	49,28
Mulheres	2.601	973	39,15	2.725	1.228	45,06
<b>Total</b>	<b>3.767</b>	<b>1.452</b>	<b>35,27</b>	<b>3.973</b>	<b>1.843</b>	<b>46,39</b>

**Número total e taxa de contratados, por região GRI 401-1**

Região	2023		
	Número total	Contratações	Taxa (%)
Norte	0	0	0
Centro-Oeste	1.017	549	53,98
Sudeste	2.956	1.294	43,78
<b>Total</b>	<b>3.973</b>	<b>1.843</b>	<b>46,39</b>

### Número total e taxa de desligamentos, por faixa etária

Faixa etária	2022			2023		
	Número total	Número total de colaboradores que deixaram a Companhia	Taxa (%)	Número total	Número total de colaboradores que deixaram a Companhia	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	1533	685	53,72	1.625	882	54,28
Entre 30 e 50 anos	2038	495	23,85	2.137	599	28,03
Acima de 50 anos	196	25	9,69	211	35	16,59
<b>Total</b>	<b>3767</b>	<b>1205</b>	<b>35,27</b>	<b>3.973</b>	<b>1.516</b>	<b>38,16</b>

### Número total e taxa de desligamentos, por gênero

Gênero	2022			2023		
	Número total	Desligamentos	Taxa (%)	Número total	Desligamentos	Taxa (%)
Homens	1166	434	39,15	1.248	513	41,11
Mulheres	2601	771	39,15	2.725	1.003	36,81
<b>Total</b>	<b>3767</b>	<b>1205</b>	<b>35,27</b>	<b>3.973</b>	<b>1.516</b>	<b>38,16</b>

### Número total e taxa de desligamentos, por região

Região	2023		
	Número total	Desligamentos	Taxa (%)
Norte	0	0	0
Centro-Oeste	1.017	493	48,48
Sudeste	2.956	1.023	34,61
<b>Total</b>	<b>3.973</b>	<b>1.516</b>	<b>38,16</b>

Nota: O número total considera apenas os colaboradores ativos, não incluindo os afastados.

**Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3**
**2023**
**Total de colaboradores**

Homens	1.302
Mulheres	2.858

**Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente**

Homens	-
Mulheres	97

**Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade**

Homens	-
Mulheres	97

**Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho**

Homens	-
Mulheres	57

**Taxa de retorno**

Homens	-
Mulheres	100

**Taxa de retenção**

Homens	-
Mulheres	58,76

Nota: Não foram reportados os afastamentos por licença-paternidade, pois não existe registro no sistema, diferentemente do que acontece com o afastamento por licença-maternidade.

## 2-8 - Trabalhadores que não são empregados

		2022			2023		
	Relação contratual (GRI 2-8 a.i)	Tipo de trabalho realizado (GRI 2-8 a.ii)	Total	Relação contratual (GRI 2-8 a.i)	Tipo de trabalho realizado (GRI 2-8 a.ii)	Total	
	Aprendizes	Vendas	26	Aprendizes	Vendas	107	
	Estagiários	Administrativos	10	Estagiários	Administrativos	28	
<b>Total</b>			<b>36</b>			<b>135</b>	

A metodologia utilizada para contabilizar o número de trabalhadores foi a contagem direta (a Companhia contabiliza todos os trabalhadores que não são empregados, incluindo em tempo integral e parcial)

O número total de trabalhadores tem como base os dados contemplados ao término do período de relato. Não houve flutuações significativas no número de trabalhadores durante o período coberto pelo relatório.

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

### Horas de capacitação, por gênero

	2022	2023
<b>Média de horas de capacitação de empregados por gênero</b>	<b>Dados</b>	<b>Dados</b>
Homens	8,30	11,54
Mulheres	7,78	12,09

## Categoria funcional

	2022	2023
<b>Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional</b>	<b>Dados</b>	<b>Dados</b>
Diretoria	6,03	3,08
Coordenadores	12,27	5,04
Supervisores	20,08	5,48
Força de venda	10,46	1,12
Gerentes	10,46	2,32
Gerentes de loja	10,43	8,16
Operacional de loja	6,54	11,51
Supervisores de loja	14,30	18,39
Analistas	8,29	5,11
Operacional	6,06	31,37

Foram analisados 3.562, que possuem horas de capacitação na modalidade on-line, que totalizam 43.017 horas. Também foram realizadas horas de capacitação na modalidade presencial, porém, não é possível a abertura dos dados por cargo ou gênero.

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

	2023	
	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
<b>Diretoria</b>		
Proporção	1,42	1,42
<b>Coordenadores</b>		
Proporção	0,92	0,95
<b>Supervisores</b>		
Proporção	1,09	1,05
<b>Força de venda</b>		
Proporção	0	0
<b>Gerentes</b>		
Proporção	0,83	0,85
<b>Gerentes de loja</b>		
Proporção	0,99	0,97
<b>Operacional de loja</b>		
Proporção	0,99	1,01
<b>Supervisores de loja</b>		
Proporção	1,04	1,05
<b>Analistas</b>		
Proporção	0,99	1,00
<b>Operacional</b>		
Proporção	0,91	0,93

Para o cálculo desse indicador, a Companhia considera todas as unidades operacionais. Foi considerado o mês de dezembro para composição da remuneração fixa e variável. No campo salário-base (R\$), foi considerada a parte fixa recebida no mês de dezembro e no campo remuneração (R\$), a parte fixa mais a variável.

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

### Percentual de colaboradores por categoria funcional e gênero

	2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Diretoria</b>				
Percentual	83,33	16,67	90,91	9,09
<b>Coordenadores</b>				
Percentual	60,00	40,00	65,22	34,78
<b>Supervisores</b>				
Percentual	23,53	76,47	38,89	61,11
<b>Força de venda</b>				
Percentual	0	0	0	0
<b>Gerentes</b>				
Percentual	56,25	43,75	62,22	37,78
<b>Gerentes de lojas</b>				
Percentual	25,97	74,03	22,46	77,54
<b>Operacional de loja</b>				
Percentual	29,94	70,06	30,55	69,45
<b>Supervisores de lojas</b>				
Percentual	31,49	68,51	29,19	70,81
<b>Analistas</b>				
Percentual	35,50	64,50	35,56	64,44
<b>Operacional</b>				
Percentual	34,47	65,53	33,33	66,67
<b>Total</b>				
Percentual	30,99	69,01	31,41	68,59



## Percentual de colaboradores por categoria funcional e faixa etária

	2022	2023		2022	2023		2022	2023	
			%			%			%
<b>Diretoria</b>									
Abaixo de 30 anos	0	0		Abaixo de 30 anos	6,25	0	Abaixo de 30 anos	28,14	28,27
Entre 30 e 50 anos	33,33	36,36		Entre 30 e 50 anos	84,37	86,67	Entre 30 e 50 anos	67,53	68,09
Acima de 50 anos	66,67	63,64		Acima de 50 anos	9,37	13,33	Acima de 50 anos	4,33	3,65
<b>Coordenadores</b>									
Abaixo de 30 anos	0	17,39		Abaixo de 30 anos	9,96	10,17	Abaixo de 30 anos	39,77	57,82
Entre 30 e 50 anos	80,00	73,91		Entre 30 e 50 anos	85,71	84,75	Entre 30 e 50 anos	54,55	38,55
Acima de 50 anos	20,00	8,7		Acima de 50 anos	4,33	5,08	Acima de 50 anos	5,68	3,63
<b>Supervisores</b>									
Abaixo de 30 anos	23,53	22,22		Abaixo de 30 anos	44,83	46,9	Abaixo de 30 anos	38,10	40,9
Entre 30 e 50 anos	70,59	72,22		Entre 30 e 50 anos	49,98	47,88	Entre 30 e 50 anos	56,47	53,79
Acima de 50 anos	5,88	5,56		Acima de 50 anos	5,19	5,22	Acima de 50 anos	5,43	5,31
<b>Força de venda</b>									
Abaixo de 30 anos	0	0		Abaixo de 30 anos	21,55	22,73			
Entre 30 e 50 anos	0	0		Entre 30 e 50 anos	72,93	70,81			
Acima de 50 anos	0	0		Acima de 50 anos	5,52	6,46			
<b>Gerentes</b>									
<b>Gerentes de loja</b>									
<b>Operacional de loja</b>									
<b>Supervisores de lojas</b>									
<b>Analistas</b>									
<b>Operacional</b>									
<b>Total</b>									

**Percentual de colaboradores de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional**

	<b>2023</b>
	<b>Percentual</b>
<b>[Negros]</b>	
Diretoria	27,27
Coordenadores	69,57
Supervisores	66,67
Força de venda	0
Gerentes	66,67
Gerentes de lojas	63,14
Operacional de loja	72,59
Supervisores de lojas	66,03
Analistas	66,87
Operacional	72,11
<b>Total</b>	<b>70,58</b>

	<b>2023</b>
	<b>Percentual</b>
<b>[PCDs]</b>	
Diretoria	0
Coordenadores	0
Supervisores	0
Força de venda	0
Gerentes	0
Gerentes de loja	0
Operacional de loja	0,45
Supervisores de lojas	0,48
Analistas	0,3
Operacional	8,39
<b>Total</b>	<b>1,28</b>

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

**2023**

Principais perigos e riscos mapeados	Tipo de contrato do colaborador
Quedas	Empregados terceiros
Lesões musculoesqueléticas	Empregados terceiros
Acidentes com veículos	Empregados
Quedas de objetos	Empregados terceiros
Exposição a substâncias químicas	Empregados
Exposição a agentes biológicos	Empregados
Queimaduras	Empregados
Acidentes com equipamentos	Empregados terceiros
Lesões por choque elétrico eletricidade	Empregados terceiros
Lesões de trauma	Empregados terceiros
Acidentes em altura	Empregados
Incêndio e explosão	Empregados
Lesões por vibração e ruído	Empregados

### 403-9 - Acidentes de trabalho

**2022**
**2023**

Classe	Empregados	Empregados
Número de horas trabalhadas	605.701	4.638.130
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	670.247	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho;	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	3	2
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	3,32	0,43
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	27	35
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	29,88	7,55

# Pilar Ambiental

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

	2022		2023	
	Materiais não renováveis (GRI 301-1 a.i)	Peso (toneladas)	Materiais não renováveis (GRI 301-1 a.i)	Peso (toneladas)
	Sacolas*	2.190.000	Sacolas	92.417
	Bobinas	11.456	Bobinas	37.783
	Isopor	11.472	Isopor	4.928
<b>Total</b>		<b>2.212.928</b>		<b>135.128</b>

\* As sacolas plásticas são feitas com PE verde, insumo de base vegetal.

	2022		2023	
	Materiais renováveis (GRI 301-1 a.ii)	Peso (tonelada)	Materiais renováveis (GRI 301-1 a.ii)	Peso (tonelada)
	Não aplicável	0	Não aplicável	0

	2023
	Peso (tonelada)
Subtotal materiais não renováveis	97.345,00
Subtotal materiais renováveis	37.783,00
<b>Total</b>	<b>135.128,00</b>



### 302-3 - Intensidade energética

**2023**

#### Energia consumida dentro da organização

Taxa de intensidade energética (GRI 302-3 a)	0,94
Informe o consumo de energia total dentro da organização (GJ) (GRI 302-3 d)	52.500
Selecione a métrica (denominador) definida para o cálculo	m <sup>2</sup> de área útil de loja
Valor numérico da métrica descrita acima (GRI 302-3 b)	55.640,81
Tipos de energia incluídos (GRI 302-3 c)	eletricidade

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

Tipo de emissões	Total de emissões
------------------	-------------------

Total de emissões de escopo 1, em tCO <sub>2</sub> e	2.638,74
Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas	0,19

### 305-2 - Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia

Tipo de emissões	Total de emissões
------------------	-------------------

Total das emissões de escopo 2 com base na abordagem de localização, em tCO <sub>2</sub> e	583,68
Total de emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia, com base na escolha de compra, em tCO <sub>2</sub> e	342,05

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

Tipo de emissões	Total de emissões
------------------	-------------------

Total de emissões de escopo 3, em tCO <sub>2</sub> e	449,80
Total de emissões biogênicas de escopo 3, em toneladas	45,85

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

<b>Declaração de uso</b>	Rede d1000 relatou com base nas Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>Conteúdos gerais</b>						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	6				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	As entidades incluídas são Drograria Cipriano de Santa Rosa SA (Holding) e Nice Participações SA (Holding). Todas as entidades que a Companhia controla possuem participação majoritária e fazem parte do relato financeiro e do relato de sustentabilidade. Nenhuma informação foi modificada em função das participações minoritárias. Todas as informações institucionais que envolvem transparência com os investidores estão disponibilizadas no site <a href="https://ri.reded1000.com.br/">https://ri.reded1000.com.br/</a>				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4				
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações.				
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	6, 23				
	2-7 Empregados	6, 33,53				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados	33, 57				8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	15, 51				5
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	A Companhia implementou um procedimento para a escolha e nomeação de membros do mais alto órgão de governança e também para os comitês. Parte desse processo envolve diretrizes e recomendações que incluem a avaliação do perfil de competências dos candidatos, a promoção da diversidade dentro do órgão e a garantia da independência dos conselheiros selecionados.				5
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não ocupa um cargo executivo na própria organização, situação que inclusive é vedada pelo Estatuto Social.				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	15				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	O mais alto órgão de governança delega responsabilidade pela gestão dos impactos da organização aos diretores, conforme o tema a ser tratado. Em geral, as responsabilidades na gestão dos impactos envolvem o desenvolvimento e a implementação de estratégias de sustentabilidade, monitoramento do desempenho, a garantia de <i>compliance</i> , avaliar riscos e oportunidade, entre outras atividades.				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	15				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	19				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de relatórios e apresentações periódicas. As preocupações abrangem questões ambientais, sociais, econômicas e de governança, além de estratégias de sustentabilidade. A Companhia promove transparência ao divulgar essas preocupações aos comitês de Auditoria e Ética e ao Conselho de Administração, fortalecendo a integridade e eficácia do processo.				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Educação e treinamento continuado, acesso a informações atualizadas, engajamento da liderança de forma constante, avaliação de desempenho e comitês e grupos de trabalho especializados.				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Companhia avalia o mais alto órgão de governança em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas através de avaliação anual independente por outros <i>stakeholders</i> , autoavaliação dos membros e análise de desempenho em reuniões. O resultado da avaliação pode promover mudanças de práticas organizacionais, revisão das políticas e estratégias organizacionais ou intensificação do engajamento de <i>stakeholders</i> .				
	2-19 Políticas de remuneração	34				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração	A Rede d1000 tem em sua estrutura uma área especialista em remuneração, com responsabilidades em avaliações e propostas. Para a remuneração do pessoal-chave da administração da d1000 Varejo Farma Participações S.A. e suas controladas e coligadas, a Companhia conta com uma Política de Remuneração que descreve as diretrizes e métodos que deverão ser observados para determinar a remuneração deste público.				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A remuneração total anual média de todos os empregados da organização, exceto a remuneração do indivíduo mais bem pago, é de R\$ 33.650,05. A remuneração mais alta é omitida nesta publicação por se tratar de informação estratégica. Porém, é publicada no formulário de referência.				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3				
	2-23 Compromissos de política	17,18,19,30				
	2-24 Incorporação de compromissos de política	O Conselho de Administração supervisiona a implementação dos compromissos, delegando responsabilidades em diferentes níveis organizacionais. A integração dos compromissos ocorre nas estratégias, políticas e operações, através de metas alinhadas, treinamentos, monitoramento e relatórios transparentes. Nas relações de negócios, a Companhia seleciona parceiros criteriosamente, inclui cláusulas contratuais, realiza auditorias e treinamentos.				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	18,52				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	18, 20				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Durante o período de relato, a Companhia não foi sujeita a multas ou sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos. Não houve multas consideráveis significativas, definidas como aquelas que excedem 1% do Patrimônio Líquido Varejo: R\$ 8,7 milhões.				
	2-28 Participação em associações	As principais e mais estratégicas associações e organizações nacionais e internacionais das quais participa são a Associação Brasileira de Redes de Farmácias e Drogarias (Abrafarma) e o Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do estado de São Paulo (Sincofarma).				
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	12, 22, 26, 42				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	O percentual do total da força de trabalho coberta por acordos de negociação coletiva foi de 99% em 2023.				<b>8</b>
<b>Temas materiais</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	26				
	3-2 Lista de temas materiais	26				
<b>Desenvolvimento de capital humano</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	33				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	33, 54, 55				<b>5 8 10</b>

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Seguro de vida, plano de saúde (incluindo de saúde mental), plano odontológico, auxílio deficiência e invalidez e licença-maternidade e paternidade para todos empregados. Esses benefícios contemplam todas as unidades operacionais.				3 5 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	56				5 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Não há uma definição de prazo mínimo para comunicar as mudanças operacionais. Quando ocorrem alterações operacionais, os impactos são cuidadosamente avaliados para determinar o plano de comunicação adequado. Uma prática comum para informar os colaboradores e outros <i>stakeholders</i> sobre mudanças operacionais significativas é a elaboração e apresentação de um plano de transição. Embora os colaboradores não participem diretamente do processo de tomada de decisão, eles são representados por suas lideranças.				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Atualmente a Companhia atua com gestão descentralizada de Saúde Ocupacional e Segurança Ocupacional.				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	38				8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	A Companhia disponibiliza aos colaboradores serviços de como: exames médicos ocupacionais; acompanhamento da saúde; gestão de atestados e licenças; campanhas de saúde e bem-estar; e auditorias de saúde e segurança. Os canais de acesso e disponibilização de informações sobre os serviços de saúde do trabalho são: comunicação interna; <i>workshop</i> e treinamentos; e campanhas de conscientização.				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	38				8
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	37				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	37				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	38, 62				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho inclui todos os colaboradores, independentemente do regime de emprego ou de contrato de trabalho.				8
	403-9 Acidentes de trabalho	40, 62				3 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	A Companhia reportou três casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória, todos relacionados ao estresse ocupacional entre os empregados. Os principais riscos de doenças profissionais são os agentes ergonômicos e os agentes de risco de queda. Para mitigá-los, implementou medidas como controle de engenharia, uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), monitoramento da exposição, inspeções regulares e o cumprimento da legislação e regulamentação pertinentes. Os registros de doenças profissionais incluem todos os colaboradores, independentemente do regime de emprego ou de contrato de trabalho.				3 8
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	33, 57				5 8 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	A Rede d1000 oferece assistência abrangente para colaboradores desligados, incluindo programas de Transição de Carreira e Recolocação Profissional, além de benefícios contínuos por um período determinado. A Universidade Grupo Profarma (UGP) oferece conteúdo técnico e ciclos mensais de palestras sobre competências comportamentais. O apoio para transição de cargo é oferecido através de <i>coaching</i> e mentoria externa para executivos.				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Em virtude de alteração no calendário, o programa de avaliação de desempenho será realizado em 2024.				5 8 10
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	18				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>Ética, compliance, privacidade e segurança de dados</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	18				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	18, 19, 23				
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	18				
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Durante o período abrangido pelo relatório, não há qualquer registro de casos ou processos judiciais públicos relacionados à corrupção envolvendo a organização ou seus colaboradores.				
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A Companhia não possui ações relacionadas à concorrência desleal.				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	30				
<b>Diversidade, equidade &amp; inclusão</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	35, 52, 59				<b>5 8</b>

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	34, 58			<b>5 8 10</b>
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Sete casos de discriminação foram identificados durante o período de relato e foram prontamente tratados, com a implementação de planos de ação.			<b>5 8</b>
<b>Relacionamento com o cliente</b>					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	12			
<b>Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local</b>					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	41, 42			
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	A Companhia não estabelece um salário mínimo interno, mas adota o salário-mínimo local como referência, em conformidade com os acordos de negociação coletiva. Isso garante que os salários estejam em conformidade com os valores mínimos estabelecidos pela convenção coletiva ou o salário-mínimo estadual/nacional. Além disso, através de contratos transparentes e prestação de contas financeira, assegura que os salários dos colaboradores, incluindo aqueles que não são empregados, estejam acima do salário mínimo.			<b>5 8</b>
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Todos os membros da diretoria (incluindo diretores estatutários nos órgãos de governança) são contratados na comunidade local (o país).			<b>8</b>

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	42, 43				<b>5</b>
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	A Companhia realiza o mapeamento dos impactos econômicos indiretos de suas atividades, analisando áreas de influência por meio de relatórios e divulgação. Esse processo envolve monitoramento constante e revisão periódica de dados, permitindo avaliação abrangente ao longo do tempo. Isso assegura a conscientização sobre os efeitos secundários das operações, possibilitando a adoção de medidas para minimizar impactos negativos e maximizar os positivos na economia. Dentre os impactos econômicos indiretos identificados pela companhia estão a criação de empregos indiretos, o desenvolvimento de fornecedores locais, doações para as comunidades e o estímulo à inovação.				<b>3 8</b>
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	41, 42				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A Companhia não possui operações que gerem impactos negativos significativos nas comunidades locais. É possível que haja um impacto potencial no trânsito devido à carga e descarga de itens para as lojas. No entanto, a Companhia realiza o controle e o gerenciamento da logística de entregas para minimizar esses possíveis impactos na comunidade local.				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>Gestão de resíduos e logística reversa</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49				
	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	49, 63				<b>8</b> <b>12</b>
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	49, 63				<b>8</b> <b>12</b>
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	63				<b>8</b> <b>12</b>
	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	49				<b>3</b> <b>12</b>
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	49				<b>3</b> <b>8</b> <b>12</b>
	306-3 Resíduos gerados	49				<b>3</b> <b>12</b>
	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	Os itens são devolvidos às indústrias, as mesmas que efetuam a tratativa após a coleta em nossos Centros de Distribuição. E itens destinados a incineração são destinados a empresas especializadas neste tipo de serviço.				<b>3</b> <b>12</b>
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Peso total de resíduos destinados para disposição final, por operação de recuperação, foi de 41,51 toneladas, por meio de confinamento em aterro.				<b>3</b> <b>12</b>

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS OMITIDOS	OMISSÃO		ODS
				MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>Gestão e relacionamento com a cadeia de suprimentos</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23				
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	O percentual de compras feitas com fornecedores locais em unidades operacionais importantes é de 100%, sendo considerado "local" o Brasil.				<b>8</b>
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	A Rede d1000 conta com plataforma de qualificação de fornecedor e análise de risco (denominada Linkana) que inclui questões de sustentabilidade e ESG (como presença de autuações ambientais e manutenção de empregadores com trabalhadores com condições análogas à escravidão). A Companhia tem como objetivo monitorar, por meio da Linkana, critérios ambientais de todos os novos cadastros solicitados por suprimentos, a começar por fornecedores com negociação superior a R\$ 30.000.				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Ver resposta do indicador 308-1.				
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	23				<b>5 8</b>
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Ver resposta do indicador 308-1.				<b>5 8</b>

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO	
<b>Inventário de emissões</b>					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	64			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	64			<b>3</b> <b>12</b>
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	64			<b>3</b> <b>12</b>
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	64			<b>3</b> <b>12</b>
<b>Inovação e tecnologia</b>					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	28, 30			

# CRÉDITOS

## REDE d1000

### ESG

Diretoria  
**Deborah Birmarcker**

Gerência  
**Roberta Guarino**

Equipe  
**Roberta Almeida**  
**Isabella Antunes**  
**Carlos Eduardo Machado**

### COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Diretoria  
**Ana Candida Fonseca**

Gerência  
**Márcio Alves**

Coordenação  
**Humberto Miguez**

Gestão de projetos, consultoria  
GRI, conteúdo e *design*  
**Grupo Report**

Fotos  
**Banco de imagens interno**

Revisão ortográfica  
**Katia Shimabukuro**