eurofarma
sua vida move a nossa

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025

ANO-BASE 2024

eurofarma
sua vida move a nossa

Montes Claros: complexo industrial de mais de 180 mil metros quadrados de área construída em Minas Gerais

SUMÁRIO

01 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO 3

02 2024 EM NÚMEROS 4

03 NOSSO JEITO DE SER E DE GERAR VALOR 05
- Reverberar nosso Jeito de Ser 06
- Mapa de atuação 07
- Visão 2027 08
- Compromisso com a sociedade 09
- Principais reconhecimentos 10

04 GOVERNANÇA ROBUSTA 11
- Estrutura de Governança 12
- Comunicação ao Conselho 14
- Política de Remuneração 15
- Ética, Integridade e Compliance 15
- Canal de Ouvidoria 16
- Gestão de Riscos 17
- Gestão de Fornecedores 18

05 NOSSO JEITO DE CRESCER 19
- Resultados financeiros 20

06 NOSSO JEITO DE INOVAR 30
- Inovação radical 32
- Eurofarma Ventures 33
- EurON 34

07 UM FUTURO MELHOR 35
- Compromisso com o clima 36
- Ecoeficiência operacional 41
- Portfólio mais sustentável 44

08 NOSSA CULTURA E NOSSAS PESSOAS 45
- O Jeito de Ser Eurofarma 46
- Plural e diversa 47
- Atração, retenção e desenvolvimento 50
- Saúde e Segurança 51

09 ATUAÇÃO SOCIAL 52
- Instituto Eurofarma 55
- Lactare 56
- Relacionamento com clientes 57
- Relações institucionais 58
- Propósito do engajamento 58

10 SOBRE O RELATÓRIO 60
- Materialidade 61

11 SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI 62
- Anexos 75
- Relatório de asseguração 83

01

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Na rota dos 100 anos

GRI 2-22

Em 2024, atingimos a liderança em vendas na América Latina no canal de farmácias. A conquista antecipa uma das grandes ambições descritas na visão 2027 do grupo e reforça a disciplina na execução do plano estratégico que define as principais diretrizes da companhia, orientando os mais de 13,3 mil colaboradores nos 24 países onde estamos presentes.

Com vendas líquidas de R$ 11 bilhões, tivemos um crescimento de 20% sobre 2023, e nosso EBITDA ajustado ficou em R$ 2,5 bilhões no mesmo período. A maior parte do nosso crescimento, 15%, veio de forma orgânica, e 5% da aquisição Genfar.

O EBITDA não cresceu na mesma proporção das vendas, porque, além do aumento dos investimentos em Inovação, outras importantes alavancas de crescimento que refletem nossa crença no futuro, como a ampliação da força de vendas, estão alocadas nas linhas de despesas.

Nossos investimentos recentes estão gerando o retorno esperado e são importantes impulsionadores para a manutenção de nossos patamares de crescimento, da ordem de 17% ao ano nos últimos 15 anos. A operação da Genfar, nossa marca global de genéricos, está totalmente integrada e temos um plano de expansão em curso para levá-la a todos os países onde estamos presentes. A marca Valda foi reposicionada e, juntamente com a linha OAZ, forma os pilares da nossa nova divisão de OTC, até pouco tempo atrás um mercado quase desconhecido para nós.

A fábrica em construção de Montes Claros, projetada para ser uma das maiores do mundo, iniciará em 2025 uma parte de suas atividades. E o aumento de 25% da força de vendas, feito em 2022, já começa a mostrar resultados que estão refletidos em crescimento interno e aumento de *market share* nos principais segmentos em que atuamos.

Mesmo com todos os investimentos, nosso endividamento líquido segue caindo, obedecendo todos os covenants, com um rating AAA. Com um estoque no canal de distribuição de apenas 40 dias e um retorno financeiro de 60 dias, seguramente mantemos um dos mais saudáveis ciclos financeiros do mercado.

Em relação à força de trabalho, nosso maior ativo, seguimos com as melhores práticas e reconhecidos pelo Great Place to Work, tanto no Brasil como em muitos dos demais países em que atuamos, figurando como uma das melhores empresas para se trabalhar nos últimos 20 anos consecutivos. Mais de 92% de nossos colaboradores têm muito orgulho de trabalhar conosco e nosso índice de *turnover* voluntário é inferior a 2%. Além disso, 70% de nossas novas posições de liderança são preenchidas internamente por nossas pessoas.

Nossos investimentos em inovação somaram mais de R$ 800 milhões, um aumento de 25% em relação ao ano anterior. A companhia tem hoje mais de 400 projetos no pipeline, entre genéricos e incrementais. Em inovação radical, temos dois projetos com possibilidades de entrar em fase 1 brevemente. Tudo conduzido por uma equipe de mais de 750 profissionais. O Eurofarma Ventures, nosso fundo de biotecnologia, soma investimentos em dois fundos e sete empresas e contempla projetos de inovação radical com estudos clínicos em andamento.

Pioneiros em sustentabilidade, nossos investimentos sociais somaram R$ 165 milhões, valor 54% superior ao ano anterior. O nosso banco de leite privado, Lactare, completou cinco anos e já éomaior do Brasil, tendo atendido mais de 2 mil bebês prematuros em 10 hospitais públicos. No Instituto Eurofarma, beneficiamos mais de 21 mil jovens, somente em 2024, com nossos projetos educacionais. Em doações, somamos 1,7 milhão de unidades de medicamentos e 200 mil cestas básicas que chegaram aos mais necessitados.

Na esfera ambiental, aumentamos em quase 200% a participação de fontes de energia renovável em nossa matriz energética, atingimos a marca de 90% de uso de energia limpa, e neutralizamos 85% das emissões diretas de carbono.

Mantendo os valores e ensinamentos traduzidos pelo espírito empreendedor de nosso fundador, seguimos expandindo nossas operações para novas geografias, segmentos e negócios, sempre ligados à saúde. Nossas entregas e esforços diários são os passos que damos em direção a um futuro que nos inspira para nos tornarmos uma das maiores farmacêuticas do mundo até 2072, quando completaremos 100 anos.

Apesar dos desafios macroeconômicos da região em que atuamos, seguimos confiantes na nossa capacidade de ir além, com ética, disciplina, humildade e garra para alcançar as metas. Sempre junto de um time que compartilha do inconformismo próprio dos empreendedores, buscamos a perpetuação de nossos negócios e um futuro melhor para a sociedade, para nossos colaboradores, parceiros e demais públicos de relacionamento.

Agradecemos sinceramente a todos que estão conosco.

Maurizio Billi
Presidente do Conselho de Administração

2024 EM NÚMEROS

Farmacêutica mais inovadora pelo
PRÊMIO VALOR INOVAÇÃO 2024

+ de R$ 800 milhões
investidos em inovação, 25% de aumento em relação ao ano anterior

600 milhões
de unidades de medicamento produzidas no Brasil e no exterior

+ de 750
pesquisadores no Eurolab, centro de inovação da companhia

R$ 6,9 bilhões
de DVA - Distribuição de Valor Adicionado consolidado

RATING AAA
pela Fitch Ratings

R$ 11 bilhões
de receita líquida

Liderança em farmácias na América Latina
e ganho de market share em toda a região

RESULTADOS E GOVERNANÇA

20%
de crescimento em 2024 em receita líquida

SOCIAL

R$ 43,2 milhões
em programas próprios

AJUDA HUMANITÁRIA

R$ 77,5 MILHÕES
investidos

AMBIENTAL

R$ 44,7 milhões
investidos em gestão ambiental

R$ 165,4 MILHÕES
investidos em sustentabilidade

149 toneladas
de resíduos líquidos reutilizados

190%
de ampliação no uso de energia elétrica renovável

ADESÃO AO CDP
(Carbon Disclosure Project). Evolução na governança do clima com nota B em 2024 no CDP Clima

100%
de energia renovável rastreável (I-REC) nas operações do Brasil, Chile, Colômbia, Guatemala e Uruguai

+ de 13,3 mil
colaboradores em 24 países

4,4 mil litros
de leite captados, recorde do Lactare

1,7 milhão
de unidades de medicamentos doadas

+ 90
instituições beneficiadas

Melhor
farmacêutica para trabalhar na América Latina pelo 3º ano consecutivo (GPTW)

13ª melhor
empresa para trabalhar no Brasil no ranking geral e 2ª melhor farmacêutica pelo GPTW

+ de 21 mil
pessoas beneficiadas em iniciativas de educação do Instituto Eurofarma

100%
de PcDs na equipe de vendas digital

03

NOSSO JEITO DE SER E DE GERAR VALOR

GRI 2-1, 3-3 (Acesso a produtos e serviços de saúde)

Primeira multinacional farmacêutica de capital 100% brasileiro, desde 1972 a Eurofarma produz e comercializa produtos e serviços para melhorar vidas e ampliar o acesso à saúde.

Hoje, estamos presentes em toda a América Latina e operamos nos Estados Unidos e em alguns países da África em diversos segmentos da saúde, incluindo Prescrição Médica, Isentos de Prescrição, OTC[1], Genéricos, Hospitalar, Oncologia, Licitações e no setor de Saúde Animal.

[1] Over The Counter: medicamentos que podem ser adquiridos sem a necessidade de prescrição médica

REVERBERAR NOSSO JEITO DE SER

As ondas que criamos refletem e irradiam valores presentes em nosso compromisso com a sociedade, na perenidade dos negócios e na construção de um futuro melhor para todos

- **AGILIDADE:** dinamismo e simplicidade fazem parte do nosso DNA e, para nos mantermos competitivos, estes atributos devem estar presentes em todas as operações e processos da companhia.

- **COMPROMETIMENTO:** a competência e o comprometimento com a empresa propiciam a valorização e o crescimento dos colaboradores. Por isso, sempre que possível, nossos talentos são prestigiados por meio de aproveitamento interno.

- **DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL:** a boa gestão dos recursos humanos, financeiros e naturais tem como base o desenvolvimento e a segurança dos colaboradores, solidez financeira, práticas comerciais saudáveis e ações para a preservação do meio ambiente, pontos fundamentais para o equilíbrio de nossas operações.

- **FOCO EM SAÚDE:** o nosso modelo de negócios se baseia na participação em todos os segmentos farmacêuticos por meio de Unidades de Negócio, Operações Internacionais e coligadas, mantendo permanentes o diálogo, a atração e formalização de parcerias estratégicas.

- **EMPREENDEDORISMO:** para nos anteciparmos ao futuro, criarmos novas e melhores formas de conduzir a empresa em todas as áreas, indo além da inovação inerente às atividades de P&D, nossas lideranças estão abertas ao “novo” e mantêm o espírito vanguardista da companhia.

- **ÉTICA:** alinhado ao Código da companhia, leis e regulamentações vigentes, o comportamento dos nossos colaboradores é obrigatoriamente pautado pela ética e transparência em todas as ações e operações realizadas na empresa e em nome dela.

- **IGUALDADE (DIVERSIDADE):** zelamos por um ambiente favorável e imparcial onde impera o respeito. Para isso, estabelecemos compromissos relacionados à diversidade, justiça e igualdade nas relações entre colaboradores e demais públicos.

- **REINVESTIMENTO:** com a crença de que assumir riscos é parte integrante da atividade empresarial dinâmica e bem-sucedida, a geração de resultados positivos promove o crescimento da organização por meio do reinvestimento de recursos no próprio negócio.

- **RESPEITO:** nos orgulhamos de nossa trajetória, origens e capacidade de superação. Nossa história é construída de forma a refletir nosso compromisso com o crescimento de nossos colaboradores e com o desenvolvimento dos países em que atuamos, mantendo respeito aos povos e culturas com os quais nos relacionamos.

- **RESULTADO:** reconhecemos as diferentes contribuições para o alcance dos nossos objetivos e compartilhamos a riqueza gerada com colaboradores e sociedade através de programas de meritocracia, ampliação do acesso e investimentos sociais.

Mapa de Atuação

GRI 2-6, 3-3 (Crescimento econômico)

Nossa sede administrativa está localizada em São Paulo (SP). Além dela, contamos com quatro fábricas no Brasil: Itapevi (SP), São Paulo (Capital), Ribeirão Preto (SP) e Rio de Janeiro (RJ), dois centros de distribuição, em Varginha (MG) e Cajamar (SP), e um centro de Pesquisa & Desenvolvimento no Brasil, o Eurolab, localizado no complexo de Itapevi (SP). Também estamos presentes em outros países da América Latina e contamos com parques industriais na Argentina, no Chile, na Colômbia (em Bogotá e Cali), na Guatemala e no Peru.

13,3 mil colaboradores

+ de 400 projetos no pipeline de P&D

LÍDER em receituário médico no Brasil

17% de crescimento médio anual nos últimos 15 anos

LÍDER em genéricos Latam (ex-Brasil) e vice-líder em genéricos Brasil

INTEGRAÇÃO DA GENFAR E EXPANSÃO da marca para a América Central

11 fábricas no Brasil e na América Latina (10 em operação, 1 em construção)[1]

Presença em **24** PAÍSES

ESTRUTURA DO GRUPO - CONTROLADAS

Genfar – #MeComprometoACuidarte
Empresa de medicamentos genéricos para a América Latina (exceto Brasil), 100% pertencente à Eurofarma

Magabi – Centro de pesquisa e análise de amostras para estudos de biodisponibilidade relativa à bioequivalência, 100% Eurofarma

Orygen biotecnologia – Consórcio sustentável entre Eurofarma e Biolab para produção de biossimilares[2]

Pearson Saúde Animal – Marca de atuação no mercado veterinário para grandes e pequenos animais, 100% Eurofarma

Supera Farma – Joint-venture entre Eurofarma e Cristália, responsável pela promoção e distribuição de produtos de prescrição no Brasil

[1] Em janeiro de 2025, a fábrica do Uruguai encerrou suas operações.
[2] Produtos biológicos altamente similares a medicamentos inovadores (também chamados de "medicamentos de referência"). São desenvolvidos após a expiração da patente do medicamento biológico de referência.

Visão 2027

Em linha com a Visão 2027, focamos nossa rotina e planos de trabalho em cinco diferentes dimensões e 15 grandes objetivos estratégicos que norteiam a organização globalmente:

RESULTADO

- Foco em crescimento com rentabilidade sustentável
- Garantir o retorno de investimentos estratégicos
- Otimizar a eficiência operacional e os custos

Avanços em 2024

- Receita Líquida: R$ 11 bilhões (+20% comparado com 2023)
- Payback M&A (Global) 99% de acuracidade (acumulado 2024)
- Eficiência do estoque (dias): 159 dias (101% de cobertura da meta para 2024)

INOVAÇÃO

- Ampliar o percentual de exclusivos e avançar com os produtos radicais
- Desenvolver soluções tecnológicas de saúde via inovação aberta
- Evoluir a transformação digital

Avanços em 2024

- R$ 800 milhões investidos em Projetos de Inovação
- + de 400 projetos no pipeline (com evolução de inovadores)
- 7 estudos clínicos com inovações incrementais
- Eleita a empresa mais inovadora do segmento farmacêutico e ciências da vida pelo Valor Inovação 2024
- Desenvolvimento de soluções tecnológicas em saúde via inovação aberta, com novos programas e iniciativas sustentáveis
- Lançamento de produtos com QR Code nas embalagens, garantindo acessibilidade para bulas digitais

PESSOAS E CULTURA

- Tornar a estrutura organizacional mais global
- Atrair, desenvolver e reter os melhores talentos
- Consolidar o “Jeito de Ser Eurofarma”

Avanços em 2024

- Reconhecida como a 13ª melhor empresa para trabalhar no Brasil (GPTW) e a melhor farmacêutica para trabalhar na América Latina
- 70% das posições de liderança são ocupadas por colaboradores promovidos internamente
- Programa de desenvolvimento de talentos pretos e pardos, com 25 participantes direcionados para posições de liderança
- 92% afirmam que sentem orgulho em trabalhar na Eurofarma

INTERNACIONALIZAÇÃO

- Liderança na América Latina
- Ampliar a presença nos Estados Unidos
- Explorar outras regiões geográficas e modelos de negócios

Avanços em 2024

- **Genfar:** expansão + entrada em novos territórios (Guatemala, Panamá, Honduras, Costa Rica e Venezuela)
- Crescimento em market share na quase totalidade dos países e conquista da liderança regional nas vendas ao varejo farmacêutico

ESG

- Vanguardismo em prática ambientais
- Fortalecimento das práticas de governança
- Avanço nos programas de diversidade e inclusão

Avanços em 2024

- Avanço na política de consumo de combustíveis, com 99% da frota abastecida com etanol, evitando a emissão de 15.853 toneladas de CO_2
- Expansão do portfólio de produtos +Verde, com 30,8 milhões de unidades
- Expansão de programas de capacitação e inclusão, como o EuroAcelera, que contratou mais de 100 mulheres propagandistas e treinou também mais de 100 mulheres no programa de aceleração feminina
- Adesão aos movimentos “Elas Lideram” e “Raça é Prioridade”, focados em equidade de gênero e racial

Resultado de metas corporativas 2024

- Contratação de mulheres para a força de vendas
- Contratação de mulheres nas Diretorias de Suprimentos e Logística e Engenharia
- Aproveitamento interno de mulheres em liderança nas áreas de Operações
- Contratações de pretos ou pardos no Brasil

Compromisso com a sociedade

Somos parte do Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que ajuda a promover a sustentabilidade corporativa. Também contribuímos com a Agenda 2030 da ONU, que define 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), atuando em ODS definidos como prioritários pelo Comitê ESG: Saúde de Qualidade, Educação de Qualidade, Trabalho Digno e Crescimento Econômico, Produção e Consumo Sustentáveis e Ação Climática.

Nossas entregas

INSTITUTO EUROFARMA

1 mil
atendimentos odontológicos e inauguração do novo consultório em Itapevi

+ de 1,3 mil
óculos doados

+ de 7,6 mil
crianças e jovens triados pelo Programa de Voluntariado Mutirão Oftalmológico

INSTITUTO EUROFARMA

+ de 21 mil
pessoas beneficiadas em iniciativas de educação, superando a meta em 15%

LACTARE

4,4 mil litros
recorde de leite captado

+ de 1,9 mil
bebês prematuros atendidos

6,5 mil
lares visitados

3,8 mil
doadoras cadastradas

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA
Estrutura completa de atenção à saúde em todas as nossas unidades.

Acesso a medicamentos Eurofarma para colaboradores e dependentes por meio de nosso dispensário.

Nossa estratégia de negócio também está alinhada com o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos, compromisso voluntário firmado por empresas públicas e privadas para promover um mercado mais íntegro e ético, reduzindo as diferentes práticas de corrupção.

DIVERSIDADE

+ de 43%
de contratações externas de pessoas negras e pardas no Brasil

+ de 100 mulheres
treinadas na força de vendas no Programa de Aceleração do Desenvolvimento da Liderança Feminina

RESPONSABILIDADE SOCIAL

De Mãos Dadas com a Escola:

+ de 5,1 mil
kits escolares distribuídos para filhos de colaboradores e terceiros

149 toneladas
de resíduos líquidos reutilizados

GESTÃO AMBIENTAL

R$ 44,7 milhões
de investimentos

ÁGUA
Ampliação das práticas de reúso de água nas operações do Brasil, Guatemala e Colômbia.

Início de operação de torres adiabáticas no Brasil, solução mais ecoeficiente para resfriamento.

RESÍDUOS
Adoção de nova metodologia para o tratamento de resíduos líquidos perigosos.

Neutralização de
85%
as emissões diretas de carbono CDP

Redução de
48%
de tCO_2eq nas emissões do escopo 2

EMISSÕES

100%
da frota elétrica no Uruguai

90%
de energia renovável na matriz elétrica global

39%
de aumento no uso de veículos elétricos e/ou híbridos quando comparado a 2023

Principais reconhecimentos

Valor Inovação 2024

- Empresa mais inovadora no segmento Farmacêuticas e Ciências da Vida

Great Place to Work (GPTW)

- 13ª melhor empresa para trabalhar no Brasil
- 16ª melhor empresa para profissionais 50+ (Brasil)
- 32ª melhor empresa para mulheres (Brasil)
- 7ª posição entre as Farmacêuticas Médias e Grandes no GPTW Saúde (Brasil)

Melhor farmacêutica para trabalhar na América Latina

- 1ª posição GPTW Chile – Mulheres
- 6ª posição GPTW Peru – Mulheres
- 2ª posição GPTW Peru – Produção e Operações
- 6ª posição GPTW Peru – Equidade, Diversidade e Inclusão
- 8ª posição GPTW Colômbia
- 6ª posição GPTW Paraguai – Mulheres
- 7ª posição GPTW Paraguai – Cultura Inovadora
- 1º reconhecimento no GPTW Bolívia
- 1º reconhecimento no GPTW Uruguai
- 12ª posição GPTW América Central e Caribe
- 2ª posição GPTW América Central e Caribe – Biotecnologia e Farmacêutica
- 10ª posição GPTW América Central e Caribe – Mulheres
- Reconhecimento Genfar no GPTW Colômbia

Top of Mind da Folha de SP

- Reconhecida como uma das marcas mais lembradas pelos consumidores na categoria de genéricos

Época Negócios 360º

- Melhor farmacêutica nas categorias ESG / Socioambiental, Pessoas e Visão de Futuro

Global Generics & Biosimilars Awards

- Vencedora na categoria “Aquisição do ano” com a compra da Genfar
- Vencedora na categoria “Iniciativa de Responsabilidade Social Corporativa do ano” com o banco de leite humano Lactare

Lupa de Ouro

- 2º lugar na categoria Melhor Projeto ESG, com o Centro de Enfermagem do Instituto Eurofarma, além de diversos outros reconhecimentos em categorias de produtos

Prêmio Largest Fundraising Announcement da APEX-Brasil

- Recebido pelo Eurofarma Ventures, destacando seu papel na inovação em biotecnologia

Prêmio da Abrafarma

- Melhor fabricante de medicamento de marca e prêmio para o medicamento genérico Tadalafila MG

04

GOVERNANÇA ROBUSTA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-18, 3-3 (Ética, integridade, combate à corrupção e transparência)

A Eurofarma aprimora continuamente sua estrutura de governança, garantindo uma cultura de boas práticas baseada na transparência e confiança, prezando pela sua reputação e credibilidade e buscando geração de valor sustentável para a organização, acionistas, colaboradores, parceiros de negócios e toda a sociedade.

Estrutura de Governança

O Conselho de Administração (CA) apoia e avalia as decisões estratégicas da empresa. De acordo com o Estatuto Social da companhia, seus membros são eleitos pela Assembleia Geral, também responsável pela nomeação do presidente do órgão. Atualmente é composto por nove membros, sendo cinco deles independentes e três mulheres. Seu papel é acompanhar e fiscalizar a gestão da companhia, assim como seus riscos, além de ter em sua pauta fixa todos os temas e investimentos relacionados à estratégia ESG da companhia.

Conselho de Administração

9 membros, sendo: **5** independentes

A avaliação dos conselheiros é feita anualmente na Assembleia Geral Ordinária, que tem a responsabilidade de eleger, reeleger ou substituir. Esse processo é realizado diretamente pelos acionistas, sem a necessidade de um procedimento formal.

5 membros independentes

3 homens

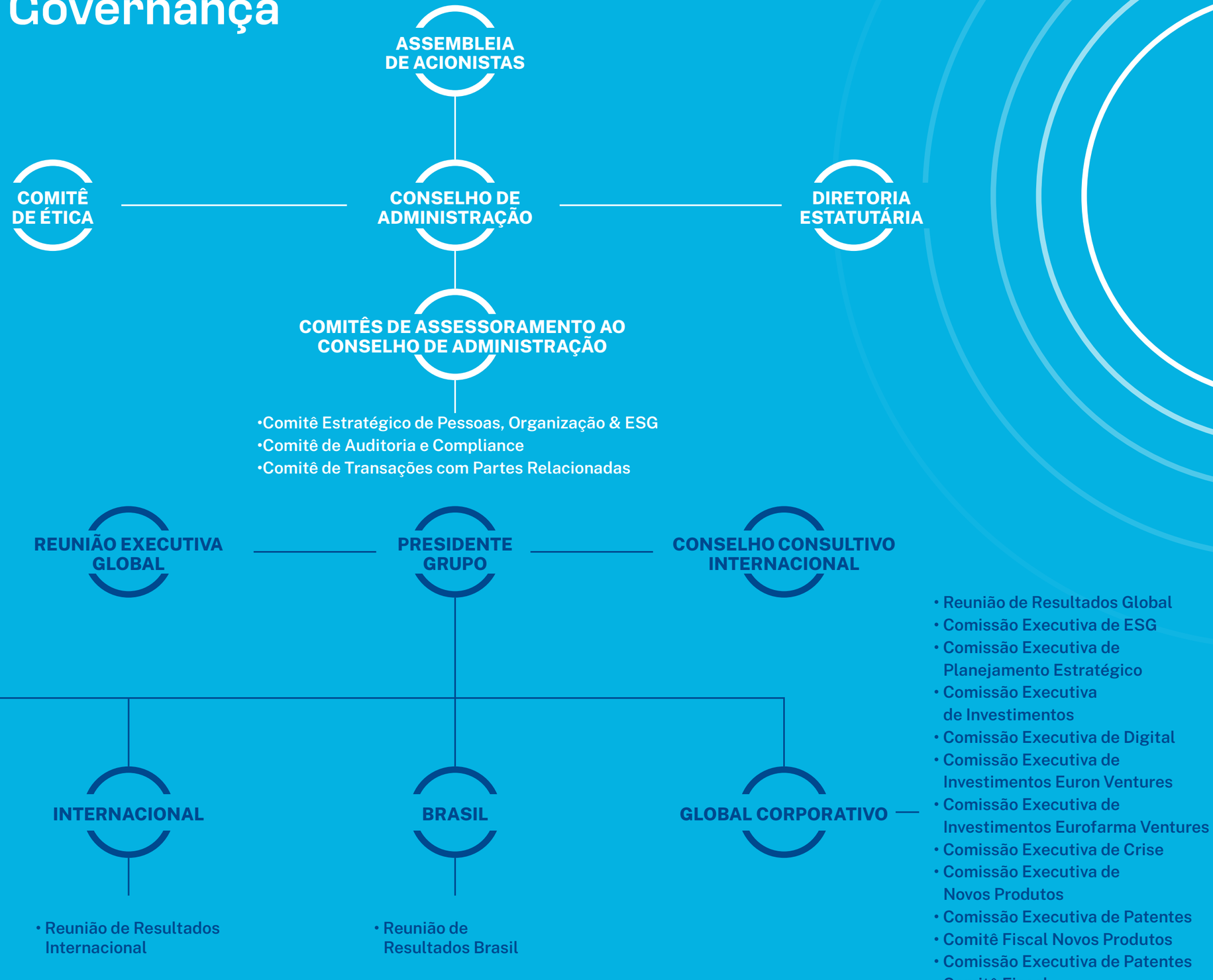
2 mulheres

Conselho Consultivo Internacional

O mesmo critério se aplica aos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração (Comitê de Transação com Partes Relacionadas e Comitê Estratégico de Pessoas, Organização e ESG), que são reeleitos ou não pelo próprio Conselho. Já o Comitê de Auditoria e Compliance segue um processo próprio de autoavaliação, conforme definido em seu regimento interno.

Temos ainda um Conselho Consultivo Internacional, instância de assessoramento para a área internacional, com endereçamento de temas estratégicos ao CEO Internacional e ao Presidente do Grupo. É formado por cinco membros independentes, sendo três homens e duas mulheres, além de executivos do Grupo.

Estrutura de Governança Corporativa



Comunicação ao Conselho

GRI 2-13, 2-14, 2-17

Para reportar ao Conselho de Administração o andamento dos processos de melhoria, projetos em curso e metas relacionadas aos temas estratégicos – incluindo todos aqueles relacionados à sustentabilidade -, temos em nossa estrutura diversos comitês de assessoramento: Auditoria e Compliance, Pessoas, Organização e ESG, e Transações com Partes Relacionadas. Vale recordar ainda que, na Estrutura de Governança Corporativa, ainda compõem, ao lado do Conselho, o Comitê de Ética e a Diretoria Estatutária.

Na Visão 2027, a Eurofarma conta com cinco dimensões no planejamento estratégico, sendo uma delas específica de ESG para a qual estabeleceu três macroobjetivos que se desdobram em seis indicadores com metas especificas. O acompanhamento desses indicadores é reportado mensalmente ao comitê executivo na reunião de resultados econômicos. A Vice-Presidência de Sustentabilidade e Novos Negócios, que reúne todas as áreas relacionadas, também coordena internamente as atividades e planos de ação e orienta os comitês para as melhores práticas, buscando a vanguarda do setor, atender às demandas da sociedade e se antecipar a futuras regulamentações.

O Conselho de Administração é apoiado por outros comitês, criados e nomeados com base na representação estratégica dos executivos, demandas e necessidades táticas. O Comitê de Ética (não estatutário) aprova metodologias de gestão de riscos e controles internos, além de orientar estrategicamente ações para minimizar impactos organizacionais. Os demais comitês são: Auditoria e Compliance, Transações com Partes Relacionadas e Pessoas, Organização e ESG (todos não estatutários). Complementarmente, a diretoria conta com o Comitê Fiscal.

Clique aqui para saber mais sobre os Comitês

Integrantes do Conselho de Administração por gênero e faixa etária

GRI 405-1

BRASIL	NÚMERO DE INTEGRANTES			% DE INTEGRANTES		
Por gênero	**2022**	**2023**	**2024**	**2022**	**2023**	**2024**
Homens	6	6	6	67%	67%	67%
Mulheres	3	3	3	33%	33%	33%
Por faixa etária	**2022**	**2023**	**2024**	**2022**	**2023**	**2024**
de 30 a 50 anos	3	3	3	33%	33%	33%
acima dos 50 anos	6	6	6	67%	67%	67%

POLÍTICA DE TRANSAÇÃO COM PARTES RELACIONADAS

O Conselho de Administração aprovou, em 25 de junho de 2024, a Política de Transação com Partes Relacionadas, que define procedimentos para evitar conflitos de interesse em decisões societárias. Dessa forma, quando uma transação exigir aprovação específica e houver um membro com potencial benefício próprio ou conflito de interesses, ele deve declarar-se impedido imediatamente e se retirar das discussões. O descumprimento dessa regra é considerado uma violação à boa governança corporativa, e a declaração do conflito, assim como a abstenção, são registradas em ata ou documento específico.

Política de remuneração

GRI 2-19, 2-20

Adotamos uma estrutura equilibrada de remuneração fixa e variável para todos os executivos e colaboradores. A remuneração variável está vinculada a metas individuais, financeiras e de participação no mercado, além de metas corporativas relacionadas a operações, ESG, diversidade e inovação. Para colaboradores operacionais, são consideradas metas financeiras, de participação de mercado e coletivas relacionadas à sua área de atuação.

A política de remuneração é atualizada anualmente, com aprovação da Vice-Presidência Global de Pessoas e Organização. Os programas, como o de Participação por Resultados (PPR), são validados pelo comitê executivo, apresentados ao mais alto nível de governança e auditados por consultoria externa. As diretrizes dos programas de remuneração são definidas com base em estudos de mercado realizados por consultorias especializadas e submetidas à aprovação interna.

Clique aqui para conhecer o Relatório Anual de Compliance

Clique aqui para acessar o Código de Ética e Conduta

Ética, Integridade e Compliance

GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3, SASB HC-BP-510a2

Nossos comportamentos, decisões e práticas seguem as regras de compliance e integridade da companhia, com foco na prevenção, detecção e resposta a qualquer desvio do Código de Ética e Conduta. Dessa forma, a área de Compliance opera com independência e autonomia, reportando-se diretamente ao Comitê de Ética, ao Comitê de Auditoria e, quando necessário, ao Conselho de Administração.

Para garantir a uniformidade de informações relacionadas à conformidade e integridade. Para isso, a área trabalha em parceria com a equipe de Recursos Humanos, que integra e conduz o tema nos processos de contratação, integração e entrevistas demissionais. Além disso, para garantir a conformidade, todos os colaboradores e terceiros passam por treinamentos obrigatórios e recebem comunicações frequentes. Também realizamos diligências em terceiros, antes de contratações ou em relacionamentos já estabelecidos.

A companhia possui um conjunto robusto de diretrizes internas, com destaque para o Código de Ética e Conduta, conteúdo acessível a todos os colaboradores e terceiros que atuam na empresa. Em 2024, não foram registrados casos significativos de não conformidade.

INTERAÇÃO COM PROFISSIONAIS DE SAÚDE

O Código de Ética e Conduta da Eurofarma estabelece diretrizes para a interação com profissionais de saúde. A empresa também possui uma política específica para esse relacionamento, elaborada em conjunto com a Diretoria Médica.

Além disso, conta com cláusula padrão para contratos com profissionais de saúde, garantindo que não haja interferência em sua independência técnica. Apoios ou patrocínios estão permitidos de forma limitada e exclusivamente para educação continuada ou apoio médico-científico. O tema, amplamente abordado nos treinamentos de Compliance, assegura a adoção das melhores práticas.

Canal de Ouvidoria

GRI 406-1, 205-3, 3-3

Disponibilizamos um Canal de Ouvidoria independente, acessível 24 horas por dia, todos os dias, para colaboradores, terceiros, clientes e outros públicos. Adotamos uma política de diálogo aberto com todas as áreas, promovida ativamente em nossos treinamentos. Em 2024, respondemos 140 consultas de diferentes setores da empresa, reforçando essa prática.

As preocupações mais importantes são comunicadas aos principais órgãos de governança da empresa, incluindo o Comitê de Ética, Comitê de Auditoria e Compliance, Comitê Executivo, CEOs, Presidente do Grupo Eurofarma e Conselho de Administração, por meio de relatórios periódicos e da publicação do relatório anual de Compliance, garantindo transparência e acompanhamento contínuo.

A área de Compliance conduz a análise e investigação das ocorrências em conformidade com as diretrizes do Comitê de Ética. Os dados provenientes de denúncias são regularmente reportados ao Comitê de Ética, Comitê de Auditoria, Comitê Executivo e Conselho de Administração. Importante ressaltar que em 2024 a Eurofarma não recebeu nenhuma denúncia referente ao uso ou vazamento de dados sensíveis e que segue de forma criteriosa a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), estando atenta a todas as leis e a questões setoriais.

CLASSIFICAÇÃO DE DENÚNCIAS

Em 2024, não foram relatados casos de não conformidade. Das 753 preocupações comunicadas aos principais órgãos de governança. **GRI 2-16**

- **45%** foram consideradas não aplicáveis ao canal
- **18%** foram classificadas como improcedentes
- **16%** tiveram resultado inconclusivo
- **13%** foram consideradas procedentes
- **4%** foram consideradas parcialmente procedentes
- **4%** ainda estavam em fase de apuração ao fim do exercício

CONTATOS DA OUVIDORIA

GRI 2-16, 2-26

Grupo Eurofarma
Os 0800 correspondentes a cada país de operação podem ser consultados no site da Eurofarma, em Governança Corporativa

Clique para acessar.

Gestão de Riscos

GRI 2-12, 2-13

A responsabilidade pela gestão de riscos da companhia é distribuída entre diferentes áreas:

- **Auditoria Interna:** monitora riscos e avalia a eficácia dos controles
- **Compliance:** promove a cultura de conformidade e consolida ações preventivas
- **Unidades de Negócio:** identificam, reportam e implementam medidas mitigadoras

A Auditoria Interna e a área de Compliance realizam reportes frequentes ao Comitê de Ética, que apresenta os resultados à alta administração e ao Conselho de Administração. A comunicação de riscos é contínua e integrada a todas as fases da gestão, garantindo alinhamento entre as unidades de negócio e os órgãos de governança.

O Conselho de Administração tem um papel estratégico na gestão de riscos, acompanhando e cobrando a atuação dos executivos, analisando resultados e avaliando a adequação da governança do tema na empresa. Além disso, discute com a diretoria executiva e a alta administração a efetividade dos controles internos, propondo estratégias para mitigar riscos que possam comprometer a continuidade dos negócios. Também assessora na definição e revisão periódica do apetite de riscos do grupo, estabelecendo níveis e limites de autoridade sobre esses riscos.

Para garantir uma abordagem estruturada, a companhia adota a Política de Gestão de Riscos, aprovada inicialmente pelo Conselho de Administração em 2021 e que segue vigente, tendo sido revisada pelo Comitê de Ética em 2023.

RISCOS DE MERCADO MONITORADOS AOS QUAIS A COMPANHIA E SUAS CONTROLADAS ESTÃO EXPOSTAS

- **Risco de crédito**
- **Risco de liquidez**
- **Risco de mercado (cambial e taxa de juros)**
- **Risco de preço de insumos estratégicos**

Percentual de operações avaliadas
100%

Número de operações avaliadas quanto a riscos associados a corrupção
24
OPERAÇÕES

Operações avaliadas sobre riscos relacionados à corrupção

De acordo com o ordenamento jurídico, a corrupção é caracterizada pela obtenção de vantagem indevida junto a agentes públicos, processos de doações e patrocínios, interação com profissionais de saúde, entre outros. Diante disso, foram avaliadas as áreas com maior interação com esses agentes, incluindo licitações, jurídico, regulatório, relações institucionais, fiscal e comércio exterior. Nessas frentes, analisaram-se os momentos de contato com a administração pública, reforçando as iniciativas de treinamento voltadas a esse público. **GRI 205-1***

100% dos membros do órgão de governança foram informados e capacitados e todos os colaboradores foram comunicados sobre os procedimentos e as políticas de combate à corrupção da companhia em 2024

*Considera operações no Brasil [Itapevi (SP), São Paulo (Capital), Ribeirão Preto (SP) e Rio de Janeiro (RJ), dois centros de distribuição, em Varginha (MG) e Cajamar (SP), e um centro de Pesquisa & Desenvolvimento no Brasil, o Eurolab], além de Angola, Argentina, Belize, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Moçambique, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Trinidad e Tobago, Uruguai e Venezuela.

Gestão de Fornecedores

GRI 2-6, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2, 3-3 (Cadeia de Fornecedores)

Atuamos em estreita parceria com nossos fornecedores, promovendo a sustentabilidade e a melhoria contínua em produtos e serviços. Todos os fornecedores de insumos, incluindo matérias-primas, passam por um rigoroso processo de qualificação realizado pela área de Qualidade, seguindo normas específicas, boas práticas produtivas e exigências regulatórias. Esse processo começa ainda durante a fase inicial de desenvolvimento de novos produtos, envolvendo avaliações periódicas, auditorias e revisões de desempenho, contando também com apoio de consultorias especializadas.

A gestão dos fornecedores está alinhada ao Código de Ética e Conduta da empresa, reforçando requisitos legais, sociais e ambientais nos contratos. Fornecedores considerados críticos possuem contratos específicos com cláusulas detalhadas sobre sustentabilidade e ética, alinhadas às diretrizes ESG (ambiental, social e governança).

Essas medidas têm como foco mitigar riscos como trabalho infantil, forçado ou perigoso. Em 2024, a empresa realizou 205 auditorias (110 para requalificação e 95 em novos fornecedores), encerrando o ano com 1.423 fornecedores ativos, incluindo 13 novos fornecedores diretos, sem identificar casos de trabalho infantil ou análogo à escravidão.

Nossa cadeia de valor da empresa envolve o desenvolvimento estratégico dos fornecedores, com critérios sustentáveis integrados às práticas de governança corporativa. Em parceria com o Instituto Ethos, mantemos um programa pioneiro na indústria farmacêutica para sustentabilidade na cadeia produtiva, realizando avaliações regulares com base em indicadores específicos relacionados às boas práticas.

Além disso, desde a criação do Código de Ética para Fornecedores em 2011, avançamos significativamente nesse tema, chegando a 2024 com o lançamento do workshop global híbrido “Na rota da sustentabilidade”, com 18 horas de capacitação e forte participação internacional.

Ainda em 2024, a companhia criou um fórum ESG dentro da área de Suprimentos e Comércio Exterior, com objetivo de reestruturar a estratégia de sustentabilidade, especialmente no aprimoramento da quantificação de emissões de gases causadores do efeito estufa na cadeia produtiva.

Nesse mesmo período, 85% dos novos fornecedores passaram por avaliações ambientais antes da contratação, considerando fatores como gestão de resíduos, emissões atmosféricas, consumo de água e certificações ambientais (ISO 14001). Adicionalmente, a empresa adotou uma política clara de compras sustentáveis, oferecendo apoio específico aos pequenos fornecedores locais, levando em conta o impacto financeiro das exigências ambientais.

A EMPRESA REALIZOU:

205 auditorias sendo **95** em novos fornecedores

GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS

GRI 204-1, 3-3 (Cadeia de Fornecedores)

Nossos gastos com fornecedores diretos são relacionados à compra de matérias-primas, excipientes (substância que não tem função terapêutica, mas que é adicionada a medicamentos para dar forma, estabilidade, volume, entre outras propriedades) e materiais de embalagem. Já os custos indiretos estão associados a gastos com Engenharia, Manutenção, Facilities, Controle de Qualidade, Inovação, Logística e Marketing. A Industria farmacêutica ainda é muito dependente da indústria farmoquímica internacional. Apesar de nos últimos anos grandes empresas de embalagem terem se instalado no Brasil, ainda temos muitos fornecedores locais que são distribuidores de materiais importados. Mas é importante ressaltar que, sempre que possível, damos prioridade para fornecedores e fabricantes locais.

Percentual do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais

	2023	2024
Diretos	63%	59%
Indiretos	93%	94%

Aquisições realizadas com fornecedores instalados no Brasil, em moeda estrangeira ou moeda local (reais). Os principais grupos de compras com maior impacto nos gastos anuais são utilizados na produção dos medicamentos da Eurofarma. Foram consideradas todas as operações industriais da Eurofarma.

05

NOSSO JEITO DE CRESCER

Nosso plano estratégico de longo prazo estabelece diretrizes para garantir perenidade, inovação e crescimento sustentável ao longo dos próximos 100 anos.

VISÃO 2072

Atuando em saúde e com presença global, seremos uma das maiores farmacêuticas do mundo. Reconhecidos por nossas práticas ESG, estaremos entre as empresas mais desejadas para trabalhar. Fiéis ao propósito de promover acesso à saúde e qualidade de vida, nos perpetuaremos com a descoberta de novos tratamentos e um legado de inovação.

Na foto, obras do novo complexo avançam em Montes Claros

Resultados financeiros

3-3 (Crescimento econômico)

Em 2024, a Eurofarma apresentou uma receita líquida de R$ 11 bilhões, aumento de 20% em relação a 2023. O EBITDA foi 6% maior que no ano anterior, chegando a R$ 1,9 bilhão. Já o EBITDA ajustado pelos gastos de pesquisa e desenvolvimento, para fins de comparabilidade com outras farmacêuticas, foi de R$ 2,5 bilhões, 10% superior a 2023, com margem EBITDA ajustada de 23%. O número é explicado pelo crescimento das vendas e do lucro bruto.

No ano, continuamos executando a estratégia financeira da companhia e o planejamento de longo prazo, com foco no crescimento da receita, avanços na internacionalização e ganhos de participação de mercado. Em termos de resultado, 2024 marcou a expansão da companhia na América Latina, com a Eurofarma chegando pela primeira vez à liderança no canal farmácia na região. A conquista reflete o esforço para a consolidação da marca em toda a América Latina e a integração da Genfar, nossa marca de genéricos na região que se expandiu para a América Central.

Mesmo em um cenário cambial adverso e de juros elevados, a Eurofarma manteve o curso de suas atividades e o comprometimento com eficiência de custos e operação. Um exemplo está na redução significativa do total de estoques (20%) em dias, com melhora no balanceamento e maior adesão à política de estoques e redução nas faltas.

No ano, a companhia destaca crescimento de 47,6% na receita líquida em genéricos, mantendo-se como vice-líder neste segmento no Brasil. Destaque também para a unidade OTC, que registrou um crescimento de 23,5% na receita líquida, superior ao crescimento do mercado.

OPERAÇÕES INTERNACIONAIS

A Eurofarma também apresentou avanços na expansão internacional, refletindo a eficácia de suas estratégias e resultando em ganhos de participação de mercado em quase todos os países onde atua. Em 2024, as operações internacionais registraram crescimento de 58,3% nas vendas líquidas, elevando sua participação no faturamento total do grupo em seis pontos percentuais, chegando a 26%. Esse crescimento evidencia a consistência da atuação global da empresa, que busca liderança nos mercados onde ingressa.

Na América Latina, a expansão foi marcada por aumento nas vendas e na prescrição médica em praticamente todos os países. Destaca-se a atuação distinta em relação ao mercado brasileiro, com estratégias adaptadas às características locais. Nesse contexto, a Genfar tem contribuído com o vasto conhecimento em pontos de venda que apoiará a Eurofarma em seu crescimento na América Latina.

Entre as iniciativas estratégicas que marcaram a presença da Eurofarma na América Latina está o lançamento de Suganon® – Evogliptina em 13 países da região. A entrada neste mercado de antidiabéticos representa uma aposta importante da companhia, alinhada à sua visão de expansão internacional.

Outra frente de investimento é a unidade de OTC (medicamentos isentos de prescrição médica). Em 2024, a empresa adquiriu na Colômbia a marca Calmidol®, analgésico com mais de 20 anos de tradição local, prevendo um crescimento de 20% nesse segmento.

A companhia também avançou significativamente com o lançamento de produtos inovadores em áreas específicas. Entre eles, o Govolyx®, único medicamento similar de goserelina com reconhecimento internacional, e Meriofert®[1] (menotropina), demonstram o compromisso da companhia com as áreas de Oncologia e Fertilidade, impulsionando seu crescimento sustentável no segmento de Especialidades.

Além da América Latina, a empresa tem expandido sua presença na África. Em Moçambique, por exemplo, a Eurofarma entrou para o grupo das dez maiores farmacêuticas locais após apenas dois anos de atuação. Já em Angola, onde iniciou operações em 2024, vem adquirindo importante experiência sobre as particularidades desse mercado.

[1] Trata infertilidade em mulheres com disfunção ovariana.

DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

Nesse processo de crescimento, a força de vendas vem desempenhando um papel estratégico. Dessa forma, a empresa investe continuamente em treinamento e capacitação das equipes para aumentar a produtividade, aprimorar o atendimento médico e democratizar o acesso à informação, sobretudo em regiões afastadas dos grandes centros urbanos.

A criação do Centro de Excelência Comercial em 2024 (com implementação programada para 2025) reforça o compromisso da Eurofarma com o crescimento sustentável no cenário internacional, valorizando igualmente as áreas médica e comercial em toda a América Latina. A combinação de um portfólio variado, estratégias locais e capacitação contínua consolida a Eurofarma como a única empresa farmacêutica brasileira com uma trajetória efetiva de internacionalização.

UM ANO DE GENFAR

A jornada da companhia na integração com o Grupo Eurofarma tem sido marcada pela colaboração, pelo crescimento e pelo foco em pessoas. Após trocas de melhores práticas, em 2024 foi dado início ao alinhamento de sistemas e processos, com avanços significativos na otimização das operações para transformar a Genfar na marca de Genéricos do Grupo para a América Latina (exceto Brasil). Nesse período, a companhia também retomou sua atuação na América Central, trazendo ainda mais força para os objetivos de internacionalização previstos na Visão 2027.

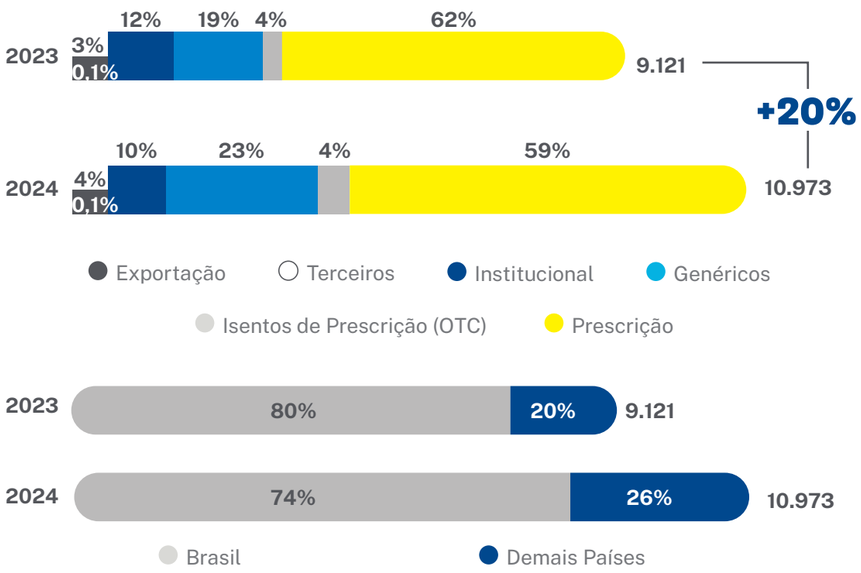
Crescimento de
58,3%
nas operações internacionais

EXPANSÃO
da presença na África

24,4%
de crescimento em genéricos

29%
de crescimento em OTC

RECEITA LÍQUIDA CONSOLIDADA (R$ MILHÕES)



	2024
VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO	
Receitas	12.079.193
Despesas da intermediação financeira	
Insumos adquiridos de terceiros	5.293.304
Valor adicionado bruto	6.785.889
Despesas de amortização / depreciação	411.290
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	6.374.599
Valor adicionado recebido em transferência	571.077
Valor adicionado total a distribuir	6.945.676
VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO	
Custos operacionais	
Pessoal (remuneração direta, benefícios, FGTS)	3.117.614
Remuneração de capitais próprios	134.688
Remuneração de capital de terceiros	1.710.042
Impostos, taxas e contribuições	1.983.332
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	6.945.676

Nota: 70,40 % do valor econômico gerado foi referente às operações no Brasil

GRI 201-1

Segmentos de atuação

GRI 2-6

PRESCRIÇÃO

Em 2024, a unidade Prescrição/Farma manteve sua liderança de mercado, crescendo 15% e atingindo R$ 6,5 bilhões de receita líquida. Além dos lançamentos, o crescimento foi tracionado pela boa performance de marcas maduras, que tiveram desempenho acima do mercado – alicerçada na estratégia de ampliar as visitações e manter presença em 100% dos municípios do Brasil.

Entre os lançamentos, destaque para TERZA® (Cefdinir), antibiótico inovador da classe das cefalosporinas oral de terceira geração[5] que trouxe uma grande contribuição para a classe médica brasileira, já que há mais de 20 anos não havia novidades nesta frente terapêutica. Em apenas seis meses de mercado, o produto já ocupa a 7ª posição em valor nesta classe terapêutica.

24
novas marcas lançadas em 2024

22
especialidades atendidas, com destaque para Sistema Nervoso Central, Saúde Feminina e Cardiovascular

EXPANSÃO NO BRASIL
Com foco no crescimento de nossas operações, estamos construindo um complexo industrial de mais de 180 mil metros quadrados de área construída (mais de 300 mil de área total) na cidade de Montes Claros (MG), uma das maiores obras privadas em andamento no Brasil e que irá impulsionar nosso desenvolvimento nas próximas décadas.

A nova fábrica, que deve gerar mais de 600 empregos na região, será composta por cinco blocos produtivos, sendo que o primeiro deve entrar em operação em 2025 com a linha de produção de embalagens, que terá uma capacidade máxima estimada em 17 milhões de cartuchos.

Pensada de forma modular, a obra continua em andamento com mais de mil pessoas e 33 empresas atuando diariamente.

Também foram lançados dois importantes produtos incrementais – o Melocox ODT® e o Zina ODT® –, ambos com tecnologia de orodispersão, comprimido de dissolução oral que traz mais comodidade aos pacientes, em especial aos que apresentam dificuldade em deglutir.

Já a frente OTX[6] foi reforçada com lançamentos exclusivos, como o COGMAX FOS® e FORTICE CURCUMA®, que fortalecem a presença da Eurofarma em classes estratégicas como Sistema Nervoso Central, Cardiometabólicos e Dor Crônica.

O bom desempenho, em receituário e vendas, se deve a um forte trabalho dos propagandistas, constantemente treinados e atualizados para levar produtos e informações de qualidade e relevância científica aos médicos. Em 2024, nossa equipe contou com mais de 4,3 mil colaboradores na força de vendas – a maior da América Latina.

[5] Antibióticos de amplo espectro que são usados para tratar infecções por bactérias.
[6] Produtos sem tarja que são promovidos aos médicos e prescritos, mas sem necessidade de receita.
[7] Apenas médicos cadastrados têm acesso à máquina, que não fica em um local visível aos pacientes.

108
marcas atuantes no mercado farmacêutico brasileiro

AMPLIAÇÃO DO PROJETO MÁQUINA DE AMOSTRAS

O projeto Máquina de Amostras[7] teve um avanço significativo em 2024, com a instalação de 17 novos equipamentos. O aumento da capilaridade proporciona maior acessibilidade e aprimora a experiência dos médicos no uso da solução - a ideia é que essas máquinas se concentrem em hospitais e clínicas com alto volume de pacientes.

Nossa plataforma de gestão de amostras gratuitas foi implementada em clínicas do Estado de São Paulo, garantindo total conformidade com as normativas regulatórias (Anvisa). O projeto segue em evolução, com planos de expansão para todo o Sudeste, Sul e Centro-Oeste do Brasil.

17 NOVAS
MÁQUINAS DE AMOSTRAS EM 2024

HIGIENE, BELEZA E ALIMENTOS

O ano de 2024 trouxe resultados expressivos em diversas frentes nos segmentos. O portfólio, em franca expansão, contou com o lançamento de 56 novos produtos. Entre os destaques, a marca OAZ® atingiu a primeira posição em demanda de protetores solares corporais no varejo farmacêutico (excluindo kits), um segmento altamente competitivo.

Além disso, a unidade também avança de forma significativa no segmento alimentar, passo estratégico para a distribuição e que reforça o maior numero de pontos de contato para acesso do consumidor.

Valda® também apresentou um crescimento expressivo, impulsionado por lançamentos inovadores como Ice Cherry, Beetlejuice e Friends, além de novos licenciamentos para a marca que, durante o verão, cresceu 31%, ampliando sua presença no PDV e alcance no mercado.

29%
de crescimento de mercado em 2024

56
novos produtos lançados

31%
de crescimento em Valda®

1º posição
para OAZ® em protetores solares

GENÉRICOS

Em 2024, consolidamos nossa posição de vice-líder de mercado com um crescimento expressivo da Unidade Genéricos. O compromisso de ofertar um amplo portfólio de medicamentos à população segue como uma das principais estratégias da companhia, que conta com uma cobertura expressiva e caminha para atingir quase 100% do mercado com os produtos em desenvolvimento. Hoje, um terço do pipeline da empresa é composto por genéricos, em linha com a forte aposta nesse segmento.

A percepção da marca entre os profissionais de saúde também se destaca. Em pesquisa realizada com 650 médicos de 16 especialidades no Brasil, a Eurofarma foi a mais indicada para prescrição em nove delas. Além disso, a presença no varejo farmacêutico segue robusta, alcançando 96% das farmácias do país.

A Unidade também conquistou importantes reconhecimentos no último ano, e Tadalafila foi eleito o Medicamento Genérico do Ano no Prêmio Parceiros Abrafarma 2024, reforçando a qualidade e a confiança de clientes e parceiros. A Eurofarma também reafirmou seu pioneirismo ao ser uma das primeiras empresas a lançar o genérico da lisdexanfetamina (Medicamento estimulante do sistema nervoso central), ampliando o acesso da população a tratamentos de ponta.

Presente em
96%
das farmácias do Brasil

1ª VEZ
COMO DESTAQUE NA PESQUISA TOP OF MIND DA FOLHA DE SP COMO UMA DAS MAIS LEMBRADAS NA CATEGORIA DE GENÉRICOS

TADALAFILA
ELEITO COMO O O MEDICAMENTO GENÉRICO DO ANO NO PRÊMIO ABRAFARMA

TERCEIRIZAÇÃO

A Eurofarma mantém uma atuação destacada na terceirização para o setor farmacêutico, produzindo medicamentos que são posteriormente distribuídos e comercializados por outros laboratórios. Esse modelo de negócio marcou o início das operações da companhia, há mais de 50 anos, e permanece como uma das estratégias para aumentar a rentabilidade e reduzir custos operacionais.

Em 2024, a divisão de terceirização da Eurofarma registrou crescimento de 37% na receita líquida em relação ao ano anterior, atendendo atualmente mais de 30 laboratórios nacionais e internacionais. Embora toda a equipe esteja sediada no Brasil, o serviço alcança diversos países, demonstrando a capacidade da empresa em desenvolver soluções personalizadas conforme as exigências específicas de cada cliente.

Hoje, a empresa disponibiliza três modelos principais de negócio para atender diferentes necessidades do mercado:

Serviço Completo: a Eurofarma assume a responsabilidade integral pela produção, incluindo aquisição de insumos, execução das etapas produtivas e testes de controle de qualidade, seguindo as especificações estabelecidas pelo cliente.

Beneficiamento: a Eurofarma fornece exclusivamente mão de obra especializada para etapas específicas do processo produtivo, utilizando materiais previamente disponibilizados pelo cliente.

Projetos Exclusivos e serviços adicionais: incluem investimentos em suas instalações e atividades complementares, tais como micronização de insumos farmacêuticos, análises detalhadas de controle de qualidade e impressão personalizada em alumínio gravado.

Terceirização
37%
crescimento em 2024

30
laboratórios nacionais e internacionais atendidos

LICITAÇÕES

A Unidade de negócios de Licitações da Eurofarma é dedicada ao atendimento de instituições públicas de saúde. Ela atua com toda a linha de produtos da empresa, oferecendo soluções farmacêuticas para atender às demandas específicas do setor público.

Desenvolvimento de soluções personalizadas para cada cliente

HOSPITALAR

Mesmo frente a um cenário desafiador, marcado pela queda na lucratividade e dificuldades financeiras dos hospitais, a Eurofarma manteve sua política, suas parcerias comerciais e buscou mitigar os impactos do cenário setorial.

Atuando na comercialização e distribuição de produtos de uso exclusivo hospitalar, a unidade atende hospitais privados e mistos, clínicas e distribuidores, oferecendo medicamentos nas principais classes terapêuticas, como antibióticos, antifúngicos, anestésicos, anticoagulantes, antiinflamatórios, antiulcerosos, soluções parenterais de grande volume e soluções para hemodiálise.

1 milhão

DE BOLSAS DE SORO PARA A SECRETARIA DE SAÚDE DO RIO GRANDE DO SUL EM APOIO ÀS VÍTIMAS DAS ENCHENTES

Um dos grandes marcos do ano foi o lançamento do Antara IV®, o primeiro levetiracetam injetável do mercado, simbolizando a entrada no segmento de Sistema Nervoso Central, ampliando as opções terapêuticas para o manejo de crises epilépticas no ambiente hospitalar. Outro destaque foi a padronização do Delabaxi® (delafloxacino), antibiótico exclusivo da Eurofarma, em grandes redes hospitalares do Brasil.

No ano, também lançamos o aplicativo Prospecta, que facilita a comunicação entre vendas e marketing e permite a ampliação de pesquisas de mercado quantitativas e qualitativas.

Entre os reconhecimentos pela excelência na prestação de serviços e qualidade dos produtos, recebeu certificações, qualificações e cartas de desempenho de consagrados hospitais e distribuidores.

ONCOLOGIA

A Unidade Oncologia da Eurofarma opera em todo o Brasil no modelo B2B, fornecendo medicamentos e suporte a clínicas especializadas, hospitais privados, Cacons (Centros de Assistência de Alta Complexidade em Oncologia) e Unacons (Unidades de Assistência de Alta Complexidade em Oncologia). Além disso, desempenha um papel fundamental no apoio à equipe de licitações em processos de concorrência pública.

Em 2024, mesmo enfrentando desafios relativos à suspensão temporária e comercialização de seu principal produto, a divisão de Oncologia apresentou um crescimento de 7,6% em unidades vendidas.

O futuro da unidade é baseado no expressivo investimento da Eurofarma em pesquisa e desenvolvimento (P&D), com muitas oportunidades de lançamentos em oncologia nos próximos anos. O pipeline de soluções em oncologia é robusto e deve fortaler e ampliar o portfólio atual, para garantir amplitiude de soluções e mais acesso.

7,6%
DE CRESCIMENTO EM UNIDADES VENDIDAS

PORTFÓLIO AMPLO E DIVERSIFICADO EM ONCOLOGIA

- **7,6%** de crescimento em unidades no ano
- **1,72 milhão** de unidades produzidas ao longo do ano de 2024
- **Primeira empresa** a lançar um portfólio de genéricos oncológicos
- Biossimilares, com destaque para o **Fiprima®** (filgrastima), primeiro da América Latina
- **Anticorpos monoclonais**, como o CIMAher®
- **Terapias inovadoras** em hematologia, incluindo o Nuvyor® (Lenalidomida), primeiro similar equivalente nessa categoria
- **Empresa com o maior portfólio** oncológico no Brasil (33 moléculas)
- **Investimentos de até US$ 100 milhões** em biotecnologia, por meio do fundo Eurofarma Ventures

LANÇAMENTOS

- Ácido Zoledrônico Bolsa para prevenção de eventos relacionados ao esqueleto
- Hermab®, para o tratamento de câncer de mama HER2-positivo
- Tamoxin®, para o tratamento do câncer de mama
- Blesto®, agente paliativo nos tumores de testículo e de ovário de células embrionárias, no linfoma de Hodgkin e no linfoma não Hodgkin

Conscientização e prevenção

Em 2024, fortalecemos nossas iniciativas de conscientização e educação sobre a prevenção do câncer, dando especial atenção ao de mama e próstata. Por meio de campanhas e cartilhas educativas para pacientes e profissionais de saúde sobre o tratamento. Em continuidade à iniciativa, em 2025 o programa já se estende para a prevenção e tratamento de diferentes tipos de câncer.

Outubro Rosa: focada na prevenção e orientação sobre o câncer de mama

Novembro Azul: destinada à conscientização e prevenção do câncer de próstata

Dezembro Laranja: direcionada à prevenção e cuidados com o câncer de pele

SAÚDE ANIMAL

Desde 1997, a Pearson Saúde Animal, empresa da Eurofarma, tem se consolidado no mercado veterinário com um portfólio robusto, que inclui marcas icônicas, como Creolina®, além de produtos de referência, como Doramec® e Unguento Pearson®. Nos últimos anos, a empresa fortaleceu sua estrutura, estabelecendo administração e equipe independentes, com ampliação do portfólio advindo da aquisição de ativos do laboratório Labgard Animal Health, que possibilitou a entrada da Pearson no segmento de animais de companhia.

Buscando crescimento contínuo, em 2024, foi criada uma nova célula de negócios e exportação, voltada à expansão nacional e internacional. A estratégia pretende impulsionar o crescimento da marca na região.

O PORTFÓLIO DA PEARSON CONTOU COM IMPORTANTES LANÇAMENTOS EM 2024:

- Animais de produção: ampliação da linha com a nova apresentação do Tacplus® Pulverização 40 ml, oferecendo mais praticidade e eficiência para o manejo veterinário.
- Animais de companhia: introdução de sete novos produtos, com destaque para o Ducox Pet®, primeiro anti-inflamatório à base de celecoxibe aprovado para uso veterinário, trazendo inovação e novas possibilidades para o tratamento de pets.

06

NOSSO JEITO DE INOVAR

GRI 3-3 (Inovação aplicada à saúde)

A Eurofarma trabalha a partir de um sólido planejamento de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) como forma de crescer, no Brasil e no exterior, por meio da ampliação do portfólio e da oferta de produtos de qualidade. Por isso, investiu mais de R$ 800 milhões em inovação em 2024, e soma mais de 750 colaboradores atuando no Eurolab, maior centro de inovação da indústria farmacêutica na América Latina.

NOSSA JORNADA DA INOVAÇÃO ESTÁ BASEADA NOS SEGUINTES PILARES:

- **Similares e genéricos:** lançamento de marcas e primeiros genéricos
- **Inovação incremental:** desenvolvimento de produtos com foco em necessidades de mercado não atendidas, por meio de novas associações, novas concentrações e/ou novas formas farmacêuticas
- **Inovação radical via parcerias:** licenças e codesenvolvimento com empresas globais de biotecnologia para moléculas inéditas na América Latina
- **Inovação radical própria:** inovação farmacêutica e no desenvolvimento de moléculas próprias

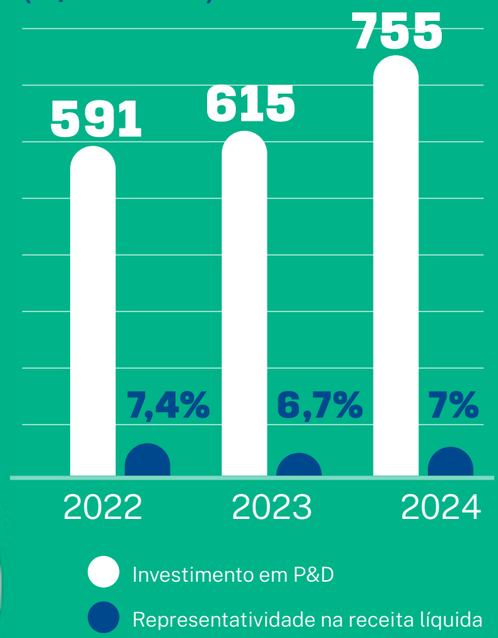
Pioneira ao alocar recursos em pesquisa e desenvolvimento de novos fármacos no Brasil, em 2024, a Eurofarma destinou R$ 755 milhões para P&D, um aumento de 23% em relação a 2023, e que representa cerca de 7% da receita líquida total do grupo.

O trabalho em inovação é coordenado por um time composto por mais de 750 cientistas e pelas instalações do Eurolab, maior parque de inovação farmacêutica da América Latina. Localizado na Unidade Itapevi (SP), o espaço de 21 mil m² oferece uma estrutura e um ecossistema únicos no setor. Em 2024, o grupo também contou com uma nova célula, formada por mais de 20 pessoas dedicadas ao desenvolvimento de suplementos alimentares.

R$ 755
MILHÕES INVESTIDOS EM P&D

+ 4 MIL
MOLÉCULAS SINTETIZADAS NA HISTÓRIA DA EMPRESA

PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (R$ MILHÕES)



Inovação radical

O desenvolvimento de um novo fármaco é um processo complexo que compreende, em linhas gerais, cinco grandes fases de estudo que podem durar até 15 anos:

- Pré-Descoberta
- Drug Discovery
- Pré-Clínico
- Fase Clínica
- Avaliação por Agência de Regulamentação

O forte investimento em inovação coloca a Eurofarma cada vez mais próxima de seu objetivo: a inovação radical própria, algo sem precedentes na indústria farmacêutica de capital regional. O investimento é composto por um agrupamento de projetos que almeja o desenvolvimento de novos fármacos. A equipe, composta por 10 pessoas, celebrou avanços significativos em 2024, com moléculas em fase de testes pré-clínicos.

Valor Inovação:
A Eurofarma foi eleita em 2024 a empresa mais inovadora no segmento Farmacêuticas e Ciências da Vida

Destaques 2024

O ano trouxe entregas recordes em número de projetos e potencial de incremento de receita:

- **Desenvolvimento clínico:**
  - Sete estudos clínicos com inovações incrementais
  - 2,1 mil pacientes em estudos clínicos
  - 90 centros de pesquisa ativos conduzindo estudos clínicos
- Implementação do Europedia, sistema focado na segurança dos dados de P&D
- **Posicionamento no setor**: consolidação como um dos principais players com pesquisa própria
- **Expansão do portfólio:** assinatura de seis contratos estratégicos
- **Novos projetos:** 90 solicitações em análise de viabilidade
- **Sinergia em compras:** ganhos de economia e escala em custo, totalizando mais de US$ 7 milhões na aquisição de insumos estratégicos

TALENTOS EM INOVAÇÃO SASB HC-BP-330A.1

Para contribuir com a formação de profissionais altamente qualificados, a Eurofarma, a Dasa e duas importantes instituições da USP – o Instituto de Ciências Biomédicas (ICB) e a Faculdade de Ciências Farmacêuticas (FCF) – se uniram para criar um programa de Mestrado Profissional, um programa de Pós-graduação em Inovação em Diagnóstico e Desenvolvimento de Fármacos e Medicamentos.

A parceria, inédita, tem como objetivo unir o conhecimento acadêmico e a realidade do mercado, promovendo a pesquisa aplicada e o desenvolvimento de soluções práticas. Os participantes têm a oportunidade de desenvolver projetos alinhados às demandas reais da Eurofarma, contribuindo para o avanço científico e tecnológico como instrumento para acelerar a inovação tecnológica.

Outro importante programa é o Pós-Doutorado em Inovação Radical, que tem como objetivo integrar pesquisadores altamente qualificados em diversas áreas do conhecimento. O programa dispõe de dez pós-doutores envolvidos na identificação e no desenvolvimento de novos fármacos, alocados no Eurolab e em universidades parceiras.

Eurofarma Ventures

Para fortalecer nossa posição na inovação radical, lançamos em 2023 o Eurofarma Ventures, fundo corporativo com US$ 100 milhões destinados a investimentos em biotecnologia. O objetivo é apoiar até 25 empresas nos próximos cinco anos, priorizando startups em estágio inicial de descoberta e desenvolvimento de medicamentos e terapias inovadoras.

Grande parte dessas empresas está nos Estados Unidos, mercado líder em biotecnologia disruptiva. Em 2024, foram quatro novos investimentos. Atualmente, o Eurofarma Ventures conta com sete startups em seu portfólio, além de dois fundos.

US$ 100 milhões

de investimentos em biotecnologia em um prazo de cinco anos

Volnay

Venture builder de biotecnologia e desenvolvedora de medicamentos para terapias celulares e genéticas.

Gen-T

Dedicada a construir uma plataforma que une dados genômicos e de saúde, com o objetivo de incluir a população brasileira na área da medicina de precisão.

Abcuro

Desenvolve imunoterapias pioneiras para o tratamento de doenças autoimunes e câncer.

Psivant Therapeutics

Desenvolve tratamentos orais para condições imunológicas e inflamatórias.

Rome Therapeutics

Empresa de biotecnologia que está desvendando as sequências repetitivas do “genoma escuro” (longos trechos de DNA repetitivo, derivado de sequências virais, que não codificam proteínas tradicionais).

Walden biosciences

Dedicada ao desenvolvimento de terapias modificadoras de doenças renais amplamente aplicáveis e compatíveis com as opções de tratamento existentes.

Abata Therapeutics

Desenvolve terapias com células T reguladoras autólogas e específicas para tecidos, voltadas para doenças autoimunes.

EurON

A inovação também está presente na Eurofarma com o empreendedorismo digital. A marca EurON, lançada em 2023, integra as plataformas digitais da Eurofarma, promovendo sinergia e estabelecendo metas para impulsionar a inovação no setor de saúde nas seguintes frentes:

- **EurON Open Innovation:** facilita a conexão com startups e ecossistemas de inovação da América Latina, criando um fluxo contínuo para o EurON Ventures.
- **EurON Ventures:** fundo de investimento voltado para healthtechs em estágio inicial, com foco na resolução de desafios do setor de saúde.
- **EurON Digital Health:** unidade de negócios global dedicada ao desenvolvimento de soluções digitais com foco na geração de receita.
- **EurON Data:** inteligência de mercado baseada em dados, fornecendo insights estratégicos para a tomada de decisões.
- **EurON Six Sigma:** programa de intraempreendedorismo que incentiva os colaboradores a desenvolver soluções inovadoras, otimizando processos e modelos de negócio.
- **EurON Hub:** espaço colaborativo focado na experimentação e no desenvolvimento de soluções, que está em fase de implementação na Unidade Itapevi.

EURON pro
CONHECIMENTO EM SAÚDE

Lançamento do EurON Pro, novo portal de educação voltado a profissionais de saúde, com uma abordagem digital e prática

Para coordenar avanços tecnológicos e identificar novas oportunidades para a companhia, contamos com um comitê digital multidisciplinar, que trabalha com metas e projetos pré-definidos e orientados por três pilares estratégicos: comercial, operações e inteligência de dados.

Associação ao DTA (Digital Therapeutics Alliance), que permite à Eurofarma se aproximar dar principais empresas de terapia digital do mundo para oportunidades

07

UM FUTURO MELHOR

Pioneiros em sustentabilidade, somos referência no setor e reconhecidos no mercado pelos compromissos assumidos. Nossas práticas de negócios são baseadas em valores éticos, e atuamos com a mesma responsabilidade na esfera ambiental e nas iniciativas que têm o objetivo de gerar e compartilhar valor com toda a sociedade.

Compromisso com o clima

GRI 3-3 (Emissões de gases de efeito estufa)

METAS 2027

- **Reduzir as emissões diretas e aquelas que não podem ser evitadas, compensar por meio de créditos de carbono.**
- **Todas as operações utilizando 100% energia elétrica renovável.**

GESTÃO DE ENERGIA

Em 2024, ampliamos a participação de fontes de energia renovável em nossas operações no Brasil, em parceria com a Serena Energia, por meio do parque eólico Assuruá 4, em Xique-Xique (BA). No ano, registramos aumento de 190% na participação de energia elétrica renovável em relação a 2023.

O objetivo desta parceria é reduzir a emissão de carbono em 260 mil toneladas até 2038 e migrar as operações internacionais para o consumo de renováveis. O primeiro passo, dado em 2024, foi a implantação de 100% de energia renovável rastreável (I-REC) nas operações do Brasil, Chile, Colômbia, Guatemala e Uruguai.

Outro destaque está na frota executiva da Eurofarma, com 100% de veículos híbridos ou elétricos e caminhões elétricos para a transferência de produtos entre blocos e unidades no Brasil. A Política Corporativa de Consumo de Combustíveis também foi revista para que a frota da empresa seja 100% movida a etanol. Em 2024, atingimos a marca de 99%, o que poupou a emissão de 15,8mil tCO_2.

100%
de energia renovável rastreável (I-REC) nas operações de cinco países

A EUROFARMA ESTABELECEU E MANTÉM ATUALIZADAS AS PRINCIPAIS DIRETRIZES DE GESTÃO DOS RISCOS CLIMÁTICOS NO ESCOPO DE GOVERNANÇA. ADOTAMOS O CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT) COMO REFERÊNCIA NO ESCOPO DE CLIMA E, EM 2024, ALCANÇAMOS NOTA B NA AVALIAÇÃO

100% de energia renovável rastreável (I-REC) no Brasil, Chile, Colômbia, Guatemala e Uruguai

Consumo total de combustíveis dentro da organização oriundos de fontes não renováveis, inclusive os tipos de combustíveis usados (GJ)*

Fontes não renováveis GRI 302-1

	2022	2023	2024
Fonte 1 - Diesel	1.583	3.745	2.748
Fonte 2 - Gás Natural(GN)	188.219	218.869	258.144
Fonte 3 - GLP	486	680	605
Fonte 4 - Gasolina	71.108	47.620	45.299
Total do consumo	250.492	248.122	285.298

Os valores foram apurados considerando as operações fabris, onde se concentra o a materialidade dos impactos e adicionamos o consumo de combustível do time comercial.

Fontes renováveis GRI 302-1

	2022	2023	2024
Número de painéis fotovoltaicos	7.924	8.892	8.892
Fonte 1 - Energia fotovoltáica gerada (GJ)	1.694	1.254	4.813
Fonte 2 - Etanol (GJ)	107.590	192.747	201.727
Total do consumo	117.208	202.892	215.431

GRI 2-4: em 2023 o valor foi divulgado como 8882 por erro de digitação. Esse indicador sofreu melhorias de reporte e hoje temos mais detalhes das informações. Em 2024 o indicador inclui informações de combustível.

Intensidade energética GRI 302-3

2022	2023	2024
0,86	0,74	0,77

Dado global. Nos anteriores eram consideradas somente as operações no Brasil. Métrica utilizada: GJ/1000UP. A taxa utiliza a energia consumida dentro da organização(eletricidade).

Para o cálculo de consumo de energia, consideramos os volumes anuais consumidos para cada uma das fontes, realizando a conversão conforme indicado: 1 L diesel: 0,035 GJ / 1Kg GLP: 0,049GJ / 1m^3 GN - 10,9 kWh - xx GJ / 1kWh: 0,0036 GJ / 1 L: 0,038 GJ gasolina / 1 L : 0,0215 GJ etanol.

REDUÇÃO NO CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS

- **Gasolina:** em 2024, o consumo de gasolina caiu para 182,4 mil litros, uma redução de 160,5 mil litros em relação a 2023. Com a conversão para etanol, esse volume equivale a 208,7 mil litros do biocombustível. A troca gerou uma economia de cerca de R$ 260 mil.
- **GLP:** o consumo global de GLP caiu 10%, passando de 13,7 mil kg em 2023 para 12,3 mil kg em 2024, com destaque para Itapevi (SP), que reduziu 1,3 mil kg devido à substituição de empilhadeiras a gás por elétricas. Essa redução gerou uma economia de R$ 13,7 mil.
- **Gás Natural (GN):** consumo total de gás natural se manteve estável, pois houve um aumento significativo em Itapevi, compensado por reduções expressivas em outras unidades.

Redução do consumo de energia GRI 302-4

Por tipo de energia	2024 (GJ)
Combustível (gasolina)	6.100,7
Combustível (GLP para empilhadeiras)	68,1
Combustível (Gás Natural para geração de vapor)	6.387,4

Os valores foram apurados considerando as operações fabris, onde se concentra a materialidade dos impactos e adicionamos o consumo de combustível do time comercial. O ano-base para o cálculo da redução de energia é o ano anterior ao reporte.

Para o cálculo, consideramos os volumes anuais consumidos para cada uma das fontes, realizando a conversão conforme indicado: 1Kg GLP: 0,049GJ / 1m^3 GN: 10,9 kWh / 1kWh: 0,0036 GJ / 1 L: 0,038 GJ gasolina / 1 L: 0,0215 GJ etanol.

Os dados fornecidos pelas unidades operacionais da companhia no Brasil e na América Latina são compilados de forma sistematizada por meio de uma planilha consolidada, com dados. Os responsáveis por cada área preenchem mensalmente as informações em abas específicas da planilha, conforme orientações descritas no guia de preenchimento.

Entre as premissas adotadas: o consumo de energia é reportado em kWh e convertida em GJ, com distinção entre energia elétrica da rede e autogerada.

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 3-3 (Emissões de Gases de Efeito Estufa)

Para o Escopo 1, relacionado às emissões diretas que resultam de atividades da organização, tivemos em 2024 um aumento significativo em nossas emissões fugitivas devido à reposição de gases refrigerantes no Complexo Industrial de Itapevi (SP) e ao aumento de consumo de gás natural para caldeiras. Já em combustão móvel, houve uma redução de 11% nas emissões, resultado de mudanças na política de combustível da companhia, que definiu que 100% dos veículos flex de nossa frota deve utilizar etanol.

Para os processos nos quais não foi possível uma redução, trabalhamos para a neutralização dessas emissões. Em 2024 neutralizamos 85% das emissões diretas globais.

Emissões:
21,4 mil TCO_2

Emissões neutralizadas:
19,3 mil TCO_2

Valor total:
US$ 47,8 mil

No Escopo 2, tivemos redução de 45%, resultado alinhado ao nosso objetivo de consumir 100% de energia renovável até 2027. No Escopo 3, houve a inclusão da categoria "Atividades Relacionadas a Combustíveis e Energia", não considerados nos Escopos 1 e 2. Em 2024, a Eurofarma iniciou o mapeamento e triagem das 15 categorias do Escopo 3 para contabilização de emissões indiretas que devem ser divulgadas a partir do próximo exercício.

Emissões de GEE (tCO_2e) GRI 305-1, 305-2, 305-3

	2022	2023	2024*	Gases incluídos no cálculo: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6, NF_3
Escopo 1	**22.210**	**16.992**	**21.450**	**26%**
Combustão estacionária	11.794	12.098	13.723	13%
Combustão móvel	2.396	3.058	2.708	-11%
Efluentes	6	29	0	-100%
Emissões fugitivas	5.419	1.807	5.020	178%
Escopo 2	**9.048**	**7.827**	**4.340**	**-45%**
Consumo total de energia elétrica	9.048	7.827	4.340	-45%
Intensidade de emissão escopo 1+2 (tCO_2/1000UP)	0,068	0,042	0,043	3%
Escopo 3	**4.813**	**16.785**	**24.303**	**45%**
Resíduos sólidos gerados nas operações	1.517	2.265	4.015	77%
Viagens a negócios	1.794	4.455	3.377	-24%
Deslocamento casa-trabalho	1.502	2.738	1.726	-37%
Transporte Upstream	NA	7.327	7.523	3%
Transporte Dowstream* resíduos	NA	NA	NA	
Atividades Relacionadas a Combustíveis e Energia	NA	NA	7.662	
TOTAL	**36.071**	**41.604**	**50.093**	
Unidades produzidas	447.081	589.539	593.376	

*Considera todas as fábricas Brasil (Itapevi, RJ, RP, São Paulo) + CDs (Cajamar e Varginha) + fabricas América Latina (Argentina, Peru, Chile, Bogotá, Cali, Uruguai e Guatemala).

* Seguindo o processo de reporte dos últimos anos, reportamos o ano de relato, ano que ocorreram as emissões (2024)

GRI 2-4: Escopo 3 - inclusão da categoria Atividades Relacionadas a Combustíveis e Energia não considerados nos escopos 1 e 2.

O Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Eurofarma foi elaborado seguindo as metodologias de quantificação do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC, em inglês Intergovernmental Panel on Climate Change) e a Norma ISO 14.064 – Parte 1, que define requisitos para a elaboração de inventários de emissões e remoções de GEE. A análise também segue a metodologia do Protocolo de Gases de Efeito Estufa (GHG Protocol), desenvolvido pelo World Resources Institute (WRI) em associação com o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). O ano base utilizado para comparação foi 2023.

Inventário GEE Eurofarma 2024 | Emissões por Unidade Operacional

ABORDAGEM DE LOCALIZAÇÃO

Região	Escopo	Soma de Emissão CO_2 Bio (ton GÁS)
Brasil	Escopo 1	13.518,7
	Escopo 2	0
	Escopo 3	2.547,66
Brasil Total		16.066,35
LATAM e demais países	Escopo 1	0
	Escopo 2	0
	Escopo 3	258,92
LATAM e demais países Total		**258,92**
Total Geral		**16.325,28**

ABORDAGEM DE ESCOLHA DE COMPRA

Região	Escopo	Soma de Emissão CO_2 Bio (ton GÁS)
Brasil	Escopo 1	13.518,7
	Escopo 2	0
	Escopo 3	2.547,66
Brasil Total		16.066,35
LATAM e demais países	Escopo 1	0
	Escopo 2	0
	Escopo 3	258,92
LATAM e demais países Total		**258,92**
Total Geral		**16.325,28**

Avaliação preliminar de risco climático[11]

Em 2024, realizamos um estudo preliminar sobre riscos e oportunidades climáticas, utilizando dados das plataformas Adapta Clima e Adapta Brasil para avaliar nossas operações no país. A análise considerou fatores como escassez hídrica, desastres hidrológicos (inundações, alagamentos e deslizamentos) e segurança energética (disponibilidade e acesso) e trouxe o seguinte cenário:

OPERAÇÃO	ITAPEVI (SP)	RIBEIRÃO PRETO (SP)	MONTES CLAROS (MG)
Seca	🟡	🟠	🟠
Inundações	🟠	🟡	🟡
Deslizamento	🟠	🟠	🟡
Acesso a energia	🟠	🟡	🟡
Disponibilidade energia	🟠	🟠	🟠

Classificação de risco:
- 🟡 Médio
- 🟠 Alto

Em 2024, realizamos um estudo sobre riscos e oportunidades climáticas

[11] Estudo baseado nas seguintes plataformas e relatórios: Adapta Clima http:// adaptaclima.mma.gov.br/, Adapta Brasil https://adaptabrasil.mcti.gov.br/, Climate Organization https://www.gss.eco/. América Central e do Sul: https://www. ipcc.ch/report/ar6/wg1/chapter/chapter-12/. Comunicação Nacional do Brasil a UNFCC – Impactos, Vulnerabilidades e Adaptação a Mudança do Clima.

Ecoeficiência operacional

GRI 3-3

METAS 2027

- Operações e processos mais sustentáveis.
- Reduzir o consumo dos recursos naturais, gerar menos resíduos e ampliar as práticas de economia circular

54,1 mil m³
de água reutilizados

GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 3-3 (Ecoeficiência: fonte e consumo de água)

Com foco na gestão ecoeficiente, em 2024 investimos R$ 8 milhões para a substituição do equipamento de resfriamento do Complexo de Itapevi (SP), a fim de eliminar o consumo de água nesse processo. Também inauguramos um sistema de refrigeração com torres adiabáticas que reduz em 70% o consumo de água com um investimento de R$ 14 milhões.

Os sistemas de reúso estão estabelecidos nas unidades do Brasil, Colômbia e Guatemala e passam por aprimoramentos tecnológicos contínuos. Além disso, o descarte de efluentes segue padrões legais e que variam conforme a localização da planta e o local de descarte, em conformidade ambiental.

A Eurofarma também possui uma parceria de doação de água de reúso com o Grupo Estre, Prefeitura de Itapevi, Prefeitura de Jandira e Grupo CCR (nova marca Motiva). Em 2024 foram doados 11,35 m³ de água. Além disso, ampliamos as práticas de reúso para as operações da Colômbia e da Guatemala. Dessa forma, incluindo as operações do Brasil, em 2024 reutilizamos internamente 54,13 m³ de água.

Uma análise de risco climático realizada em 2024 com as ferramentas do Adapta Brasil e Adapta Clima, mostrou que, atualmente, as unidades operacionais da Eurofarma se encontram em regiões com risco médio para seca. O estudo também mostra que, para 2050, estes riscos já serão críticos. Com isso em mente, a companhia já vem trabalhando na implantação de processos mais sustentáveis focando na redução do consumo dos recursos naturais e ampliação das práticas de economia circular.

A redução do consumo nas operações é uma meta ESG atrelada à remuneração da alta direção, além de fazer parte dos pilares estratégicos ambientais da companhia.

Captação total de água (em megalitros) GRI 303-3

	2022	2023	2024
Água subterrânea	185	109	180
Água de terceiros (ex.: empresas de saneamento)	263	440	471
Captação total de água	**448**	**549**	**651**

Não há captação de água em zonas de estresse hídrico. São monitorados mensalmente os indicadores de água (m³/1000UP) e % de reuso de água, analisados em reuniões de analise critica e no comitê de ESG para definir metas e avaliar projetos para melhoria da eficiencia operacional. A água consumida é subterrânea e de terceiros (água doce).

Total de descarte de água em todas as áreas (em megalitros) GRI 303-4

	Água doce	
Descarte total de água	2023	2024
Água de superficie	187	227
Água de terceiros	199	236

A companhia não opera em áreas de estresse hídrico e consome apenas água doce. Os padrões mínimos estabelecidos para a qualidade do descarte de efluentes varia de acordo com a localização fabril e o local de descarte, mas sempre seguindo os parâmetros estabelecidos em legislação. Apenas uma operação realiza o descarte de efluente em corpo hídrico e todos os parâmetros de descarte seguem a legislação vigente aplicável à operação.

88%
dos resíduos perigosos destinados para coprocessamento no Brasil e 60% na Genfar em 2024 (evolução de 22% frente a 2023)

Consumo total de água de todas as áreas (em megalitros) 303-5

	2022	2023	2024
Consumo total megalitros	53	163	188

*Não há consumo em zonas de estresse hídrico e não foram identificados impactos significativos pelo armazenamento de água

GRI 2-4: a Eurofarma revisou a metodologia de coleta e reporte do indicador de consumo de água (GRI 303-5) com o objetivo de aprimorar a precisão e transparência das informações reportadas, anteriormente, a contabilização do consumo não incluía integralmente a água utilizada nos processos produtivos, resultando em uma subavaliação do uso total de recursos hídricos.

NOVA TORRE ADIABÁTICA EM ITAPEVI (SP)

O principal complexo industrial da Eurofarma, em Itapevi, contou com a implantação de nova tecnologia para economia de água no resfriamento industrial e no sistema de HVAC (Heating, Ventilation and Air Conditioning/ Aquecimento, Ventilação e Ar-Condicionado), atendendo o processo produtivo quanto às necessidades de conforto térmico e controle de umidade.
Ao todo, foram instalados oito novos equipamentos, que trouxeram economia aproximada de 70% no consumo de água para este fim. A expectativa é de uma redução de 50 mil m^3/ano.

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, 3-3 (Gestão de resíduos: redução da geração resíduos, reuso e reciclagem)

Trabalhamos continuamente no desenvolvimento de soluções de circularidade e logística reversa, o que inclui nosso sistema de reaproveitamento de caixas de embarque, estendendo a vida útil desses materiais. Também incentivamos os colaboradores a trazer embalagens recicláveis de suas casas, que são recebidas e vendidas junto aos materiais recicláveis oriundos dos nossos processos internos. O recurso é utilizado para subsidiar o programa “De Mãos Dadas com a Escola”, na compra de kits de material escolar que são entregues aos próprios colaboradores.

5 mil
kits escolares distribuídos na América Latina

Aproximadamente
600 Kg
de resíduos recicláveis coletados

+ de 45 toneladas
de caixas de embarque reutilizadas desde 2020, evitando 73 tCO_2 em emissões

GRI 306-4, 306-5

Não enviado para destinação final (em toneladas)

Classe	Tipos de resíduos	Destinação	2022	2023	2024
Não perigoso	Resíduos orgânicos e podas	Outras operações de recuperação (compostagem interna)	200	268	279
	Resíduos orgânicos e podas	Outras operações de recuperação (compostagem externa)	99	308	144
Não perigoso	Óleo comestível, madeira	Preparação para recuperação enegética	0	0	360
Não perigoso	Papel, plástico , papelão, vidro, metal blister e entulho reciclável	Reciclagem	5.145	5.278	3.804
Perigoso	Resíduos industriais / Sucatas eletrônicas/lâmpadas, pilhas, baterias, óleo lubrificante, bombonas pláticas e tambores de ferro	Preparação para reutilização	1.368	1.665	1.499
Perigoso	Efluente líquido	Outras operações de recuperação (resíduo liquido destinado a tratamento de efluente)	0	0	150
TOTAL			6.812	7.519	6.236

Enviados para a para destinação final (em toneladas)

Classe	Tipos de resíduos	Destinação	2022	2023	2024
Não perigoso	Não reciclável, lodo, podas e entulhos	Aterro	434	1.193	1.417
Perigoso	Resíduo de serviço de saúde	Autoclave / Aterro classe II	0.3	17	27
Perigoso	Resíduos industriais	Aterro clase I	NA	NA	40
Perigoso	Resíduos industriais + resíduos de recuperação fiscal	Incineração (sem recuperação de energia)	113	292	136
Perigoso	Resíduos industriais	Incineração (com recuperação de energia	0	0	181
TOTAL			548	1.502	1.801
GERAÇÃO TOTAL DE RESÍDUOS (SOMA TOTAL)			7.360	9.021	8.037

Os dados de resíduos são compilados por meio do levantamento de sua geração em todas as unidades fabris. Todo o resíduo é destinado fora da organização. Aqueles que possuem valor agregado são separados e pesados internamente para venda. Os demais são destinados a empresas terceiras para o correto processamento.

GRI 2-4: a nomenclatura e os valores dos resíduos foram revisados. Os itens que eram considerados recuperação energética foram classificados agora como preparação para reutilização. Em incineração foi incluído o nome resíduos industriais e inserimos o autoclave no aterro classe II.

Nota: O único resíduo atualmente destinado internamente pela organização é aquele encaminhado à compostagem interna.

LOGÍSTICA REVERSA 306-2

Somos a única indústria farmacêutica a fazer uso da parte interna das caixas de medicamentos para divulgar orientações sobre o descarte correto das embalagens pós-consumo. Em 2024, investimos R$ 68,5 mil para aquisição de créditos de reciclagem como medida compensatória para os resíduos gerados na comercialização de dermocosméticos e alimentos e garantimos a reciclagem de mais de 520 toneladas de papel e plástico. Vale destacar que a Eurofarma atua em parceria com a Eureciclo, que atua na estruturação da cadeia de reciclagem e transformação socioambiental, conectando empresas com organizações de catadores e operadores de reciclagem.

R$ 68,5 mil
investidos para aquisição de créditos de reciclagem

Portfólio mais sustentável

METAS 2027

- Portfólio cada vez mais sustentável
- Uso de materiais sustentáveis e inovadores nas embalagens dos medicamentos com selo +Verde

30,8 milhões
de produtos Embalagem +Verde comercializados em 2024

40 produtos
com embalagem +Verde

20 produtos
lançados em 2024, crescimento de 150% em relação a 2023

Em 2016, desenvolvemos os produtos com o selo embalagem +Verde, iniciativa pioneira no setor. Em 2018, as primeiras embalagens com o selo chegaram ao mercado. Disponíveis no Brasil, Angola e Moçambique, um dos diferenciais dos produtos que carregam esse selo é a inclusão de materiais mais sustentáveis, como cartuchos compostos por 30% de material reciclado, além de uma metodologia única desenvolvida pela Eurofarma – e aprovada pela Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) – para facilitar o descarte.

GRI 306-2

	2023	2024
% +VERDE	10%	10%
Nº absoluto +VERDE	26 milhões	30,8 milhões
Lançamentos de produtos com o selo	6	20

08

NOSSA CULTURA E NOSSAS PESSOAS

O ano de 2024 marcou a consolidação de nossa visão de futuro. Uma visão que nos levará, ainda mais fortes, rumo aos 100 anos. O Jeito de Ser Eurofarma está refletido em um conjunto de valores que, ao lado de políticas e processos, reforça nossa cultura e orienta nossas práticas, o nosso jeito de fazer e de gerar resultados que compartilhamos com toda a sociedade.

O Jeito de Ser Eurofarma

- Inspiração
- Valorização
- Pertencimento

92%

dos colaboradores
afirmam que sentem orgulho em trabalhar na Eurofarma

CONSOLIDAÇÃO DE NOSSA VISÃO DE FUTURO

O Jeito de Ser Eurofarma representa a essência da cultura organizacional da empresa, onde unimos pessoas de diferentes origens, raças, idiomas e crenças sob um propósito comum, baseado em valores compartilhados, e em um jeito de fazer as coisas de forma singular.

Nossa cultura se sustenta em três pilares fundamentais: Inspiração, que busca motivar, influenciar e entusiasmar as pessoas a viverem os valores da empresa; Valorização, que reconhece as contribuições coletivas e individuais dentro da organização; e Pertencimento, que fortalece o senso de dono, de responsabilização e a identificação com os princípios da Eurofarma. Juntos, esses pilares reforçam o compromisso da empresa em criar um ambiente inclusivo, inovador e alinhado ao propósito de transformação com impacto positivo.

ENTRE AS MELHORES

A Eurofarma se destaca como uma das melhores empresas para trabalhar há décadas, segundo o ranking Great Place to Work (GPTW). Em 2024, a empresa alcançou a 13ª colocação no ranking Brasil entre as companhias de grande porte, abrangendo todos os setores da economia, e foi reconhecida como a melhor farmacêutica para trabalhar na América Latina pelo terceiro ano consecutivo. Nos países, como Colômbia, Peru, Bolívia, Uruguai, entre outros, a companhia também foi listada entre as melhores pelo GPTW e obteve destaque em publicações temáticas, como Mulheres, Indústria, Diversidade, entre outras.

Plural e diversa

GRI 3-3 (Diversidade, equidade e inclusão)

Equipe cada vez mais diversa e representativa

Somos uma empresa multicultural e as diferentes contribuições e vivências permitem um olhar mais amplo para iniciativas que vão muito além da oferta de medicamentos, passando por saúde integral, educação, meio ambiente e o desenvolvimento de programas que atendam às necessidades sociais. Na construção de uma equipe cada vez mais diversa e representativa, priorizamos grupos minorizados e trabalhamos em ações vanguardistas para sua inclusão nas frentes do negócio.

- **Grupos de Afinidade em frentes prioritárias:** LGBTQIAP+ (Plural), Pessoas com Deficiência (PertenSER), Gênero (EuroElas), Raça (MIRE - Movimento de Integração Racial Eurofarma), e profissionais 55+ (LongeVIDAde).
- **Equipe de vendas digital** 100% PcD na promoção médica, com 98 pessoas dedicadas.
- **Profissional 55+** para a contratação de consultores de negócios.
- **Viver Mais e Melhor,** programa multidisciplinar para apoio aos colaboradores 50+.

NO BRASIL, SOMOS:

- 45% mulheres
- 55% homens
- 12% acima de 50 anos
- 32% negros
- 5% PcDs

NAS OPERAÇÕES INTERNACIONAIS SOMOS:

- 41% mulheres
- 59% homens
- 44% mestiços
- 23% brancos
- 32% não declarados
- 1% negros

METAS CORPORATIVAS

Essa construção de uma equipe cada vez mais representativa faz parte das metas corporativas de vários executivos da companhia. Contamos com um Comitê de Diversidade e Inclusão, que inclui executivos da companhia nos debates, nas proposições e aprovações de ações. Além disso, há apresentação periódica das inciativas e dos resultados frente às metas que são apresentados nas esferas superiores, como no Conselho de Administração.

Metas atingidas em 2024:

Executivo	Indicador	Atingimento
CEO Brasil	Contratação de mulheres (campo)	99%
	Aproveitamento interno de liderança com mulheres	98%
VPO Brasil	Contratação de mulheres	128%
	Aproveitamento interno de liderança com mulheres	112%
Diretor Suprimentos e Logística	Contratação de mulheres	120%
Diretor de engenharia	Contratação externas de mulheres	117%
CEO, VPO e demais VPs	Contratações externas de pretos ou pardos	172%

FARMACODIVERSA

Participação de **93** mulheres

DIVERSIDADE NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

Em 2024, a Eurofarma, em parceria com a rede Pretas na Ciência, realizou o evento “FarmacoDiversa”. A iniciativa promoveu a conexão de talentos para discutir inovação e o desenvolvimento de fármacos no Brasil com o objetivo de incentivar e ampliar a participação de mulheres negras nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

PRINCIPAIS INICIATIVAS DE DIVERSIDADE 2024 GRI 404-2

- **Mentoria para PcDs:** programa para ampliar a discussão e apoiar planos de desenvolvimento.
- **EuroAcelera:** desenvolvimento de pretos, pardos e mulheres na força de vendas, busca desenvolver e acelerar a carreira de talentos para ocuparem posições de liderança em diversas áreas da organização.
- **Programa de Aceleração do Desenvolvimento da Liderança Feminina:** encontros presenciais e online, totalizando 44h de treinamento para as mulheres indicadas como potencial líder na força de vendas.
- **SHE Talks:** fórum de Liderança Feminina no setor que reúne líderes e vozes inspiradoras para impulsionar mudanças nos ambientes corporativos. Diversidade em Estágios e Contratações:
  - Expansão da contratação de pessoas de grupos minorizados.
  - Ampliação da inclusão de PcDs nas operações internacionais.
- **MaturiDay:** voltado para profissionais com mais de 50 anos, com foco em empregabilidade e oportunidades no setor farmacêutico.

COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO FORMADO POR EXECUTIVOS

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens por categoria funcional - Brasil GRI 405-2

	2022		2023		2024	
	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Presidência (CEO)	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Vice-Presidência	0%	0%	0%	0%	102%	99%
Diretoria	100%	0%	100%	0%	101%	98%
Gerência	106%	92%	105%	94%	96%	111%
Coordenação	102%	97%	101%	99%	98%	102%
Administrativo	106%	96%	103%	98%	106%	93%
Operacional	114%	84%	106%	91%	114%	80%
Estágio	0%	100%	104%	93%	100%	100%

* Foi utilizada a média salarial para os níveis analisados e comparados com a remuneração média dos ocupantes dos cargos. Considera todos os países em que a Eurofarma opera
Na categoria Operacional existe um agrupamento de cargos de diversos níveis dentro do mesmo grupo, como esta sendo utilizada média simples isso faz com que tenha interferência na porcentagem apresentadas.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens por categoria funcional - internacional GRI 405-2

	2022		2023		2024	
	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Presidência (CEO)	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Vice-Presidência	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Diretoria	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Gerência	106%	92%	105%	94%	117%	81%
Coordenação	102%	97%	101%	99%	99%	101%
Administrativo	106%	96%	103%	98%	102%	99%
Operacional	114%	84%	106%	91%	108%	88%
Estágio	0%	100%	104%	93%	107%	98%

Atração, retenção e desenvolvimento

GRI 404-2, 3-3 (Atração, desenvolvimento e retenção de talentos)

Na Eurofarma, o crescimento profissional é uma prioridade. Atualmente, 70% das posições de liderança são ocupadas por colaboradores promovidos internamente, refletindo nosso compromisso em desenvolver nossas pessoas e valorizar quem já faz parte da companhia.

APROVEITAMENTO INTERNO LIDERANÇA

Nossa Política de Recrutamento garante que a busca por candidatos comece dentro da empresa. Todas as vagas são divulgadas internamente e, inicialmente, destinadas exclusivamente aos colaboradores. Além disso, realizamos anualmente um mapeamento sucessório para cargos executivos e estratégicos em âmbito global. Essa prática impulsiona a ascensão de profissionais alinhados à nossa cultura e reduz o risco de posições críticas ficarem descobertas.

Investimos continuamente na capacitação de nossos colaboradores, por meio de programas internos e por meio de parcerias. O conteúdo dos programas corporativos é revisado anualmente com base no planejamento estratégico da companhia, tendências de mercado, resultados das avaliações de competências e pesquisas de clima/engajamento.

Dados Gerais			
	Feminino	**Masculino**	**Total geral**
Admissão	29	26	55
Promoção	60	67	127
Total	89	93	182

Meta A	**Aproveitamento interno**	**Total de vagas**	**%**
	127	182	70%

Meta B	**Feminino**	**Masculino**	**Total geral**
	60	67	127
%	47%	53%	

PROGRAMA VIVER MAIS E MELHOR GRI 404-2

O Programa Viver Mais e Melhor foi criado para apoiar colaboradores com 55 anos ou mais na transição da vida profissional para a aposentadoria, oferecendo conteúdos que abordaram aspectos psicossociais, saúde & qualidade de vida, gestão financeira, legislação previdenciária (INSS), opções pós-carreira e planejamento para o futuro.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3, 3-3

As avaliações de competências são realizadas anualmente e aplicadas a todos os colaboradores das áreas administrativa e operacional. Utilizamos a avaliação 90° com reuniões de calibração nos níveis gerenciais para discutir potencial e sucessão. O público administrativo é avaliado pelo sistema SuccessFactors, enquanto o operacional conta com uma solução personalizada.

Percentual do total de colaboradores, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Por gênero

	2023	**2024**
Brasil		
Homens	44%	93%
Mulheres	49%	90%
Internacional		
Homens	57%	44%
Mulheres	54%	47%

Por categoria funcional

	2023	**2024**
Brasil		
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	90%	40%
Média gerência (Gerência e Coordenação)	65%	91%
Administrativo	81%	88%
Outros (Operacional e Força de Vendas)	33%	95%
Internacional		
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	66%	0%
Média gerência (Gerência e Coordenação)	50%	47%
Administrativo	64%	51%
Outros (Operacional e Força de Vendas)	53%	43%

Saúde e Segurança

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 3-3 (Saúde e Segurança Ocupacional)

Adotamos a Gestão Integrada de Saúde e Segurança (GISS) para monitorar riscos ocupacionais e garantir a saúde dos colaboradores. Realizamos análises periódicas utilizando a Análise Preliminar de Riscos (APR), Mapeamento de Riscos e Levantamento de Perigos e Riscos Ocupacionais (LPRO). O sistema foi implantado para oferecer ao trabalhador um ambiente de trabalho seguro, mitigar os riscos ocupacionais e promover a saúde com base nos requisitos da ISO45001.[12]

Na Eurofarma, os trabalhadores (próprios e terceiros) são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança. Nossa cultura é fortalecida por treinamentos regulares e incentivo à comunicação aberta, permitindo que colaboradores relatem riscos de segurança no trabalho, sem receio de retaliação.

Qualquer tipo de acidente ou incidente é prontamente comunicado à equipe de segurança, que notifica as áreas envolvidas e compartilha as ocorrências com as demais unidades para evitar recorrências. As investigações seguem a Técnica de Análise Sistemática de Causas, um método disciplinado, baseado no encadeamento de perguntas a respeito das circunstâncias que levaram ao acidente ou incidente.

100%

dos colaboradores

são cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Compromisso com a melhoria contínua dos indicadores de segurança

Nosso compromisso com a melhoria contínua é reforçado por indicadores de desempenho em segurança e saúde ocupacional, auditorias internas e externas realizadas em todas as nossas operações.

Além das exigências legais, incentivamos a participação ativa dos colaboradores nas ações de prevenção a acidentes. Destacam-se o Programa Acidente Zero, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Comitê de Segurança. Em 2024, não houve óbitos e apena um acidente de grave consequência decorrente a fatores externos à operação foi reportado.

[12] Norma internacional que estabelece requisitos para um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho (SST)

09

ATUAÇÃO SOCIAL

Em 2024, avançamos em diversas ações e campanhas sociais, intensificando a internacionalização dos projetos. Destaque para o programa de doação de medicamentos, que distribuiu 1,7 milhão de unidades para cerca de 90 instituições em oito países, um aumento de 176% em relação ao ano anterior. Em ajuda humanitária, destacamos as doações para auxiliar as vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul (Brasil), com a doação de volumes extraordinários de medicamentos e soros (equivalentes a 2,4 milhões de bolsas), mil cobertores e mil cestas básicas.

Destaques de nossos projetos sociais em 2024

Nosso projeto Ampliando Horizontes, Mutirão Oftalmológico que ajuda a identificar deficiências visuais que possam impactar o desempenho escolar de crianças e adolescentes de 4 a 14 anos, foi expandido para Peru e Colômbia. Como resultado, tivemos mais de 7,6 mil atendimentos e 1,3 mil óculos confeccionados gratuitamente.

Corrente do Bem

- **+ de 20 projetos inscritos** no ano para receber apoio financeiro da empresa
- **19 instituições** selecionadas

Consultoria de Imagem

- Focado no primeiro enxoval de roupas de trabalho, cerca de **90 jovens do Instituto Eurofarma participaram do workshop** com a consultora de moda Bia Paes de Barros
- **+ de 800** peças de roupa foram doadas por colaboradores da Eurofarma e Instituto Renner

Programa de Mentoria

- **Tivemos a 3ª edição do programa** que ajuda jovens a desenvolverem um plano de vida, metas e carreira
- **27 executivos voluntários** realizaram a mentoria de **27 jovens** atendidos pelo Instituto durante 8 semanas

Supervoluntários Profissões

- **2 edições em 2024** com palestras sobre trajetórias profissionais e compartilhamento de experiências
- **59 colaboradores** voluntários palestrantes
- **1,2 mil jovens participantes** (São Paulo e Itapevi)

Doação de Lenços – Outubro Rosa

- **340 lenços doados**

Doação de Ativos

- **3,8 mil itens**, entre equipamentos e mobiliários foram doados para mais de 25 instituições e cooperativas de reciclagem

Campanha do Agasalho

- **4,7 mil peças** foram arrecadadas e doadas para instituições sociais

Natal Solidário

- **3,8 mil cartas** apadrinhadas por colaboradores
- **+ de 300 brinquedos distribuídos** para crianças da comunidade **Gardênia Azul (Brasil)**

Clique aqui para conhecer mais detalhes sobre nossos projetos

McDia Feliz

- **30 mil tíquetes** adquiridos e distribuídos a colaboradores para apoiar o McDia Feliz

+ de R$ 1,6 milhão investido no ano

6 UTIs neonatais parceiras (100% em hospitais públicos)

NEUROMONITORAMENTO CEREBRAL

Parceria com a healthtech brasileira PBSF (Protecting Brains & Saving Futures), o projeto apoia o diagnóstico precoce de lesões cerebrais em recém-nascidos na UTI neonatal

+ de 36 mil horas de monitoramento

563 bebês monitorados em 2024

Incentivo ao esporte e cultura

Consideramos os investimentos em esporte e cultura como parte da nossa atuação social. Em 2024, patrocinamos musicais como Beetlejuice, O Jovem Frankenstein, Elis, Matilda, Legalmente Loira, Noviça Rebelde, Orquestra do Rock e as peças Alguma coisa podre e Manhattan. Desde 2006, já destinamos mais de R$ 51 milhões para projetos de esporte e cultura. Há 20 anos patrocinamos uma equipe própria na principal categoria do automobilismo brasileiro, a Stock Car. Em 2024, foram aportados R$ 20,8 milhões com recursos próprios.

Instituto Eurofarma

Acreditamos na educação como ferramenta para uma sociedade mais justa e inclusiva. Ampliamos seu poder transformador trabalhando para o fortalecimento da educação pública. Com esse pensamento, há 18 anos, o Instituto Eurofarma vem impactando a vida de crianças, jovens e professores.

Com atuação nas comunidades do entorno de nossas operações de São Paulo (SP), Itapevi (SP) e Montes Claros (MG), em 2024 foram mais de 21 mil pessoas beneficiadas pelo instituto nas frentes de educação complementar, cursos de iniciação profissional, bolsas de estudo, formação técnica em Enfermagem e preparação para exames e vestibulares.

Entre os destaques está o projeto Matéria-Prima, iniciativa de educação complementar que, em 2024, atendeu 650 crianças e adolescentes entre 6 e 13 anos em São Paulo e Itapevi, com o objetivo de complementar a educação de alunos do Ensino Fundamental de escolas públicas municipais.

Em 2024 também foi realizado um investimento na ampliação de salas do projeto em Itapevi para garantir o crescimento de 30% na capacidade de atendimento na unidade.

457

PROFISSIONAIS DA REDE PÚBLICA DE ITAPEVI (SP) E SÃO PAULO (SP) PARTICIPARAM DE ENCONTROS TEÓRICOS E PRÁTICOS

Clique aqui para acessar o site do Instituto Eurofarma

Clique aqui para conhecer mais detalhes sobre nossos projetos

DESTAQUES EM 2024

- **Ensino Médio:** conclusão do 2º ano para 105 bolsistas em escolas privadas
- **+ de 21 mil** pessoas atendidas
- **105 bolsistas** em escolas privadas
- **+ de 14% de crescimento do projeto** Matéria-Prima, alcançando **650 crianças e adolescentes** em Itapevi e São Paulo
- **+ de 1 mil atendimentos** odontológicos e inauguração de um novo consultório em Itapevi
- **Projeto piloto de psicoterapia** para suporte emocional

2,3 mil jovens de escolas públicas em São Paulo e Itapevi (SP) atendidos

368 alunos
nos cursos preparatórios para Vestibular e Enem

21 alunos
aprovados em universidades públicas, sendo 8 na USP

CURSOS PREPARATÓRIOS

Os cursos de iniciação profissional do instituto têm foco no desenvolvimento de competências básicas, sendo voltados a jovens de 14 a 18 anos em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Com treinamentos técnicos e acesso a mentorias e palestras ministradas por colaboradores da Eurofarma, fortalecemos a conexão entre aprendizado e prática.

Para os jovens que desejam ingressar no ensino superior, o Instituto oferece cursos preparatórios para vestibulares e Enem (Exame Nacional do Ensino Médio), além de bolsas de estudo para o ensino médio em escolas particulares da Zona Sul de São Paulo.

CENTRO EUROFARMA DE ENFERMAGEM

Desde 2004, o Centro Eurofarma de Enfermagem forma profissionais para a área da saúde com alto índice de empregabilidade. Em 2024, 115 estudantes participaram do programa em São Paulo e Minas Gerais, realizado em parceria com a Fundação Zerbini (Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP), Escola Técnica da Sociedade Israelita Brasileira Albert Einstein e o SENAC-MG.

FORTALECIMENTO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Em parceria com a Faculdade de Educação da USP (Universidade de São Paulo) e o Instituto lungo, o projeto Formação de Professores é voltado para educadores e gestores das escolas públicas.

Lactare

Criado em 2019, é o primeiro banco de leite privado e credenciado pela Rede Brasileira de Bancos de Leite – Fiocruz. O Lactare foca na promoção, proteção e apoio às famílias com dificuldades na amamentação e promove acolhimento e assistência relacionados à amamentação, com a captação, processamento, distribuição e controle de qualidade do leite. Conta com equipe de 21 profissionais, e nos últimos cinco anos já beneficiou mais de 5 mil bebês prematuros, com 13 mil litros de leite captados de 12,4 mil doadoras.

Em 2024, o Lactare ampliou seu atendimento com a instalação de uma sala de amamentação e ponto de coleta no espaço Marias – Casa da Mulher, na cidade de Itapevi (SP).

O LACTARE EM 2024

MAIOR BANCO
de Leite Humano do Estado de São Paulo em volumetria

Parceria com
10 HOSPITAIS

1,9 MIL BEBÊS
prematuros atendidos

VEÍCULOS ELÉTRICOS
para o transporte de leite

4,7 MIL PESSOAS
impactadas na cadeia (gestantes, profissionais de saúde e estudantes)

4,4 mil
litros de leite captados - número recorde em 2024

Relacionamento com clientes

GRI 2-6, 416-1, 417-1 ,3-3 (Segurança e Bem-Estar do Consumidor), SASB HC-BP-250a.3, HC-BP-250a.4

A Eurofarma mantém um relacionamento próximo com farmácias, distribuidores, médicos e pacientes. E, para fortalecer essa conexão, investe continuamente na melhoria dos canais de comunicação e atendimento, garantindo suporte ágil e eficiente. Um exemplo é a Central de Atendimento da Eurofarma (CAE), composta por farmacêuticos especializados e disponível para atender dúvidas de profissionais de saúde e consumidores finais com rapidez e qualidade técnica.

A qualidade dos produtos Eurofarma é assegurada ao longo de todo o ciclo de vida, desde a recepção dos insumos até a liberação final. 100% de nossos produtos e serviços são atendidos pelos procedimentos internos da organização (com avaliação do contexto, riscos e oportunidades) e avaliadas quanto à conformidade.

Tais requisitos são subsidiados pelas diretrizes das normas internacionais ISO 14001 e ISO 50001, nas quais somos certificados e que se mantém em avaliação permanente por meio de auditorias independentes e estruturadas, bem como pelas regulamentações da Anvisa.

Além disso, todas as operações da companhia seguem rigorosamente as Boas Práticas de Fabricação (BPF), conforme regulamentações das agências de saúde de todos os países onde mantém operação.

Para monitorar o desempenho dos processos e a qualidade dos produtos, assegurando um estado de controle contínuo, utilizamos sistemas e ferramentas que garantem a rastreabilidade total da cadeia de insumos e distribuição final.

Considerando todas as empresas e unidades do Grupo Eurofarma, no Brasil e no exterior, foram produzidas aproximadamente 600 milhões de unidades de produtos. Em 2024, foram conduzidos 17 processos de recolhimento, sendo 11 no Brasil e 6 na América Latina. No total, cerca de 127.000 unidades de produtos foram retiradas do mercado de forma preventiva e voluntária, para garantir a qualidade do produto que chegou a cada paciente.

SASB HC-BP-250a.3

A qualidade dos produtos Eurofarma é assegurada ao longo de todo o ciclo de vida

O Grupo Eurofarma possui um procedimento estabelecido e consolidado para essas situações. Quando a Garantia da Qualidade identifica a necessidade de recolhimento de um produto, aciona o Comitê de Crise, composto por representantes das áreas Médica, Industrial, Jurídica, Responsável Técnico, Qualidade, Comunicação, Regulatório e Comercial. Esse comitê avalia os riscos, atribui um grau de classificação e define as medidas a serem tomadas, caso seja necessário o recolhimento.

A autoridade regulatória e os clientes envolvidos são notificados prontamente, garantindo que o recolhimento ocorra de forma ágil e eficaz, com relatórios periódicos para acompanhamento. As devoluções de produtos são gerenciadas conforme as motivações dos clientes e envolvem toda a cadeia de distribuição, incluindo hospitais e farmácias.

Relações institucionais

GRI 2-6, 2-28, 2-29

A Eurofarma assegura um engajamento sólido com seus públicos de relacionamento ao participar ativamente de eventos, fóruns de discussão, palestras, painéis e respostas a consultas públicas. A empresa mantém contato frequente com governos, clientes e fornecedores para fortalecer temas de relevância como acesso à saúde, inovação, o aprimoramento de normas e regulamentação.

Como parte dessa estratégia, promovemos visitas guiadas às nossas instalações de manufatura e P&D, aproximando ainda mais as partes interessadas. Também atuamos ativamente junto às entidades de classe do setor. Nosso engajamento ocorre por meio de reuniões e participação em conselhos, workshops temáticos, respostas a consultas públicas, participação em fóruns de discussão, fornecimento de informações para formulação de políticas públicas, eventos, missões e delegações.

COMUNICAÇÃO ABERTA COM NOSSOS PÚBLICOS E TODA A SOCIEDADE

Propósito do engajamento

SETOR PÚBLICO
Canal de comunicação para encaminhamento de pleitos, sugestões e informações, buscando a melhoria do sistema de saúde, do ambiente de negócios, da inovação e da regulamentação.

ENTIDADES REPRESENTATIVAS DO SETOR FARMACÊUTICO, QUÍMICO E INDUSTRIAL
Reforçar o diálogo com autoridades, especialistas e a sociedade na defesa de causas comuns para aprimorar o setor.

CÂMARAS DE COMÉRCIO
Ampliar o relacionamento com empresas, autoridades e outros atores de interesse para fomentar negócios, exportação e internacionalização de tecnologias

Principais entidades e câmaras em que atuamos

GRI 2-28

BRASIL

- Academia de Ciências Farmacêuticas do Brasil (ACFB)
- Associação Brasileira da Indústria de Alimentos para Fins Especiais e Congêneres (Abiad)
- Associação Brasileira da Indústria de Soluções Parenterais (Abrasp)
- Associação Brasileira da Indústria Farmoquímica e de Insumos Farmacêuticos (Abiquifi)
- Associação Brasileira das Indústrias de Medicamentos Genéricos (PróGenéricos)
- Associação Brasileira das Indústrias de Química Fina, Biotecnologia e suas Especialidades (Abifina)
- Associação Brasileira da Propriedade Intelectual (ABPI)
- Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Montes Claros (ACI MOC)
- Associação dos Laboratórios Farmacêuticos Nacionais (Alanac)
- Associação Paulista de Propriedade Industrial (ASPI)
- Câmara Americana de Comércio (Amcham)
- Câmara de Comércio Afro-Brasileira (AfroChamber)
- Câmara de Comércio Árabe-Brasileira
- Câmara de Comercio Mercosur Asean (MACC)
- Confederação Nacional da Indústria (CNI)
- Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)
- Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)
- Grupo FarmaBrasil
- Instituto Coalizão Saúde (ICOS)
- Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos e Químicos para Fins Industriais no Estado de Minas Gerais (SINDUSFARQ)
- Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma)
- Sindicato Intermunicipal das Indústrias Química (Quifarmo)

ARGENTINA

- Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (Cilfa)

BOLÍVIA

- Asociación de Importadores y Distribuidores de Medicamentos Reconocidos por Ley de Bolivia (Asofar)

CHILE

- Asociación Industrial de Laboratorios Farmacéuticos (Asilfa)

COLÔMBIA

Eurofarma

- Asociación de Industrias Farmacéuticas en Colombia (Asinfar)
- Asociación Colombiana de la Industria Farmacéutica (Ascif)
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi)
- Cámara Colombo-Brasilera
- Cámara Colombo-Venezolana

Genfar

- Asociación de Industrias Farmacéuticas en Colombia (Asinfar)
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi)
- Cámara Colombo-Venezolana

EQUADOR

- Asociación de Laboratorios Farmacéuticos (Alafar)

GUATEMALA

- La Gremial
- Industria Farmacéutica Guatemalteca Asociada (Asinfargua)

MÉXICO

- Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica (Canifarma)

PARAGUAI

- Cámara de Representantes e Importadores de Productos Farmacéuticos, Tocador, Domisanitarios y Afines (Cripfa)

PERU

- Cámara de Comercio de Lima
- La Asociación de Laboratorios Farmacéuticos en Latinoamérica (Alafal)

URUGUAI

- A.L.N
- Câmara de Comércio Uruguai-Brasil (CCUB)

VENEZUELA

- Cámara Nacional De Medicamentos Genéricos (Canamega)

10

SOBRE O RELATÓRIO

Publicado anualmente, o Relatório de Sustentabilidade da Eurofarma foi estruturado em conformidade às normas da Global Reporting Initiative (GRI Standards) e também engloba indicadores SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para indústrias de Biotecnologia & Farmacêuticas (Biotechnology & Pharmaceuticals).

Sobre o Relatório

GRI 2-3, 2-5

Os dados aqui reportados consideram o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e são relacionados a todas as operações da Eurofarma no Brasil e demais países onde atua. As informações coletadas e consolidadas foram validadas por todas as áreas responsáveis pelo fornecimento de dados, pela vice-presidência global de Sustentabilidade e Novos Negócios, assim como pelo Comitê Estratégico de Pessoas & ESG, responsável pelo assessoramento ao Conselho de Administração sobre os temas relacionados à gestão de risco e oportunidades em sustentabilidade. Os indicadores GRI contidos neste relatório passaram por asseguração limitada realizada pela KPMG.

MATERIALIDADE

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

Alinhado à Visão 2027 e aspiração 100 anos (Visão 2072) da companhia, e como parte do fortalecimento estratégico na compreensão das temáticas consideradas de maior relevância para o negócio e para nossos stakeholders, no final de 2023 realizamos um processo de atualização de nossos tópicos materiais, tendo como referencial metodológico o conceito de dupla materialidade, que considera a divulgação de informações sob dois aspectos: temas que podem influenciar o valor e a perenidade do negócio e temas que podem causar impactos positivos ou negativos para a sociedade, meio ambiente e economia.

Seguindo as orientações da Global Reporting Initiative (GRI), que estabelece 4 passos a serem percorridos para definição dos temas considerados mais relevantes, foram analisados:

1. Contexto da organização, com atividades da empresa, grupos de stakeholders e contexto de sustentabilidade da companhia.

2. Identificação dos impactos potenciais (riscos) e reais associados a aspectos ESG a partir da análise dos índices de sustentabilidade (MSCI, DJSI e SASB) e empresas referências no setor.

3. Análise da significância dos impactos a partir da consulta a stakeholders para avaliação dos impactos e priorização dos possíveis temas materiais.

4. Priorização dos mais relevantes, com a definição e limites de abrangência de cada tema para cada negócio, além do alinhamento com SASB, GRI e ODS.

Do cruzamento de dados dos itens 1, 2 e 3, surgiram 15 temas que foram levados para a consulta dos seguintes grupos de stakeholders: colaboradores, fornecedores, clientes, médicos, órgãos reguladores, distribuidores, representantes de vendas, comunidades (incluindo ONG) e especialistas do setor.

A partir de entrevistas qualitativas e pesquisas quantitativas, cada um dos públicos avaliou os temas potencialmente materiais sob o ponto de vista da probabilidade (possibilidade) de impactarem negativamente nos negócios da Eurofarma e sua magnitude (tamanho do impacto) caso eles não sejam bem gerenciados pela empresa. Cerca de 3,5 mil pessoas participaram do processo de consulta.

O processo também envolveu a área de Gestão de Riscos da Eurofarma, que avaliou cada um dos temas dentro do contexto de negócio da companhia, e teve o envolvimento do Conselho em sua verificação final. Como resultado dessa análise, 12 temas foram priorizados como estratégicos para a empresa, sendo três deles novos em comparação com o estudo anterior, mas alinhados à visão de crescimento da companhia e aprovados pelo Comitê Estratégico de Pessoas & ESG.

Para entender os principais impactos (reais e potenciais) de nossos temas materiais e a forma como gerenciamos cada um deles, confira os principais impactos e a gestão dos nossos temas materiais no Formulário de Referência – seção 4.1 Fatores de Risco (págs. 68 a 100).

TEMAS MATERIAIS

1. **Acesso a produtos e serviços de saúde**
2. **Atração, desenvolvimento e retenção de talentos**
3. **Cadeia de fornecedores**
4. **Crescimento econômico**
5. **Diversidade, equidade e inclusão**
6. **Ecoeficiência: fonte e consumo de água**
7. **Ética, integridade, combate à corrupção e transparência**
8. **Gestão de resíduos: redução da geração de resíduos, reúso e reciclagem**
9. **Saúde e segurança ocupacional**
10. **Inovação aplicada à saúde**
11. **Segurança e bem-estar do consumidor**
12. **Emissões de gases de efeito estufa**

Clique aqui para acessar o formulário de referência

11

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

DECLARAÇÃO DE USO	**A Eurofarma reportou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024**
GRI 1 USADO	**GRI 1: Foundation 2021**

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
GENERAL DISCLOSURES					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	Eurofarma Laboratórios S.A. Entidade jurídica sediada em Itapevi e com operações no Angola, Argentina, Belize, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, EUA, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Moçambique, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai, Venezuela e Trinidad e Tobago foram inseridos no mapa de localização devido à compra de ativos pela Eurofarma. | Pág. 7			
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Engloba as empresas 100% controladas e todas as operações da Eurofarma em 24 países, incluindo Genfar. As joint ventures não estão sendo consideradas.			
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. O mesmo período considerado nas demonstrações financeiras. Relatório publicado em 30 de abril de 2025 | Pág. 61			
	2-4: Reformulações de informações	As reformulações na consolidação da dados estão destacadas nos respectivos indicadores. | Págs. 37, 38, 39 Vale ressaltar que, para fins de transparência e alinhamento de dados que, em janeiro de 2025, as atividades fabris do Uruguai foram encerradas. Atualmente o país possui somente um escritório comercial.			
	2-5: Verificação externa	Pág. 61, 83			
	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 7, 18, 23, 57			
	2-7: Empregados	Os dados desse indicador são compilados por meio de planilhas de Excel recebidas mensalmente, após fechamento da folha de pagamento (RH de cada país realiza a gestão da folha local). No Brasil, a metodologia utiliza a data base de 31.12.2024 e relatórios de folha SAP. Nos demais países (operações internacionais), os dados são compilados por meio de planilhas de Excel recebidas mensalmente, após fechamento da folha de pagamento (RH de cada país realiza a gestão da folha local). As variações no número de colaboradores refletem adaptações estratégicas à demanda do mercado e a implementação de projetos específicos. Essas variações foram cuidadosamente planejadas e gerenciadas com o objetivo de otimizar a eficiência operacional e atender às necessidades dinâmicas da empresa. Em 2024, houve aumento do quadro de profissionais em diversas áreas da companhia para lidar com as novas demandas relacionadas às aquisições de operações internacionais e ao início de algumas atividades nas Unidades Montes Claros e Cajamar. | Pág. 75			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
GENERAL DISCLOSURES					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-8: Trabalhadores que não são empregados	Brasil: 990 Aprendiz Terceiro: 301 Estagiário: 184 Limpeza e Conservação: 352 Portaria e Vigilância: 34 Academia: 11 Creche: 108 Internacional: 83 (estagiário/ aprendiz terceiro / terceiro fornecedores: Portaria, Jardinagem, Segurança Patrimonial, Cafeteria Terceirizada. No Brasil, a base de dados é extraída do sistema SAP para aprendizes e estagiários, enquanto as informações sobre funcionários terceirizados são fornecidas pelas áreas que utilizam esse tipo de mão de obra dentro da Diretoria Executiva de Pessoas e Organização. Nos demais países, o controle das posições é realizado por meio do relatório HC, elaborado por cada departamento de Recursos Humanos local. Todos os países enviam os dados ao RH internacional, que compila os dados. Neste indicador não tivemos grandes flutuações.			
	2-9: Estrutura de governança e sua composição	O presidente do conselho é acionista e acumula funções executivas na companhia. Os critérios estabelecidos para a escolha do conselho é a avaliação das competências relevantes para os impactos da organização. Sempre que possível, priorizamos a contratação de mulheres, o que se reflete na representação de três mulheres na atual formação. Não temos grupos sociais sub-representados e nem stakeholders representados em nosso conselho. | Pág 11			
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	O Artigo 14 do Estatuto Social estabelece o processo de indicação dos membros do Conselho de Administração da Companhia, que são eleitos pela Assembleia Geral, que deve nomear, entre os eleitos, o presidente do órgão. Vale ressaltar que, ainda que não haja previsão expressa no Estatuto Social quanto aos requisitos de disponibilidade de tempo dos conselheiros para o exercício de suas funções e a diversidade de conhecimentos, experiência, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero, são todos princípios avaliados pela Assembleia Geral da Companhia quando da eleição dos membros do órgão. Sempre que possível, priorizamos a contratação de mulheres, o que reflete na representação de três mulheres na atual formação. | Pág 11			
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	O Diretor Presidente da Companhia não é o Presidente do Conselho de Administração. Entretanto, ambos fazem parte da alta liderança da Companhia. O Conselho de Administração da Companhia aprovou, em 25 de junho de 2024, a “Política de Transação com Partes Relacionadas”, a qual prevê que, nas situações em que uma transação com parte relacionada necessite de aprovação societária específica e que, no processo decisório, haja uma pessoa com potencial benefício particular ou conflito de interesses com a decisão a ser tomada, o membro conflitado deverá, imediatamente, declarar-se impedido e se ausentar das discussões sobre o assunto em questão. O membro conflitado não poderá manifestar seu voto sobre o tema em questão, salvo se necessário para o esclarecimento sobre a operação e as partes envolvidas. Neste caso, o membro conflitado deverá retirar-se durante a votação da matéria. | Pág 11			
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 17			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
GENERAL DISCLOSURES					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 14, 17			
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Todas as informações reportadas são de conhecimento e aprovadas pelo comitê executivo e nas reuniões mensais. O relatório é aprovado pela vice-presidente de Sustentabilidade e Novos Negócios. | Pág. 14			
	2-15: Conflitos de interesse	O tema conflito de interesses é trabalhado das seguintes formas: abordagem em treinamentos, ações de comunicação, Código de Conduta e na Política de Parte Relacionadas, inserido na matriz de riscos de Compliance, tema objeto de declaração anual a ser realizada pelos funcionários, item analisado no processo de recrutamento e seleção e checado nos processos de due diligence.			
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 15, 16			
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 14			
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A empresa ainda não possui mecanismos de avaliação formal de desempenho de cada órgão da administração e de seus membros. | Pág. 11			
	2-19: Políticas de remuneração	Remuneração fixa conforme pesquisa de mercado e política interna de remuneração, remuneração variável Programa de Participação nos Resultados (Acordo Sindical) e Incentivo de longo prazo (Política Interna) | Pág. 15			
	2-20: Processo para determinação da remuneração	A política de remuneração é revisada e atualizada anualmente, sendo a aprovação realizada pela vice-presidência Global de Pessoas e Organização. Os demais programas, como o de Participação nos Resultados (PPR), são validados por meio de comitês, apresentados ao mais alto nível de governança e auditados por consultoria externa. A opinião dos stakeholders (colaboradores) é considerada por meio da apresentação de estudos em que são definidas as premissas e diretrizes dos programas de remuneração. As determinações dos programas de remuneração contam com a participação de consultorias especializadas que subsidiam dados de mercado e, após análise da área de remuneração, são apresentados estudos para aprovação dos altos executivos. | Pág. 15			
	2-21: Proporção da remuneração total anual	–	Restrições de confidencialidade		Não reportamos para garantir a privacidade pessoal e financeira dos colaboradores.
	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 3			
	2-23: Compromissos de política	Pág. 15			
	2-24: Incorporação de compromissos de política	Pág. 15			
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	Pág. 15, 76			
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 15, 16			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
GENERAL DISCLOSURES					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Durante o período de relato, não foram identificados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, tampouco houve registro de multas ou sanções administrativas aplicadas à organização. | Pág. 15			
	2-28: Participação em associações	Pág. 58, 59			
	2-29: Abordagem para engajamento de stakeholders	Pág. 57			
	2-30: Acordos de negociação coletiva	Brasil: com base no item 2-7, 100% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva. Internacional: 29% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.			
TÓPICOS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1: Processo de definição de temas materiais	Pág. 61			
	3-2: Gestão dos temas materiais	Pág. 61			
CRESCIMENTO ECONÔMICO					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 20, 61			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 22			
CADEIA DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 18, 61			
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 18			
ÉTICA, INTEGRIDADE, COMBATE À CORRUPÇÃO E TRANSPARÊNCIA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 16, 61			
205: Anticorrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág. 17			
	205-2: Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Todos os membros do órgão de governança (nove pessoas) foram comunicados e capacitados, em políticas e procedimentos de combate à corrupção.	B e E	Informação indisponível/ incompleta	Em 2024 não foi possível a coleta de dados estratificados do número total e percentual de colaboradores que realizaram treinamento sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção devido a uma incompatibilidade na coleta dos dados na plataforma interna de controle de treinamentos.
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 16, 76			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
ÉTICA, INTEGRIDADE, COMBATE À CORRUPÇÃO E TRANSPARÊNCIA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 61			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A companhia não tem ações judiciais pendentes ou encerradas.			
ECOEFICIÊNCIA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 36, 61			
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	Pág. 37			
	302-3: Intensidade energética	Pág. 37			
	302-4: Redução do consumo de energia	Pág. 37			
ECOEFICÊNCIA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 41, 61			
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	A companhia não comercializa o excedente de energia produzida.			
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Pág. 41			
	303-3: Captação de água	Pág. 41			
	303-4: Descarte de água	Pág. 41			
	303-5: Consumo de água	Pág. 42			
EMISSÕES DE GASES DO EFEITO ESTUFA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 38, 61			
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	Pág. 38			
	305-2: Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	Pág. 38			
	305-3: Outras emissões indiretas (Escopo 3)	Pág. 38			
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 38			
	305-5: Redução das emissões de GEE	Pág. 38			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
GESTÃO DE RESÍDUOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 42, 61			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 42			
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Os dados de resíduos são compilados por meio do levantamento de sua geração em todas as unidades fabris e o controle feito por planilhas de Excel. | Pág. 43	B	Não se aplica	
	306-3: Resíduos gerados	Pág. 42, 43			
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 42, 43			
	306-5: Resíduos destinados para disposição final	Pág. 42, 43			
CADEIA DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 18, 61			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1: Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 18			
	308-2: Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores	Não foram identificados fornecedores causadores de impactos ambientais negativos reais e potenciais.			
ATRAÇÃO,DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 50			
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 76			
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 78			
	401-3: Licença maternidade/ paternidade	Pág. 78			
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 51, 61			
GRI 403: Saúde e Segurança 2018	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	Pág. 51			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL					
GRI 403: Saúde e Segurança 2018	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 51, 79			
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	Pág. 80			
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	A Eurofarma tem comitês como o Fórum em Segurança do Trabalho em que participam desde a alta liderança até o nível operacional. Existe um comitê com a participação da Diretoria (que se reúne a cada trimestre) e o comitê com gestores (que se reúne bimestralmente). Nos encontros são discutidos os indicadores das áreas, planos de ação, ações pendentes e que precisam de tomadas de decisão e ajuda desses sponsors. Além disso, temos grupos de trabalho como o Guardiões da Segurança, que trabalham na operação para construir uma cultura de segurança sólida, sobretudo pautada no cuidado ativo de nossos funcionários e nossas operações. | Pág. 51			
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	O time de segurança do trabalho gerencia uma matriz que contempla todos os treinamentos obrigatórios e não obrigatórios baseados nas normas regulamentadoras (NR´s). Nesta matriz, estão contemplados treinamentos como NR-12 (máquinas e equipamentos), uso e conservação de EPIs (NR-6), trabalho em altura, uso de empilhadeiras e dispositivos móveis, treinamentos para trabalhos com eletricidade, treinamento em espaço confinado, treinamento para CIPA etc. | Pág. 51			
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 80			
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 51			
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Como forma de executar o Sistema de Gestão Integrado em Saúde e Segurança (baseado na norma ISO 45001), a Eurofarma realiza auditorias internas em suas unidades Brasil e no exterior. Todos os funcionários são contemplados. Os protocolos de auditoria também abordam o trabalho realizados por terceirizados e prestadores de serviço em nossas unidades. | Pág. 51			
	403-9: Lesões relacionadas ao trabalho	Pág. 51, 80			
	403-10: Doenças profissionais	Não houve notificação de óbito ou doença profissional em 2024. Independentemente de ocorrer ou não notificação de doenças profissionais, tanto a medicina ocupacional quanto a segurança do trabalho zelam pelas boas práticas de rastreabilidade de riscos e prevenção de doenças por meio do acompanhamento periódico da saúde do colaborador e do cumprimento de todas as regras e requisitos de segurança. Todos os trabalhadores são elegíveis a treinamentos, práticas de prevenção e suporte em casos de dúvidas. | Pág. 51			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
ATRAÇÃO,DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 50, 61			
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1: Média de horas de treinamento por empregado	Pág. 82	A	Informação indisponível/ incompleta	Não realizamos a estratificação por gênero.
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 48, 50			
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 50			
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 47, 61			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 81			
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Análise contempla 100% dos colaboradores próprios (Brasil e Internacional) de todas as unidades. | Pág. 49			
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 16, 61			
GRI 406: Não-discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 16, 76			
CADEIA DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 18, 61			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não identificamos no último ano fornecedores que apresentem riscos relacionado aos trabalho infantil e impactos sociais. | Pág. 18			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
CADEIA DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 18, 61			
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Em nossos contratos temos cláusula especifica para comprometimento e formalização da nossa politica juntos aos fornecedores, além das auditorisas realizadas em todas as unidades dos nossos fornecedores de materiais diretos. Não identificamos fornecedores que trouxessem qualquer risco citado neste questionamento no ano de 2024. | Pág. 18			
CADEIA DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 18, 61			
GRI 414: Avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas 2016	414-1: Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais	Pág. 18			
	414-2: Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não identificamos no último ano fornecedores que apresentem riscos como relacionados a práticas trabalhistas. | Pág. 18			
ACESSO A PRODUTOS E SERVIÇOS DE SAÚDE					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 61			
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Eurofarma adota uma política rigorosa de não realizar contribuições financeiras a campanhas políticas em nenhum país onde atua. A decisão segue a legislação mais restritiva, que no caso é a do Brasil, onde tais contribuições são proibidas por lei. Essa política garante conformidade com normas éticas e legais, elimina riscos de omissões no reporte e reforça o compromisso da empresa com a transparência e a governança em todos os mercados onde opera.			
SEGURANÇA E BEM-ESTAR DO CONSUMIDOR					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 57, 61			
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1: Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	O Sistema de Qualidade da Eurofarma se aplica a todas as categorias de produtos: medicamentos, alimentos, produtos para saúde, cosméticos e veterinários. Todas as operações da companhia seguem as boas práticas de fabricação e, além dos indicares internos, os resultados podem ser medidos pelos inúmeros reconhecimentos já conquistados. Mantém-se rigoroso cumprimento das Boas Práticas de Fabricação (BPF) estabelecidas em regulamentações atualmente em vigor no Brasil e fiscalizadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), além de regulamentações específicas de outros órgãos reguladores, tais como: Digemid, Invima, FDA, Cofepris, entre outros. Desta forma, entendemos que 100% dos que temos são significativos. | Pág. 57			
	416-2: Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve nenhum caso de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços. De modo voluntário, optamos por realizar o recolhimento de dois produtos após definição do comitê de análise de temas de recolhimentos sem aplicação de penalidade.			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA/ RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requerimento(s) omitidos	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
SEGURANÇA E BEM-ESTAR DO CONSUMIDOR					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 57, 61			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1: Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Pág. 57, 61			
	417-2: Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve casos de não conformidade. 100% dos produtos e serviços são atendidos, iniciando o processo com avaliação do contexto, riscos e oportunidades que abrangem os procedimentos adotados pela organização			
	417-3: Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não foi identificado nenhum caso de não conformidade com leis e códigos voluntários que tenham relação com comunicação de marketing, inclusive publicidade, promoção e patrocínio que tenham resultado em multa, penalidade e advertência no ano de 2024. Também nao identificou não conformidade com códigos voluntários envolvendo a temática.			
SEGURANÇA E BEM-ESTAR DO CONSUMIDOR					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 61			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve queixa comprovada relativa à violação da privacidade do cliente, em nenhuma categoria listada no requisito do indicador.			

SASB BIOTECNOLOGIA E PRODUTOS FARMACÊUTICOS			PÁGINA
SASB HC-BP-210A.1	Discussão, por região mundial, de gestão processo para garantir a qualidade e a segurança do paciente durante ensaios clínicos	Os ensaios clínicos da Eurofarma garantem qualidade e segurança por meio da seleção de pesquisadores capacitados, infraestrutura adequada e monitoramento contínuo dos dados. Atualmente eles acontecem somente no Brasil e sua gestão é feita por monitores e gerentes de projeto terceirizados, além da equipe interna da Eurofarma. Com custos cobertos pelo orçamento de P&D da empresa, o processo de obtenção de consentimento livre e esclarecido dos participantes de ensaios clínicos é obtido pelo Investigador ou designado de cada centro de pesquisa, antes da realização de qualquer procedimento vinculado ao protocolo do ensaio clínico.	
SASB HC-BP-210A.2	Número de inspeções do patrocinador da Food and Drug Administration relacionadas ao gerenciamento de ensaios clínicos e farmacovigilância que resultaram em: (1) ação voluntária indicada (vai) e (2) ação oficial indicada	Não aplicável. A Eurofarma não recebeu inspeçõesda Food and Drug Administration para ensaios clínicos ou farmacovigilância.	
SASB HC-BP-210A.3	Montante total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a ensaios clínicos em países em desenvolvimento	Não se aplica. Não há perda monetária relacionada.	
SASB HC-BP-240A.1	Descrição das ações e iniciativas para promover o acesso a produtos de saúde para doenças prioritárias e em países prioritários, conforme definido pelo índice de acesso a medicamentos	Não houve ações e iniciativas para promover o acesso a produtos de saúde para doenças prioritárias e em países prioritários, conforme definido pelo índice de acesso a medicamento.	
SASB HC-BP-240A.2	Lista de produtos da lista de medicamentos pré-qualificados da OMS como parte do seu programa de pré-qualificação de medicamentos.	Não houve.	
SASB HC-BP-240B.1	Número de acordos de litígios de aplicação abreviada de newdrug que envolveram pagamentos e/ou provisões para atrasar. Colocar no mercado um produto genérico autorizado por um período de tempo definido	Não se aplica.	
SASB HC-BP-250A.1	Lista de produtos listados no banco de dados Medwatch Safety Alerts for Human Medical Products da Food and Drug Administration	Não houve fatalidades associadas a produtos da companhia Eurofarma Laboratórios, conforme relatado no sistema de notificação de eventos adversos da Food and Drug Administration em 2024.	
SASB HC-BP-250A.2	Número de fatalidades associadas a produtos conforme relatado no sistema de notificação de eventos adversos da Food and Drug Administration	Não houve fatalidades associadas a produtos da companhia Eurofarma Laboratórios, conforme relatado no sistema de notificação de eventos adversos da Food and Drug Administration em 2024.	
SASB HC-BP-250A.3	Total de procedimentos de recall e unidades recolhidas		Pág. 57
SASB HC-BP-250A.4	Quantidade total de produto aceita para devolução, reutilização ou descarte		Pág. 57
SASB HC-BP-250A.5	Número de ações de fiscalização da Food and Drug Administration tomadas em resposta a violações das boas práticas de fabricação atuais, por tipo	A unidade da Eurofarma nos Estados Unidos não está sujeita a auditorias de certificação de Boas Práticas de Fabricação, uma vez que não possui uma instalação fabril própria. Em 2024, foi realizada uma auditoria focada na área de Farmacovigilância, a qual envolveu uma revisão abrangente das informações dos últimos cinco anos. Durante o processo, todos os dados e processos relacionados foram minuciosamente analisados, sem que fossem identificadas não conformidades. Em relação ao Complexo Industrial de Itapevi, unidade localizada no Brasil que é certificada pela Food and Drug Administration, a última auditoria de certificação de Boas Práticas de Fabricação da planta foi realizada em setembro/2022. Até o presente momento, não houve comercialização de produtos em mercados atendidos pela Food and Drug Administration e, por consequência, não há registro de ações de fiscalização no período.	
SASB HC-BP-260A.1	Métodos e tecnologias utilizadas para garantir a rastreabilidade dos produtos ao longo da cadeia de fornecimento e prevenir falsificações		
SASB HC-BP-260A.2	Discussão do processo para alertar clientes e parceiros de negócios sobre riscos potenciais ou conhecidos associados a produtos falsificados		

SASB BIOTECNOLOGIA E PRODUTOS FARMACÊUTICOS			PÁGINA
SASB HC-BP-260A.3	Número de ações que levaram a batidas, apreensões, prisões e/ou apresentação de acusações criminais relacionadas a produtos falsificados	Não se aplica.	
SASB HC-BP-270A.1	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a falsas alegações de marketing	Não há perdas judiciais relacionadas a falsas alegações de marketing.	
SASB HC-BP-270A.2	Descrição do código de ética que rege a promoção do uso off-label de produtos	Para endereçamento desse tema, as políticas da área regulatória cobrem de forma mais direta. No entanto, de forma indireta, o Código trata do cumprimento absoluto às normas que tocam sua atividade, incluindo, as normas regulatórias.	
SASB HC-BP-330A.1	Iniciativas de recrutamento e seleção de talentos para cientistas e profissionais de pesquisa e desenvolvimento		Pág. 32
SASB HC-BP-330A.2	Rotatividade voluntária e involuntária para executivos/alta gerência, média		Pág. 76
SASB HC-BP-430A.1	Porcentagem de (1) instalações da entidade e (2) instalações de fornecedores de nível I que participam da cadeia de fornecimento farmacêutico internacional RX-360 Programa de auditoria de consórcio ou programas equivalentes de auditoria de terceiros para integridade da cadeia de fornecimento e ingredientes	Temos 100% dos nossos fornecedores auditados para materiais diretos, cmos e transportadoras.	
SASB HC-BP-510A.1	Montante total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a corrupção e suborno	Não se aplica. Não há perdas relacionadas.	
SASB HC-BP-510A.2	Descrição do código de ética que rege as interações com profissionais de saúde	Esses temas estão detalhados na política de interação com profissionais de saúde. Além disso, o Código de Ética e Conduta, em seu tópico 2.3, dedica recomendações específicas para o relacionamento com profissionais da saúde. Em 2024 também foi realizado um workshop para com convidado externo da ABRAIDI (Associação Brasileira de Importadores e Distribuidores de Produtos para Saúde) para falar de melhores práticas de interação com profissionais de saúde com a participação das áreas comercial, marketing, eventos e área médica.	

ANEXOS

2-7: Empregados

As variações no número de funcionários refletem adaptações estratégicas à demanda do mercado e a implementação de projetos específicos. Essas variações foram cuidadosamente planejadas e gerenciadas com o objetivo de otimizar a eficiência operacional e atender às necessidades dinâmicas da empresa.

Em 2024 houve aumentos de quadro em outras áreas da empresa para lidar com as novas demandas relacionadas às aquisições que realizamos em operações internacionais e inicio de algumas atividades nas Unidades Montes Claros e Cajamar.

Os dados internacionais são referentes a todos os países em que atuamos no ano de 2024. Dados referentes à Jamaica e Trinidad e Tobago farão parte do reporte de 2025.

Número total de empregados, discriminando este total por gênero (Brasil)	Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total
Número de empregados	3.769	4.855	0	0	8.624
Número de empregados permanentes	3.730	4.827	0	0	8.557
Número de empregados temporários	39	28	0	0	67
Número de empregados sem garantia de carga horária	428	754	0	0	1.182
Número de empregados em tempo integral	3.285	4.066	0	0	7.351
Número de empregados de período parcial	56	35	0	0	91

Número total de empregados, discriminando este total por região (Brasil)	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Total
Número de empregados	340	914	213	6.432	725	8.624
Número de empregados permanentes	338	905	210	6.385	719	8.557
Número de empregados temporários	2	9	3	47	6	67
Número de empregados sem garantia de carga horária	42	97	21	942	80	1.182
Número de empregados em tempo integral	298	816	192	5.400	645	7.351
Número de empregados de período parcial	0	1	0	90	0	91

Número total de empregados por país	Argentina		América Central		Bolívia		Chile		Colômbia		Equador		México		Paraguai		Uruguai		Venezuela		Peru		Estados Unidos		Angola		Moçambique		TOTAL
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Empregados	98	146	235	229	33	22	216	154	268	205	28	27	168	128	23	22	60	55	21	9	142	112	21	16	3	1	6	6	2.454
Empregados permanentes	98	146	235	229	38	22	202	150	266	204	29	27	167	126	23	22	60	55	21	9	148	114	21	16	3	1	6	6	2.413
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	14	4	10	10	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41
Empregados sem garantia de carga horária	21	20	34	43	4	8	30	31	35	28	4	7	28	25	2	9	9	15	5	4	21	22	6	11	1	0	1	0	424
Empregados em tempo integral	77	126	201	186	29	14	186	123	233	177	24	20	140	103	21	13	51	40	16	5	121	90	15	5	2	1	5	6	2.030
Empregados de período parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2-25: Processos para reparar impactos negativos

As ações de Compliance buscam a melhoria contínua do cenário afetado.

Além da gestão de consequência/disciplinar, deve ser apresentada uma melhoria de processo e medidas preventivas de novas recorrências, mas também medidas de reequilíbrio ou reparação. Em casos comprovados de assédio ou discriminação, por exemplo, a vítima comprovada é direcionada ao programa de apoio psicológico

Temos os Códigos e Políticas que normatizam os comportamentos esperados e os não tolerados pela companhia para colaboradores e terceiros. Além de ações de comunicação e treinamento, temos um canal de denúncias sedimentado e amplamente divulgado, assim como processos de tratativa e gestão de investigação, com políticas de medida disciplinares, acompanhamento de indicadores e reporte aos órgãos de governança sobre o tema.

SASB HC-BP-330a.2

Rotatividade voluntária e involuntária para executivos/alta gerência, média gerência, profissionais e demais níveis funcionais

Taxa de rotatividade (Brasil)	Voluntária			Involuntária			Total 2024
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	5,3%	2%	11%	10,5%	5%	0%	11%
Média gerência (Gerência e Coordenação)	2,6%	3%	2%	5,3%	7%	7%	9%
Administrativo	8,4%	5%	5%	6,8%	6%	20%	25%
Outros (Operacional e Força de Vendas)	0,6%	2%	1%	5,0%	7%	9%	10%

Taxa de rotatividade (Internacional)	Voluntária			Involuntária			Total 2024
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	-	-	-	-	-	-	0%
Média gerência (Gerência e Coordenação)	13,4%	6%	6,9%	12,8%	8%	9,1%	16%
Administrativo	3,5%	8%	7,8%	3,5%	11%	8,3%	16%
Outros (Operacional e Força de Vendas)	5,5%	6%	6,9%	11,9%	8%	8,3%	15%

GRI 406-1

Incidentes de discriminação e medidas corretivas adotadas

	2022	2023	2024
Número de ocorrências associadas a discriminação (recebidas)[1]	9	6	12
Número de ocorrências associadas a discriminação (procedentes)[2]	4	1	5

1. Todos os casos procedentes de discriminação tiveram medidas de consequências aplicadas; acolhimento das vítimas por meio do Programa de Saúde Emocional da Eurofarma, bem como, recomendação de treinamento de diversidade na trilha ques está disponível no Euroaprende para as lideranças das áreas envolvidas e monitoramento do clima por parte da alta liderança das áreas afetadas.

2. Denúncias mais maduras, sinalizando que o time conhece o canal, sabe usar, confia nas investigações de compliance e decisões do comitê de ética. São números positivos do ponto de vista de cultura de compliance e não preocupantes de pensarmos que estamos em um universo de mais de 13 mil pessoas.

Nota: não realizamos a discriminação com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social

205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomada

Recebemos no período de relato 45 denúncias de corrupção sendo 13 casos procedentes.

- 10 casos de fraude (8 demissões, 1 demissão por justa causa e 1 outra medida disciplinar)
- 3 casos de suborno (2 demissões e 1 rescisão contratual)

Em 2024, não houve nenhum caso de corrupção envolvendo agentes públicos no conceito jurídico do termo. No ano, também não consta nenhum processo judicial relacionado à Eurofarma ou aos seus colaboradores.

Presume-se que a crescente nos registros seja resultado de um intenso trabalho de capacitação, divulgação do canal de denúncias, confiança na área de compliance e assertividade das decisões do Comitê de Ética. Trata-se de uma crescente positiva do ponto de vista de confiança e não alarmante se considerarmos um universo de 13.300 empregados.

401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados

Número total e taxa de novas contratações de empregados, discriminados por faixa etária, gênero e região.

Novas contratações (Brasil)	Número		Taxa	
	2023	2024	2023	2024
Por faixa etária				
Menos de 30 anos	496	466	25%	37%
De 30 a 50 anos	1.447	745	72%	59%
Acima de 50 anos	68	61	3%	5%
Por gênero				
Homens	935	515	46%	40%
Mulheres	1.076	757	54%	60%
Por região				
Centro-Oeste	109	46	5%	4%
Nordeste	244	66	12%	5%
Norte	65	28	3%	2%
Sudeste	1.385	1.074	69%	84%
Sul	208	58	10%	5%

Novas contratações (Internacional)	Número		Taxa	
	2023	2024	2023	2024
Por faixa etária				
Menos de 30 anos	101	116	20,65%	23,15%
De 30 a 50 anos	338	347	69,12%	69,26%
Acima de 50 anos	50	38	10,22%	7,58%
Por gênero				
Homens	210	216	42,94%	43,11%
Mulheres	279	285	57,06%	56,89%
Por região				
Argentina	45	33	9,20%	6,59%
Bolívia	8	16	1,64%	3,19%
América Central	104	76	21,27%	15,17%
Chile	58	47	11,86%	9,38%
Colômbia	112	83	22,90%	16,57%
Equador	13	19	2,66%	3,79%
México	71	136	14,52%	27,15%
Paraguai	18	14	3,68%	2,79%
Peru	43	27	8,79%	5,39%
Uruguai	14	11	2,86%	2,20%
Venezuela	3	28	1,00%	5,59%
Estados Unidos	-	2	-	0,40%

Número total de demissões e taxa de rotatividade de empregados, discriminados por faixa etária, gênero e região

Rotatividade (Brasil)	Número		Taxa	
	2023	2024	2023	2024
Por faixa etária				
Menos de 30 anos	126	317	11%	29%
De 30 a 50 anos	597	679	9%	10%
Acima de 50 anos	71	85	9%	9%
Por gênero				
Homens	430	527	12%	11%
Mulheres	364	554	8%	15%
Por região				
Centro-Oeste	44	45	13%	13%
Nordeste	65	56	7%	6%
Norte	27	25	13%	12%
Sudeste	604	895	10%	14%
Sul	54	60	8%	8%

Rotatividade (Internacional)	Número		Taxa	
	2023	2024	2023	2024
Por faixa etária				
Menos de 30 anos	28	48	12,79%	17,8%
De 30 a 50 anos	245	268	15,48%	15,6%
Acima de 50 anos	52	59	14,36%	14,0%
Por gênero				
Homens	147	172	14,44%	15,4%
Mulheres	178	203	15,53%	15,7%
Por região				
Argentina	25	31	10,46%	12,7%
Bolívia	8	12	16,00%	21,8%
América Central	69	54	16,05%	11,6%
Chile	59	59	17,20%	16,8%
Colômbia	46	43	11,25%	9,5%
Equador	9	21	16,07%	38,2%
México	46	100	19,83%	34,1%
Paraguai	15	11	39,47%	24,4%
Peru	32	28	12,65%	11,0%
Uruguai	16	9	14,41%	7,8%
Venezuela	0	1	0,00%	3,3%
Estados Unidos	-	3	-	8,1%

401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

Todos os benefícios são oferecidos para tempo integral e parcial em todas as unidades operacionais da companhia. A Eurofarma não tem colaboradores temporários.

Benefícios saúde: Ambulatório médico com medicina ocupacional, pronto atendimento clínico geral, ginecologista, nutricionista, fisioterapeuta, ultrassonografista, (unidade Itapevi), demais unidades ambulatório médico ocupacional; Benefício Farmácia/Dispensário de medicamentos; Programa de Doenças Crônicas; Programa de Tabagismo;Programa Amor Maior, Plano de Saúde; Plano Odontológico/Consultórios Internos; Consultoria de saúde para suporte a todos os benefícios e extensivo a colaboradores e dependentes, com suporte a rede credenciada, solicitações junto as operadoras, reembolso,exames, liberações de procedimentos; fisioterapia (unidades Itapevi/Brooklin); Nutricionista nas unidades Brooklin , Unidade SP e Itapevi de forma presencial e demais unidades no formato online);Concessão de cadeiras de rodas e aparelhos auditivos;Concessão de cadeiras de rodas e aparelhos auditivos; programa de vacinação; Euro na Medida (programa para reeducação alimentar); ; programa lado a lado (afastamentos previdenciários-acompanhamento aos colaboradores afastados por doença/acidente de trabalho;

Benefícios programa amor maior: Ampliação da licença materniade (180 dias) e paternidade (30 dias); acompanhamento as futuras mamães durante toda a gestação realizados por profissionais especializados + nutricionista clínica , benefício extendido também para a esposa gestante do colaborador; presente de boas-vindas para as futuras mamães e presente após o nascimento do bebê; alimentação fracionada para a gestante; Encontro de gestantes, com a finalidade de compartilhar diversos assuntos relacinados a gestação e o primeiro ano de vida da criança); visita Domiciliar realizada por profissional especializado com o intuito de orientar a mamãe nas questões práticas do seu dia a dia e do bebe; programa de amamentação - sala disponibilizada para amamentação e retirada do leite materno; empréstimo bomba de amamentação; Lactare primeiro banco privado de leite materno.

Benefícios de alimentação: Restaurantes internos; vale alimentação e vale refeição.

Outros benefícios: Programa de orientação ao colaborador (EAP) orientação de profissionais especializados nas áreas Psicologia, Juridíca, Financeira e Social; seguro de vida + assistência funeral; empréstimo consignado; previdência privada; estacionamento; horário flexível; reembolso de livros/apostilas + Kit escolar; saidas antecipadas às sextas-feiras; salão de beleza; convênios com parques; fretado; feirinhas com parceiros externos.

Benefícios Unidades Internacionais: Não há uma padronização dos beneficios oferecidos para as operações internacioais, variando conforme com o tamanho da operação e com a legislação de cada país.

401-3: Licença maternidade/paternidade

Taxa de retorno: uma licença maternidade das quatro que concedidas retornou em 2025. Seguindo o mesmo critério de 2023 a taxa de retorno exclui essa que retornou apenas em 2025 por isso a taxa não é 100%.

Taxa de Retenção: uma licença maternidade das quatro que concedidas retornou da licença em dezembro de 2024 e foi dispensada em fevereiro de 2025. Por isso a taxa de retenção é menor que 100%, pois não permaneceu na companhia por 12 meses após o retorno como prevê o GRI.

Licença maternidade/ paternidade (Brasil)	2022	2023	2024
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade			
Homens		1.018	4.827
Mulheres		1.146	3.730
Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade			
Homens		24	212
Mulheres		31	170

Número total e taxa de retorno ao trabalho depois do término da licença (Brasil)	2022		2023		2024	
	Total	Taxa de retorno	Total	Taxa de retrono	Total	Taxa de retrono
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença						
Homens	25	92,6%	22	92%	211	99,5%
Mulheres	24	100%	19	61%	169	99,4%
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/ paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho						
Homens	16	64%	22	92%	204	96,2%
Mulheres	20	83,3%	19	61%	161	94,7%

Licença maternidade/paternidade (internacional)	2024
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade	
Homens	1.132
Mulheres	1.322
Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	
Homens	26
Mulheres	29

Número total e taxa de retorno ao trabalho depois do término da licença (internacional)	2024	
	Total	Taxa de retorno
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença		
Homens	25	96%
Mulheres	25	86%
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho		
Homens	25	100%
Mulheres	25	100%

403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

Por meio do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) elaborado pela área de Segurança do Trabalho, é possível ter visibilidade de todos os riscos existentes nas áreas, funções e departamentos da companhia. Como parte do programa, a companhia realiza um mapeamento das áreas com foco em qualquer tipo de situação insegura, assim como a mitigação dos riscos por meio de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

O Sistema de Gestão Integrada de Saúde e Segurança possui ferramentas como PAZ (Programa Acidente Zero), e o ICS (Índice de Cultura de Segurança) que ajudam no dia-a-dia a identificar os riscos e a eliminá-los. Os funcionários são encorajados a relatar quaisquer aspectos relacionados a atos e/ou condições inseguras em seu ambiente de trabalho. Os canais de conformidade são amplamente divulgados e os funcionários são encorajados a relatarem qualquer desvio. Está claro em todas as políticas, procedimentos e diretrizes que todo funcionário que fizer uma denúncia de boa fé, não será retaliado.

As funções e as atividades de cada departamento são avaliadas pela área de Saúde Ocupacional e pela área Médica. Os processos são revisitados periodicamente para avaliação dos riscos e, em caso de restrição do trabalho, o sistema de gestão conta com um protocolo chamado PRAT, que restringe a função do trabalhador ou ainda realizar sua realocação para outra atividade.

Os acidentes de trabalho são devidamente comunicados à equipe de Segurança do Trabalho que realiza a comunicação às áreas para que tomem conhecimento do fato. Essas comunicações também são realizadas as demais unidades no Brasil e no exterior com foco em evitar sua recorrência.

403-3: Serviços de saúde do trabalho
403-6: Promoção da saúde do trabalhador

A Eurofarma oferece diversos serviços e benefícios para promover a saúde e qualidade de vida dos colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho seguro e livre de riscos ocupacionais.

1. Ambulatórios Médicos
Atendimento para promover a saúde e prevenir doenças com serviços de enfermagem, consultas com médico da Família, Trabalho e Ginecologista, exames laboratoriais e de imagem, fisioterapia e nutrição, consultório odontológico. Acesso disponível para unidades em Itapevi, São Paulo, Brooklin, Rio de Janeiro, Ribeirão Preto e Montes Claros.

2. Dispensário de Medicamentos e Convênio Farmácia
Benefício para colaboradores e seus dependentes (cônjuge, filhos, pai e mãe), com retirada de medicamentos subsidiados pela empresa.

3. Postos de Atendimento Gestão de Saúde
Apoio a colaboradores e dependentes nos planos de saúde para internações clínicas e cirúrgicas eletivas, segunda opinião médica, consultas de cobertura e contato com planos de saúde.

4. Assistência Médica e Odontológica
Plano de saúde nacional para colaboradores e dependentes, com acomodação em apartamento. Plano odontológico para dependentes e consultórios equipados em Itapevi, Brooklin e Freguesia do Ó. Consultórios médicos, equipe de enfermagem e pronto atendimento em Itapevi, consultório com médico e enfermeira no Brooklin, Freguesia do Ó e Ribeirão Preto, e ambulatório com enfermagem no Rio de Janeiro.

5. Campanhas e Ações de Saúde
Iniciativas para promoção de hábitos saudáveis e bem-estar.

6. Programas de Suporte à Saúde
Iniciativas para promover a saúde física, mental e emocional:

- **Programa Amor Maior** – Acompanhamento de gestantes.
- **Programa Mais Vida** – Suporte a portadores de doenças crônicas.
- **Programa Euro na Medida** – Apoio nutricional.
- **Programa Basta Um Passo** – Ajuda para parar de fumar.
- **Programa Lado a Lado** – Suporte para afastamentos.
- **Programa Suporte para Ortopedia e Segunda Opinião** – Atendimento fisioterapêutico e médico especializado.
- **Programa Suporte Emocional** – Atendimento psicológico e psiquiátrico.
- **Programa de Apoio ao Colaborador** – Apoio jurídico, financeiro, social e psicológico.
- **Suporte por Telemedicina** – Atendimento remoto.

Todos os benefícios e serviços são supervisionados pelo departamento de gestão médica. O cadastramento de prestadores segue um processo estruturado, iniciado com a Licitação/Proposta junto ao departamento de compras para avaliação técnica. Após aprovação, ocorre a verificação documental e, com a assinatura do contrato, o prestador pode iniciar suas atividades.

Os profissionais são devidamente cadastrados nos conselhos de classe e possuem as especializações exigidas. A Eurofarma mantém conformidade com as normas regulatórias, incluindo licenças da vigilância sanitária, alvarás de funcionamento, Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde (CNES), cadastros nos conselhos regionais, normas regulamentadoras e diretrizes da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

403-9: Acidentes de Trabalho

A empresa realiza o levantamento de perigos e riscos ocupacionais (LPRO) de todas as atividades realizadas e mantém uma matriz em seu programa de gerenciamento de riscos (PGR), definindo de forma qualitativa e quantitativa a exposição a riscos e suas medidas de controle. Em 2024, o acidente com consequência grave foi decorrente a fatores externos. Os principais tipos de acidentes de trabalho são relacionados a queda de mesmo nível, superfície de passagem, cortes e entorses, bem como veículos automotivos (força de vendas).

Realizamos treinamento de boas práticas e programas de segurança comportamental preventiva. As medidas buscam a neutralização e redução dos riscos com emprego de recursos de engenharia (EPC) e, estudo de viabilidade para eliminação do risco.

Categoria	Número			Índice		
Colaboradores	**2022**	**2023**	**2024**	**2022**	**2023**	**2024**
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	1	1	0,01	0,01	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	53	72	50	0,76	0,97	0,7
Número de horas trabalhadas	13.875.362,93	14.879.240,83	14.346.726,67	-	-	-

* Nota: 2024 comunicação obrigatória: com afastamento 43, sem afastamento 7
* Nota: 2023 comunicação obrigatória: com afastamento 40, sem afastamento 32
* Nota: 2021 comunicação obrigatória: com afastamento 21, sem afastamento 12

Em 2024, não houve nenhum acidente ou incidente com trabalhadores que não são empregados. Os índices foram calculados com base em 200.000 horas trabalhadas e nenhum colaborador foi excluido. Os indicadores apresentados se encontram somados com colaboradores próprios e terceiros fixos, por isso ps campos não foram preenchidos separadamente.

405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados

Empregados por categoria funcional e gênero - Brasil

	2022				2023				2024			
	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Presidência (CEO)	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%
Vice-Presidencia	3	4	43%	57%	2	4	33%	67%	2	7	22%	78%
Diretoria	15	16	48%	52%	17	18	49%	51%	18	15	55%	45%
Gerência	401	109	79%	21%	510	138	79%	21%	504	164	75%	25%
Coordenação	94	90	51%	49%	106	113	48%	52%	225	242	48%	52%
Administrativo	604	1.018	37%	63%	693	1.182	37%	63%	2.794	2.409	54%	46%
Operacional	1.097	723	60%	40%	1.318	885	60%	40%	1.311	932	58%	42%
Estágio	48	106	31%	69%	50	123	29%	71%	54	130	29%	71%
Total	**2.263**	**2.066**	**52,3%**	**47,7%**	**2.697**	**2.463**	**52%**	**48%**	**4.909**	**3.899**	**56%**	**44%**

Empregados por categoria funcional e faixa etária - Brasil

	2022 (total)			2022 (%)			2023 (total)			2023 (%)			2024 (total)			2024 (%)		
	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+
Presidência (CEO)	0	0	1	0%	0%	100%	0	0	1	0%	0%	100%	0	0	1	0%	0%	100%
Vice-Presidencia	0	3	4	0%	43%	57%	0	4	2	0%	67%	33%	0	6	3	0%	67%	33%
Diretoria	0	19	12	0%	61%	39%	0	21	14	0%	60%	40%	0	15	18	0%	45%	55%
Gerência	5	422	83	1%	83%	16%	4	554	90	1%	85%	14%	4	539	125	1%	81%	19%
Coordenação	5	171	8	3%	93%	4%	7	204	8	3%	93%	4%	25	393	49	5%	84%	10%
Administrativo	461	1.086	75	28%	67%	5%	535	1.243	97	29%	66%	5%	774	3.994	435	15%	77%	8%
Operacional	255	1.288	277	14%	71%	15%	328	1.528	347	15%	69%	16%	309	1.468	466	14%	65%	21%
Estágio	148	6	0	96%	4%	0%	164	9	0	95%	5%	0%	171	13	0	93%	7%	0%
Total	**874**	**2.995**	**460**	**20%**	**69%**	**11%**	**1.038**	**3.563**	**559**	**20%**	**69%**	**11%**	**1.283**	**6.428**	**1.097**	**15%**	**73%**	**12%**

Empregados por categoria funcional e gênero - Internacional

Por categoria funcional	2024				
	Homens	Mulheres	TOTAL	% Homens	% Mulheres
Presidência (CEO)	0	0	0	0%	0%
Vice-Presidencia	0	0	0	0%	0%
Diretoria	1	0	1	100%	0%
Gerência	115	100	215	53%	47%
Coordenação	106	101	207	51%	49%
Administrativo	585	895	1.480	40%	60%
Operacional	325	226	551	59%	41%
Estágio	2	7	9	22%	78%
Total	**1.134**	**1.329**	**2.463**	**46%**	**54%**

Empregados por categoria funcional e faixa etária - Internacional

Por categoria funcional	2024 (total)				2024 (%)		
	-30	30/50	50+	Total	-30	30/50	50+
Presidência (CEO)	0	0	0	0	0%	0%	0%
Vice-Presidencia	0	0	0	0	0%	0%	0%
Diretoria	0	0	1	1	0%	0%	100%
Gerência	3	149	63	215	1%	69%	29%
Coordenação	6	158	43	207	3%	76%	21%
Administrativo	200	1.107	173	1.480	14%	75%	12%
Operacional	70	339	142	551	13%	62%	26%
Estágio	9	0	0	9	100%	0%	0%
Total	**288**	**1.753**	**422**	**2.463**	**12%**	**71%**	**17%**

Indicadores de raça

Brasil

CLT e Temporários		
Raça	**Total**	**Percentual**
Branca	5.817	67,45%
Parda	2.094	24,28%
Preta	550	6,38%
Amarela	117	1,36%
Não Informado	38	0,44%
Indígena	8	0,09%
Total Geral	8.624	

Internacional

Raça	Total	Percentual
Mestizo	1.078	43,93%
Blanco	564	22,98%
Não declarado	788	32,11%
Negro	15	0,61%
Indígena	3	0,12%
MORENO	2	0,08%
Amarillo	1	0,04%
MONTUBIO	1	0,04%
Raizal	1	0,04%
Trigueña	1	0,04%
Total Geral	2.454	

404-1: Horas de Treinamento por categoria funcional

Brasil

Categoria	Total de horas			Média de horas		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	-	-	-	-	-	-
Média gerência (Gerência e Coordenação)	34.065	48.820	46.083	39,21	45,57	40,02
Administrativo	21.645	33.236	17.459	16,17	22,38	
Outros (Operacional e Força de Vendas)	226.412	290.329	231.713	89,37	88,82	79

Internacional

Categoria	Total de horas			Média de horas		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	-	-	-	-	-	-
Média gerência (Gerência e Coordenação)	-	19.445	45.565	-	597	112,5
Administrativo	-	75.596	18.688	-	538	52,94
Outros (Operacional e Força de Vendas)	-	-	144.911	-	-	87,08

CARTA DE ASSEGURAÇÃO

KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte,
Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes

Ao Conselho de Administração e Acionistas da
Eurofarma Laboratórios S.A.
São Paulo - SP

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025 (Ano-base 2024) da Eurofarma Laboratórios S.A. referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relatório de Sustentabilidade 2025 (Ano-base 2024)" ("Relatório") da Eurofarma Laboratórios S.A. ("Companhia") referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024, preparadas em conformidade com as normas da *Global Reporting Initiative (GRI Standards)* e com os controles internos da Companhia aplicáveis ("Critérios").

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025 (Ano-base 2024) da Eurofarma Laboratórios S.A. referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 não foi preparada, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com as normas da *Global Reporting Initiative (GRI Standards)* e com os controles internos da Companhia aplicáveis.

Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com a NBC TO 3000 (revisada) – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão e a ISAE 3000 (revised) – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB), respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas mais detalhadamente na seção "Nossas responsabilidades" do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes e associadas à KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firmas (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o *International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, ou Other Assurance or Related Services Engagements*, emitidas pelo CFC e *IAASB*, respectivamente. Essa norma requer que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades da administração da Companhia pelo Relatório

A administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, a implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para a preparação das informações não financeiras constantes no Relatório que estão livres de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;
- seleção dos Critérios, como sendo adequados para a preparação das informações não financeiras constantes no Relatório e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou descrição desses Critérios; e
- preparação e apresentação adequada das informações constantes no Relatório de acordo com os Critérios.

Nossas Responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se as informações não financeiras constantes no Relatório da Companhia relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 preradas em conformidade com os Critérios estão livres de distorções relevantes, independentemente se devido a fraude ou erro;
- formar uma conclusão independente, com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas; e
- reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e Acionistas da Companhia.

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes e associadas à KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

CARTA DE ASSEGURAÇÃO

Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre as informações não financeiras constantes no Relatório da Companhia que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento das informações não financeiras constantes no Relatório da Companhia e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós:

a. planejamos os trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da Companhia, da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;

b. obtivemos o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

c. realizamos a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório;

d. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, efetuamos o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras; e

e. avaliamos os processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, em conformidade com os Critérios.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época, e sua extensão é restrita (menos extensa) do que em trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 30 de abril de 2025

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

Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2

EXPEDIENTE

Vice-presidente de Sustentabilidade e Novos Negócios
Maria del Pilar Muñoz

Gerente de Comunicação Corporativa e Marketing Institucional
Andrea Lie Iwamizu Cepollina

Coordenador de Comunicação Externa
Fábio Crunfli Martin

Consultoria GRI, redação e edição
Ability Sustentabilidade e Comunicação

Projeto Gráfico e Diagramação
Magenta lab e Nathália Rodrigues

Fotos
Acervo Eurofarma: Gladstone Campos, Luana Luizetto e RN Imagem
Adobe Stock

Veiculação
www.eurofarma.com.br

Para dúvidas e questões relacionadas ao Relatório Anual de Sustentabilidade
comunicacao@eurofarma.com

eurofarma

sua vida move a nossa