RELATÓRIO DE 2024
SUSTENTABILIDADE



Blaü®
FARMACÊUTICA

SUMÁRIO

1 **INTRODUÇÃO** 3
Sobre este relatório
Materialidade
Mensagem do presidente
2024 em destaques

2 **BLAU FARMACÊUTICA S.A.** 9
Quem somos
Produtos
Unidades de negócio
Mapa de atuação
Nossas diretrizes
Linha do tempo
Prêmios e reconhecimentos

3 **GOVERNANÇA CORPORATIVA** 20
Estrutura de governança
Ética e *compliance*
Gerenciamento de riscos

4 **ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*** 35
Somos Blauers
Nossos clientes
Fornecedores
Investimento social

5 **DESEMPENHO OPERACIONAL E FINANCEIRO** 60
Qualidade e segurança dos medicamentos
Inovação e tecnologia
Desempenho econômico

6 **GESTÃO AMBIENTAL** 68
Água e efluentes
Resíduos
Mudanças climáticas
Emissões
Energia

7 **INTEGRAÇÃO COM ODS** 79
Inovação e tecnologia – Pesquisa & Desenvolvimento
Acesso a medicamentos
Qualidade e segurança dos medicamentos
Privacidade de dados
Atração, retenção e desenvolvimento profissional
Saúde e segurança do trabalho
Diversidade e inclusão
Investimento Social
Gestão de riscos
Ética e combate à corrupção
Desempenho econômico
Água e efluentes
Resíduos
Mudanças climáticas
Energia e emissões

8 **ANEXOS** 89
Sumário de conteúdo da GRI
Informações corporativas
Créditos

Sumário interativo



1

INTRODUÇÃO

Sobre este relatório

GRI 2-2, 2-3

Este é o Relatório de Sustentabilidade da Blau Farmacêutica S.A., de frequência anual, no qual divulgamos nossos dados e resultados alcançados, referentes aos padrões Environmental, Social and Governance (ESG ou, em português, Ambiental, Social e de Governança) entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024.

Apresentamos aqui os principais projetos, indicadores, resultados e tópicos relevantes em temas materiais para nossos *stakeholders*. Elaboramos o relatório de acordo com as normas e padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI), versão 2021, e buscamos com isso contribuir para a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
O documento também contém as informações financeiras das nossas unidades no Brasil, sendo que as demonstrações financeiras são publicadas com dados do controlador.

Em caso de dúvidas ou informações adicionais sobre o conteúdo deste relatório, o contato pode ser feito pelo e-mail: **ri@blau.com**



Ferramentas de leitura

GRI 2-3, 2-14
Indicadores GRI

Indicação de interatividade

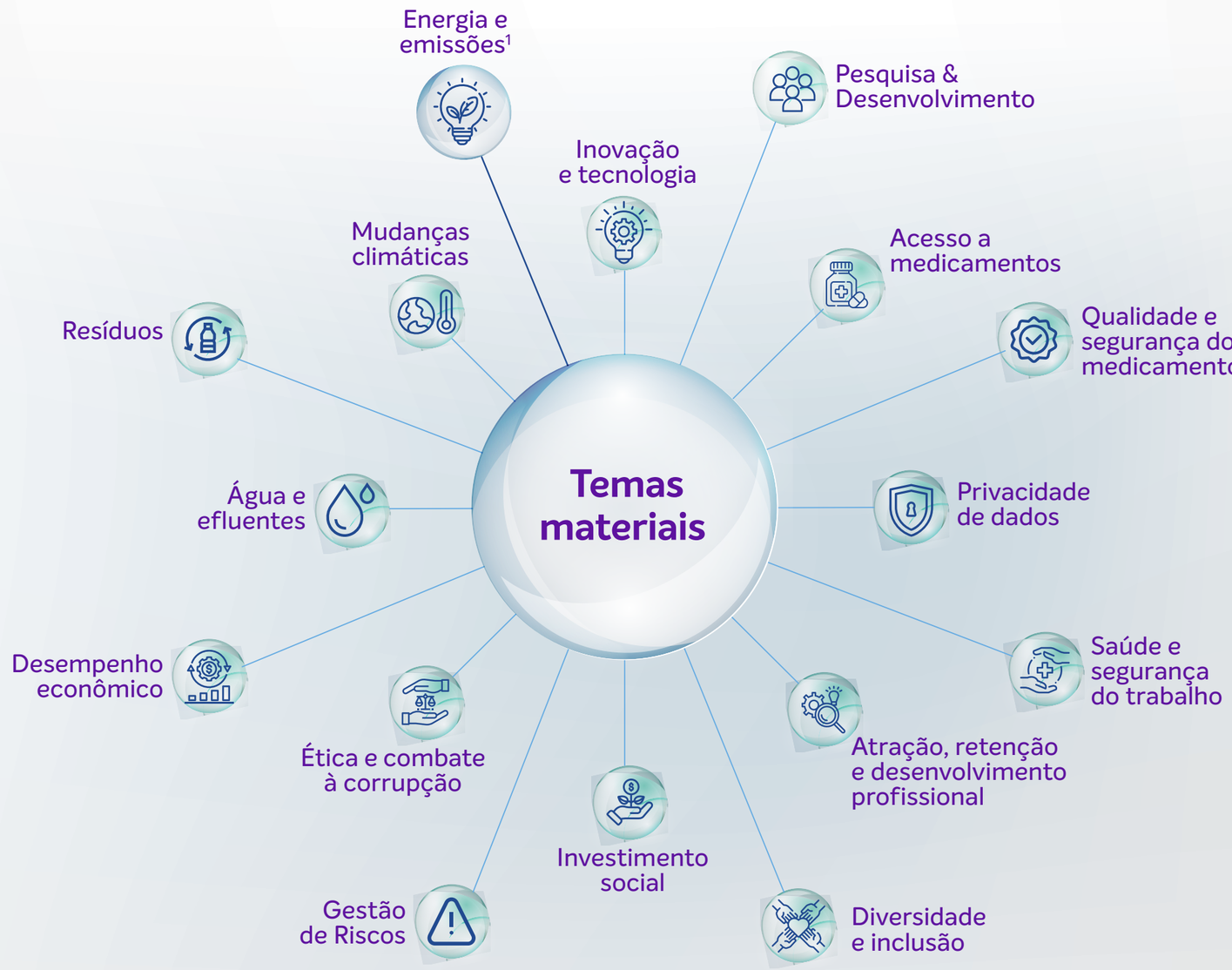
Link externo

Para uma melhor visualização, acesse este relatório no Acrobat Reader

Materialidade

GRI 3-1, 3-2

Os compromissos que conectam nosso propósito e marcas aos nossos *stakeholders* – colaboradores, comunidade local, sociedade em geral, governo, imprensa e investidores – foram condensados em uma Materialidade, elaborada em 2021. Neste relatório, utilizamos a versão revisada e aprovada em 2023 (confira os detalhes desse processo no Relatório de Sustentabilidade 2023), que abrange 15 temas materiais e mais um, denominado tema relevante. Veja quais são:



[1]Tema relevante

Mensagem do presidente

GRI 2-22

O ano de 2024 foi um marco em nossa trajetória. Completamos 37 anos de história e registramos uma receita líquida recorde de R$ 1,75 bilhões, o que representa um crescimento de 28% em relação a 2023. Esse avanço expressivo reforça nosso compromisso com a inovação, a sustentabilidade e, acima de tudo, com a ampliação do acesso à saúde.

Fortalecemos nossa atuação nas três unidades de negócios, com foco no desenvolvimento de medicamentos de alta complexidade para o segmento hospitalar, além de expandirmos nossa presença no varejo/farma e em soluções para procedimentos estéticos. Essa diversificação permitiu que estejamos ainda mais próximos dos nossos clientes e respondendo de forma ágil às necessidades do mercado.

Consolidamos nossa liderança no portfólio de onco-hemato no Brasil (IQVIA, dez/24), reforçando nossa competitividade e nossa produção local em larga escala, com custos mais baixos e alto nível de qualidade. Isso nos posiciona de forma estratégica no setor.

A inovação segue como um dos nossos principais pilares. Em 2024, aumentamos em 14% os investimentos em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), com destaque para o Inventta, nosso centro de inovação. Submetemos à Anvisa projetos de novos medicamentos com o potencial de atingir um mercado endereçável de R$ 2,1 bilhões.

Somos pioneiros no desenvolvimento de anticorpos monoclonais e moléculas inovadoras no Brasil; e tenho a convicção de que contamos com uma verdadeira *startup* de biotecnologia dentro da Blau, tamanha é a nossa capacidade de inovação.



Marcelo Hahn
Presidente e fundador

No campo da sustentabilidade, evoluímos com responsabilidade. Nossos projetos já nascem com práticas de ESG incorporadas. Em 2024, modernizamos embalagens e reduzimos o consumo de papel. Além disso, nossos novos prédios foram projetados com energia solar, reúso de água e materiais sustentáveis, como é o caso da nova sede administrativa de Cotia (SP), que já opera com energia 100% renovável.

Mesmo diante de um cenário macroeconômico desafiador, conseguimos minimizar os impactos da volatilidade cambial, dos juros altos e da complexidade tributária, com a diversificação de fornecedores e a continuidade dos investimentos em inovação.

Com um portfólio sólido, equipamentos modernos e uma cultura organizacional forte, acredito que estamos prontos para dar novos passos rumo ao crescimento sustentável e à liderança global.

Nosso papel social ganhou ainda mais força. Em 2024, destinamos cerca de R$ 1 milhão por meio de leis de incentivo a projetos sociais, culturais e esportivos. Apoiamos instituições como a APAE Cotia e o Hospital de Barretos, reafirmando nosso compromisso com o bem-estar das comunidades onde atuamos.

Estamos otimistas com o futuro. A palavra que nos guia é melhoria: de processos, produtos, impacto e presença global. Pretendemos lançar, nos próximos três anos, medicamentos com um potencial de R$ 2,1 bilhões em mercado endereçável. Com um portfólio sólido, equipamentos modernos e uma cultura organizacional forte, acredito que estamos prontos para dar novos passos rumo ao crescimento sustentável e à liderança global.

Agradeço a todos os nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes, que foram fundamentais para mais este ano de conquistas.

Convido você a seguir conosco nesta jornada. Boa leitura!



2024 em destaque

Prêmios e Reconhecimentos

1º lugar na categoria Projeto Inovador do **Prêmio IEL de Talentos São Paulo**

1º lugar na Categoria Projeto Inovador Nacional **Prêmio Nacional IEL de Talentos**

Veja outros reconhecimentos na página 19.

28%
de aumento na receita líquida, em relação a 2023,

R$ 220 mi
Lucro Líquido

R$ 1,03 mi
destinados a projetos sociais, culturais e esportivos, via Leis de Incentivo

Recorde na receita líquida de
R$ 1,75 bi

10%
da receita líquida destinados em investimentos de PD&I

23%
de crescimento **do Lucro Líquido** em relação ao ano anterior

309
compradores clientes por mês, em 2024.

23
novos compradores clientes por mês.



2

BLAU
FARMACÊUTICA S.A.

Quem somos

GRI 2-1, 2-2

Somos a Blau Farmacêutica S.A., empresa multinacional líder no segmento institucional farmacêutico e pioneira em biotecnologia. Produzimos medicamentos para tratamentos de alta complexidade. Fizemos o *Initial Public Offering* (IPO, Abertura de Capital, em português) no ano de 2021, em busca de recursos para expansão na América Latina. Somos, portanto, uma empresa de capital aberto, listada no Novo Mercado da Bolsa de Valores do Brasil (B3), que agrega empresas comprometidas com padrões adicionais às exigências legais. Nosso *ticker* de negociação é BLAU3.



Somos uma empresa multinacional líder no segmento institucional farmacêutico e pioneira em biotecnologia. Produzimos medicamentos para tratamentos de alta complexidade.

Integramos alguns dos indicadores mais relevantes, que reúnem as principais empresas do país com as melhores práticas de negociação, como:

- Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (ICGX);
- Índice de Governança Corporativa Novo Mercado (IGMN);
- Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT);
- Índice de Ações com Tag Along Diferenciado (Itag);
- Índice Brasil Amplo (Ibra);
- Índice de Consumo (Icon);
- Índice Small Caps (SMLL);
- Índice de Diversidade (Idiversa).

Somos uma das principais farmacêuticas da América Latina e possuímos um extenso portfólio de marcas próprias de medicamentos. Oferecemos produtos nas áreas de imunologia, hematologia, oncologia, nefrologia, infectologia e anestesiologia,
entre outros.

Dispomos de um amplo portfólio de medicamentos, indispensáveis para hospitais, clínicas e Health Maintenance Organizations (HMOs, Organizações de Manutenção da Saúde, em português), com destaque para uma linha diversificada de medicamentos injetáveis. Produzimos medicamentos de alta complexidade, compostos por produtos de marca própria e focados nas duas principais classes terapêuticas do mercado nacional e global: oncologia e imunologia.

No Brasil, somos uma das poucas empresas capazes de desenvolver toda a cadeia de um medicamento biotecnológico, desde o desenvolvimento e produção de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) até o produto acabado. Nossa atuação se dá majoritariamente no segmento institucional, que abrange hospitais e clínicas privadas, como centros de quimioterapia e hemodiálise, e instituições de saúde pública nas esferas municipal, estadual e federal.

As companhias que atuam nesse segmento se concentram em vendas para redes hospitalares, ambulatoriais e clínicas médicas, contribuindo indiretamente para a distribuição e a venda ao consumidor. Contamos com 2.043 colaboradores permanentes e 76 temporários.

Temos, hoje, subsidiárias em vários países, como Uruguai, Colômbia, Equador, Argentina, Chile, Peru, México e Estados Unidos. Nos Estados Unidos, estamos presentes desde 2021, por meio da Plex Plasmas Experts, em operações de coleta de plasma. No Brasil, nossa sede está localizada na cidade de São Paulo (SP).

Somente atuaremos em *joint ventures*, consórcios, fusões e aquisições mediante prévia análise que comprove a idoneidade e conformidade legal da eventual empresa parceira.



Produtos

GRI 2-6

Atuamos em duas frentes: mercado institucional e outros segmentos especializados. O primeiro, e *core business*, contempla vendas para hospitais, clínicas privadas e instituições de saúde pública federais, estaduais e municipais, incluindo os centros de quimioterapia e hemodiálise. A distribuição se dá tanto por meio do departamento próprio de logística, como por empresas contratadas. A Blau tem expressiva participação no negócio das distribuidoras hospitalares, e seus produtos são comercializados em quase todas as instituições de saúde do país.

Outros Segmentos especializados: São divididos em três principais mercados de atuação:

I. Varejo e OTC, que atende as farmácias localizadas no Brasil e está presente nas maiores redes de drogarias do país e nas farmácias associativas, com seus medicamentos de prescrição, Medicamentos Isentos de Prescrição (MIPs) e linha de preservativos Preserv;

II. Estética, presente em clínicas de estética, franquias, médicos dermatologistas, dentistas e biomédicos com a venda de produtos injetáveis, como a toxina botulínica; e

III. Coleta de plasma, atendendo o mercado dos Estados Unidos, via operação da Hemarus.



Unidades de negócios

GRI 2-6

Temos três unidades de negócio:

Onco-hemato & Especialidades

Esta unidade oferece o maior portfólio do país de produtos destinados ao tratamento de tumores sólidos hematológicos. Também contempla medicamentos para minimizar os efeitos colaterais apresentados por pacientes em tratamento contra o câncer, como antieméticos e estimulantes para a produção de glóbulos brancos do sangue. A frente de Especialidades é composta por produtos que são utilizados em diversas unidades do ambiente hospitalar, incluindo o Pronto Atendimento, a internação, a Unidade de Terapia Intensiva (UTI) e o Centro Cirúrgico. São utilizados diversos tipos de medicamentos, como antibióticos, antivirais, anticoagulantes, hemoderivados, relaxantes musculares, analgésicos e anestésicos, entre outros.



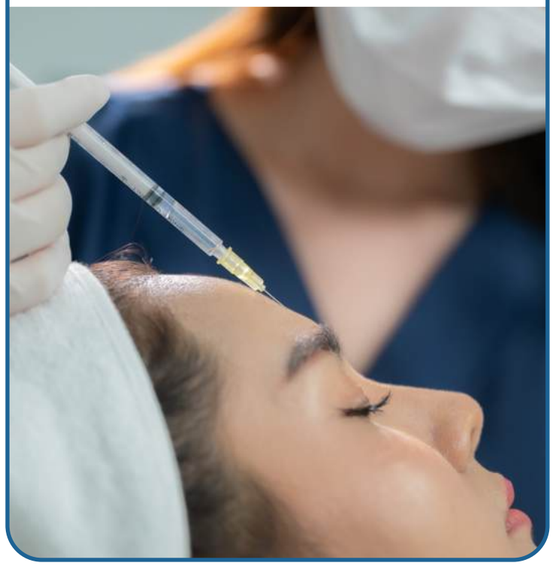
Farma/Varejo

Dispõe de medicamentos e produtos para doenças crônicas, como artrite reumatóide e anemia. Também contempla a linha de medicamentos ginecológicos, antieméticos e produtos comercializados no varejo, incluindo os que precisam (ou não) de prescrição médica, e a linha completa de preservativos masculinos.



Estética

Possui um portfólio voltado para procedimentos estéticos, com foco potencial para trazer soluções inovadoras em dermocosméticos.



Mapa de atuação

GRI 2-2

Nosso complexo farmacêutico no Brasil tem cinco plantas produtivas: em Cotia (SP), em Caucaia do Alto (SP), na cidade de São Paulo (SP), em Taboão da Serra (SP) e em Anápolis (GO). Uma fábrica em Pernambuco está em fase de construção.

Blau Cotia

Na unidade de Cotia (SP) está localizada a matriz da Companhia, que abriga as áreas de Garantia da Qualidade e Controle da Qualidade, incluindo laboratórios, escritórios, segurança do trabalho, meio ambiente e armazenagem. Nesse mesmo complexo está o prédio P400. A planta tem por finalidade a produção de Insumos Farmacêuticos Ativos biotecnológicos e possui uma área produtiva total de aprox. 3.000 m², dividida em dois pavimentos. O edifício também abriga a Blau Inventta – centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) – , além da unidade de produção de insumos farmacêuticos e biotecnológicos. Também integra o P400 a planta de injetáveis, voltada à fabricação de medicamentos biotecnológicos e sintéticos. No local, são ainda realizados os processos de embalagem de produtos hemoderivados e dermocosméticos importados.





Blau | Bergamo Caucaia

A unidade produtiva de Caucaia do Alto também fica na cidade de Cotia, estado de São Paulo. Nela são produzidos medicamentos citotóxicos/oncológicos sólidos orais (comprimidos simples, revestidos, cápsulas) e medicamentos injetáveis de pequeno volume em solução e em pó liofilizado. São duas áreas distintas e dedicadas para a produção de cada tipo de medicamento.



Blau São Paulo

Localizada na cidade de São Paulo (SP), a planta é focada no segmento de especialidades e produz medicamentos semissólidos injetáveis na forma líquida em ampola e fracionamento de pó estéril em frasco-ampola, com áreas dedicadas para penicilínicos, cefalosporínicos, medicamentos injetáveis na forma de pós-estéreis e soluções. Além disso, embala nossa linha de preservativos, a Preserv.



Blau | Bergamo Taboão

Localizada em Taboão da Serra (SP), a aquisição do laboratório Bergamo, concluída em 2022, reforçou a nossa presença no mercado de oncológicos e sprays nasais. Além disso, hospeda laboratórios de controle de qualidade, escritórios e áreas de suporte aos processos (Utilidades, Logística e Almoxarifados, Segurança do Trabalho, Manutenção, Tratamento de Resíduos e Efluentes).



Blaū Goiás

Estabelecida em Anápolis (GO), essa unidade possui duas áreas produtivas para o fracionamento de pós-estéreis em frasco-ampola das classes cefalosporínicos e carbapenêmicos .



Blaū Pernambuco

O Complexo Industrial ainda está em fase de construção e tem o objetivo de aumentar a nossa capacidade produtiva em fornecer medicamentos e produtos eficazes para promover o acesso à saúde.



Mercado Exterior

A Blau possui presença continental, atualmente em 7 países da América Latina – Brasil, Argentina, Colômbia, Chile, Equador, Peru, Uruguai. Ainda, estamos presentes nos Estados Unidos, por meio da Hemarus (centros de coleta de plasma).

Blaū FARMA URUGUAY | Blaū FARMACEUTICA COLOMBIA | Blaū FARMACEUTICA ECUADOR

Blaū FARMACEUTICA ARGENTINA | Blaū FARMACEUTICA CHILE | Blaū FARMACEUTICA PERU

Nossas diretrizes

PROPÓSITO

Desenvolver e disponibilizar produtos e soluções de vanguarda para um mundo mais saudável e sustentável

VISÃO

Ser a empresa brasileira líder em vendas no mercado institucional da América Latina.

Aumentar a participação em outros mercados de Saúde.

Ampliar a verticalização das operações.

VALORES

Integridade;
Qualidade;
Eficiência;
Espírito de equipe;
Ousadia.

Linha do tempo

1987 – Fundação da Blausiegel

1992 – Importação de medicamentos de alta complexidade

1995 – Unidade para produção de medicamentos oncológicos – Blau Caucaia do Alto (SP)

2001 – Inauguração do complexo industrial Blau Cotia (SP) – matriz

2005 – Aprovação para produção de medicamentos biológicos – Blau Cotia (SP) P200 e P300

2011 – Modernização da marca para Blau Farmacêutica

2012 – Início da produção de antibióticos – Blau São Paulo (SP)

2013 – Inauguração da operação no Uruguai para auxiliar na distribuição regional dos medicamentos para a América Latina

2014 – Início das operações da Blau Uruguai

2016 – Início do plano de expansão para América Latina com a primeira aquisição

Expansão na América Latina – Blau Colômbia, Blau Peru, Blau Chile e Blau Argentina

2019 – Nosso registro na CVM e investimento em Governança corporativa

2020 – Inauguração do Inventta (PD&I) e aquisição da unidade Blau Goiás (GO)

2021 – IPO na bolsa de valores (B3: BLAU3)

1° centro de coleta de plasma nos EUA

Duas linhas de produção de IFAs (P400)

2022 – Novo escritório administrativo Blau Cidade Jardim Corporate (SP)

Inauguração da Blau Log

Aquisição de terreno em Pernambuco

2023 – Aquisição do laboratório Bergamo

Dois centros de coleta de plasma

Aquisição de 25% da Hemarus Jacksonville

2024 – Expansão geográfica com Blau Uruguai e Blau México

Três unidades de negócios: Onco-hemato e Especialidades, Farma/Varejo e Estética

Inauguração de prédio administrativo Blau Cotia com requisitos ESG

Modelo robusto de excelência operacional nas áreas produtivas

Prêmios e reconhecimentos



Prêmio Nacional IEL de Talentos Nacional
1º lugar na categoria Projeto Inovador Nacional



Design for a Better World Award (DFBW) 2024
Case Embalagem Inteligente, categoria Design de Produtos, Serviços e Embalagens



Latampack Award, Prêmio Internacional de Embalagem da América Latina
Melhor Envase de Produtos Farmacêuticos



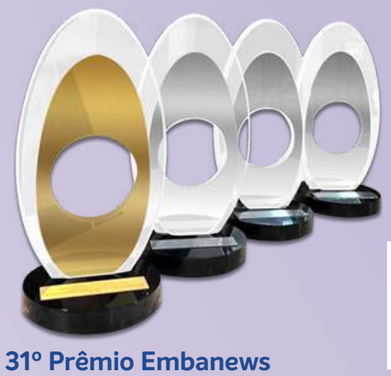
WorldStar Packaging Organization Awards (WPO Award)
1º lugar



Prêmio Viva Chile Packaging
2ª colocada na categoria de Cuidados Pessoais Farmacêuticos



Prêmio IEL de Talentos São Paulo
1º lugar na categoria Projeto Inovador
3º lugar na categoria Artigo Inovador



31º Prêmio Embanews
Destaque nas categorias Design, Marketing, Tecnologia e Qualidade, e Inovação



3

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Estrutura de governança

GRI 2-12, 2-13

Estamos listados no segmento Novo Mercado da B3, que é hoje o padrão de transparência e governança exigido pelos investidores para as companhias de capital aberto e listagem de ações. Trata-se do segmento destinado à negociação de ações de empresas que adotam, voluntariamente, as melhores práticas de governança corporativa (adicionais às que são exigidas pela legislação brasileira). Essa listagem no segmento especial implica a adoção de um conjunto de regras societárias que ampliam os direitos dos acionistas, além da divulgação de políticas e existência de estruturas de fiscalização e controle.

Isso atesta a qualidade da nossa governança corporativa, que também é aderente ao Código de Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e atende aos mais elevados padrões legais. Para isso, nossa estrutura de governança é constituída pela Assembleia de Acionistas, por um Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal (órgão não permanente).

Os órgãos da alta administração têm como responsabilidade decidir nossos objetivos estratégicos e de que modo devemos alcançá-los. Em 2024, em especial, os temas relacionados ao ESG continuaram presentes na agenda do Conselho, por meio inclusive de seu Comitê específico.

A estrutura de governança adotada tem como objetivo exigir a observância integral, em todas as nossas operações e decisões, de princípios como transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, além do respeito irrestrito aos nossos acionistas.

Além de cumprir as exigências legais, essa estrutura nos permite integrar alguns dos mais relevantes índices da bolsa de valores brasileira, como Índice Brasil Amplo BM&FBOVESPA (Ibra), Índice de Consumo (Icon), Índice de Diversidade (IDVR), Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT), Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGCX), Índice de Governança Corporativa Novo Mercado (IGNM), Índice de Ações com *Tag Along* Diferenciado (Itag) e Índice *Small Cap* (SMLL).

Todos os membros dos comitês foram eleitos em 2023 com um mandato unificado de duração de dois anos. Em 31 de dezembro de 2024, esta era a Composição do Conselho e Comitês da Companhia:

Os órgãos da alta administração têm como responsabilidade decidir nossos objetivos estratégicos e de que modo devemos alcançá-los.

Conselheiros Efetivos



Rodolfo Alfredo Gerardo Hahn

Presidente



Marcelo Rodolfo Hahn

Vice-Presidente



Roberto Carlos de Campos Morais

Conselheiro Efetivo

Conselheiros Independentes



Dr. José Antônio Miguel Neto

Conselheiro Independente



Dr. Antônio Carlos Buzaid

Conselheiro Independente



Andrea Destri

Conselheira Independente



Simone Agra

Conselheira Independente

Conselho e comitês

GRI 2-9, 2-10, 2-14. 2-17

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é encarregado de analisar as metas definidas, com o objetivo de alinhar o propósito, a visão e os potenciais riscos, que devem ser implementados por todos, da administração aos colaboradores. O presidente dedica-se exclusivamente ao exercício dessa função.

O tema sustentabilidade faz parte da agenda de todas as reuniões do mais alto órgão da nossa governança. Por essa razão, há um processo formal de comunicação e informação dos conselheiros sobre assuntos relacionados ao ESG, além do processo contínuo de treinamento das equipes, com a realização de *workshops* fundamentais para internalizar o tema no dia a dia dos nossos negócios.

Durante o ano de 2024, o nosso Conselho de Administração teve à disposição quatro comitês de assessoramento, que auxiliaram seu trabalho em temas específicos. São eles: Estratégia e M&A; Auditoria e Ética; Recursos Humanos e Remuneração; e ESG. O Comitê de ESG, por exemplo, dá suporte e orientação aos conselheiros sobre o gerenciamento de impactos socioambientais e de governança.

Comitê de Estratégia e M&A

O Comitê de Estratégia e M&A (*Mergers & Acquisitions* ou Fusões e Aquisições, em português) auxilia o Conselho de Administração na supervisão e na revisão das nossas principais atividades em operações de fusões e aquisições, alienações, incorporações, cisões e ainda no nosso planejamento estratégico e em sua implementação.

É composto por no mínimo três e no máximo sete integrantes, escolhidos por maioria simples por seus membros. Ao menos um representante deste Comitê deverá ter conhecimento e experiência em planejamento estratégico, estratégia e posicionamento de marketing, avaliação de negócios e negociações em operações de fusões e aquisições em grandes entidades corporativas.

Em 2024, o Comitê era composto por quatro membros, sendo um conselheiro efetivo e três conselheiros independentes. São eles:

- **Marcelo Rodolfo Hahn** (coordenador)
- **Dr. Antônio Carlos Buzaid** (conselheiro independente)
- **José Antônio Miguel Neto** (conselheiro independente)
- **Simone Agra** (conselheira independente)

Comitê de Auditoria e Ética

É um órgão não estatutário, de assessoramento ao Conselho e a ele vinculado. Entre suas tarefas está o acompanhamento de riscos, o cumprimento estratégico dos processos e a gestão de impactos do negócio, seja nas pessoas, na economia ou no meio ambiente.

É composto por no mínimo três e no máximo sete membros escolhidos por maioria simples entre os integrantes do Conselho. Pelo menos um participante deve ter reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária, conforme a regulamentação editada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Em 2024, o Comitê tinha a seguinte composição:

- **José Antônio Miguel Neto** (coordenador)
- **Renato Akaishi** (especialista externo)
- **Luiz Barbosa** (especialista externo)



Comitê de ESG

Trata-se de um órgão de assessoramento, que deve propor diretrizes e ações para integrar os nossos temas ambiental, social e de governança. É composto por no mínimo três e no máximo sete membros, escolhidos por maioria simples entre os próprios integrantes do Conselho. Pelo menos um de seus membros deve ter reconhecida experiência em assuntos como meio ambiente, *stakeholders*, públicos relacionados ou governança.

Em dezembro de 2024, contava com a seguinte estrutura:

- Andrea Destri Gonçalves dos Santos (coordenadora)
- Simone Agra (membro independente)
- Carlos Nomoto (especialista externo)

Comitê de Recursos Humanos e Remuneração

Sua função é propor o programa de desenvolvimento administrativo e supervisionar sua implementação. O Comitê auxilia o Conselho quanto à seleção e aos critérios de nomeação para a alta administração, supervisiona e aconselha o diretor-presidente sobre a nomeação e a destituição dos diretores e demais gerentes.

Periodicamente, revisa nossa política geral de remuneração e assessora o Conselho sobre os planos de incentivos, de curto e longo prazos. É de sua responsabilidade manter o Conselho atualizado sobre situações envolvendo os Recursos Humanos, que possam trazer danos ou prejuízos à nossa imagem e/ou ao patrimônio. Também define propostas de políticas a serem aprovadas pelo Conselho de Administração para regular tais situações ou, se possível, evitá-las.

É composto por no mínimo três e no máximo sete membros especialistas no tema. Pelo menos um dos componentes do Comitê deverá ter experiência e conhecimento atualizado na prática em Recursos Humanos de grandes entidades empresariais.

Em dezembro de 2024, o Comitê era composto da seguinte maneira:

- José Antônio Miguel Neto (coordenador)
- Andrea Destri Gonçalves dos Santos (membro independente)
- Renato Akaishi (especialista externo)
- Marcos Morales (especialista externo)



Diretoria Executiva

Trata-se de uma primeira linha de defesa no nosso gerenciamento de riscos. Dentre suas atribuições, estão a identificação, a avaliação e a tratativa dos riscos inerentes aos processos sob suas responsabilidades, estabelecendo mecanismos de controle para evitar sua materialização.

Atualmente, é composta por 13 membros, sendo cinco eleitos em 2023 (estatutários) e oito com atribuições não estatutárias indicados pelo CEO.

Em 2024, nossa Diretoria Executiva tinha a seguinte composição:

- **Marcelo Rodolfo Hahn** (diretor-presidente)
- **Douglas Rodrigues** (diretor financeiro administrativo e de Relações com Investidores)
- **Eliza Yukie Saito** (diretora de Qualidade)
- **Roberto Carlos Campos de Morais** (diretor de M&A e Operações EUA e Europa)
- **Roberto Altieri** (diretor jurídico)
- **Milton Zanetti Rizo** (diretor de Operações Industriais)*
- **Vanderlei Jose Schiavo** (diretor de TI)*
- **Amaro Souza Júnior** (diretor Comercial e Marketing)*
- **Erica Maluf** (diretora de Assuntos Regulatórios)*
- **Ana Ivanov** (diretora de Gente, Gestão e ESG)*
- **Dra. Eliana Sueco Tibana Samano** (diretora Médica)*
- **Roque Ocantos** (diretor de Novos Negócios)*
- **Uilberson Silva** (diretor de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação)*

(*Diretores que não possuem cargos estatutários; não foram eleitos pelo Conselho, mas foram indicados pelo CEO).

Avaliação do Desempenho da Governança

GRI 2-18

A avaliação de desempenho é feita anualmente e seus resultados são divulgados a todos os conselheiros. É o ponto de partida para que se estabeleçam propostas de ações e que estas possam contribuir para a melhoria do desempenho coletivo. Também há ajustes de processos, métodos e práticas na dinâmica de grupo. As iniciativas são resultado das reflexões trazidas pela avaliação.

No caso dos membros da Diretoria, compete ao presidente do Conselho de Administração conduzir e coordenar a avaliação. Eventualmente, podemos contratar consultoria externa para melhor desempenho desta tarefa. Os resultados são publicados para que todos fiquem cientes do seu desempenho. Para aperfeiçoar processos e sanar possíveis falhas, o Conselho atua junto à área de Gente & Gestão para a sugestão de iniciativas que contemplem os temas levantados.

A avaliação de desempenho é feita anualmente e seus resultados são divulgados a todos os conselheiros. É o ponto de partida para que se estabeleçam propostas de ações.

Remuneração e benefícios

GRI 2-19, 2-20, 2-21

A remuneração total do Conselho de Administração é composta por um valor fixo mensal, independentemente do número de reuniões, definido com base na especialidade e na contribuição que cada membro pode oferecer.

Com relação aos administradores, líderes e demais profissionais, entendemos que não basta apenas recrutar bons talentos. Em um contexto corporativo altamente competitivo, é necessário manter a motivação, o comprometimento e o engajamento dos colaboradores, com uma política de remuneração justa e uma gama abrangente de benefícios. Além do salário-base, oferecemos bônus, planos de incentivos de longo prazo, participação nos lucros e oportunidades de crescimento salarial, segundo o desempenho e a contribuição individual. Temos ainda planos de saúde e odontológicos, programas de bem-estar, horários flexíveis, licença-maternidade e paternidade estendidas.



A proporção da remuneração total anual do nosso colaborador mais bem pago comparada à remuneração total média anual de todos os empregados, caiu de 29,0 em 2023 para 28,8 em 2024. Já a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do mais bem pago e de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) cresceu de 0,35 para 1,24 na mesma base de comparação.

Há membros independentes do mais alto órgão de governança ou um comitê de remuneração independente que supervisione o processo de determinação da remuneração.

Conflitos de interesse

GRI 2-15

Temos regras específicas para a identificação e a administração de conflitos de interesse no âmbito das Assembleias Gerais de acionistas. Seguimos as orientações definidas pela Lei das Sociedades por Ações, pelo Regulamento do Novo Mercado, pelo Regimento Interno e pela nossa Política de Transações com Partes Relacionadas.

De acordo com o Regimento Interno do Comitê de Auditoria, caberá a esse Comitê, dentre outras atribuições: resolver conflitos não previstos pelo Código de Ética e Conduta e políticas de *Compliance*. Também é sua atribuição examinar as transações materiais nas quais diretores executivos, membros do Conselho ou outras partes relacionadas tenham interesse ou envolvam as partes, submetendo recomendações ao Conselho de Administração

Ética e *compliance*

GRI 3-3 do tema material Ética e combate à corrupção, 2-16, 2-23

Aplicamos as melhores práticas para a condução dos negócios com clientes dos mercados públicos e privados. Conduzimos nossos relacionamentos com parceiros de negócio, empresas terceirizadas, fornecedores de bens e serviços e seus colaboradores, pautados por transparência, equidade, confiança e qualidade.

A área de *Compliance* tem como principal objetivo trabalhar em conjunto com os demais departamentos para apoiá-los no cumprimento das políticas internas e da legislação vigente, bem como atender aos valores organizacionais éticos.

As preocupações cruciais são informadas ao Conselho de Administração nas reuniões mensais, por meio de pautas próprias do Comitê de Auditoria e Ética.

Aplicamos as melhores práticas para a condução dos negócios com clientes dos mercados públicos e privados

Programa de Integridade

A área de *Compliance* possui o Programa de Integridade para reforçar o nosso comprometimento com a ética e a integridade em nossos negócios e atividades. Tem como propósito minimizar nossa exposição a quaisquer sanções e infrações impostas pela legislação em vigor.

Por meio das ações realizadas pelo time de *Compliance*, em sinergia com a área de Controles Internos e Riscos, somos capazes de assegurar um ambiente de controle adequado.

Todas as áreas e gestores se engajam e monitoram as ações estabelecidas pela área de *Compliance* para prevenir, identificar e monitorar eventuais desvios de conduta.

O Programa de Integridade contempla os seguintes pilares:

- Comprometimento da alta administração
- Código de Ética e Conduta/ Políticas e Procedimentos
- Treinamento e comunicação
- Canal de Denúncias
- *Due Diligence* de Integridade
- Monitoramento para mitigação de riscos, corroborando com a prevenção, detecção e remediação de atos ilícitos, fraudes e irregularidades
- Gestão de Riscos de *Compliance*

Código de Ética e Conduta

GRI 2-23, 2-24, 2-26

Nosso Código de Ética e Conduta reflete nossa missão, visão, valores e princípios. Foi especialmente desenvolvido para guiar conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros sobre o comportamento esperado diante das mais variadas situações enfrentadas no dia a dia do negócio. Além disso, estabelece diretrizes e limites para nos proteger e proteger a todos os nossos colaboradores.

A área de *Compliance* tem papel essencial no tema. Seu principal objetivo é trabalhar essas questões em conjunto com todas as demais, para apoiá-las no cumprimento das políticas internas e da legislação vigente, bem como atender aos valores organizacionais éticos. Os treinamentos sobre o conteúdo do Código têm periodicidade anual para os colaboradores ativos; os novos colaboradores recebem as orientações no momento de sua integração. Independentemente do momento, todos são treinados presencialmente ou online, por meio do acesso à plataforma de desenvolvimento individual.

Quaisquer atitudes ou suspeitas acerca das diretrizes estabelecidas no nosso Código de Ética e Conduta e respectivas políticas de *compliance* serão tratadas com extremo profissionalismo e confidencialidade pela área de *Compliance*, assim como pelo Comitê de Auditoria e Ética. Caso o infrator seja vinculado à Blau, estará sujeito a sanções e medidas disciplinares nos termos da legislação trabalhista aplicável, sem prejuízo às consequências de natureza civil e criminal.

O documento está amplamente divulgado nos nossos canais oficiais (no site, na intranet, cartazes e banners). Também é distribuído em formato de livreto para todos os colaboradores no primeiro dia de trabalho.

O nosso Código de Ética e Conduta está amplamente divulgado nos nossos canais oficiais (no site, na intranet, cartazes e banners). Também é distribuído em formato de livreto para todos os colaboradores no primeiro dia de trabalho.





Linha Ética

GRI 2-23, 2-25

A Linha Ética é um canal independente para o recebimento de relatos sobre irregularidades, desvios e violações ao Código de Ética e Conduta, Políticas Corporativas e demais normas legais e internas. Seu funcionamento ocorre 24 horas por dia, sete dias por semana, e o acesso pode ser realizado por meio dos canais disponibilizados no nosso site, por telefone (0800 810 8079) e na página oficial do serviço.

Os relatos recebidos têm caráter sigiloso e a identidade do denunciante é preservada, sendo possível enviar informações de forma anônima. Todos os fatos relatados são apurados pela área de *Compliance*, com o suporte do Comitê de Auditoria e Ética. Quaisquer ações e deliberações não possuem interação com nossas esferas administrativas e operacionais, o que garante a devida independência e evita conflitos de interesses.

Incentivamos todos os administradores, colaboradores e parceiros de negócios (clientes, fornecedores, distribuidores e prestadores de serviços) a comunicar quaisquer preocupações, para que seja preservado o ambiente corporativo com ética, integridade, transparência e produtividade.

Por meio da Política do Denunciante, não permitimos que seja realizada qualquer discriminação, penalização ou retaliação ao denunciante de boa-fé, sendo vedada aplicação de medida disciplinar mesmo que a denúncia tenha se mostrado infundada ou improcedente.

Políticas anticorrupção

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

Nossa Política Anticorrupção firma o compromisso com o combate a corrupção, fraudes e lavagem de dinheiro. Em adição às diretrizes estabelecidas na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira), que descreve atos lesivos praticados contra a Administração Pública, essa Política estabelece que, além de proibirmos tais práticas, não compactuamos com quaisquer atos corruptos envolvendo pessoas jurídicas privadas ou pessoas físicas.

Os treinamentos sobre o conteúdo da Política Anticorrupção ocorrem anualmente para as áreas financeira, regulatória, comercial, licitações e suprimentos. Para os demais colaboradores, bianualmente.

No caso de descumprimento de suas diretrizes, ficam sujeitos à responsabilização objetiva, nos âmbitos administrativo e civil, os administradores e os colaboradores que praticarem atos ilegais em benefício próprio, de terceiros ou da Blau como um todo. Isso não exclui a possibilidade de responsabilização individual dessas pessoas, sejam elas coautoras ou partícipes do ato ilícito. O não cumprimento da Lei Anticorrupção por parte de administradores e de parceiros de negócios também será penalizado com a rescisão contratual, sem prejuízo das sanções contratuais cabíveis e das medidas judiciais tendentes ao ressarcimento, quando aplicáveis.



Além da Política Anticorrupção, estão contempladas as seguintes práticas no Programa de Integridade:

- Política do Denunciante
- Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos
- Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais
- Política de Relacionamento com Funcionários Públicos
- Política de Patrocínios e Doações
- Política Concorrencial
- Política de Indicação
- Política de Transações com Partes Relacionadas
- Política de Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes

Em 2024, não houve casos comprovados de corrupção.

Due Diligence de integridade

O processo de contratação de parceiros de negócios tem uma etapa de avaliação, pois esperamos que estes tenham compromisso e estejam alinhados com nossos padrões de boas práticas, além de conduta ética.

Essa etapa de avaliação é realizada pela área de *Compliance*, que analisa critérios como: reputação; lavagem de dinheiro; corrupção e fraude; e crimes contra direitos humanos e ambientais.

Ainda sob a responsabilidade da área de *Compliance*, são realizadas as avaliações de integridade acerca dos projetos sociais conduzidos pelo Comitê ESG. Cabe ao respectivo comitê manter um relacionamento próximo às instituições beneficiadas e certificar-se de que elas possuem compromisso com as boas práticas socioambientais.

A atenção à conformidade leva em conta as leis e os regulamentos aplicáveis. Especialmente no setor farmacêutico, envolve uma extensa e complexa malha legal, que possibilita diferentes interpretações.

Conformidade com leis e regulamentos

A atenção à conformidade leva em conta as leis e os regulamentos aplicáveis. Especialmente no setor farmacêutico, envolve uma extensa e complexa malha legal, que possibilita diferentes interpretações. No período relatado, fomos multados em duas ocasiões por desrespeitar a regulação econômica aplicável ao setor.

Casos de não conformidade com leis e regulamento | GRI 2-27

	2023	2024
Casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos	4	2
Casos totais de multas por não conformidade com leis e regulamentos	6	1
Casos em que multas foram aplicadas		
Números de casos	6	1
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	4	6
Valor monetário (em R$)	294.092,80	90.409,20

Gerenciamento de riscos

GRI 3-3 do tema material Gestão de riscos

Em 2024, revisamos nossas matrizes de Riscos Estratégicos e atualizamos a metodologia interna em linha com as melhores práticas de mercado, com a ISO 31000 e com os *frameworks* do Coso ERM, desenvolvidos pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Coso).

A boa gestão de riscos é de extrema relevância, por estarmos expostos a uma variedade de riscos devido às nossas atividades. Por essa razão, nossa estrutura de gerenciamento de riscos estratégicos corre com processos claros para a definição de objetivos alinhados com o método, para gerenciá-los de maneira eficaz.

Cabe recordar que, desde 2018, a Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos detalha os conceitos, diretrizes e responsabilidades do processo de gerenciamento. O objetivo é equalizar o conhecimento e dar visibilidade sobre os processos mais adequados, além de esclarecer as fases de identificação, categorização, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos decorrentes dos negócios realizados tanto por nós quanto por nossas controladas.



Desde 2018, a Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos detalha os conceitos, diretrizes e responsabilidades do processo de gerenciamento.

Principais riscos e medidas de mitigação

Com base na metodologia Coso ERM, que fornece uma abordagem estruturada para identificar, avaliar, gerenciar e monitorar riscos em uma organização, estruturamos um novo mapa de riscos. Os planos de ações advindos dessa iniciativa para mitigação riscos serão discutidos oportunamente nos comitês de Auditoria e Conselho de Administração.

A identificação, a categorização e a avaliação dos riscos permitem impedir que aqueles que forem considerados os mais relevantes possam causar perdas financeiras, flutuações em receitas futuras, impacto na imagem, entre outras consequências, afetando negativamente a realização dos nossos objetivos.

Com o reforço da área de Riscos e Controles Internos, contratamos do mercado uma liderança sênior para dar continuidade às nossas iniciativas e ações, propusemos uma cadeia de processos a partir de um mapeamento ainda preliminar de riscos. Como resultado, nossa Análise Geral de Riscos (AGR) passou a contemplar as operações da Holding e da Bergamo.

Buscando prevenir os riscos possivelmente gerados por atividades normais, nossa estrutura de gerenciamento observa de perto os riscos estratégicos, assegurando que nossa administração tenha o conhecimento de todos os processos e objetivos e que esteja plenamente alinhada à quantidade de risco à qual aceitamos nos expor. Nesse sentido, nossa Política de Gerenciamento de Riscos Estratégicos abrange as fases dos riscos provenientes das nossas operações e seus controles.



Privacidade e segurança de dados

GRI 3-3 do tema material Privacidade de dados, 418-1

Todos os nossos departamentos obrigam-se a proteger as informações pessoais de quaisquer indivíduos, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Respeitamos e protegemos com diligência as informações pessoais dos nossos colaboradores às quais temos acesso.

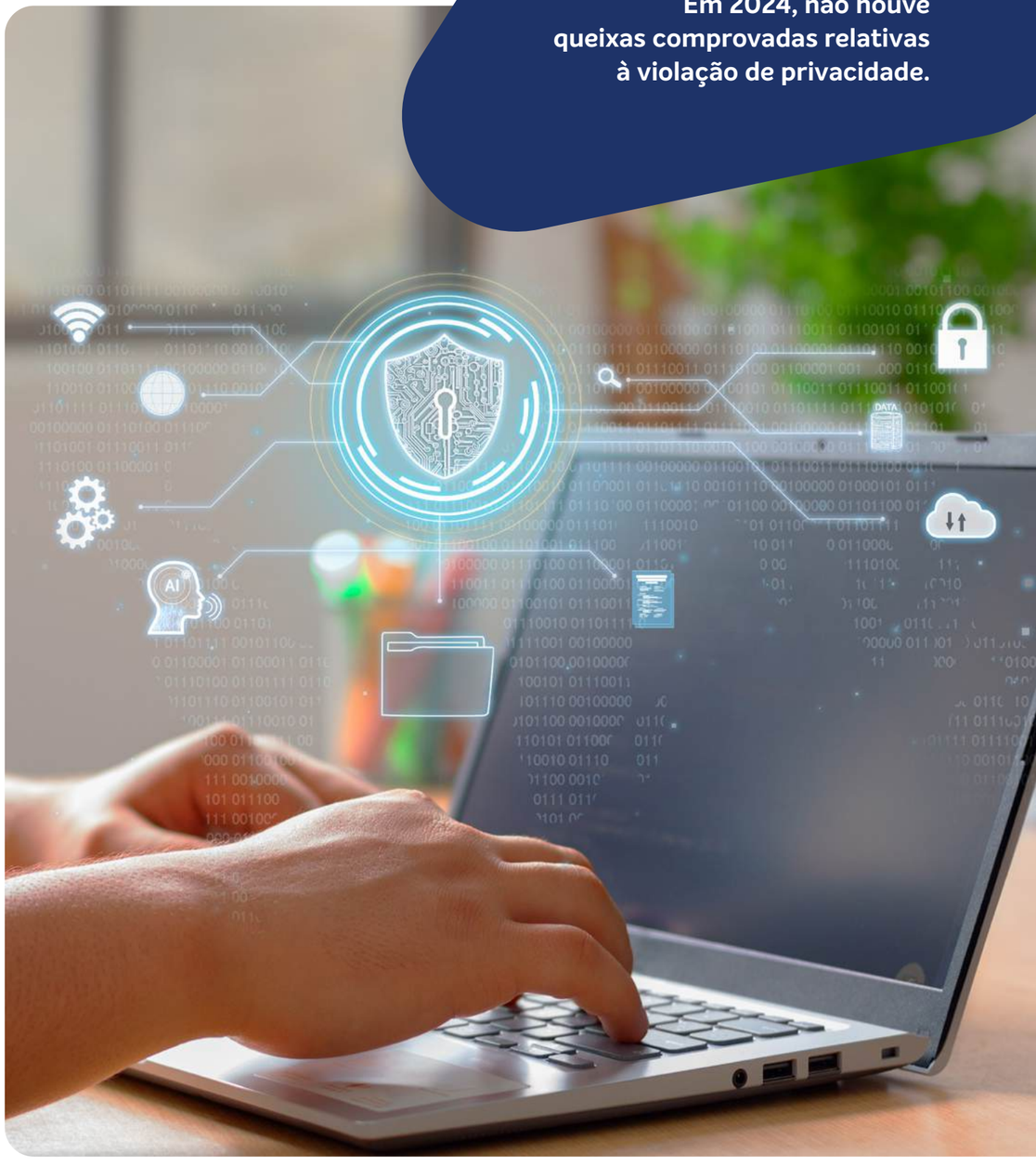
Somente coletamos ou usamos as informações pessoais quando temos um propósito legítimo para o seu uso relacionado à administração e ao gerenciamento dos postos de trabalho. Arquivamos todos os dados pessoais referentes a nossos relacionamentos comerciais e desenvolvimento das nossas operações, que são utilizados exclusivamente para fins específicos, de acordo com as bases legais previstas na LGPD 13.709/18.

Reestruturamos completamente nossa área de Segurança de Dados, o que incluiu a criação de novas posições estratégicas. Além disso, contratamos profissionais altamente especializados no tema: a equipe de Segurança foi reforçada para monitorar todos os nossos processos.

Nosso cuidado vai além dos produtos; buscamos garantir que todos os nossos processos atendam aos mais altos padrões de qualidade e integridade. Colocamos a segurança e a privacidade de dados no centro de nossas operações, sempre buscando inovar e proteger aqueles que confiam em nossos produtos.

O diretor de Tecnologia, Transformação e Inovação é o responsável por reforçar a área de Segurança dos Dados, juntamente com as lideranças das áreas. Esse time qualificado monitora os processos e garante a integridade dos colaboradores, fornecedores e clientes.

Em 2024, não houve queixas comprovadas relativas à violação de privacidade.





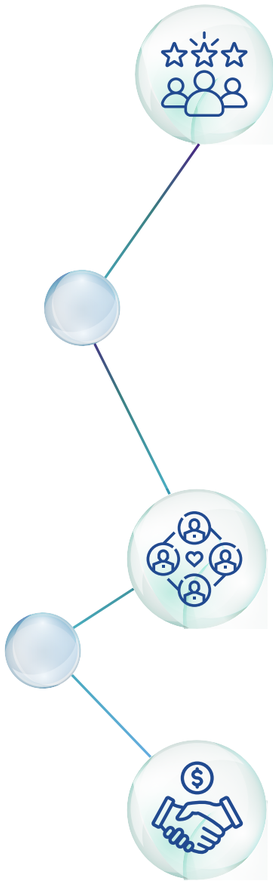
4

ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

Promovemos, em março de 2024, um *workshop* para entendimento dos temas materiais para a Companhia. Tivemos 13 participantes e identificamos os principais grupos de interesse da Blau, bem como os diversos canais de engajamento:



Clientes: por meio de reuniões presenciais, telefone, e-mail e encontros presenciais, contatamos profissionais de saúde, hospitais, clínicas, pacientes, distribuidores, convênios e redes de farmácias.

Associações e sindicatos: pelos mesmos canais, trocamos informações com fornecedores de serviços e produtos, como ativos farmacêuticos, embalagens, insumos de laboratório e fornecedores de produto acabado.

Colaboradores: para as áreas administrativa, de vendas e fábrica, assim como terceirizados (como limpeza, segurança, restaurante), houve comunicações por meio da intranet, e-mails, murais, TV corporativa e reuniões.

Comunidade local: informes por meio dos projetos sociais, em eventos ou com organizadores.

Governo e agência reguladora: comunicações por intermédio de contatos com os interlocutores da Prefeitura de Cotia (SP), das Secretarias de Saúde, do Ministério da Saúde e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

Investidores: fundos de investimento foram abordados em reuniões, conferências, visitas nas fábricas, videochamadas e site.

Participação em associações

GRI 2-28

- Associação Brasileira da Indústria de Insumos Farmacêuticos (Abiquifi)
- Associação Brasileira das Indústrias de Química Fina (Abifina)
- Associação dos Profissionais de Crédito e Cobrança das Indústrias Farmacêuticas e Afins (Credinfar)
- Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei)
- Federação Brasileira das Redes Associativistas e Independentes de Farmácias (Febrafar)
- Parenteral Drug Association (PDA)
- Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma)

Somos Blauers

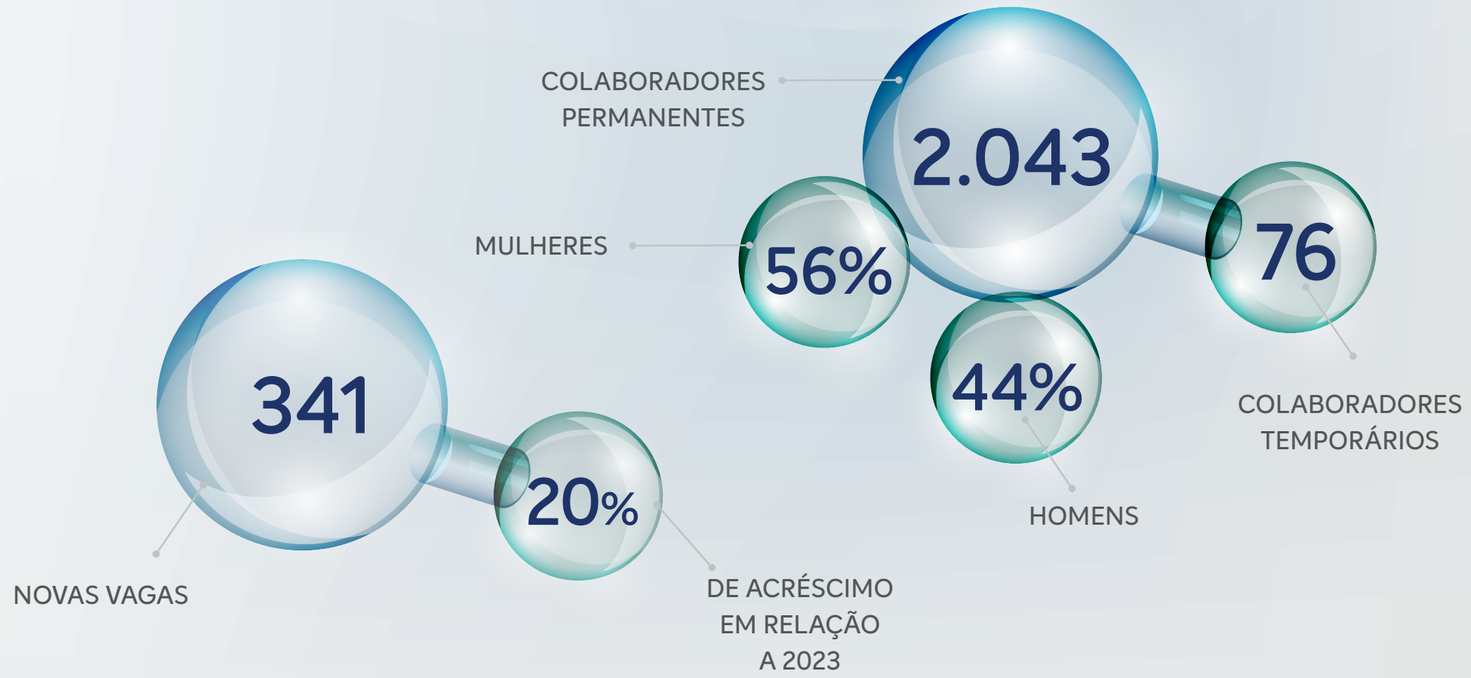
GRI 2-7, 2-8

A estrutura de governança voltada à gestão de pessoas conta com uma liderança dedicada às áreas de Capital Humano, Desenvolvimento Organizacional e Sustentabilidade (ESG). Essa governança é apoiada pelo Comitê de Pessoas e Remuneração, que orienta as decisões e princípios alinhados ao compromisso da empresa com a inovação em saúde e a promoção de um futuro mais sustentável.

Na Blau Farmacêutica, todos os profissionais atuam em regime integral, com jornada de trabalho assegurada, o que garante um ambiente propício para o desempenho de suas atividades com qualidade e eficiência.

No fim de 2024, tínhamos 2.043 colaboradores permanentes e 76 temporários, em um total de 2.119, ante 1.740 no fim do ano anterior. Éramos 914 homens e 1.205 mulheres, proporção que mostra o respeito à diversidade de gênero.





Informações dos empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero | GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Homem	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**
Empregados permanentes	707	914	1.621	722	980	1.702	894	1.149	2.043
Empregados temporários	3	8	11	11	27	38	20	56	76
Total	**710**	**922**	**1.632**	**733**	**1.007**	**1.740**	**914**	**1.205**	**2.119**

A maior parte dos colaboradores, tanto permanentes como temporários, está alocada na região Sudeste do país.

Informações dos empregados por tipo de contrato de trabalho e região | GRI 2-7

	Região	**2022**	**2023**	**2024**
Empregados permanentes	Norte	0	1	4
	Nordeste	12	5	14
	Centro-Oeste	109	122	160
	Sul	15	11	19
	Sudeste	1.485	1.563	1.846
	Total	1.621	1.702	2.043
Empregados temporários[1]	Centro-Oeste	1	11	8
	Sudeste	10	27	68
	Total	11	38	76
Total	**Norte**	**0**	**1**	**4**
	Nordeste	**12**	**5**	**14**
	Centro-Oeste	**110**	**133**	**168**
	Sul	**15**	**11**	**19**
	Sudeste	**1.495**	**1.590**	**1.914**
	Total	**1.632**	**1.740**	**2.119**

[1] Não houve empregados temporários na região Nordeste, Norte e Sul.



A Blau Farmacêutica adota uma abordagem estratégica voltada à atração e retenção de talentos, aliada à implementação de programas estruturados de desenvolvimento profissional, sempre assegurando um ambiente corporativo pautado pelo respeito mútuo, pela integração e pela valorização das pessoas.

Informações de trabalhadores que não são empregados | GRI 2-8 [1] [2]

Tipo de trabalhadores	**2023**	**2024**	**Δ 2024/2023**
Estagiários	0	24	–
Aprendizes	18	56	211,1%
Total	**18**	**80**	**344,4%**

[1] Os dados foram obtidos com base em relatórios extraídos do sistema de folha de pagamento e em relatórios de controles internos.

[2] O programa de estágio teve início em 2024.

Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

GRI 3-3 do tema material Atração, retenção e desenvolvimento profissional

Temos uma política de remuneração competitiva que busca atrair os melhores talentos do mercado, mas também os mantém comprometidos com a Empresa no longo prazo. Buscamos a valorização dos colaboradores e o reconhecimento do seu trabalho, que não se limita ao seu salário-base, mas inclui bônus, planos de incentivos de longo prazo, participação nos lucros e oportunidades de crescimento salarial com base no desempenho e na contribuição individual.



Nossa política de benefícios abarca planos de saúde e odontológicos, programas de bem-estar, horários flexíveis, licença-maternidade e paternidade estendidas, entre outros. Ao criarmos uma cultura organizacional que valoriza e investe nos colaboradores, buscamos cultivar um ambiente no qual os talentos se sintam valorizados, engajados e motivados na contribuição do sucesso coletivo.

Em 2024, a área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) fortaleceu sua posição como agente impulsionador da *performance* organizacional. O foco foi o desenvolvimento de uma liderança preparada para promover resultados sustentáveis e engajamento.

Implementamos e aprimoramos o nosso Ciclo de Gestão de *Performance*, com etapas claras, transparentes e conectadas à nossa estratégia. O processo contemplou:

- Definição e acompanhamento do Ciclo de Metas anuais e cascateadas por área, alinhadas aos objetivos estratégicos do negócio.

- Avaliação de desempenho estruturada em competências e comportamentos esperados, com foco em *feedback* contínuo, diálogo de desenvolvimento e protagonismo na carreira.

- Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) para a liderança, criados a partir das avaliações, com ações concretas voltadas ao crescimento técnico e comportamental dos profissionais.

Reconhecendo o papel central das lideranças na construção de uma cultura orientada ao resultado, conduzimos um programa de desenvolvimento da liderança, com conteúdos voltados ao aperfeiçoamento de competências como a capacidade de motivar, engajar e inspirar pessoas de forma positiva.

Avançamos de forma significativa na meta de desenvolvimento da nossa força de vendas, com diversas iniciativas voltadas à capacitação dos colaboradores. Fizemos a implementação de trilhas de aprendizagem customizadas por unidade de negócio, respeitando as particularidades de cada portfólio, perfil de cliente e mercado de atuação. As trilhas foram desenvolvidas com conteúdos técnicos e comportamentais adaptados às realidades de cada modelo de negócio.

As ações de capacitação contribuíram para elevar nossa *performance* comercial, fortalecer nossa abordagem consultiva junto aos profissionais de saúde e aumentar o engajamento da nossa equipe de campo com os nossos valores e objetivos estratégicos.

Em 2024, também desenvolvemos trilhas de aprendizagem e programas específicos voltados ao desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores. Entre os principais destaques, tivemos: trilhas de aprendizagem por cargo e ações de integração e estímulo ao autodesenvolvimento, com recursos digitais, treinamentos externos e mentorias.

Percebemos os impactos reais dessas ações através do aumento do engajamento dos colaboradores, na elevação da produtividade e na geração de valor para o negócio. As iniciativas fortaleceram a conexão entre desenvolvimento humano e desempenho organizacional.

Novas contratações por faixa etária | GRI 401-1

	2022		2023		2024		Δ 2024/2023
Abaixo de 30 anos	154	28,8%	149	26,4%	220	31,6%	47,7%
De 30 a 50 anos	344	64,4%	375	66,5%	434	62,4%	15,7%
Acima de 50 anos	36	6,8%	40	7,1%	42	6,0%	5,0%
Total	**534**	**100%**	**564**	**100%**	**696**	**100%**	**23,4%**

Novas contratações por gênero | GRI 401-1

	2022		2023		2024		Δ 2024/2023
Mulheres	294	55,1%	316	56%	333	47,8%	5,4%
Homens	240	44,9%	248	44%	363	52,2%	46,4%
Total	**534**	**100%**	**564**	**100%**	**696**	**100%**	**23,4%**

Novas contratações por região | GRI 401-1

	2022		2023		2024		Δ 2024/2023
Nordeste	3	0,6%	1	0,2%	6	0,9%	500%
Centro-Oeste	60	11,2%	53	9,4%	105	15,1%	98,1%
Sudeste	470	88%	509	90,2%	569	81,8%	11,8%
Norte	1	0,2%	1	0,2%	4	0,6%	300%
Sul	–	–	–	–	12	1,6%	–
Total	**534**	**100%**	**564**	**100%**	**696**	**100%**	**23,4%**

Rotatividade por faixa etária | GRI 401-1

	2022		2023		2024		Δ 2024/2023
Abaixo de 30 anos	97	7,7%	118	7,8%	101	5,1%	-14,4%
De 30 a 50 anos	219	17,4%	329	20,7%	360	18,3%	9,4%
Acima de 50 anos	33	2,1%	35	2,2%	41	2,1%	17,1%
Total	**349**	**27,2%**	**482**	**30,7%**	**502**	**25,5%**	**4,1%**

Rotatividade por gênero | GRI 401-1

	2022		2023		2024		Δ 2024/2023
Mulheres	176	14,5%	252	16,7%	242	12,3%	-4,0%
Homens	181	13,0%	176	14,0%	260	13,2%	47,7%
Total	**357**	**27,5%**	**428**	**30,7%**	**502**	**25,5%**	**17,3%**

Rotatividade por região[1] | GRI 401-1

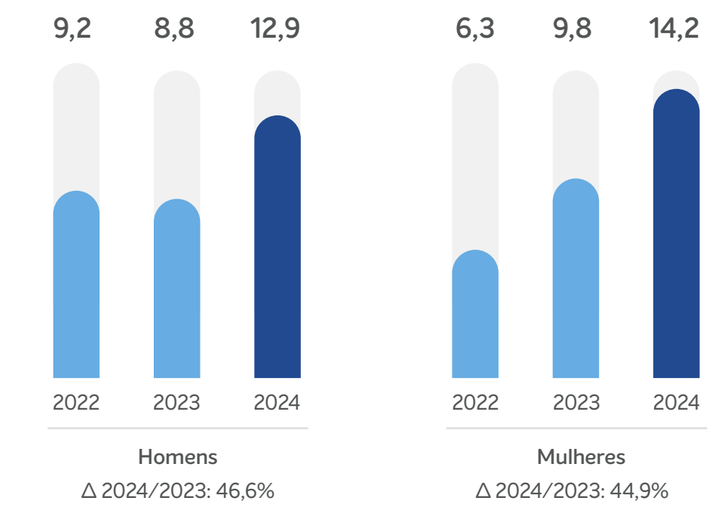
	2022	2023	2024
Nordeste	0,06%	0,2%	0,1%
Centro-Oeste	2,8%	2,7%	3,2%
Sudeste	24,6%	27,7%	21,9%
Sul	0%	0%	0,4%
Total	**27,5%**	**30,7%**	**25,5%**

1 Não houve rotatividade na região Norte.

Licença-maternidade/paternidade | GRI 401-3

	2022		2023		2024	
	Homens	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**
Empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	914	707	722	980	894	1.149
Empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	29	25	32	35	34	33
Empregados que retornaram ao trabalho após tirar licença-maternidade/paternidade	29	34	32	35	34	33
Empregados que retornaram ao trabalho após licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	21	16	32	35	31	26
Taxa de retorno	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de retenção	80,8%	76,2%	100%	100%	91,0%	79,0%

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero | GRI 404-1



Reforçando nosso compromisso com a valorização e o crescimento profissional de nossas equipes, registramos mais de 33 mil horas de treinamento ao longo de 2024. Esse resultado reflete nosso investimento contínuo na capacitação técnica, no fortalecimento da cultura organizacional e na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, colaborativo e inovador.

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional | GRI 404-1

	2022	2023[1]	2024	Δ 2024/2023
Diretoria	6,8	8,1	8,9	9,9%
Gerência	9,6	15,7	17,8	13,4%
Chefia/coordenação	13,6	7,8	18,9	142,3%
Técnica/supervisão	3,3	5,4	15,9	194,4%
Administrativo	8,6	6,4	18,9	195,3%
Operacional	6,3	12	9,9	-17,5[1]%

1 Os dados referentes ao ano de 2023 passaram por um processo de revisão e atualização metodológica. Essa revisão teve como objetivo alinhar os critérios de apuração aos padrões mais atuais de análise e garantir maior precisão, consistência e comparabilidade dos indicadores ao longo do tempo. | GRI 2-4

Diversidade e inclusão

GRI 3-3 do tema material Diversidade e inclusão

O Censo de Diversidade, realizado em 2023, nos permitiu identificar os grupos menos representados na Companhia. Essa iniciativa forneceu uma base que nos possibilitou estabelecer metas claras e mensuráveis para melhorar a diversidade em todos os nossos níveis, desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento de talentos e promoções.

Em 2024, houve um segundo Censo, para que pudéssemos ter maior compreensão da evolução da gestão do tema e traçarmos planos de ação para desafios de 2025. Ao compartilhar os resultados do Censo de Diversidade com os funcionários e outras partes interessadas, demonstramos nosso compromisso com a transparência e a prestação de contas. Isso nos ajuda a construir confiança e credibilidade entre os colaboradores, clientes, investidores e comunidades onde operamos. Vale relembrar que integramos o Índice de Diversidade (Idiversa) da B3.

Dentre as ações para tornar o tema um elemento real em nossa Empresa, implementamos políticas de recrutamento e seleção que incentivam a diversidade. Asseguramos que todas as oportunidades de emprego sejam amplamente divulgadas e que os processos de seleção sejam justos e imparciais.

Oferecemos programas de treinamento em conscientização sobre viés inconsciente e diversidade, com o objetivo de aumentar a sensibilidade e a compreensão das questões relacionadas ao tema. Estabelecemos, ainda, parcerias com organizações comunitárias e sem fins lucrativos que apoiam grupos sub-representados, visando criar oportunidades de emprego e promover a inclusão nas comunidades locais. Com o apoio de consultorias especializadas, realizamos a capacitação de toda nossa liderança.

Nos últimos anos, nosso compromisso com a diversidade e a inclusão tem gerado resultados reais positivos, aumentando a representatividade de grupos menos presentes na nossa força de trabalho. Zelamos por uma variedade maior de origens étnicas, culturais e socioeconômicas, melhorando o grau de conscientização dos colaboradores e trazendo uma liderança mais acolhedora.



Mulheres na Blau

+56%
do quadro de colaboradores

33% delas
ocupam cargos de liderança
(gerência e coordenação)

Para seguirmos aprimorando nossas práticas e políticas para um ambiente de trabalho cada vez mais diverso e inclusivo, colocamos foco em algumas ações, como o fortalecimento de parcerias com organizações externas para expandir nossos esforços de recrutamento e desenvolvimento de talentos. Promovemos, também, a sensibilização das lideranças para aprofundar a conscientização e o engajamento dos funcionários em torno do tema, incentivando o diálogo aberto e colaborativo.

Os resultados dessas iniciativas são palpáveis. De 2023 a 2024, tivemos um aumento de 84% no nosso quadro de colaboradores. O percentual de mulheres em nossa Empresa totalizou mais de 56%, sendo 33% ocupando cargos de liderança (gerência e coordenação).

A diversidade e a igualdade de gênero têm pautado as políticas de Gestão de Pessoas em todos os nossos setores e níveis, inclusive a Diretoria Executiva e o Conselho. Por outro lado, identificamos impactos negativos reais, como a baixa diversidade em cargos de alta gestão. Reconhecemos alguns aspectos que ainda representam desafios importantes a serem enfrentados na construção e fortalecimento do tema. Entre eles, a possibilidade de haver danos à reputação em caso de ocorrências de discriminação.



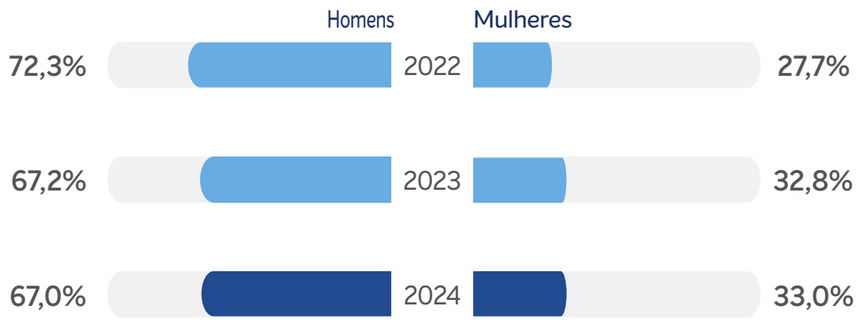
Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres | GRI 405-2

Unidade operacional importante	Categoria funcional	2022		2023		2024[1]	
		Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração	Razão do salário-base	Razão da remuneração
Consideradas as unidades do Brasil: Cotia, Caucaia, São Paulo, Bergamo, Goiás e Pernambuco (em construção)	Diretoria	0,8	0,8	0,7	0,9	1,7	1,8
	Gerência	1,0	1,0	0,9	0,9	1,1	1,1
	Chefia/coordenação	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0
	Técnica/supervisão	1,2	1,2	1,1	0,9	1,0	1,2
	Administrativo	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
	Operacional	0,9	0,9	0,9	0,1	1,1	1,2

[1] Em 2024, para apuração de remuneração, consideramos as informações de salário-base e adicionais: horas extras, bônus, premiações, gratificações e eventos extras.

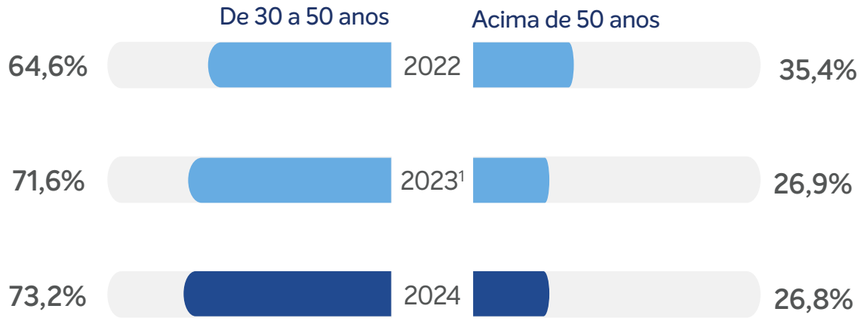
Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero (considerando cargos de Gerência e Diretoria) | GRI 405-1

(em %)



Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária (considerando cargos de Gerência e Diretoria) | GRI 405-1

(em %)



[1] Em 2023 tivemos 1,5% de indivíduos abaixo de 30 anos.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por PcDs (considerando cargos de Gerência e Diretoria) | GRI 405-1

(em %)



Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero | GRI 405-1

		2022	2023	2024
Diretoria	Homens	77,0%	77,0%	66,7%
	Mulheres	23,0%	23,0%	33,3%
Gerência	Homens	71,0%	29,0%	67,1%
	Mulheres	29,0%	71,0%	32,9%
Chefia/coordenação	Homens	43,0%	38,0%	53,3%
	Mulheres	57,0%	62,0%	46,7%
Técnica/supervisão	Homens	72,0%	80,0%	75,1%
	Mulheres	28,0%	20,0%	24,9%
Administrativo	Homens	38,0%	37,0%	39,4%
	Mulheres	62,0%	64,0%	60,6%
Operacional	Homens	40,0%	43,0%	37,6%
	Mulheres	60,0%	57,0%	62,4%
Total	**Homens**	**42,0%**	**44,0%**	**43,8%**
	Mulheres	**58,0%**	**56,0%**	**56,2%**

Percentual de empregados PcDs por categoria funcional | GRI 405-1

	2022	2023	2024
Gerência	1,0%	0,0%	3,5%
Chefia	0,0%	0,9%	1,0%
Técnica	0,0%	0,0%	3,5%
Administrativo	4,0%	1,6%	2,8%
Operacional	4,0%	2,0%	3,0%
Total	**3,0%**	**1,6%**	**2,9%**

[1] Não houve pessoas com deficiência em cargo de diretoria.

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária | GRI 405-1

		2022	2023	2024
Diretoria[1]	De 30 a 50 anos	30,8%	100,0%	41,7%
	Acima de 50 anos	69,2%	0,0%	58,3%
Gerência	Abaixo de 30 anos	1,5%	7,0%	0,0%
	De 30 a 50 anos	78,3%	80,0%	77,6%
	Acima de 50 anos	20,3%	13,0%	22,4%
Chefia	Abaixo de 30 anos	4,5%	6,0%	8,1%
	De 30 a 50 anos	90,9%	76,0%	80,7%
	Acima de 50 anos	4,5%	18,0%	11,1%
Técnica	Abaixo de 30 anos	12,2%	18,0%	21,9%
	De 30 a 50 anos	75,5%	71,0%	66,3%
	Acima de 50 anos	12,2%	11,0%	11,8%
Administrativo	Abaixo de 30 anos	28,6%	28,0%	23,6%
	De 30 a 50 anos	65,9%	66,0%	69,7%
	Acima de 50 anos	5,5%	6,0%	6,7%
Operacional	Abaixo de 30 anos	18,2%	29,0%	17,4%
	De 30 a 50 anos	73,2%	65,0%	69,0%
	Acima de 50 anos	8,6%	6,0%	13,6%
Total	**Abaixo de 30 anos**	**21,2%**	**26,0%**	**18,4%**
	De 30 a 50 anos	**70,6%**	**66,0%**	**70,0%**
	Acima de 50 anos	**8,2%**	**7,0%**	**11,6%**

[1] Não houve indivíduos que integraram o cargo de diretoria na faixa abaixo de 30 anos.

Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3 do tema material Saúde e segurança do trabalho, 403-3, 403-4, 403-8

Realizamos internamente exames admissionais, periódicos, demissionais, de retorno ao trabalho e de afastamento junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Todas as atividades e os serviços realizados nas nossas dependências são cobertos pela Segurança do Trabalho e Meio Ambiente (STMA), contemplando colaboradores, prestadores de serviços e terceiros. Riscos, acidentes, doenças e diagnósticos passam por uma análise e investigação pelo time da Saúde em conjunto com a equipe de Segurança do Trabalho, sendo que o impacto negativo real observado para o tema foi a ocorrência de acidentes de trabalho (veja mais na página 51).

A promoção da segurança dos trabalhadores também é garantida pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA+A), composta por colaboradores eleitos e indicados e que incorpora o trabalho de prevenção e combate ao assédio sexual. A comissão é acionada para apoiar campanhas de prevenção, além de participar ativamente da análise e da investigação de ocorrências.

Em 2023, estabelecemos a meta de implementar o Programa Estruturado de Saúde, Segurança e Bem-estar para todos os colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho seguro (físico e psicológico). No decorrer de 2024, intensificamos no nosso plano de trabalho anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) a realização de auditorias internas frequentes para identificar e corrigir possíveis falhas nos processos, assegurando a conformidade com as normas de segurança.

Investimos, ainda, na capacitação contínua dos colaboradores, de tal maneira que todos fiquem atualizados com as últimas regulamentações e práticas de segurança do trabalho.

Todos os procedimentos passam por uma avaliação rigorosa para garantir o cumprimento das regras e a minimização dos riscos. Mantivemos as rotinas de inspeções mensais em todas as áreas, com levantamento, identificação de riscos e oportunidades, e realizamos diálogos temáticos de segurança, além do monitoramento de indicadores de *performance*. Nossa principal métrica de acompanhamento nas áreas industriais é o Índice de Cultura de Segurança (ICS).



Nossa meta para 2024 era alcançar 80% no ICS em todas as nossas operações industriais. Conseguimos superar esse objetivo, atingindo o patamar de 82%.

Essa conquista só foi possível graças à evolução das ferramentas existentes e ao fortalecimento de nossa cultura de segurança. Entre as ações implementadas, destacaram-se:

- O aprimoramento do Diálogo de Segurança Semanal (DSS), com temas mais voltados ao desenvolvimento da cultura preventiva;
- A melhoria na apresentação dos comitês gerenciais, permitindo maior clareza na identificação de oportunidades e ações corretivas mais assertivas;
- A realização de treinamentos de percepção de risco em todas as operações;
- A intensificação das reuniões da brigada de emergência e da CIPA, como forma de identificar melhorias práticas nas áreas operacionais;
- A implantação da nova ferramenta DSS Dinâmico, que introduz temas de forma interativa e lúdica, promovendo maior engajamento e assimilação por parte das equipes envolvidas.

O resultado reflete o compromisso coletivo com um ambiente de trabalho mais seguro, colaborativo e alinhado aos nossos valores de prevenção e cuidado com as pessoas.

Empregados abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional | GRI 403-8

	2022	2023	2024
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema	1.621	1.928[1]	2.067
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema	100%	100%	100%
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	1.621	1.928	2.067
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	100%	100%	100%

Trabalhadores não empregados abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional | GRI 403-8

	2022	2023	2024
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema	301	350	350
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema	100%	100%	100%
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	301	350	350
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	100%	100%	100%

[1] Esses dados incluem empregados permanentes, temporários e terceirizados.

Com o objetivo de fortalecer ainda mais nosso compromisso com a saúde e segurança de nossos colaboradores, estabelecemos uma meta integrada de segurança para 2025, com foco em três indicadores estratégicos:

- **Taxa de Frequência (TF) = 2,80**
  Indica o número de acidentes com afastamento por milhão de horas-homem trabalhadas. A meta reflete nosso esforço contínuo na prevenção e no controle dos riscos operacionais.

- **Taxa de Gravidade (TG) = 10,84**
  Mede a severidade dos acidentes com base nos dias perdidos. Reduzir essa taxa significa proteger a saúde dos colaboradores e minimizar impactos nas operações.

- **Índice de Comportamento Seguro (ICS) = 85%**
  Avalia a adesão às práticas seguras no dia a dia. Um alto índice revela uma cultura de segurança madura, participativa e consciente.

Para alcançar esses objetivos, temos implantado ações coordenadas, como:

- Capacitação contínua das equipes em segurança e prevenção;
- Auditorias e inspeções regulares para identificação e correção de riscos;
- Campanhas de conscientização para reforçar comportamentos seguros;
- Monitoramento sistemático dos indicadores e comunicação constante dos resultados;
- Time de STMA dedicado para as operações;
- Encontros mensais e dinâmicos, envolvendo operações.

Ao consolidar esses três indicadores em uma única meta, reforçamos uma abordagem integrada de prevenção, buscando não apenas a redução de acidentes, mas a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, produtivo e sustentável para todos, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 3 – Saúde e Bem-Estar, ao promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis; e ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, ao garantir condições dignas e seguras para todos os colaboradores.

Reforçamos uma abordagem integrada de prevenção, buscando a redução de acidentes e construção de um ambiente de trabalho seguro, produtivo e sustentável.

Bem-estar e qualidade de vida

GRI 403-6, 403-7

Por meio do Programa Cuidar Bem, dedicado às colaboradoras gestantes e às esposas dos colaboradores, monitoramos e proporcionamos bem-estar e cuidado às inscritas. Mensalmente, enviamos informativos sobre saúde e gestação, oferecendo orientações e apoio durante essa fase. Além disso, após o nascimento do bebê, as mães que desejarem recebem uma visita da coordenadora de enfermagem, para oferecer orientações referentes aos cuidados nos três meses iniciais do bebê e à amamentação; e presenteamos a família com um kit especial contendo duas canecas personalizadas.



Temos, ainda, nos dedicado à saúde da mulher através do oferecimento, durante todo o ano, de guias de exames de rotina ginecológicos, de sangue e de imagem para as colaboradoras em todos os nossos ambulatórios. Em 2024, foram disponibilizadas 926 guias. Também realizamos campanhas de prevenção, como o Outubro Rosa (mês de conscientização sobre o câncer de mama), com palestras online. Atuamos em parceria com a instituição Amor em Mechas, que efetua distribuição de doações que recolhemos em nossos ambulatórios a pacientes em tratamento oncológico, como lenços, cachecóis, bijuterias e mechas de cabelo.

Dedicado à saúde do homem, promovemos ações relacionadas ao Novembro Azul, com a realização de exames de PSA para a faixa etária indicada. Em parceria com o Instituto do Câncer do Estado de São Paulo (Icesp), coletamos doações de nossos colaboradores de kits com produtos de higiene e chinelos, entregues aos pacientes na internação pelo Icesp.

Programa Cuidar Bem

Ampliação da licença-maternidade para
180 dias

Ampliação da licença-paternidade para
20 dias

36 inscritos

24 colaboradoras
gestantes atendidas

12 colaboradores
com esposas gestantes atendidos

No Dezembro Vermelho (mês de conscientização sobre o HIV/Aids), preservativos são distribuídos em todas as nossas unidades.

A Semana de Saúde oferece sessões de relaxamento, massagens, orientação sobre o plano de saúde, hipertensão arterial sistêmica, diabetes e doenças sexualmente transmissíveis.

No âmbito da saúde mental, realizamos a campanha Janeiro Branco em todas as unidades, com uma psicóloga orientando os gestores para que tenham uma visão mais clara sobre o tema. Promovemos, ainda, rodas de conversa, presenciais e virtuais, com todos os colaboradores inscritos sobre o tema Saúde Mental.

No Programa de Monitoramento de Doenças Crônicas, acompanhamos trimestralmente os colaboradores que apresentam diagnóstico de hipertensão arterial, diabetes, pós-bariátrica e outras doenças crônicas. Disponibilizamos, também, o Lanche Nutricional, dedicado ao bem-estar das gestantes e dos colaboradores que apresentam doenças crônicas.

A equipe multidisciplinar do programa orienta sobre o uso de medicação, alimentação adequada e atividades físicas.



Em 2024, passamos a oferecer também consultas com o médico do trabalho no âmbito do Programa Antitabagismo.

Anualmente, promovemos uma campanha de vacinação contra a gripe, visando à imunização de todos os colaboradores, com a vacina tetravalente.

667

colaboradores atendidos no Programa de Monitoramento de Doenças Crônicas

Acidentes e doenças profissionais

GRI 403-1, 403-2, 403-5

Os sistemas de gestão de saúde e segurança do trabalho foram criados para avaliação e acompanhamento dos resultados apresentados mensalmente. As normas abrangentes para o sistema de gestão são: NR1, NR4, NR5, NR6, NR7, NR9, NR10, NR11, NR12, NR17, NR18, NR33 e NR35.

Tais sistemas são compostos por ferramentas como: Diálogos de Segurança Semanal (DSS), inspeções de segurança via checklist de conformidade, controle de participação em treinamentos, gestão de não conformidades e controle de acidentes, sendo todas as áreas operacionais envolvidas nessas ferramentas.

O processo é garantido por meio de avaliações ocupacionais constantes nas áreas, com análises qualitativas e quantitativas, e com a apresentação de documentos e plano de ação. Essas avaliações são realizadas por pessoas capacitadas dentro de um time técnico composto internamente ou por empresas especializadas.

Informações para empregados | GRI 403-9[1]

	2022	2023	2024
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	11	15	5
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	4,8	5,5	1,7
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	11	15	5
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	4,8	5,5	1,7
Total de horas trabalhadas	**2.297.333,7**	**2.705.484,0**	**2.895.326,7**

[1] Consideramos graves todos os acidentes com afastamento. Esses são acompanhados pelo departamento médico. Em 2024, não houve acidentes com óbitos.

Informações para trabalhadores que não são empregados | GRI 403-9[1 2]

	2023	2024
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	6	2
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	64,8	20,0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	6	2
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	64,8	20,0
Total de horas trabalhadas	**92.660,0**	**498.960,0**

[1]Não há dados para 2022.
2 Em 2024, não houve acidentes com óbitos.

Em 2024, totalizamos mais de 14 mil horas voltadas para determinantes sociais da saúde nas operações, promovendo discussões sobre os riscos do trabalho, procedimentos seguros, uso correto de equipamentos e atitudes responsáveis. Mais do que uma obrigação legal ou prática de rotina, o DSS é um momento estratégico de escuta e troca entre líderes e equipes, que reforça comportamentos seguros e dá voz aos colaboradores sobre situações reais do dia a dia.

Nossos clientes

Temos um modelo comercial de negócios eficiente, com abrangência em todo território brasileiro. A equipe de vendas é especializada nos respectivos segmentos de atuação, com atuação nos mercados público e privado. Também temos alcance na América Latina, por intermédio da atuação das subsidiárias (Argentina, Colômbia, Chile, Equador, México, Peru e Uruguai), além de presença global, exportando para diversos países.

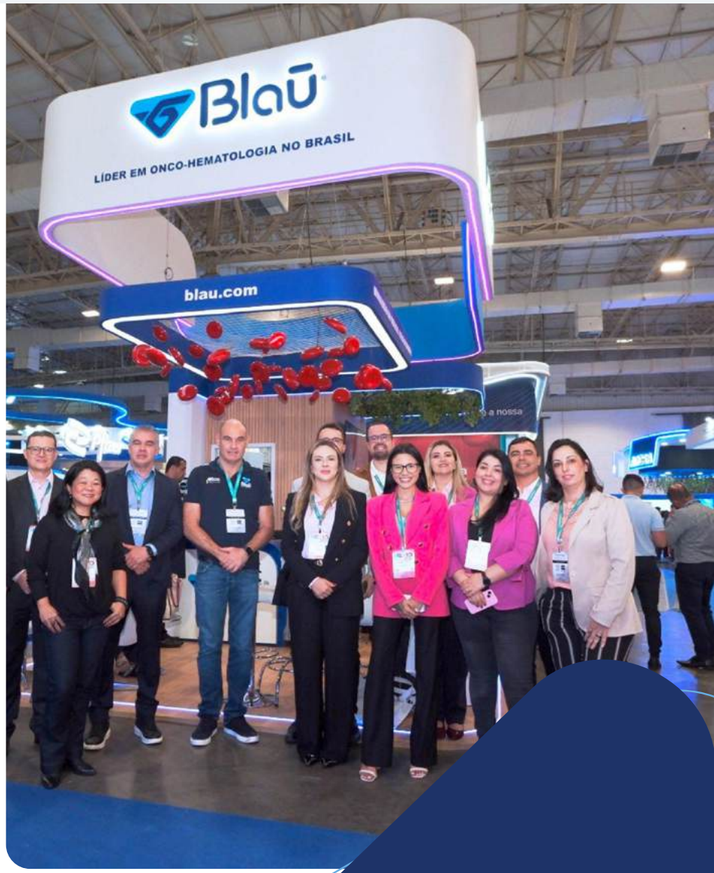
A equipe Comercial é responsável pela geração e pelo atendimento à demanda dos nossos medicamentos, com visitas aos principais clientes (hospitais, clínicas públicas e privadas, redes de farmácias). Desta forma, é mantida uma rotina de interação junto às equipes multidisciplinares envolvidas na padronização, na demanda e no suprimento. Neste processo, está incluído o corpo clínico das especialidades visitadas, como farmacêuticos, enfermeiros e profissionais de saúde.

As demandas geradas pela equipe Comercial são captadas diretamente por meio de distribuidores e inseridas eletronicamente no sistema Sales Force. O atendimento aos clientes é feito por empresas de logística e distribuição hospitalar, que possuem competência e estrutura para atender às demandas com capilaridade e agilidade. Temos uma forte presença no canal de distribuição hospitalar, o que nos permite ter um modelo eficiente, que atende aos requisitos do mercado com baixo custo operacional e um reduzido risco de crédito.

Além da demanda gerada nas visitas aos profissionais dos hospitais e clínicas, participamos de congressos na área de saúde e eventos científicos em âmbito nacional e internacional, divulgando nossos produtos e prospectando negócios. Também estamos presentes nas principais sociedades médicas e associações de pacientes.

Cabe acrescentar que nossas estratégias têm apoio das estruturas de marketing e inteligência de mercado. Estas disponibilizam informações gerenciais para a força de vendas, permitindo uma atuação mais estratégica.

Dispomos, também, de uma equipe enxuta focada em licitação, que atende a todas as demandas do canal público. Os profissionais envolvidos nessa tarefa detêm profundo conhecimento dos sistemas eletrônicos de licitação e legislações pertinentes.



Temos um modelo comercial de negócios eficiente, com abrangência em todo território brasileiro.

Acesso a medicamentos

GRI 3-3 do tema material Acesso a medicamentos

Acreditamos que nosso pioneirismo em PD&I e nossa expertise no segmento de biotecnologia e em desenvolvimento de produtos nos proporcionam vantagens competitivas. Temos um portfólio robusto para suprir a demanda de mercado e a ampliação do acesso a medicamentos para necessidades médicas pouco atendidas.



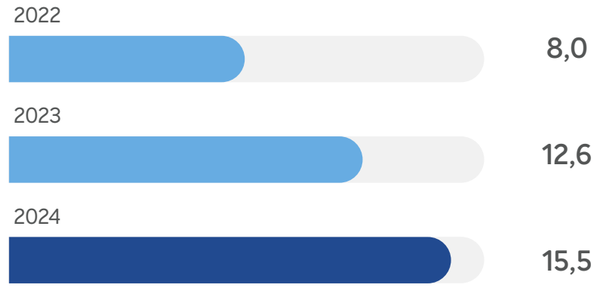
Nosso propósito é desenvolver e disponibilizar produtos e soluções de vanguarda para um mundo mais saudável e sustentável. Temos um compromisso com a humanização da saúde e a redução dos efeitos colaterais do tratamento oncológico. Oferecemos soluções individualizadas para os pacientes e buscamos ampliar o acesso a medicamentos de alta complexidade.

Nossa meta é disponibilizar medicamentos a preços acessíveis, contribuindo significativamente para melhorar a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas. Acreditamos que as estratégias para facilitar o acesso aos medicamentos podem gerar oportunidades de crescimento, inovação e parcerias.

No ano de 2024, mais de 15,4 milhões de pacientes foram beneficiados pelas nossas principais soluções terapêuticas, distribuídas em 9.463 instituições de saúde que utilizaram nossos medicamentos em todo o Brasil. Esse é o nosso compromisso com a saúde pública e o acesso universal aos cuidados necessários.

Dados de acesso a medicamentos

Número de pacientes beneficiados (em milhões)



Instituições de saúde que atendemos[1]



[1] Foi reformulada a premissa para o reporte do indicador; desta forma, alteramos o valor de 2023 (de 806 para 9.911), em que consideramos a quantidade de instituições que utilizaram nossos medicamentos | GRI 2-4.

Fornecedores

GRI 2-6, GRI 3-3 do tema Ética e combate à corrupção



Como empresa do segmento farmacêutico que atua com elevado e diversificado mix de produtos, investimos continuamente nas áreas de suprimentos. Esta preocupação visa ampliar a eficiência operacional e otimizar os processos para atendimento *just in time* (menor nível de estoque) de cada demanda.

Todo o processo exige negociar com fornecedores que têm grande capacidade de oferta e agilidade logística, visto que alguns dos medicamentos que comercializamos são importados de dois fornecedores asiáticos, sob forma acabada, para diferentes indicações terapêuticas. Além disso, nossos medicamentos são produzidos a partir de insumos de fornecedores registrados na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), principal órgão regulador do mercado farmacêutico no Brasil.

Nossas contratações são sempre precedidas pela avaliação da integridade dos potenciais fornecedores. Cabe à área de *Compliance* analisar esses possíveis novos parceiros, considerando critérios técnicos, profissionais e éticos para medir o grau de transparência de suas práticas concorrenciais. Complementarmente, a área de Qualidade realiza a qualificação do Fornecedor, bem como o monitoramento periódico dos insumos e serviços prestados, conforme os riscos previamente identificados, assegurando a manutenção dos padrões exigidos pela organização.

Para todas as situações, o Código de Ética e Conduta é aplicável, seja a fornecedores de bens ou de serviços, assim como são observadas as melhores práticas de equidade, confiança e qualidade nos contratos. Atualmente, nosso processo de avaliação e desenvolvimento dos fornecedores encontra-se em plena evolução para levar em consideração as questões ESG na homologação e na gestão dos contratados.

Nossas contratações são precedidas pela avaliação da integridade dos potenciais fornecedores, em que a área de *Compliance* visa medir o grau de transparência de suas práticas concorrenciais.

Investimento social

Projetos incentivados

Somos apoiadores de projetos sociais, esportivos e culturais. Essa iniciativa visa ampliar o alcance e a efetividade da nossa atuação como agente de transformação social da vida das pessoas e da sociedade no entorno de nossas unidades fabris.

Direcionamos nossas contribuições financeiras para fortalecer instituições de assistência de reconhecida atividade social. Isso ocorre por meio de aportes mensais, via leis de incentivo, para instituições sociais que atuam em quatro pilares: saúde, inclusão, cultura e esporte. Há, ainda, iniciativas de voluntariado, realizadas pelos próprios colaboradores.

As ações devem estar alinhadas aos nossos Valores e Propósito e, sempre que possível, beneficiar as comunidades nos locais onde atuamos. Nossa meta é oferecer educação, cultura e inclusão, levando resultados duradouros para as comunidades e promovendo o engajamento dos nossos colaboradores em ações de impacto positivo. Na análise desses impactos positivos reais, observamos uma maior proximidade com a população vizinha e a melhoria na qualidade de vida dessas pessoas.



Eixo de atuação: Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (Fumcad)

- **Programa de Estimulação Precoce e Habilitação:** a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) de Cotia (SP) é uma instituição filantrópica sem fins lucrativos, que atua para que as pessoas com deficiência possam ter um espaço digno na sociedade. O Programa de Estimulação Precoce e Habilitação da Apae tem a finalidade de intervir precocemente no atendimento de crianças de zero a seis anos, que têm diagnóstico de deficiência intelectual e/ou atraso no desenvolvimento neuropsicomotor. Nosso apoio ao projeto foi aprovado pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

- **Complexo Pequeno Príncipe – Projeto "Para Mais 100 Anos":** há mais de 100 anos, o Complexo Pequeno Príncipe, maior hospital pediátrico do Brasil, é uma referência em procedimentos de alta e de média complexidade que beneficiam crianças de todo o país. O hospital é mantido pela Associação Hospitalar de Proteção à Infância Dr. Raul Carneiro, entidade sem fins lucrativos que viabiliza serviços de saúde, ensino e pesquisa. Somos parceiros da entidade há anos por meio do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba (PR).



Eixo de atuação: Lei do Esporte

- **Projeto Racing:** visa gerar oportunidades para pilotos promissores que buscam espaço no cenário nacional, participando da principal competição de Automobilismo Nacional, o Campeonato Brasileiro de Stock Car.

Incentivo ao Esporte

- **Blau Motorsport: Acelerando também na solidariedade em 2024**. Em 2024, a Blau Motorsport mostrou que sua velocidade vai além das pistas, engajando-se ativamente em ações sociais que impactaram positivamente diversas comunidades. Os pilotos Allam Khodair e Felipe Fraga foram protagonistas em iniciativas que uniram esporte, solidariedade e esperança.

Uma das ações mais marcantes aconteceu no Hospital Santo Antônio, uma das unidades da Santa Casa de Porto Alegre. Onde Nosso piloto Allam Khodair interagiu com as crianças e colaboradores para trazer alegria e compartilhar seu amor pelo esporte.

“A energia deles é espetacular, dá aquele impulso a mais para o final de semana. Foi uma das visitas mais marcantes que fiz com a Blau nesses últimos anos”, comentou Allam Khodair.

Durante as enchentes no Rio Grande do Sul, a Santa Casa enfrentou dificuldades para atender os pacientes, e a Blau se solidarizou com a causa, realizando doações de medicamentos, cestas básicas, água e cobertores.

Além disso, em parceria com a Play For a Cause, a Blau Motorsport leiloou ações de volta rápida em benefício do Instituto Ingo Hoffmann. Ao longo da temporada, foram arrecadados quase R$ 100.000,00.

Em outro gesto de solidariedade, a Blau Motorsport promoveu um leilão beneficente com os macacões de corrida de Marcelo Hahn e Allam Khodair. A arrecadação foi destinada ao apoio de vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul, reforçando o papel do automobilismo como agente de transformação social.

Com essas iniciativas, a Blau Motorsport reafirma seu compromisso com a responsabilidade social, mostrando que, quando o assunto é ajudar o próximo, a equipe também lidera o grid.



Eixo de atuação: Lei do Idoso

- Lar Escola Francisco Cândido Xavier: a instituição, localizada em Caucaia do Alto (SP), é uma entidade não governamental sem fins lucrativos. Tem a finalidade de desenvolver projetos que resgatam a dignidade de pessoas com mais de 60 anos. O local é mantido com as características de um lar para que os idosos se sintam acolhidos em um ambiente totalmente familiar. Também promove a integração das pessoas da terceira idade com a comunidade.

- **Hospital de Amor:** o projeto Amparo ao Idoso possibilita, anualmente, o atendimento multidisciplinar de milhares de pacientes com mais de 60 anos de idade no Hospital São Judas Tadeu, uma das unidades do Hospital de Amor, em Barretos (SP). As doações, provenientes de incentivos fiscais previstos pela Lei do Idoso, têm o objetivo de viabilizar o custeio da unidade voltada para os cuidados paliativos e de atenção ao idoso.



Eixo de atuação: Lei Rouanet

- **Rumo ao Riso:** o projeto social Rumo ao Riso, idealizado pela atriz e modelo Gabi Roncatti, tem como propósito levar a palhaçaria terapêutica aos hospitais, beneficiando não só pacientes de todas as idades, mas também seus acompanhantes e profissionais de saúde. Inspirado no trabalho do médico norte-americano Patch Adams, o projeto tem como foco aliviar o estresse do ambiente hospitalar, transformando-o em um espaço mais leve e acolhedor.

- **Orquestra Locomotiva:** iniciativa que atende cerca de 2 mil crianças e adolescentes de sete a 17 anos das cidades de Santo André (SP), Mauá (SP) e São Paulo (SP), em regiões consideradas de alta vulnerabilidade social. A iniciativa oferece aulas coletivas e gratuitas de música, nas quais os participantes colocam em prática diversas habilidades fundamentais para o desenvolvimento pessoal e social.

Em 2024, o valor total investido em projetos sociais, esportivos e culturais, foi de

R$ 13.797.404,12

sendo **R$ 12.763.404,12** de recursos próprios e

R$ 1.034.000,00

provenientes da Lei de Incentivo Fiscal Federal.





5

DESEMPENHO OPERACIONAL E FINANCEIRO

Qualidade e segurança dos medicamentos

GRI 3-3 do tema material Qualidade e segurança dos medicamentos

Temos o compromisso com o mais alto padrão de qualidade, segurança e eficácia dos medicamentos, investindo continuamente em melhoria continua de processos. Nosso Sistema de Qualidade proporciona um rigoroso controle de todos os processos envolvidos no ciclo de desenvolvimento, fabricação, armazenamento, expedição e distribuição de medicamentos.

Estamos avançamos na digitalização dos nossos processos promovendo uma transformação estruturada que alia a tecnologia para cumprimento da conformidade e eficiência operacional, com elevado rigor técnico.

A implantação de sistemas eletrônicos como EBR (*Electronic Batch Record*), LIMS (*Laboratory Information Management System*) e SoftExpert, viabilizou a automatização de registros de produção e o gerenciamento inteligente de dados laboratoriais, assegurando a consolidação de um sistema de qualidade orientado por dados, com elevado grau de rastreabilidade, padronização e acurácia em tempo real.

Adicionalmente, seguimos com avanços na implementação de sistemas de serialização e rastreabilidade de medicamentos, que irá permitir o monitoramento de cada unidade desde a fabricação até o consumidor final, o que reforça a integridade da cadeia e combate fraudes e falsificações. Essa iniciativa contribuirá diretamente para a redução de desperdícios, aumento da segurança do paciente e conformidade com as normas sanitárias nacionais e internacionais.

Mantemos um forte alinhamento com os padrões regulatórios dos países onde nossos produtos são comercializados. Seguimos as diretrizes estabelecidas pelas referidas autoridades sanitárias: Agência Americana de Administração de Alimentos e Medicamentos (FDA), a Agência Europeia de Medicamentos (EMA), a Organização Mundial da Saúde (OMS), o Instituto Nacional de Vigilância de Medicamentos e Alimentos da Colômbia (Invima), a Direção Geral de Medicamentos, Insumos e Drogas do Peru (Digemid) e a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

Cada uma de nossas unidades produtivas detém seu Certificado de Boas Práticas de Fabricação (CBPF), emitido pelos respectivos órgãos reguladores, garantindo a excelência e a conformidade de nossos processos produtivos. Durante o ano de 2024, foram reportados 2.010 relatos de eventos adversos, o que representa 0,0116% do total de produtos comercializados. Não houve casos de recolhimento ou infrações sanitárias recebidas de órgãos reguladores relacionados à rotulagem dos produtos. Ao longo do ano, houve o *recall* voluntário de apenas um lote de medicamento.

Dados de segurança e qualidade do medicamento[1] | GRI 417-2, 417-3

Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços

2022	0
2023	3 recalls (sendo 1 voluntário)
2024	1 recall voluntário

Eventos adversos decorrentes do uso do produto/ medicamento e de produtos recolhidos por não conformidades

2022	460
2023	1.278
2024	2.010

[1] Não houve casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e na segurança causados por produtos e serviços e casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing.

Inovação e tecnologia

GRI 3-3 do tema material Inovação e tecnologia/pesquisa & desenvolvimento

Verticalização de insumos

Um dos nossos principais objetivos é estar na vanguarda da biotecnologia e ser uma indústria mais inovadora e digital, focada na verticalização de insumos. No fim de 2020, concluímos, dentro do complexo industrial em Cotia (SP), a construção de uma fábrica com duas linhas de alta capacidade produtiva de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFA) biotecnológicos, completamente independentes, seguindo as diretrizes estabelecidas em regulamentos da União Europeia (EMA) e Estados Unidos (FDA).

A ação teve como objetivo o processo de verticalização, bem como a mitigação dos riscos de um possível desabastecimento de insumos estratégicos. Ao mesmo tempo, buscou ampliar a abrangência geográfica e a rentabilidade do nosso negócio.

Em fevereiro de 2021, nossa unidade fabril de Cotia (SP) recebeu a qualificação de Boas Práticas de Fabricação (BPF) pela Anvisa. Esta fábrica é nossa plataforma industrial biotecnológica e fornecerá os insumos produtivos dos biossimilares necessários para a produção dos medicamentos. Tais insumos já se submetem a estudos clínicos de comparabilidade em humanos, realizados por institutos de pesquisa europeus.

Esperamos que nossa independência na obtenção desses insumos assegure o lançamento de nossos medicamentos globalmente, posicionando-nos como um *player* relevante deste segmento. Isso nos trará diversos benefícios, como independência na produção de produtos estratégicos, capacidade de vender IFA para terceiros, competência para exportar produtos acabados para terceiros com alta competitividade, aumento de rentabilidade e redução de exposição ao câmbio.

Desde junho de 2021, a Blau tem operado na coleta de plasma sob a bandeira Hemarus, estabelecendo uma rede de centros nos Estados Unidos. A coleta e a comercialização do plasma ocorrem em instalações modernas, em conformidade com os padrões estabelecidos pela *US Food and Drug Administration* (FDA), garantindo segurança e qualidade.



Pesquisa e desenvolvimento

GRI 3-3 do tema material Inovação e tecnologia/pesquisa & desenvolvimento

Centro de PD&I

O Inventta é nosso centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) de medicamentos sintéticos, biológicos, Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) e medicamentos biotecnológicos. O centro agrega conhecimento científico e estrutura tecnológica moderna, com laboratórios dedicados a formulações de alta complexidade – por exemplo: produtos sólidos sensibilizantes e não sensibilizantes, medicamentos liofilizados, soluções e suspensões para injetáveis, semissólidos, entre outras formas farmacêuticas.



O centro possui uma equipe altamente capacitada, formada por cientistas e profissionais de saúde alocados nas seguintes áreas:

- Inovação e patentes;
- Pré-formulação;
- Drug Master File (Arquivo Mestre de Medicamentos);
- Proteômica – estudo em larga escala de todas as proteínas de organismos, células e tecidos;
- Desenvolvimento microbiológico, incluindo ensaios de potências em modelos celulares;
- Desenvolvimento de processos biotecnológicos para IFAs;
- Desenvolvimento de materiais de embalagens;
- Documentação técnica.

Nosso time de PD&I conta com 180 pesquisadores; são cerca de 30 mestres e/ou doutores em diversas especialidades.

Nos últimos três anos, fizemos o lançamento de 27 novas moléculas de alta complexidade no mercado brasileiro, que representam 39 concentrações, entre genérico, biossimilar e marca. No mesmo período, lançamos 25 produtos, o correspondente a 31 concentrações. Anualmente, temos um plano consistente de lançamento de novos produtos desenvolvidos no Inventta, para o mercado brasileiro e a América Latina.

O Inventta será expandido a partir deste ano, com obras que devem estar terminadas no primeiro trimestre de 2026. Haverá uma ampliação de mais de 1.200 m^2 em laboratórios, com o objetivo de aumentar a capacidade para o desenvolvimento de mais produtos.

Avanços em PD&I

Em 2024, fizemos o lançamento de medicamentos para o tratamento de diversos tipos de cânceres, como de cérebro, cabeça e pescoço, com um mercado potencial de quase R$ 1 bilhão.

Também pedimos novos registros junto às autoridades sanitárias. A área de PD&I conduz hoje 100 projetos nas mais distintas fases. No ano de 2024, avanços importantes aconteceram em nossos projetos de anticorpos monoclonais, que representam tratamentos de última geração. Isso é importante porque muitas patentes vão expirar no fim desta década, e teremos condições de ser um dos primeiros players do mercado. Somos um dos únicos fabricantes do país que conseguem desenvolver os insumos, os medicamentos e até estudos clínicos e pré-clínicos.

Somos um dos únicos fabricantes do país com capacidade de executar o desenvolvimento completo de um medicamento desde os insumos (IFAs) até o gerenciamento de estudos pré-clínicos e clínicos, atendendo os requisitos obrigatórios na submissão regulatória tanto nacional quanto internacional.

Uso racional de insumos de laboratório

Acompanhamos periodicamente nossos estoques, para a checagem do prazo de validade dos padrões e reagentes do laboratório. Com o objetivo de reduzir perdas e, consequentemente, custos, o PD&I compartilha os dados auferidos com outras áreas, como o Controle de Qualidade, a fim de que os estoques sejam usados antes dos prazos de vencimento, com o objetivo de:

- **Evitar desperdícios** – reduzindo perdas por vencimento, uso incorreto ou excesso de consumo.
- **Assegurar a qualidade dos resultados** – utilizando insumos adequados, dentro do prazo de validade e sob condições corretas de armazenamento e uso.
- **Reduzir custos operacionais** – sem comprometer a confiabilidade e a segurança dos ensaios analíticos.
- **Atender requisitos regulatórios** – garantindo rastreabilidade, boas práticas e conformidade com normas como ISO 17025, BPF, entre outras.
- **Minimizar impactos ambientais** – reduzindo o uso desnecessário de substâncias químicas e gerando menos resíduos perigosos.



Redução de plástico e papel nas embalagens

Estudamos várias iniciativas para a redução do uso do plástico nas embalagens substituindo plástico das ampolas por papel certificado FSC (de fonte renovável, biodegradável e reciclável).

Com as ações implementadas, evitamos consumir 3,5 toneladas de plástico.

Utilizando conceitos de *lean manufacturing* (manufatura enxuta, para evitar desperdícios), a nova embalagem aumentou a produtividade em 20%, com a eliminação de etapas de produção e redução de custos e do consumo de energia.

Iniciativas como esta conferem a seriedade com que respeitamos os pilares ESG, que não prescindem de inovação e responsabilidade ambiental. Esse modelo de embalagem será utilizado em todos os produtos que usem plástico, para que os invólucros sejam mais modernos e sustentáveis.

Com foco em redução do consumo de papel, continuamos com a tecnologia que desenvolvemos, que permite acesso à bula digital, por meio de código Datamatrix, em cada dose dos seus medicamentos orais, promovendo segurança, autonomia e inclusão para pacientes oncológicos.

A embalagem inovadora para medicamento oncológico oral incorpora o código Datamatrix individualizado em cada unidade do blister, embalagem onde são dispensados os comprimidos. Esse recurso permite que pacientes e profissionais de saúde acessem a bula digital completa — com informações sobre posologia e orientações de uso, além de lote e validade — diretamente pela câmera do celular, por meio de um simples escaneamento. A funcionalidade representa um avanço importante em acessibilidade e segurança, especialmente para pessoas com limitação visual, que passam a contar com aumento de tamanho de fonte e navegação facilitada na plataforma de interface entre embalagem e bula.

Além do aspecto tecnológico e inovador, a aplicação de unitarização em cada dose do medicamento através de picotes também facilita a adesão ao tratamento. Isso porque garante que o paciente possa levar consigo somente as doses do dia, evitando expor o restante dos medicamentos a condições adversas, além de facilitar o destaque de cada dose e otimizar espaço. Dessa forma, é possível ter rastreabilidade do medicamento e maior autonomia no cuidado com a própria saúde. A plataforma digital vinculada ao Datamatrix pode ajudar a inibir o consumo de produtos falsificados e a adulteração de medicamentos.

Fomos pioneiros em combinar essas tecnologias para a linha de produtos oncológicos, reforçando a segurança e eficácia e, sobretudo, reduzindo o risco de intoxicação medicamentosa, quesitos importantes em um setor no qual a segurança e a confiabilidade dos medicamentos são cruciais.

Nossa inovação já foi reconhecida nacional e internacionalmente, em prêmios como Grandes Cases de Embalagem em 2022; Troféu Roberto Hiraishi, Design for a Better World e Latampack Award em 2024; e WorldStar Packaging Awards em 2025, e nos destacamos pela inovação, qualidade e tecnologia aplicada.

Evitamos consumir

3,5 toneladas

de plástico com sistema de embalagem



Desempenho econômico

GRI 3-3 do tema material Desempenho econômico, 201-1

O ano de 2024 foi muito importante para nós, com empenho no nosso reposicionamento no mercado. Não apenas a *performance* financeira melhorou, mas houve muita qualidade e sustentabilidade. Realizamos os investimentos necessários para permitir nosso crescimento sustentável, com a intensificação de alocação de recursos em PD&I.

Isso ocorreu em sintonia com o aumento de nossa capacidade produtiva, impulsionado pela expansão de nossas plantas já existentes e pela aquisição do Laboratório Bergamo. Além disso, promovemos trocas pontuais em nossa gestão, que resultaram em melhorias na eficiência operacional, comercial e administrativa.

Registramos aumento do volume de produção a um custo mais competitivo, resultado da melhor compra de insumos, do aumento de produtividade das nossas fábricas e do início da captura das sinergias com o Bergamo. O volume de vendas em ritmo ainda mais acelerado permitiu a redução dos estoques, com uma nova incursão no mercado para potencializar nosso crescente portfólio. Esse desempenho foi impulsionado pelo mercado privado, onde nos destacamos no setor e consolidamos a liderança entre as indústrias nacionais.

Tivemos margem bruta de 37,5%, alta de 1,8 ponto percentual em relação a 2023. A margem Ebitda recorrente foi de 22,3%, 3,4 pontos percentuais acima do ano anterior. Vimos os investimentos em PD&I crescerem 14% em relação a 2023, totalizando cerca de R$ 170 milhões. Nosso fluxo de caixa livre foi 23 vezes maior do que o do período anterior, resultado da otimização operacional e tributária. Fizemos uma distribuição de proventos no valor de R$ 62 milhões brutos.

Valor econômico direto gerado e distribuído (R$ milhares) | GRI 201-1

	2022	2023	2024
Valor econômico direto gerado	1.510.348,0	1.572.764,0	1.896.589,0
Receita bruta	1.510.348,0	1.572.764,0	1.896.589,0
Valor econômico distribuído	1.504.638,0	1.540.514,0	1.892.746,0
Custos operacionais	740.661,0	908.041,0	1.084.106,0
Pessoal (remuneração e benefícios)	162.452,0	175.841,0	284.622,0
Pagamento ao governo	238.833,0	208.551,0	223.657,0
Pagamentos a provedores de capital	360.492,0	247.491,0	299.327,0
Investimentos na comunidade	2.200,0	590,0	1.034,0
Valor econômico retido	5.744,0	–	3.843,0

Nossa receita líquida, de R$ 1,75 bilhão, foi recorde. No ano, apresentou aumento de 28% comparado a 2023.



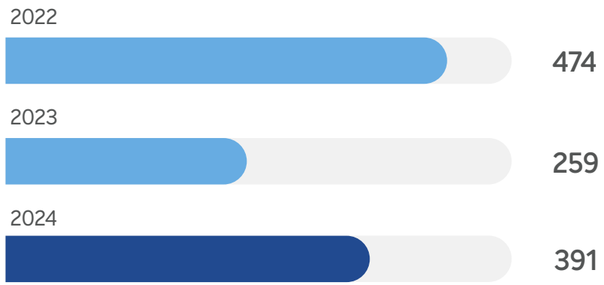
Registramos um Ebitda recorrente de R$ 391 milhões no período contra R$ 259 milhões em 2023, alta de 51% na comparação anual. O Ebitda, por sua vez, foi de R$ 381 milhões em 2024, crescimento de 3% em relação aos R$ 368 milhões verificados em 2023.

Os custos de matérias-primas e embalagens representaram 48% da Receita registrada em 2024, sendo que, em 2023, eram 51%. Esse resultado mais do que compensou o crescimento de outros gastos de fabricação e a depreciação e amortização contabilizadas no período. Essa dinâmica resultou em um lucro bruto de R$ 659 milhões, alta de 34% em relação ao ano anterior.

O lucro líquido recorrente acumulou alta de 23% em relação a 2023 devido à melhora operacional registrada sequencialmente durante 2024, que superou os impactos negativos no resultado financeiro, em especial o da variação cambial.

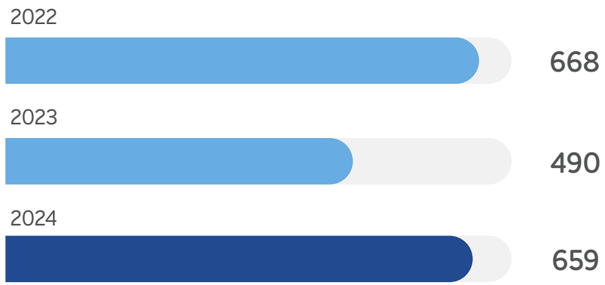
Ebitda

R$ milhões



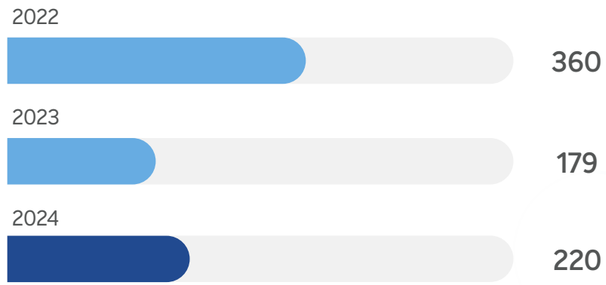
Lucro bruto

R$ milhões



Lucro líquido

R$ milhões



Registramos um Ebitda recorrente de R$ 391 milhões no período, alta de 51% na comparação anual em relação a 2023.

6

GESTÃO AMBIENTAL

Gestão ambiental

GRI 201-2

A gestão ambiental é um dos caminhos capazes de tornar o nosso crescimento saudável ainda mais eficiente. Por meio dela, nos conectamos com os nossos principais *stakeholders* – colaboradores, comunidade local e a sociedade em geral, governo e imprensa –, transmitindo, por meio dos compromissos assumidos, nosso propósito e marca.

Fazemos o gerenciamento contínuo dos impactos ambientais decorrentes de nossas atividades. Buscamos promover uma gestão cada vez mais eficiente dos recursos energéticos e hídricos, bem como da destinação correta dos resíduos e efluentes, com a implementação de projetos e mecanismos que visam reduzir a emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) na atmosfera decorrentes das nossas operações.

Quanto aos potenciais riscos com impactos negativos, observamos a ocorrência de extremos climáticos, como secas e alagamentos, que podem causar danos à nossa infraestrutura e logística e interromper o abastecimento de insumos. Isso desencadeia riscos de paralisação de cadeias de transporte e abastecimento de energia e água. As mudanças climáticas também ameaçam o acesso aos recursos hídricos, incluindo saneamento, que é essencial para a prevenção de doenças. A maior eficiência de capital, entretanto, é um impacto positivo real.



Água e efluentes

GRI 3-3 do tema material Água e efluentes, 303-1

A água é um recurso fundamental para as nossas atividades e está presente em todas as nossas operações. Seu uso está diretamente ligado à fabricação de produtos farmacêuticos, às análises físico-químicas e microbiológicas em nossos laboratórios, à limpeza de áreas e processos produtivos, à produção de vapor em caldeiras, ao suprimento para consumo humano e ao sistema de combate a incêndios.

Algumas de nossas unidades captam água de poços artesianos construídos em suas próprias dependências, enquanto outras são abastecidas pelo sistema público de distribuição de água e esgoto. Atualmente, contamos com cinco poços artesianos, sendo três em São Paulo (SP) e dois em Cotia (SP). Em nossas unidades de Caucaia do Alto (SP) e Cotia (SP), dispomos de caixas d'água para armazenar o volume captado. Além disso, podemos complementar o abastecimento por meio de contratos com terceiros, que fornecem água por caminhões.

Gestão da água

GRI 3-3 do tema material Água e efluentes

Para gerenciar os impactos relacionados à água, investimos em um controle rigoroso de ações e projetos focados na redução do consumo, no aumento da eficiência hídrica em processos produtivos e na geração. Implementamos tecnologias avançadas de tratamento e sistemas inovadores para a reutilização e redução do uso de água.

Na análise dos impactos do tema material, identificamos apenas os pontos positivos potenciais, sendo eles a melhoria na qualidade da água para a produção de medicamentos, o aumento da eficiência hídrica e a redução de danos ao meio ambiente.

Nossos colaboradores recebem informações semanais sobre o uso da água por meio de palestras, além do diálogo semanal de segurança.

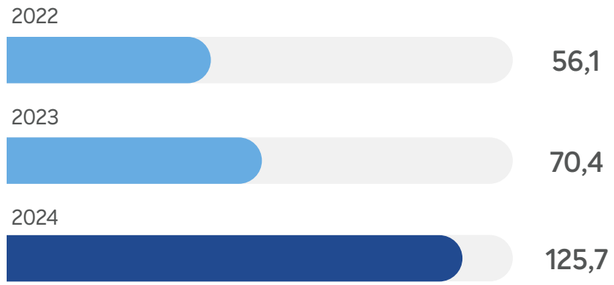
Captação de água (ML) | GRI 303-3 [1] [2] [3]

	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Captação total de água	**120,0**	**143,4**	**170,7**	**+19,0%**
Água subterrânea	87,4	83,6	92,3	+10,4%
Água de terceiros (abastecimento público)	32,6	59,8	78,4	+31,1%

[1] Não é captada água de superfície.
[2] Não há informação disponível sobre captação de água em áreas de estresse hídrico.
[3] Dados compilados através de faturas e medição manual.

Consumo de água | GRI 303-5 [1]

(ML)



[1] Por ser impossível separar o consumo por fonte, apresentamos apenas o consumo total.

Esse diagnóstico visa mapear detalhadamente o uso da água em nossos processos, identificando fontes de captação, volumes consumidos, perdas, reutilizações e pontos críticos. Essa base de conhecimento permitirá o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de conservação, uso racional e mitigação de riscos relacionados à escassez hídrica.

Em linha com essas ações, estabelecemos como meta para 2025 a realização de um diagnóstico completo do balanço hídrico para a unidade de Cotia, nosso maior consumidor dentro das operações.

A meta integra uma política mais ampla de sustentabilidade e está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente ao ODS 6 – Água Potável e Saneamento. As principais etapas do processo incluem:

- Levantamento de dados sobre consumo e disponibilidade hídrica;
- Análise de riscos e oportunidades relacionados à água;
- Engajamento das equipes locais na coleta de informações e na disseminação de boas práticas;
- Definição de indicadores para monitoramento contínuo e tomada de decisões com base em evidências.

Essa iniciativa reforça nosso compromisso com a gestão responsável dos recursos naturais, promovendo ganhos ambientais, operacionais e reputacionais. A construção de um futuro mais sustentável começa com conhecimento, e o diagnóstico hídrico é o primeiro passo nessa jornada.

Tratamento de efluentes

GRI 303-2

Todos os efluentes são tratados adequadamente antes de serem descartados, seja em rede coletora ou diretamente em rios. Seguimos rigorosamente as diretrizes da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb) e todas as normas ambientais vigentes, de acordo com os artigos 18 e 19 do Decreto 8.468/1976 e com a Resolução 357/430 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama).

Descarte de água | GRI 303-4 [1]

	2022	2023	2024
Águas superficiais	3,6	31,0	58,0
Águas enviada para terceiros	60,3	42,0	65,1

[1] Relatório de vazão e controle de MTR.

Resíduos

GRI 3-3 do tema material Resíduos, 306-1

Somos filiados ao Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma) para atendimento ao programa de logística reversa de medicamentos domiciliares de uso humano, vencidos ou em desuso, e suas embalagens. A prática está em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, segundo o Decreto 10.388, de julho de 2020.

Implementamos um controle operacional mais rigoroso para a identificação e a pesagem dos resíduos que chegam até a central. Esta triagem é fundamental para redução de erros e impactos indesejáveis no processo de destinação final. Além disso, realizamos melhorias nos contratos com os parceiros responsáveis pela coleta de resíduos e fizemos alguns ajustes operacionais na Central de Resíduos, para otimizar a organização e limpeza do local.

A eficiência dos controles operacionais pode ser observada tanto na segregação adequada dos materiais dentro da área produtiva, quanto na triagem realizada posteriormente na Central de Resíduos, refletida nos volumes destinados em 2024. Houve um aumento de 22,6% na quantidade de resíduos encaminhados para reciclagem, e de 40,4% para coprocessamento, além de uma redução de 32,8% nos resíduos destinados à incineração. A redução do envio de resíduos para aterros e o aumento da destinação de resíduos para reciclagem são evidentes impactos positivos reais das nossas ações.

No entanto, também foram identificados impactos negativos reais, como a separação inadequada de resíduos, que pode ocorrer durante o processo de produção de medicamentos.

Para monitorar os dados relacionados a resíduos, usamos o formulário de identificação de resíduos preenchido pela área geradora; o registro de armazenamento de resíduos preenchido pelo time de Meio Ambiente na Central de Resíduos; a emissão de Sistema de Controle de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), via Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos (Sinir) e Sistema Estadual de Gerenciamento Online de Resíduos Sólidos (Sigor); e a matriz de resíduos preenchida pelo time de STMA.

Implementamos um controle operacional mais rigoroso para a identificação e a pesagem dos resíduos que chegam até a central.

Reciclagem

+22,6%
de resíduos encaminhados

+40,4%
enviados para coprocessamento

–32,8%
nos resíduos destinados à incineração

Resíduos destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de disposição (em toneladas)[1] | GRI 306-5

	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Resíduos perigosos (Classe I)	**363,0**	**304,9**	**392,8**	**28,8%**
Incineração (sem recuperação de energia)	248	84,2	77,9	-7,5%
Pirólise – Transformação em óleo/ou carvão	0,0	11,3	-	-
Coprocessamento com recuperação de energia	115,0	209,4	314,9	50,4%

[1] Há apenas Disposição fora da organização. Dados complicados a partir do Power BI. Não foram enviados resíduos classe para disposição final em 2023 e 2024.

Resíduos gerados em toneladas métricas por composição dos resíduos (em toneladas) | GRI 306-3 [1]

	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Resíduos perigosos (Classe I)	363,0	304,9	392,8	28,9%
Resíduos não perigosos (Classe II)	396,0	537,4	862,7	60,5%
Total	**759,0**	**842,3**	**1.255,5**	**49,0%**

[1]Dados compilados através de Power BI.

Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)[1][2] | GRI 306-4

	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Resíduos não perigosos (Classe II)	**490,0**	**537,4**	**862,7**	**60,5%**
Reciclagem	237,0	271,0	367,8	35,7%
Compostagem	44,0	57,4	61,8	7,7%
Combustível Derivado de Resíduos (CDR)	115,0	209,0	433,1	107,2%
Total geral	**490,0**	**537,4**	**862,7**	**60,5%**

[1] Toda a recuperação ocorre fora da Organização.
[2] Dados compilados por meio de Power BI.

Programas

Em 2025, iniciaremos uma nova etapa em nossa jornada de sustentabilidade, com a adesão ao compromisso promovido pela organização internacional Global Zero Waste. Como primeiro passo, estamos conduzindo o diagnóstico completo dos fluxos de resíduos em nossas operações, com o objetivo de identificar oportunidades de redução, reutilização, reciclagem e revalorização de materiais.

Esse diagnóstico será realizado com base no Global Zero Waste Standard, um conjunto de metodologias e ferramentas técnicas de economia circular aplicadas à gestão integrada de resíduos sólidos. A metodologia adota os princípios das estratégias 3R (Reduzir, Reutilizar e Reciclar) e 9R (Rejeitar, Reduzir, Reusar, Reparar, Recondicionar, Remanufaturar, Redirecionar, Reciclar e Recuperar energia), promovendo a eficiência dos fluxos de materiais e a eliminação progressiva do envio de resíduos para aterros.

A adesão ao padrão também abre caminho para a obtenção de selos de certificação reconhecidos internacionalmente, como:

- Zero Waste Bronze, Silver, Gold e Excellence, que atestam o nível de maturidade e desempenho da Organização na gestão de resíduos;

- Certificação por Órgãos de Validação e Verificação (VVOs), garantindo a credibilidade e a rastreabilidade dos resultados. Essa iniciativa está diretamente alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque para: ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, ao promover práticas operacionais mais eficientes e circulares; e ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima, ao reduzir emissões associadas ao descarte inadequado de resíduos.

Com a elaboração do diagnóstico e a futura certificação, reafirmamos nosso compromisso com a inovação, a responsabilidade ambiental e a construção de um modelo de negócio mais limpo, circular e resiliente.



Materiais recicláveis e seguros

GRI 306-2

Para evitarmos a geração de resíduos e gerirmos os impactos a eles associados, tanto em nossas atividades internas quanto em nossa cadeia de valor, adotamos medidas integradas que promovem a circularidade. Isso inclui o redesenho de processos e produtos para reduzir perdas e embalagens, além da produção sob demanda para evitar excedentes.

Nossa parceria com o Sindicato da Industria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma), por meio do programa de logística reversa de medicamentos vencidos ou em desuso, promove a educação dos consumidores sobre o descarte consciente, em atendimento à Política Nacional de Resíduos Sólidos. Em 2024, instalamos também, em nossas unidades operacionais, coletores para descarte desses medicamentos provenientes da coleta dos colaboradores, parceiros e fornecedores.

A gestão eficiente dos resíduos que geramos passa pela correta segregação na origem, pelo monitoramento e pelo rastreamento contínuos. Priorizamos sempre as destinações sustentáveis, como a reciclagem e o coprocessamento. Nossos parceiros são licenciados e passam por um processo de qualificação antes do início da prestação de serviços.

Na Semana de Meio Ambiente, ocorrida em junho de 2024, promovemos iniciativas de ESG com o pilar de meio ambiente em todas nossas unidades. Os colaboradores puderam participar de atividades relacionadas à conscientização ambiental. Dentre elas, houve uma sobre coleta seletiva, a Pílulas do Conhecimento, dinâmica de sensibilização sobre preservação e reciclagem; e a realização do plantio de mudas de espécies da Mata Atlântica na Blau matriz, em Cotia (SP).



Na Semana de Meio Ambiente, ocorrida em junho de 2024, promovemos iniciativas de ESG com o pilar de meio ambiente em todas nossas unidades. Os colaboradores puderam participar de atividades relacionadas à conscientização ambiental.

Mudanças climáticas

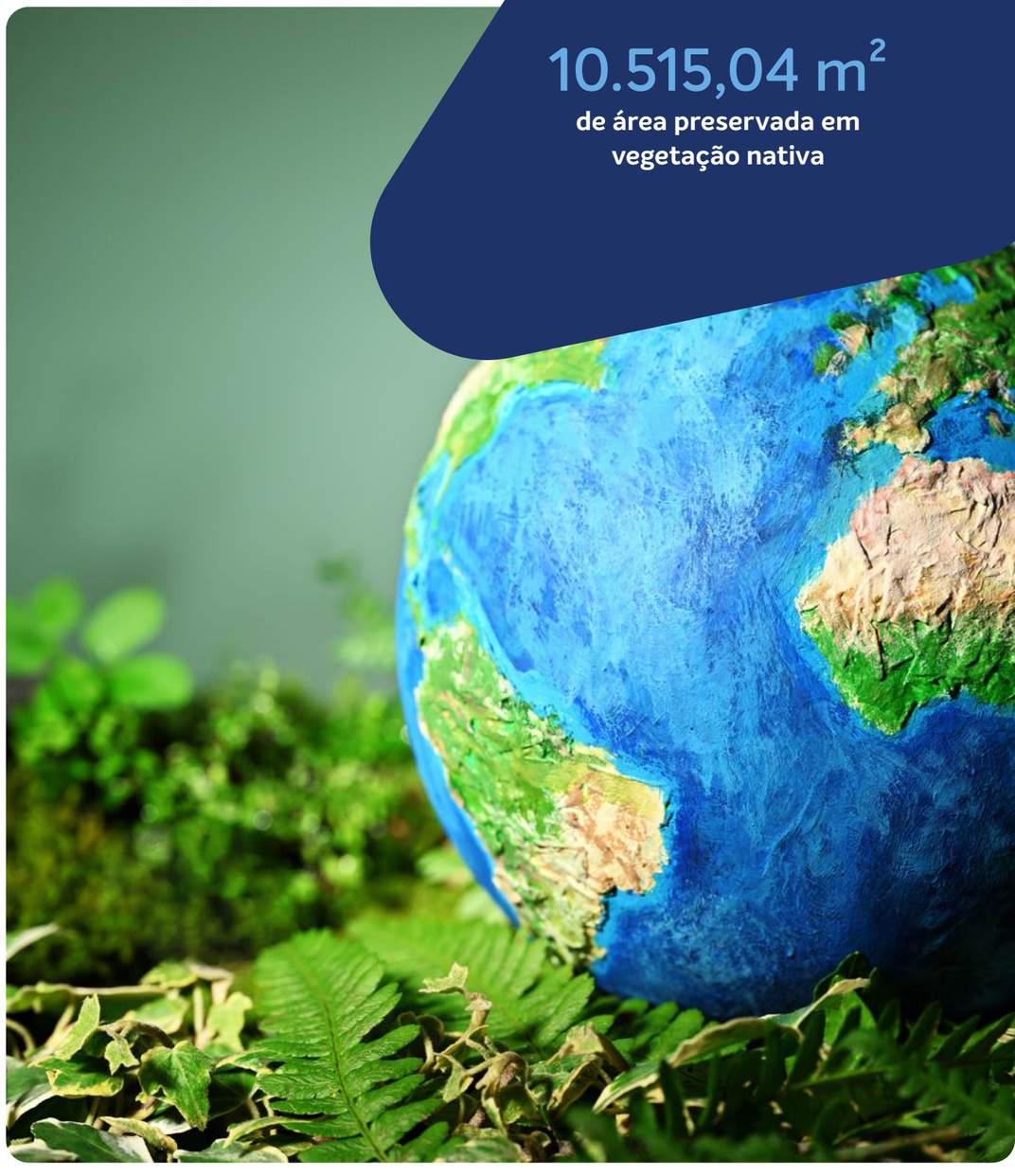
GRI 3-3 do tema material Mudanças climáticas

A gestão ambiental é um dos caminhos capazes de tornar o nosso crescimento saudável e ainda mais eficiente. Por meio dela, nos conectamos com os principais *stakeholders* – colaboradores, comunidade local e a sociedade em geral, governo e imprensa –, transmitindo nosso propósito e nossa marca.

Mantemos o gerenciamento contínuo dos impactos ambientais decorrentes de nossas atividades. Buscamos promover uma gestão cada vez mais eficiente dos recursos energéticos (veja mais na página 78) e hídricos, bem como a destinação correta dos resíduos e efluentes.

Como impactos positivos reais, identificamos o melhor uso dos recursos naturais e o estímulo ao consumo de energia renovável. Por outro lado, foram classificados como potenciais impactos negativos das mudanças climáticas o aumento de emissões na atmosfera, os danos à infraestrutura e logística e a interrupção no abastecimento de insumos.

Atendendo à legislação vigente e com base no Código Florestal (Lei 12.651/2012), mantemos, na unidade de Cotia (SP), uma área verde preservada de 10.515,04 m² de vegetação nativa, com a função ambiental de conservar os recursos naturais, a estabilidade geológica e a biodiversidade da região. As atividades de conservação e manutenção e a estabilidade da área, das espécies e mudas nativas são gerenciadas por empresa especializada com contrato específico.



10.515,04 m²
de área preservada em vegetação nativa

Emissões

Estruturamos iniciativas de monitoramento e redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Entre as ações, fazemos a compensação de carbono da nossa frota de caminhões, com a ampliação do uso de veículos elétricos – a princípio, para a entrega de medicamentos na cidade de São Paulo.

A adoção da frota elétrica é importante na estratégia de descarbonização da cadeia logística, da coleta de matéria-prima até a transferência entre unidades.

Como parte do nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade ambiental, estabelecemos como meta a elaboração do inventário de GEE em nossas operações. Essa iniciativa representa um passo fundamental na construção de uma estratégia climática sólida, baseada em dados confiáveis e alinhada às melhores práticas internacionais.

O inventário de GEE tem como objetivo identificar, quantificar e categorizar as emissões diretas e indiretas de gases que contribuem para o aquecimento global, como dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4) e óxidos de nitrogênio (N_2O). A partir desse diagnóstico, será possível definir metas de redução, implementar ações de mitigação e acompanhar a evolução dos resultados ao longo do tempo.

Essa meta está diretamente conectada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente: ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima, ao promover a mensuração e gestão das emissões; e ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, ao incentivar práticas operacionais mais eficientes e de menor impacto ambiental.

A elaboração do inventário será conduzida com base em metodologias reconhecidas, como o GHG Protocol, e envolverá diferentes áreas da Organização, promovendo uma cultura de engajamento e corresponsabilidade climática.

Meta de responsabilidade ambiental
Elaboração do **inventário de GEE** em nossas operações.



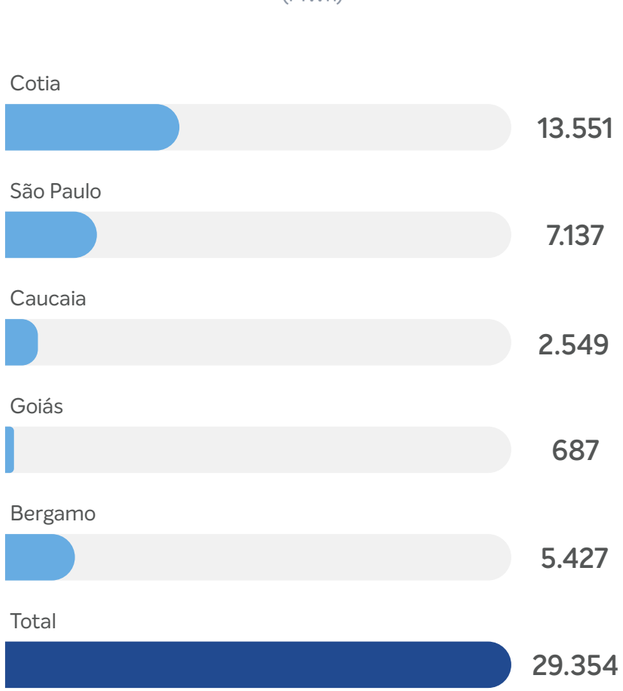
Estruturamos iniciativas de monitoramento e redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Entre as ações, fazemos a compensação de carbono da nossa frota de caminhões, com a ampliação do uso de veículos elétricos – a princípio, para a entrega de medicamentos na cidade de São Paulo.

Energia

Nosso programa de iluminação artificial por lâmpadas de LED é um dos pilares da economia que fizemos. Temos ainda a manutenção preventiva nos equipamentos de utilidades, que auxilia na redução do consumo.

Consumo de energia nas unidades em 2024

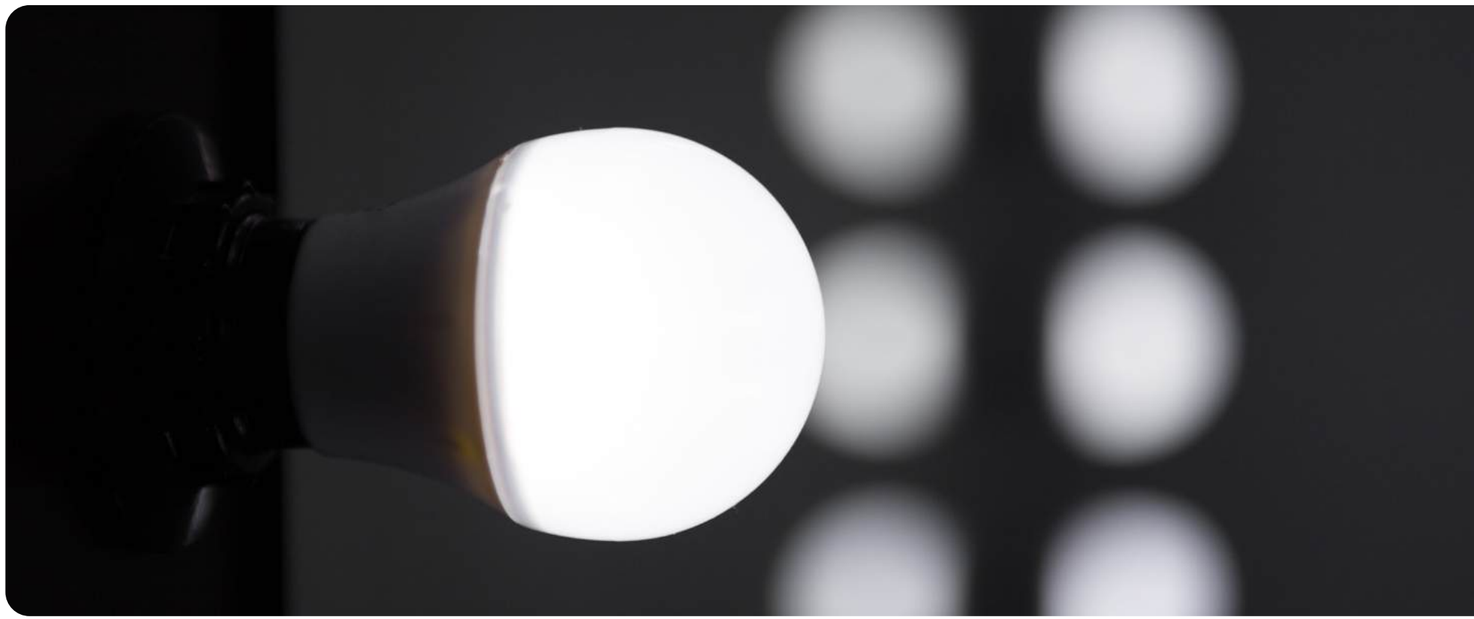
(MWh)



Consumo de energia dentro da Organização (GJ) | GRI 302-1[1]

	2024
Combustíveis não renováveis	**94.891**
Óleo diesel	5.932,1
Gás natural úmido	88.959
Consumo de eletricidade	**107.359,4**
Eletricidade de concessionária	105.675,5
Eletricidade de mercado livre (renovável)	1.683,9
Consumo total de energia	**202.250**

1Não houve consumo de combustíveis renováveis ou venda de eletricidade.





7

INTEGRAÇÃO COM ODS

Inovação e tecnologia – pesquisa & desenvolvimento

Ações/metas

Nos últimos três anos:

Lançamos 27 novas moléculas de alta complexidade no mercado brasileiro.

Lançamos 25 produtos, o correspondente a **31 concentrações.**

Em 2024:

Lançamos medicamentos para o tratamento de diversos tipos de cânceres, como de cérebro, cabeça e pescoço, com um mercado potencial de quase **R$ 1 bilhão.**

Produção do Etomidato no novo formato de embalagem, **evitando o consumo de 3,5 toneladas de plástico.**

Investimos aproximadamente **R$ 170 milhões,** equivalente a 14% da receita líquida, para o lançamento de novos produtos e a ampliação do acesso a medicamentos de alta complexidade.

Metas dos ODS

Meta 8.2

Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, da modernização tecnológica e da inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.

Metas dos ODS

Meta 9.5

Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, inclusive, até 2030, incentivando a inovação e aumentando substancialmente o número de trabalhadores de pesquisa e desenvolvimento por milhão de pessoas e os gastos público e privado em pesquisa e desenvolvimento.

Acesso a medicamentos

Ações/metas

No ano de 2024, mais de

15,4 mil

pacientes foram beneficiados

pelas principais soluções terapêuticas da Blau.

As soluções terapêuticas da Blau estão distribuídas em

9.463

instituições de saúde.

Metas dos ODS

3 SAÚDE E BEM-ESTAR

Meta 3.4

Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar.

Qualidade e segurança dos medicamentos

Ações/metas

No ano de 2024, houve

2.010

relatos de eventos adversos,

o que representa 0,0116% do total de produtos comercializados.

Não houve casos de recolhimento ou infrações sanitárias recebidas de órgãos reguladores relacionados à rotulagem dos produtos.

Metas dos ODS

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

Meta 16.6

Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

Privacidade de dados

Ações/metas

No ano de 2024:

Não houve queixas comprovadas relativas à violação de privacidade.

Metas dos ODS

Meta 16.10

Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais.

Atração, retenção e desenvolvimento profissional

Ações/metas

No ano de 2024:

Implementamos e aprimoramos o nosso Ciclo de Gestão de *Performance*.

Desenvolvemos trilhas de aprendizagem e programas específicos voltados ao desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores.

Metas dos ODS

Meta 4.4

Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

Saúde e segurança do trabalho

Ações/metas

No ano de 2024:

Atingimos 82% no Índice de Cultura de Segurança (ICS), superando a meta de 80%.

36 inscritos no Programa Cuidar Bem, com atendimento a 24 colaboradoras gestantes e **12 colaboradores com esposas gestantes.**

926 guias de exames disponibilizadas de exames dedicados à saúde da mulher.

667 colaboradores atendidos no Programa de Monitoramento de Doenças Crônicas, com acompanhamento trimestral para associados com diagnóstico de hipertensão arterial, diabetes, pós-bariátrica e outras doenças crônicas.

Metas dos ODS

Meta 3.1

Até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nascidos vivos.

Meta 3.8

Atingir a cobertura universal de saúde, incluindo a proteção do risco financeiro, o acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade e o acesso a medicamentos e vacinas essenciais seguros, eficazes, de qualidade e a preços acessíveis para todos.

Metas dos ODS

Meta 8.8

Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Metas dos ODS

Meta 5.6

Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.

Diversidade e inclusão

Ações/metas

No fim de 2024:

914 homens e **1.205** mulheres estavam presentes no quadro de colaboradores da Companhia.

O percentual de mulheres na empresa totalizou mais de **56%,** sendo **41%** ocupando cargos de liderança (gerência e coordenação).

Metas dos ODS

Meta 5.1

Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

Meta 5.5

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Investimento social

Ações/metas

Em 2024, realizamos um investimento de

R$ 1.149 mi

em projetos sociais, esportivos e culturais, sendo:

R$ 115 mil

de recursos próprios, e

R$ 1.034 mi

provenientes da Lei de incentivo Fiscal Federal.

Metas dos ODS

Meta 10.2

Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Gestão de riscos

Ações/metas

Em 2024:

Revisamos as matrizes de riscos estratégicos.

Atualizamos a metodologia de gestão de riscos alinhadas com os *frameworks* do COSO ERM e a ISO 31000.

Metas dos ODS

Meta 16.6

Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

Ética e combate à corrupção

Ações/metas

Em 2024:

Não houve casos comprovados de corrupção.

Metas dos ODS

Meta 16.5

Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.

Desempenho econômico

Ações/metas

No ano de 2024:

Margem Ebitda recorrente foi de **22,3%,**

3,4 pontos percentuais acima do ano anterior.

Lucro líquido recorrente somou **R$ 220 milhões,**

23% maior do que em 2023.

Intensificação de investimentos alocados em recursos em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), direcionados por:

Desenvolvimento de novos produtos e parcerias;

Lançamento de novos produtos e ganho de participação de mercado;

Aumento de capacidade sincronizado com aumento de mercado;

Verticalização de produtos estratégicos;

Expansão global e acesso a novos mercados.

Metas dos ODS

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Meta 8.2

Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e nos setores intensivos em mão de obra.

Metas dos ODS

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

Meta 9.2

Promover a industrialização inclusiva e sustentável e, até 2030, aumentar significativamente a participação da indústria no emprego e no Produto Interno Bruto (PIB), de acordo com as circunstâncias nacionais, e dobrar sua participação nos países de menor desenvolvimento relativo.

Água e efluentes

Ações/metas

Em 2024:

Aumento de **19,0%** na captação total de água.

Metas dos ODS

6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO

Meta 6.4

Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água.

Metas dos ODS

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Meta 12.2

Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais.

Resíduos

Ações/metas

Em 2024:

Aumento de **22,6%** na quantidade de resíduos encaminhados para reciclagem

+40,4% para coprocessamento.

Redução de **32,8%** nos resíduos destinados à incineração.

Instalação de coletores para descarte de medicamentos provenientes da coleta dos colaboradores, parceiros e fornecedores em nossas unidades operacionais.

Metas dos ODS

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Meta 12.5

Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reúso.

Mudanças climáticas

Ações/metas

Uso de frota elétrica para entregas na cidade de São Paulo, como parte da estratégia de descarbonização da cadeia logística.

Metas dos ODS

11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

Meta 11.6

Até 2030, reduzir o impacto ambiental negativo per capita das cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros.

Metas dos ODS

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Meta 13.2

Integrar medidas da mudança do clima nas políticas, estratégias e planejamentos nacionais.

Energia e emissões

Ações/metas

Eficiência energética: Investimento em tecnologias limpas e processos com menor consumo de energia nas fábricas.

Metas dos ODS

7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL

Meta 7.2

Até 2030, aumentar substancialmente a participação de energias renováveis na matriz energética global.

Meta 7.3

Até 2030, dobrar a taxa global de melhoria da eficiência energética.

Metas dos ODS

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

Meta 9.4

Até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente corretos, com todos os países atuando de acordo com suas respectivas capacidades.

8

ANEXOS

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso	Blau relatou com base nas Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	–

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página/Resposta
CONTEÚDOS GERAIS			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	10
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4, 10, 14
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	4
	2-4	Reformulações de informações	41, 53
	2-5	Verificação externa	a) Não haverá asseguração externa
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12, 13, 54
	2-7	Empregados	37, 38
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	37, 38
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	22
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22 b) O Conselho de Administração da Companhia é mandatado, pelos acionistas, para eleição / escolha dos membros da Diretoria Executiva + Comitês, sendo que o Comitê de RH opina sobre todas estas indicações do Conselho
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	b) O presidente do Conselho de Administração dedica-se exclusivamente ao exercício dessa função, não assumindo, ao mesmo tempo, um papel de alto executivo na Companhia
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	21 c) O Conselho de Administração, assessorado pelo Comitê de Auditoria e Ética, trabalha na revisão e na eficácia dos processos de controles e auditoria na Companhia, com monitoramento dessas atividades e proposição de melhorias com a Diretoria Executiva. Em suas reuniões mensais, são abordados e discutidos temas relevantes sobre o andamento de procedimentos e programas, como o Programa de Integridade.
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	21 aii) O Comitê de Auditoria e Ética é responsável pelos departamentos de Auditoria Interna, Compliance e Governança Corporativa. Algumas de suas atividades englobam o acompanhamento de riscos, o cumprimento estratégico dos processos e a gestão de impactos do negócio, seja nas pessoas, na economia ou no meio ambiente.

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página/Resposta
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	22
	2-15	Conflitos de interesse	
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	27
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	22
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	25
	2-19	Políticas de remuneração	26
	2-20	Processos para determinação da remuneração	26
	2-21	Proporção da remuneração total anual	26
Estratégias, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	6
	2-23	Compromissos de política	27, 28, 29, 30
	2-24	Incorporação de compromissos de política	28
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	29
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	28, 30
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	31
	2-28	Participação em associações	36
Engajamento com as *stakeholders*			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de *stakeholders*	36
	2-30	Acordos de negociação coletiva	a) 99,8% cobertos por acordos de negociação coletiva. Os demais colaboradores são de regime estatutário.
TEMAS MATERIAIS			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	5
	3-2	Lista de temas materiais	5
Desempenho Econômico			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	66
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	66

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página/Resposta
Mudanças Climáticas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	76
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	69
Ética e Combate à Corrupção			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	27, 54
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	30
Água e Efluentes			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	70 e.ii) Não há indicadores definidos para avaliação de progresso referente ao tema.
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	70
	303-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	71
	303-3	Resíduos gerados	70
	303-4	Resíduos não destinados para disposição final	71
	303-5	Resíduos destinados para disposição final	71
Resíduos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	72
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2016	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	72
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	75
	306-3	Resíduos gerados	73
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	73
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	73
Atração, Retenção e Desenvolvimento Profissional			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	39
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	40
	401-3	Licença-maternidade/paternidade	41
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	41

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página/Resposta
Saúde e Segurança do Trabalho			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	46
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	51
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	46
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e à segurança do trabalho	46
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	51
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	49
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	49
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	46, 47
	403-9	Acidentes de trabalho	51
	403-10	Doenças profissionais	a) Não foram registrados óbitos resultantes de doenças profissionais ou casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória em empregados ou contratados da Blau em 2023 e 2024.
Diversidade e Inclusão			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	42
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	44, 45
	405-2	Proporção do salário-base e remuneração média das mulheres em relação à dos homens	44
Investimento Social			
Indicadores Blau		Ações sociais	55
Qualidade e Segurança dos Medicamentos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	61
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2	Casos de não conformidade em relação à informações e à rotulagem de produtos e serviços	61
	417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	61
Indicadores Blau		Eventos adversos decorrentes do uso do produto/medicamento e de produtos recolhidos por não conformidades	61

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página/Resposta
Privacidade de Dados			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	34
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	34
Acesso a Medicamentos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	53
Indicadores Blau		Pacientes beneficiados	53
		Instituições de saúde atendidas por Blau	53
Gestão de Riscos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	32
Inovação e Tecnologia/Pesquisa & Desenvolvimento			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	62, 63
***Disclosures* extras – indicadores não contemplados na materialidade, mas que Blau decidiu reportar pela relevância do assunto**			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	78

Informações corporativas

CNPJ: 58.430.828/0001-60
Telefone: 0800-701-6399
Email: ri@blau.com
Site de RI: ri.blau.com

Institucional:
Endereço: Rodovia Raposo Tavares, 2833, km 30,5
Barro Branco – Cotia/SP
CEP: 06705-030

Créditos

Coordenação
Diretoria de Gente, Gestão e ESG:
Ana Luzia Marques Ivanov

Gerência ESG: Aricely Lamontanha

Gerência Comunicação Externa e Interna:
Olivia Tanahara Marcelino e equipe: Aldemi Dias Bispo dos Santos, Kaua da Cruz Silva

Consultoria GRI
blendON

Redação e revisão
blendON

Projeto gráfico e design
blendON

Imagens
Acervo Blau Farmacêutica
Envato Elements