# RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE 2025**

Blaü®
FARMACÊUTICA

# ÍNDICE


**1** QUEM SOMOS 3
Perfil organizacional **4**
Propósitos, Visão e Valores **6**
Unidades operacionais **7**
Destaques 2025 **10**

**2** MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO **11**

**3** ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO **15**
Modelo de negócios **18**
Estratégia e perspectivas **19**

**4** GESTÃO DOS NEGÓCIOS **20**
Governança corporativa **21**
Ética e *compliance* **21**
Estrutura de governança **25**
Segurança da Informação **30**
Riscos e oportunidades de mudanças climáticas **31**

**5** DESEMPENHO OPERACIONAL **32**
Pesquisa e desenvolvimento **33**
Estrutura e escopo **33**
Um novo capítulo para a inovação **33**
Avanços PD&I **34**
Unidades produtivas **36**
Gestão da qualidade **37**
Tecnologia da Informação **40**

**6** DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO **42**
Investimentos **44**

**7** RELACIONAMENTOS **46**
Colaboradores **47**
Perfil e diversidade **51**
Remuneração e benefícios **52**
Capacitação e desempenho **52**
Segurança, saúde e bem-estar **55**
Clientes **59**
Fornecedores **63**

**8** SOCIOAMBIENTAL **66**
Comunidades **67**
Eixo Crianças e Adolescentes **67**
Eixo Esporte **67**
Eixo Idoso **68**
Eixo Cultura **68**
Meio ambiente **69**
Emissões **70**
Resíduos **71**
Energia **74**
Água e efluentes **74**

**9** SOBRE ESTE RELATÓRIO 76
Processo de materialidade **78**
Engajamento com *stakeholders* **79**

**10** SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI **80**

**11** INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE **86**

# 1

# QUEM SOMOS

# 1. QUEM SOMOS GRI 2-1 I 2-2 I 2-6

## PERFIL ORGANIZACIONAL

Somos a Blau Farmacêutica S.A., comprometida em desenvolver e disponibilizar soluções inovadoras para um mundo mais saudável e sustentável. Multinacional brasileira, listada no Brasil, Bolsa e Balcão (B3), sob o código BLAU3, lideramos o segmento institucional farmacêutico no Brasil em volume de vendas. Nos destacamos no pioneirismo em biotecnologia e nos posicionamos entre as poucas empresas com capacidade de cobrir toda a cadeia de produção de um medicamento, da pesquisa e obtenção dos Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) ao item acabado.

Para a condução eficiente e qualificada de nossas atividades, investimos contínua e fortemente em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) em nossas fábricas e na capacitação de nossos colaboradores, que, ao final de 2025 somavam 2.202 pessoas.

Nossa sede está localizada em Cotia (SP) e as unidades industriais estão distribuídas em Cotia, São Paulo (SP), Caucaia do Alto (SP), Taboão da Serra (SP) e Anápolis (GO) – uma nova fábrica está em construção no Complexo Industrial Portuário de Suape, no Cabo de Santo Agostinho (PE). Todas as unidades são equipadas com tecnologia de ponta e sistemas integrados de monitoramento e controle, e seguem os mais rigorosos padrões estabelecidos por agências reguladoras no Brasil e internacionais. Mantemos subsidiárias na Argentina, no Chile, na Colômbia, no Equador, no México, no Peru, no Uruguai, e nos Estados Unidos – onde atuamos, desde 2021, por meio da Plex Plasmas Experts, dedicada à coleta de plasma.

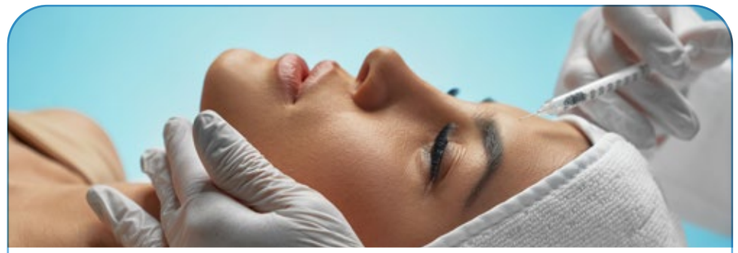
Mantemos um Centro de PD&I próprio, também em Cotia, além de parceria estratégica com o Instituto de Ciência, Tecnologia e Inovação, o Inventta - ICT, instituição privada sem fins lucrativos criada em conjunto com o Laboratório Químico e Farmacêutico Bergamo para fomentar e acelerar o desenvolvimento de IFAs e medicamentos biotecnológicos e sintéticos de alta complexidade. Em ambos atuam mais 200 cientistas, pesquisadores, doutores e outros especialistas.

Essa estrutura nos permite deter amplo portfólio de medicamentos cada vez mais complexos, utilizados em áreas como imunologia, hematologia, oncologia, nefrologia, infectologia e anestesiologia. Ele abastece pelo menos 682 mil farmácias, 9 mil instituições do mercado hospitalar, 6,5 mil hospitais, 1,7 mil órgãos públicos, 400 clínicas de oncologia e 300 centros de nefrologia.

**Nossas soluções são oferecidas aos clientes por meio de três unidades de negócios, que, em comum, provêm acesso a produtos de alta qualidade e eficácia e atuam como foco em inovação e desenvolvimento. São elas:**

**Onco-Hematologia & Especialidades** – Por meio dessa divisão, disponibilizamos um portfólio de medicamentos de alta complexidade, alinhado aos principais protocolos de tratamento oncológico, incluindo terapias adjuvantes e complementares. A unidade também atua no manejo dos efeitos colaterais associados às terapias anticâncer, que contribuem para a melhoria da qualidade de vida dos pacientes. Adicionalmente, contempla um amplo conjunto de medicamentos destinados ao tratamento de doenças complexas e crônicas, abrangendo classes terapêuticas como antivirais, antibióticos, hemoderivados, anticoagulantes, relaxantes musculares, analgésicos e anestésicos. Esses produtos são fundamentais para a prática clínica hospitalar, com aplicação em prontos atendimentos, Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) e centros cirúrgicos.

**Farma/ OTC** – A unidade dispõe de portfólio abrangente de produtos destinados a diversas indicações terapêuticas, com destaque para o tratamento de doenças crônicas, como artrite reumatoide e anemia. A área também inclui medicamentos dedicados a especialidades como infectologia, gastroenterologia, ginecologia, e soluções anticoagulantes. Adicionalmente, o portfólio abrange géis, uma linha completa de preservativos masculinos e outros produtos direcionados ao mercado de varejo, ampliando o acesso da população a soluções de saúde e bem-estar.



**Blau Aesthetics** – A companhia vem consolidando sua atuação no segmento de estética com um portfólio inovador e de alta qualidade, que inclui produtos como toxina botulínica e preenchedores à base de ácido hialurônico. Essas soluções são desenvolvidas para atender aos mais elevados padrões de segurança, eficácia e desempenho, contribuindo para entrega de resultados e satisfação dos pacientes. A atuação na área estética é pautada por ciência, tecnologia e constante investimento em pesquisa e desenvolvimento, assegurando a oferta de produtos alinhados às tendências globais e às melhores práticas clínicas. Além disso, a empresa mantém um forte compromisso com a educação médica continuada, apoiando profissionais de saúde na utilização adequada e segura de suas soluções. Com uma visão estratégica de crescimento, a companhia pretende expandir continuamente seu portfólio, incorporando tecnologias e ampliando sua presença no mercado de estética, reforçando seu posicionamento como referência em inovação e excelência nesse segmento.

**Nos próximos anos planejamos executar projeto focado na produção de anticorpos monoclonais (mAbs), produtos complexos e de alto valor agregado, cujo mercado é estimado em R$ 6,7 bilhões no Brasil e US$ 42 bilhões no mundo. A proposta é assumir o protagonismo no desenvolvimento e lançamento de biossimilares no país, ao mesmo tempo em que se amplia de forma consistente a presença internacional, levando essas soluções a novos mercados e contribuindo para a evolução dos sistemas de saúde e para o bem-estar global de forma sustentável.**

# PROPÓSITO, VISÃO E VALORES

**PROPÓSITO**

Desenvolver e disponibilizar produtos e soluções inovadoras 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

# UNIDADES OPERACIONAIS

## BLAU COTIA – SÃO PAULO (SP)

### FOCO DE PRODUÇÃO

Abriga a matriz, nosso Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) e áreas como as de Garantia da Qualidade e Controle da Qualidade, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Armazenagem, além de laboratórios.

Possui uma área produtiva total de aproximadamente 3 mil m², dividida em dois pavimentos. No local, são ainda realizados processos de embalagem de produtos hemoderivados e dermocosméticos importados.

Medicamentos biológicos, biotecnológicos e sintéticos (solução líquida, suspensão e pó liofilizado). Embalagem de hemoderivados e injetáveis estéticos importados. Insumos farmacêuticos ativos (IFAs) de origem biotecnológica via processo fermentativo em bactérias ou cultivo de células.

### PRINCIPAIS PRODUTOS/IFAS

Ácido Tranexâmico, Alfaepoetina, Cloridrato de Hidrocortisona, Diluentes, Enoxaparina, Estreptoquinase, Filgrastim, Heparina sódica, Ocitocina, Omeprazol, Ondansetrona, Pantoprazol, Peg-Filgrastim, Profolen, Sacarato Férrico e Somatropina.

## BLAU CAUCAIA – CAUCAIA DO ALTO (SP)

### FOCO DE PRODUÇÃO

Produtos citotóxicos e oncológicos.

### PRINCIPAIS PRODUTOS/IFAS

Ácido Zoledrônico, Anastrozol, Bicalutamida, Carboplatina, Cisplatin, a Citrato de Tamoxifeno, Docetaxel, Etoposídeo, Flutamida, Gencitabina, Hidroxiureia, Irinotecano, Letrozol, Metotrexato, Oxaliplatina Paclitaxel e Pemetrexede.

## BLAU SÃO PAULO – SÃO PAULO (SP)

### FOCO DE PRODUÇÃO

Especialidades, pós estéreis betalactâmicos e embalagem de preservativos.

### PRINCIPAIS PRODUTOS/IFAS

Acetilcisteína, Aciclovir, Ácido Tranexâmico, Adrenalina, Água para injetáveis, Amox + Clavulanato, Ampicilina, Ampicilina + Sulbactam, Atropina, Benzilpenicilina Potássica, Cefalotina Cefazolina, Cefotaxima, Cefoxitina, Ceftazidima, Ceftriaxona, Cetorolaco, Cloranfenicol, Dexametasona, Diclofenaco, Dobutamina, Etomidato, Furosemida, Gliconato de Cálcio, Hidrocortisona, Lidocaína, Lincomicina, Mesna, Metilprednisolona, Metoclopramida, Neostigmina, Omeprazol, Ondansetrona, Oxacilina, Pantoprazol, Piperacilina + Tazobactam, Polimixina, Sacarato deFerro, Suxametônio, Tiocolchicosídeo, Vancomicina, Vitamina C.

## BLAU GOIÁS – ANÁPOLIS (GO)

### FOCO DE PRODUÇÃO

Três áreas produtivas para o fracionamento de pós estéreis em frasco-ampola.

### PRINCIPAIS PRODUTOS/IFAS

Ceftriaxona e Meropenem.

## BLAU BERGAMO – TABOÃO DA SERRA (SP)

### FOCO DE PRODUÇÃO

Fabricação/embalagem de oncológicos (similares e genéricos), *sprays* nasais e embalagem de produtos importados. Compreende ainda laboratórios de controle de qualidade, escritórios e áreas de suporte aos processos (como as de Utilidades, Logística e Almoxarifados, Segurança do Trabalho, Manutenção e Tratamento de Resíduos e Efluentes).

### PRINCIPAIS PRODUTOS/IFAS

Acetato de Ciproterona, Acetato de Desmopressina, Bortezomibe, Capecitabina, Cisplatina, Cloridrato de Irinotecano, Dacarbazina, Deferasirox, Docetaxel, Doxorrubicina, Femigestrol (Megestrol), Fulvestranto, Gencitabina, Letrozol, Oxaliplatina, Paclitaxel, Pemetrexede, Seacalcit (Calcitonina Sintética), Somatropina (Hormônio do Crescimento – IGH), Sulfato de Vincristina, Temozolamida, Toxina Botulínica, Voriconazol.

## BLAU PERNAMBUCO

### FOCO DE PRODUÇÃO

Ainda em construção, o complexo industrial permitirá o aumento de nossa capacidade produtiva para fornecer medicamentos e produtos eficazes para promover o acesso à saúde.

**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).**

# DESTAQUES 2025

## CORPORATIVOS

Primeira empresa brasileira do setor farmacêutico a conquistar o Selo Ouro da Certificação Global Zero Waste, iniciativa que fomenta a reciclagem e a economia circular para a redução de impactos ambientais.

Obtenção, pela unidade de Cotia (SP) do Certificado de Boas Práticas de Fabricação (CBPF) da Anvisa para produção do pembrolizumabe, primeiro anticorpo monoclonal a ser lançado, com potencial transformacional para tratamento oncológico.

Aprovação de 47 registros pelas agências reguladoras, tanto no cenário nacional quanto na América Latina.

Recorde de remuneração dos acionistas, com a distribuição de R$ 182 milhões em juros sobre capital próprio e dividendos e execução do primeiro programa de bonificação de ações.

Quinta posição no *ranking* entre as empresas avaliadas na categoria "Farmacêuticas e Ciências da Vida" do Prêmio Valor Inovação 2025.

## OPERACIONAIS

Conclusão de duas novas linhas de produção para aumento de capacidade produtiva com o objetivo de endereçar a elevação de demanda.

Opção pelo desinvestimento da Prothya, com retorno de mais de 52 milhões de euros e fortalecimento da estrutura de capital para suportar os investimentos transformacionais.

## ECONÔMICO-FINANCEIROS

Receita líquida de R$ 1,7 bilhão, em linha com a de 2024, e lucro líquido de R$ 297 milhões, 39% superior.

Avanços de 3,6% e 39%, respectivamente, nos lucros bruto e líquido, em relação ao ano anterior.

Crescimento de 18% na receita de lançamentos.

Investimentos transformacionais de R$ 419 milhões focados em novos produtos e aumento da capacidade produtiva.

11% da receita investidos em pesquisa e desenvolvimento para elaboração de novos produtos.

## SOCIOAMBIENTAIS

Mais de R$ 16,7 milhões destinados a projetos culturais, esportivos e educacionais incentivados e próprios e a entidades beneficentes.

Estruturação do programa Acelera Blau, iniciativa de capacitação de colaboradores e transformação organizacional.

Premiada pela World Packaging Organization (WPO) 2025, nas categorias Medical and Pharmaceutical e President Award, pelo *case* da embalagem inteligente da Bicalutamida 50 mg. A solução incorpora doses unitárias com separação segura, informações críticas em cada unidade e código Datamatrix com acesso digital à bula.
A premiação ocorreu em Milão (Itália), onde estiveram presentes as lideranças do projeto, Flávia Caldeira e Luciane Brait, coordenadoras de Desenvolvimento de Embalagem.

Destaque no prêmio IEL de Talentos Inovadores SP, do Instituto Euvaldo Lodi.
Entre os 757 projetos inscritos, nossos pesquisadores conquistaram 1º, 2º e 3º lugares na categoria Artigo Inovador. As iniciativas premiadas traduzem o compromisso com a geração de conhecimento, o desenvolvimento experimental e a criação de soluções tecnológicas inovadoras para desafios de alta complexidade, fortalecendo a conexão entre ciência, inovação e impacto social.

# 2

# MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

# 2. MENSAGEM DO PRESIDENTE

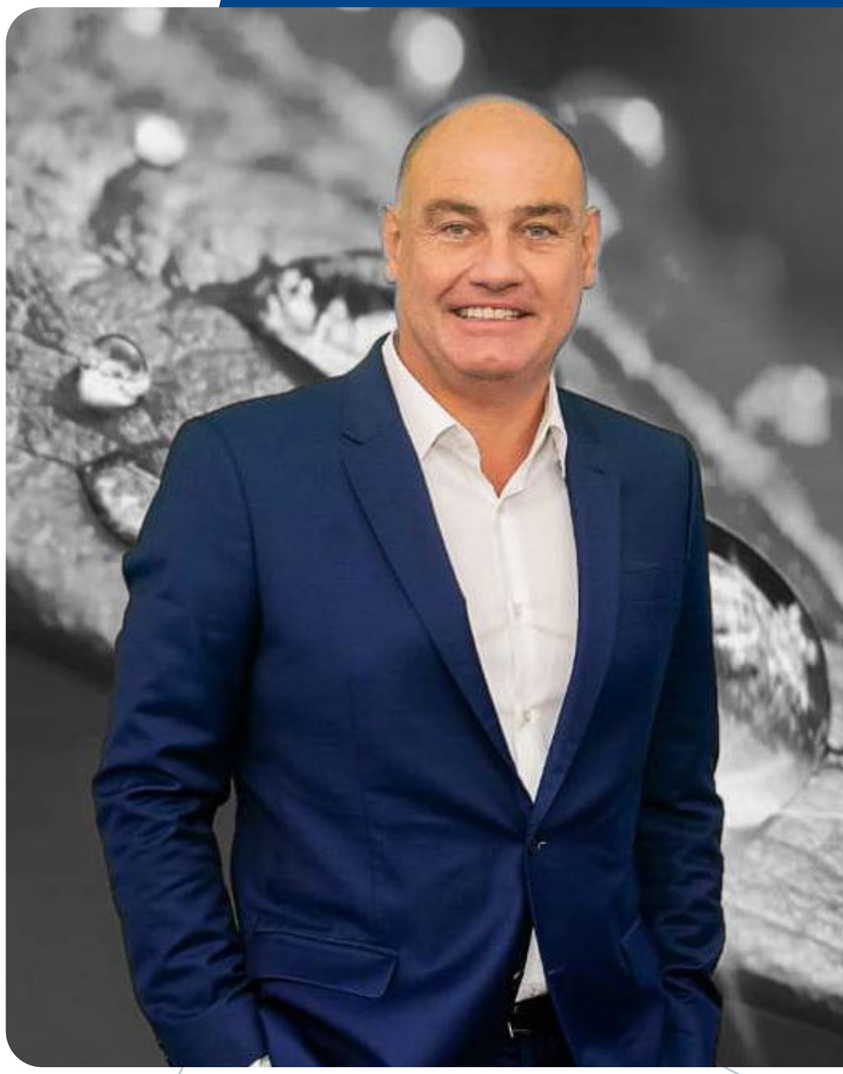
> GRI 2-22

Avançamos com confiança em nossa trajetória, amparados pelos resultados do presente e pelas oportunidades do setor farmacêutico, perspectiva que temos compartilhado com nossos *stakeholders*.

Em apenas dez anos, crescemos 4,5 vezes, com diversificação de receitas e segmentos, investimento em pesquisa, desenvolvimento e inovação, originação de soluções de alta qualidade e complexidade, verticalização crescente na produção e formação de equipe de profissionais altamente capacitada e engajada. Todos esses aspectos nos posicionam entre as companhias líderes do mercado nacional e nos tornam aptos a ultrapassar cada vez mais fronteiras e conquistar clientes, seja no Brasil, na América, seja em outros continentes.

Estamos na iminência de intensificar internamente a jornada de evolução. Em breve, seremos a primeira farmacêutica nacional a produzir anticorpos monoclonais (mAbs), com o lançamento do Pembrolizumabe, medicamento utilizado para o tratamento de diversos tipos de câncer e com elevada demanda global. Dominamos todas as etapas para sua originação, do desenvolvimento do clone celular até a manufatura industrial em larga escala, e em 2025 nossa unidade industrial em Cotia (SP) já recebeu da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) o Certificado de Boas Práticas de Fabricação (CBPF) do insumo farmacêutico ativo utilizado no medicamento.

O mercado endereçável total (TAM, na sigla em inglês) para o Pembrolizumabe no Brasil é de aproximadamente R$ 5 bilhões, e, adicionalmente, estamos desenvolvendo outros três mAbs. Assim, o TAM dos quatro anticorpos totalizam aproximadamente R$ 8 bilhões. Nossa produção local de anticorpos monoclonais, além de reduzir a dependência em relação a fornecedores estrangeiros, amplia a competitividade dos medicamentos frente aos importados, contribui para a evolução tecnológica do país e, em razão de seus impactos sobre custos, segurança e escala de fornecimento, pode ampliar o acesso a tratamentos, especialmente no Sistema Único de Saúde (SUS).



**Marcelo Hahn**
*Presidente e fundador*

Mas, como todos os nossos processos estão sendo conduzidos em linha com as diretrizes da Anvisa, da Food and Drug Administration (FDA), dos Estados Unidos, e da European Medicines Agency (EMA), almejamos vender mAbs globalmente, o que significa acessar um mercado de US$ 55 bilhões somente para os quatro anticorpos com os quais já estamos trabalhando. As expectativas em relação aos anticorpos monoclonais não reduziram o ímpeto no lançamento de outros medicamentos, que representaram 7,5% de nossa receita anual em 2025.

O desempenho dos indicadores está atrelado às aprovações da Anvisa referentes a soluções em desenvolvimento, cujo mercado endereçável totaliza R$ 2,7 bilhões, com previsão de disponibilização entre 2026 e 2028. Ainda assim, em 2025 obtivemos a aprovação de 47 registros por parte de agências reguladoras, sendo sete no Brasil e 40 em outros países da América Latina. Três dizem respeito a novas moléculas ou inovações incrementais: mesilato de imatinibe, Fillage® (Ácido Hialurônico – BU de Estética) e Noxx® Multidose (Enoxaparina Sódica).

Nossa solidez na criação, no desenvolvimento e na entrega de soluções decorre da execução consistente do planejamento estratégico, estruturado em três pilares principais. Um deles está diretamente relacionado à originação de produtos, refletindo nosso compromisso com o fortalecimento contínuo da área de Pesquisa & Desenvolvimento, à qual destinamos o equivalente a 11% da receita líquida. Os outros dois pilares concentram-se na ampliação da capacidade produtiva e na expansão internacional.

Demos respostas importantes e tempestivas aos obstáculos e às oportunidades que surgiram ao longo do ano. Assim, alcançamos bons resultados, ainda que abaixo das projeções iniciais. Diante do impacto em nosso tíquete médio e da queda de receita nos dois principais produtos, aumentamos os volumes de vendas de outros itens, com ganho de margem; sofremos com o adiamento de importantes licitações no ano, mas nos preparamos para vencê-las, com volume e preços melhores, no início de 2026 (o que já se confirmou); em razão dos atrasos de *pipeline* por conta de fila na Anvisa, elencamos prioridades nos lançamentos.

Para atender ao crescimento da demanda, concluímos duas novas linhas de produção, que deverão entrar em operação no início do próximo ano após a aprovação regulatória. Além disso, outras duas linhas estão em construção.

Nossa receita líquida foi de R$ 1,7 bilhão, praticamente estável em relação a 2024. Nossos lucros bruto e líquido avançaram 3,6% e 39%, respectivamente (foram de R$ 683 milhões e R$ 297 milhões), na mesma comparação. Além disso, especialmente como reflexo de nossa decisão de desinvestimento na Prothya, empresa holandesa de fracionamento de plasma e produção de hemoderivados, encerramos o ano com posição de caixa e aplicações financeiras superiores à dívida bruta (em R$ 53 milhões), e tivemos condições de remunerar bem os acionistas e suportar os investimentos de R$ 419 milhões, concentrados no *core business*, o segmento hospitalar (em especial os anticorpos monoclonais), e nos projetos de aumento de capacidade fabril. Entre nossas prioridades, destaca-se o fortalecimento do capital humano, com foco na excelência do nosso time.

Em 2025 abrimos 159 novas vagas, e continuamos a ampliar a diversidade entre nossos colaboradores com incremento, principalmente, das participações feminina e de pessoas com deficiência –, aperfeiçoamos a avaliação de desempenho e a oferta de capacitações, com ampliação no uso de EAD e de recursos tecnológicos para fazer dos treinamentos tão atrativos quanto eficazes. Formatamos o Acelera Blau, iniciativa de caráter contínuo a ser lançada em 2026. Trata-se de um programa de melhoria contínua e transformação que combina desenvolvimento de pessoas, integração sistêmica, melhoria de processos e gestão orientada a dados, para ganhos em simplificação, padronização, maturidade operacional e *performance*.

Nossa pauta socioambiental é permanente, pois permeia diretamente os negócios e está alinhada ao propósito de prover soluções eficazes em saúde, de alta qualidade e complexidade, a preços justos às instituições e à população.

*Em 2025, nossos medicamentos foram usados por mais de 15 milhões de brasileiros, mas destinamos, também, mais de R$ 16 milhões a projetos culturais, esportivos e educacionais via aportes incentivados e próprios.*

Em relação à preservação e restauração de recursos naturais, avançamos no aprimoramento de processos e instalações para reduzir desperdícios de materiais, energia e água, mitigar emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e garantir o correto tratamento e destinação de efluentes e resíduos.

Nos tornamos a primeira companhia brasileira do ramo farmacêutico a integrar a Global Zero Waste, iniciativa internacional que promove o uso eficiente de recursos e fomenta a reciclagem e a economia circular para redução de impactos ambientais negativos ocasionados pelo descarte de materiais pós-uso/consumo.

Apoiados nos diferenciais construídos ao longo de quase quatro décadas atrelados a tecnologia, propriedade, infraestrutura, time e capacidade de investimento, estamos prontos para construir novos marcos e expansões produtivas, de portfólio e geográfica, com inovação, excelência e responsabilidade. Seguimos adiante apoiados pelo compromisso dos nossos colaboradores, investidores, fornecedores e clientes, assim como das comunidades em que estamos inseridos e dos pacientes atendidos por nossos produtos.

A todos, expressamos nosso agradecimento pela dedicação e confiança até o presente momento e os convidamos a seguir conosco em uma trajetória que, embora desafiadora, se mostra continuamente instigante e gratificante.

**Convido você a seguir conosco nesta jornada. Boa leitura!**

# 3

# ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO

# 3. ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO

**Nossa estratégia corporativa tem como norte o incremento do acesso das populações a medicamentos e melhores condições de saúde. O setor farmacêutico apresenta crescimento consistente, com fundamentos e perspectivas satisfatórios, o que nos motiva e, ao mesmo tempo, exige assertividade para aproveitar e impulsionar possibilidades e potenciais.**

**Nosso planejamento estratégico segue focado no longo prazo, mas com captura de oportunidades. Temos bem-definidos os pilares que possibilitarão cumpri-lo e concretizarmos as nossas ambições. São eles:**

## DESENVOLVIMENTOS DE PRODUTOS

**Investimos de forma consistente em Pesquisa & Desenvolvimento para originar soluções pertinentes – biológicas e sintéticas. Mantemos um Centro de PD&I, além de parceria estratégica com o Instituto de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICT) Inventta, instituição fundada por nós em parceria com o Laboratório Químico Farmacêutico Bergamo com foco em inovação. Essas estruturas, onde atuam mais de 200 cientistas, garantem um fluxo constante e vantajoso de lançamentos e nos preparam para a "década de ouro dos biossimilares", que se aproxima. Ela será marcada pela queda de muitas patentes e elevação de demanda por esses medicamentos, com criação de ciclo sem precedentes, tanto em termos de revolução terapêutica como em valor de mercado.**

**Nos aproximamos de ser a primeira farmacêutica nacional a produzir, do início ao fim, anticorpos, monoclonais (mAbs), de alta complexidade e elevado valor agregado, com crescente número de indicações e ainda baixo acesso. Estamos preparados para produzir o Pembrolizumabe, um biossimilar de alta complexidade e relevância clínica, refletindo a capacidade técnica da Blau no desenvolvimento e na produção de medicamentos biológicos avançados. Contamos com tecnologia, conhecimento, infraestrutura, equipe altamente qualificada e capacidade de investimento para atuar com consistência e qualidade nesse segmento, contribuindo para a ampliação do acesso dos pacientes a tratamentos de grande impacto terapêutico. Além disso, seguimos avançando no desenvolvimento de outros anticorpos monoclonais (mAbs) e acompanhando novas oportunidades associadas à expiração de patentes nos próximos anos.**

## AUMENTO DE CAPACIDADE PRODUTIVA

Estamos avançando com consistência e visão de futuro para acompanhar e, principalmente, impulsionar a crescente demanda por aquilo que entregamos à sociedade, em um mercado em plena expansão. Nesse contexto, seguimos ampliando nossa capacidade industrial e incorporando tecnologias que elevam o nível de automação, eficiência e inteligência das nossas operações.

Esses avanços refletem escolhas estratégicas que fortalecem a nossa competitividade e geram impacto sustentável ao longo de toda a cadeia. Um exemplo claro é a nossa aposta na verticalização, que nos permite capturar valor de ponta a ponta: desde a produção do Insumo Farmacêutico Ativo (IFA) até a chegada do produto ao mercado.

Não se trata apenas de crescer, mas de liderar essa transformação. Estamos construindo uma operação integrada e orientada ao futuro, apta a antecipar tendências, acelerar valor e ampliar nosso impacto positivo entre clientes, parceiros e a sociedade.

Atualmente contamos com cinco unidades de produção, com 21 linhas. Temos também uma fábrica dedicada à elaboração de IFAs Biotecnológicos. Além de ampliarmos as capacidades nessas estruturas, prevemos para 2029 a inauguração da Blau Pernambuco, em Cabo de Santo Agostinho (PE), com dez prédios e 44 linhas para injetáveis, biológicos, penicilínicos, cefalosporínicos, carbapenêmicos, alopáticos, oncológicos e hormonais.

## EXPANSÃO INTERNACIONAL

Já estamos presentes com subsidiárias em sete países latino-americanos, e exportamos para mais de 20 nações. Contudo, temos a ambição de sermos uma empresa de alcance global, ingressando em outros mercados, inclusive aqueles de alta regulação, como o estadunidense e o europeu. O movimento de internacionalização deve intensificar-se especialmente após o lançamento dos anticorpos monoclonais. Estamos convictos das elevadas capacidades humana, técnica e tecnológica no Brasil e internamente, capazes de nos levar a ultrapassar novas fronteiras com soluções competitivas e de alta qualidade. Para a expansão internacional, nos preocupamos em atender as normas regulamentadoras expedidas por agências altamente reguladas como a Europeia de Medicamentos (EMA) e a Food and Drug Administration (FDA, dos Estados Unidos), e temos buscado o aconselhamento técnico e científico delas para adequarmos desde já nossas atividades às suas exigências.

# MODELO DE NEGÓCIOS

## CAPITAIS

**FINANCEIRO**
A geração de caixa proporcionada pela comercialização dos medicamentos assegura o capital financeiro empregado na ampliação da capacidade produtiva, no desenvolvimento de produtos e no gerenciamento das operações.

**HUMANO**
Talentos qualificados, engajados e desenvolvidos, apoiados por políticas de remuneração, desenvolvimento e liderança, fortalecem a cultura de alto desempenho e impulsionam resultados sustentáveis.

**SOCIAL E DE RELACIONAMENTO**
Relacionamentos pautados por ética, transparência e confiança com comunidades, clientes, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders* resultam em impacto social positivo e sustentabilidade das relações no longo prazo.

**MANUFATURADO**
As atividades produtivas requerem a utilização de infraestruturas industrial e tecnológica certificadas, geridas com o objetivo de garantir estabilidade operacional, qualidade dos medicamentos e eficiência das operações.

**NATURAL**
Nossas operações dependem do uso de recursos naturais, especialmente água e energia, geridos de forma racional por meio de controles ambientais. Temos como foco as eficiências hídrica e energética, o tratamento de efluentes, a gestão de resíduos e a mitigação de emissões e riscos ambientais associados às atividades produtivas.

**INTELECTUAL**
Conhecimentos científico, tecnológico e regulatório, suportados por um robusto ecossistema de PD&I, impulsionam a inovação, o desenvolvimento de medicamentos de alta complexidade e nossos diferenciais competitivos.

## ATIVIDADES

**ONCO-HEMATO E ESPECIALIDADES**
A unidade coloca à disposição o maior portfólio do país de produtos destinados ao tratamento de tumores sólidos hematológicos. Também contempla medicamentos para minimizar os efeitos colaterais de 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 adotados em diversas unidades do ambiente hospitalar, incluindo o Pronto Atendimento, a internação, a Unidade de Terapia Intensiva (UTI) e o Centro Cirúrgico. São antibióticos, antivirais, anticoagulantes, hemoderivados, relaxantes musculares e analgésicos e anestésicos, entre outros.

**FARMA/VAREJO**
Dispõe de medicamentos e produtos para doenças crônicas, como artrite reumatoide e anemia. Também agrega 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**
O portfólio é direcionado a procedimentos estéticos, com foco no desenvolvimento de soluções inovadoras em dermocosméticos, fundamentadas em pesquisa científica e avanços tecnológicos, fortalecendo sua atuação em um segmento em acelerada expansão.

## VALOR ADICIONADO

**CAPITAL FINANCEIRO**
**Receita Liquida de R$ 1,7 bilhão** e lucro líquido de **R$ 297 milhões, 39% superior.**

**CAPITAL HUMANO**
**2.230 colaboradores, com aumento de 5,35% na participação feminina** em nosso quadro funcional. **Incremento de 47% de pessoas com deficiência (PcDs), e 22,7h de treinamento aos profissionais.**

**CAPITAL SOCIAL E RELACIONAMENTO**
**Investimentos sociais de R$ 16,7 milhões** a projetos culturais, esportivos e educacionais.

**CAPITAL MANUFATURADO**
**Aprovação de 47 registros** das agências reguladoras no Brasil e em países da América Latina.

**CAPITAL NATURAL**
**Aumento de 22,6%** na quantidade de material encaminhado à reciclagem, e **acréscimo de 40,37%** dos volumes coprocessados, além de **redução de 32,80%** nos destinados à incineração.

**CAPITAL INTELECTUAL**
Investimento em Pesquisa & Desenvolvimento de **11% da receita líquida, ou seja, R$ 188,0 milhões em 2025.**

## VALOR COMPARTILHADO

**EMPREGADOS:** além da geração de empregos, valorizamos a diversidade, asseguramos condições formais de trabalho em regime integral e desenvolvemos os colaboradores por meio de uma governança estruturada de pessoas, orientada ao desempenho, a inovação em saúde e à sustentabilidade.

**ACIONISTAS: a** adoção das melhores práticas de governança corporativa, aliada à transparência e à equidade na gestão, contribui para a proteção dos acionistas, a confiança dos investidores e a geração sustentável de valor no longo prazo.

**CLIENTES: e**m linha com o compromisso com a qualidade, a segurança e a confiabilidade dos medicamentos, mantemos relacionamento próximo e contínuo com os clientes dos mercados público e privado, atuando de forma consultiva para assegurar o acesso e a eficiência no atendimento em toda a cadeia de saúde.

**GESTÃO PÚBLICA:** arcamos com o pagamento de tributos e conduzimos nossas operações em conformidade com a legislação e as exigências regulatórias aplicáveis, observando princípios de ética, transparência e governança corporativa.

**COMUNIDADE:** apoiamos projetos sociais, esportivos e culturais por meio de condições financeiras via leis de incentivo, direcionadas a instituições que atuam nos pilares de saúde e inclusão, beneficiando as comunidades no entorno de nossas unidades.

**FORNECEDORES:** atuamos com fornecedores com capacidade de oferta e agilidade logística, assegurando o atendimento *just in time* das demandas, a utilização de insumos registrados na Anvisa e a observância de critérios técnicos, de qualidade, integridade e conformidade previstos em seu Código de Ética e Conduta.

## IMPACTOS

**DESENVOLVIMENTO, PRODUÇÃO E INOVAÇÃO EM MEDICAMENTOS**
- ^ Desenvolvimento e ampliação do portfólio de medicamentos de alta complexidade.
- v Elevado dispêndio de recursos financeiros em projetos de pesquisa que podem não se viabilizar.

**OPERAÇÕES INDUSTRIAIS E CADEIA PRODUTIVA**
- ^ Integração entre manufatura, qualidade e pesquisa.
- v Consumo intensivo de água e energia nas operações produtivas.

**GESTÃO AMBIENTAL E RECURSOS NATURAIS**
- ^ Aumento das eficiências hídrica e energética.
- v Dependência de recursos hídricos para produção e laboratórios.

**EMPREGOS, SOCIEDADE E RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL**
- ^ Geração de empregos diretos e indiretos.
- v Exposição a mudanças regulatórias no sistema de saúde.

# ESTRATÉGIA E PERSPECTIVAS

**Com o objetivo de fortalecer nosso posicionamento competitivo e sustentar o crescimento de longo prazo, conduzimos um processo estruturado de revisão estratégica, desenvolvido em conjunto com consultoria especializada. Esse trabalho envolveu a alta liderança, que, de forma colaborativa, avaliou tendências de mercado, prioridades de negócio e oportunidades de geração de valor.**

**Como resultado desse processo, foram definidas as Diretrizes Estratégicas, que orientam nossos principais vetores de crescimento e posicionamento, e os Viabilizadores Estratégicos, que representam as capacidades organizacionais necessárias para assegurar a execução consistente dessa estratégia.**

**As diretrizes estabelecem os focos prioritários em temas como acesso a mercado, inovação e desenvolvimento, gestão de portfólio, expansão e crescimento sustentável. Já os viabilizadores traduzem os pilares de sustentação dessa agenda, incluindo excelência operacional, evolução da governança, fortalecimento da cultura organizacional, gestão orientada a dados e o avanço da plataforma industrial e tecnológica.**

**Esse alinhamento entre estratégia e execução reforça nosso compromisso com uma gestão integrada, disciplinada e orientada à geração de valor no longo prazo, contribuindo para a sustentabilidade do negócio e para o fortalecimento do ecossistema de saúde.**

# 4

# GESTÃO DOS NEGÓCIOS

# 4. GESTÃO DOS NEGÓCIOS

## GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9 I 2-10 I 2-11 I 2-12 I 2-13 I 2-14 I 2-16 I 2-17 I 2-18 I 2-19 I 2-20

Somos uma empresa da aberta, listada na B3, comprometida com o cumprimento da legislação e dos regulamentos setoriais, e com a adoção de modelo de governança corporativa responsável, transparente, eficiente e proativa. Incorporamos à nossa gestão as melhores práticas do mercado – como as recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) –, o que é atestado por listagem no Novo Mercado, segmento que reúne as organizações comprometidas com elevados padrões de governança. Nossas ações integram os índices de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGCX), de Governança Corporativa Novo Mercado (IGNM), de Governança Corporativa Trade (IGCT), de Ações com Tag Along Diferenciado (Itag) e de Small Cap (SMLL), de Consumo (Icon), de Diversidade (IDVR) e no Brasil Amplo BM&FBovespa (Ibra).

### ÉTICA E *COMPLIANCE*

GRI 2-15 I 2-23 I 2-24 I 2-25 I 2-26 I 2-28 I 3-3
ÉTICA E COMBATE À CORRUPÇÃO 3-3 PRIVACIDADE DOS DADOS

Nosso Programa de Integridade (PI) envolve todas as áreas internas e baliza nossas ações e decisões com o intuito de garantir o cumprimento das obrigações legais, regulamentos, normativos próprios e contratos. Ele também direciona a adoção de controles para prevenir, detectar e corrigir prontamente desvios e/ou não conformidades.

Para aprimoramento do Programa de Integridade, contamos com uma série de instrumentos, que incluem uma eficiente Gestão de Riscos *(leia mais à página 70)*, um Comitê de Auditoria e Ética, a declaração para Análise de Conflitos de Interesses, incentivos à conformidade, avaliações preventivas em relação a *stakeholders* – com processos de Conheça seu Fornecedor (CDF), Conheça seu Distribuidor (CSD), Conheça seu Parceiro (CSP) e Conheça seu Colaborador (CSC) –, Código de Ética e Conduta, Linha Ética e políticas corporativas, enfatizando a Política Anticorrupção, que foi atualizada em janeiro de 2026, e aplica-se a todos que mantêm relação de emprego ou de negócios conosco, no Brasil e no exterior. Explicita nossa determinação em conduzir as atividades com honestidade, integridade e transparência, bem como nossa tolerância zero em relação à corrupção e fraudes. Casos de desvios em relação à política sujeitam seus autores à responsabilização objetiva nos âmbitos administrativo e civil, e à rescisão contratual, sem prejuízo de outras sanções e medidas judiciais aplicáveis.

Treinamentos sobre o conteúdo da Política Anticorrupção ocorrem anualmente para as áreas Financeira, Regulatória, Comercial, de Licitações e Suprimentos, e bianualmente para os demais colaboradores. Somam-se outras iniciativas de capacitação e conscientização de profissionais, relacionadas à ética e *compliance*. Em 2025, foram 6.737 horas de treinamentos sobre todos esses temas, que tiveram a participação de 79% de nosso quadro de colaboradores.

Outro elemento fundamental para o êxito de nosso Programa de Integridade é o engajamento das lideranças, das quais espera-se que, por meio de orientações e atitudes, incentivem e encorajem condutas corretas entre seus colaboradores.

**Nosso Código de Ética e Conduta expõe o comportamento que esperamos de nossos conselheiros, diretores, executivos, gestores, colaboradores e terceiros em suas atuações e relações profissionais. O documento foi construído de forma a refletir nossos Valores, Visão e Princípio, e a contemplar leis e regulamentações aplicáveis à nossa organização.**

**A publicação é disponibilizada a todos os colaboradores em formatos impresso e digital, sendo que os destinatários assinam termo de ciência em relação ao seu conteúdo, revisado bianualmente e/ou sempre que necessário para abranger temas emergentes e pertinentes. Para fomentar a transparência, a equidade, a confiança e a qualidade em tudo o que fazemos, o documento aborda:**

**Prevenção anticorrupção;**

**Prevenção a fraudes;**

**Prevenção à lavagem de dinheiro;**

**Combate a cartéis e lei antitruste;**

**Brindes, presentes, hospitalidades e entretenimento;**

**Conflito de interesses;**

**Precisão dos registros contábeis e financeiros;**

**Uso de recursos da empresa, informações confidenciais e privacidade e proteção de dados;**

**Diversidade, equidade, inclusão e pluralismo;**

**Assédio moral e sexual;**

**Privacidade e não discriminação;**

**Saúde e segurança;**

**Condições de trabalho (trabalho infantil, análogo à escravidão e condições indignas);**

**Responsabilidade com o meio ambiente e com a comunidade;**

**Doações, patrocínios e contribuições políticas;**

**Relacionamento com imprensa e mídias sociais.**

**Relacionamento com Governo, Fornecedores, Investidores e Parceiros de Negócios.**

Em suas disposições finais, o Código indica, a qualquer pessoa que presencie ou suspeite de desvios, que comunique o ato ao gestor direto (no caso público-interno) e/ou a Área de Compliance para entendimento da ocorrência e recebimento de orientações sobre como proceder. Estimula ainda o uso da Linha Ética para realização de denúncias de forma segura, confidencial e, se o relatante assim desejar, anônima.

A Linha Ética é acessível ininterruptamente a qualquer pessoa, de dentro ou de fora de nossas dependências, por meio de telefone (0800 810 8079), *site* (https://www.blau.com/compliance), de *e-mail* (etica@blau.com.br) ou de cartas, que devem ser remetidas à Área de Compliance (Av. Magalhães de Castro, n° 4800, 21° andar – Bairro Jardim Panorama – São Paulo/SP – CEP 05676-120). O canal é independente, e assegura aos relatantes de boa fé o sigilo das informações prestadas e de sua identidade, havendo ainda a opção de anonimato no encaminhamento da denúncia. Por meio de número de protocolo, o relatante pode acompanhar o andamento do caso reportado. Ainda, a Companhia possui a Política do Denunciante que, como diretriz, não permite atos de discriminação, penalização ou retaliação de denunciantes que tenham agido de boa-fé, mesmo que os relatos se mostrem insubsistentes ou improcedentes.

**Toda e qualquer comunicação feita via Linha Ética é minuciosamente analisada pela área de Compliance que, de acordo com particularidades de cada caso, poderá contar com o apoio e colaboração de outras áreas a fim de contribuir com as investigações. Nossa Política do Denunciante descreve o tratamento dado a cada relato, que segue os seguintes passos:**

O Comitê de Auditoria e Ética zela para que todas as denúncias sejam apuradas, e as medidas necessárias, tomadas. Essas são avaliadas em conjunto pelo órgão e pela área de Compliance e, se necessário, pelas áreas Jurídica e de Gente e Gestão. A área de Compliance apresentará ao Comitê de Auditoria e Ética as tratativas para cada caso e, caberá ao Comitê definir as sanções a serem aplicadas aos envolvidos, além de recomendar melhorias de processos e controles internos.

Adotamos a tempestividade como um princípio para tratamento de denúncias, mas o período de investigação oscila de acordo com a complexidade de cada situação.

Procuramos ainda contribuir com as pautas relacionadas ao nosso setor por meio da participação em uma série de organizações, entre elas 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) e Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma).

## SEMANA DA INTEGRIDADE

**Desde 2025, passamos a incorporar em nosso Programa de Integridade a realização da Semana da Integridade, iniciativa conduzida pela área de Compliance e dedicada ao fortalecimento da cultura ética organizacional. A ação tem como objetivo aproximar a temática de integridade no cotidiano dos colaboradores, tornando o tema mais prático, acessível e alinhado aos desafios reais do ambiente corporativo.**

**Por meio de atividades presenciais realizadas em todas as unidades, a Semana da Integridade promove a conscientização sobre o Código de Ética e Conduta, estimula reflexões sobre dilemas éticos e reforça a importância da integridade como elemento central na tomada de decisões. A interação direta com os colaboradores contribui ainda para ampliar a visibilidade da área de Compliance, disseminar conteúdos de integridade de forma contínua e fortalecer o reconhecimento interno da relevância do tema.**

**Em 2025, a iniciativa contou com o apoio da alta administração, que impulsionou o engajamento dos colaboradores por meio de comunicação institucional ampla, incluindo vídeo corporativo exibido nas áreas internas comuns e divulgação de comunicado oficial por *e-mail* e murais físicos.**

**Como resultado, o evento registrou alto nível de adesão e engajamento, com a participação presencial de mais de 1.100 colaboradores, representando aproximadamente 60% do quadro funcional. Esse resultado reforça nosso compromisso com a promoção de um ambiente íntegro, ético e transparente, contribuindo positivamente para a nossa reputação institucional e a criação de valor sustentável.**

Equipe de Compliance e membros do Comitê de Ética que participaram da ação

Fechamento da semana de integridade com a participação do CEO

Participações nas unidades

### MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA COMUNICADOS E TREINADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO GRI 205-2

| | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Região** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** |
| Norte | | | | | | | | | | | | |
| Nordeste | | | | | | | | | | | | |
| Centro-Oeste | 0 | 0% | 4 | 100% | 2 | 40% | 3 | 60% | **2** | **40%** | **3** | **60%** |
| Sudeste | 5 | 27,78% | 13 | 72,22% | 88 | 75,86% | 28 | 24,14% | **88** | **75,86%** | **28** | **24,14%** |
| Sul | | | | | | | | | | | | |
| **Total** | **5** | | **17** | | **90** | | **31** | | **90** | | **31** | |

### EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2

| | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Categoria funcional** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** |
| Diretoria | 1 | 100% | 0 | 0% | 12 | 92% | 1 | 8% | | | | |
| Gerência | 4 | 19% | 17 | 81% | 75 | 71% | 30 | 29% | **2** | **11%** | **5** | **14%** |
| Chefia/Coordenação | 5 | 23% | 17 | 77% | 84 | 71% | 34 | 29% | **3** | **17%** | **4** | **11%** |
| Técnico/Supervisão | 15 | 27% | 41 | 73% | 142 | 67% | 70 | 33% | | | | |
| Administrativo | 56 | 26% | 158 | 74% | 616 | 61% | 388 | 39% | **13** | **72%** | **28** | **76%** |
| Operacional | 182 | 71% | 73 | 29% | 972 | 83% | 195 | 17% | | | | |
| **Total** | **263** | | **306** | | **1.901** | | **718** | | **18** | | **37** | |

### EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO GRI 205-2

| | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Região** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** | **Comunicados** | **%** | **Treinados** | **%** |
| Norte | | | | | | | | | | | | |
| Nordeste | | | | | | | | | | | | |
| Centro-Oeste | 11 | 34% | 4 | 66% | 137 | 84% | 27 | 16% | | **1%** | **37** | **1%** |
| Sudeste | 252 | 47% | 13 | 53% | 1764 | 72% | 691 | 28% | **18** | | | **0** |
| Sul | | | | | | | | | | | | |
| **Total** | **263** | | **306** | | **1.901** | | **718** | | **18** | | **37** | |

## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A Assembleia Geral, que ocorre ordinariamente nos quatro primeiros meses de cada ano, e extraordinariamente sempre que necessário, é a instância máxima de deliberações. A administração, por sua vez, cabe ao nosso Conselho de Administração (CA) e à Diretoria-Executiva, cujos integrantes têm mandatos unificados de dois anos, cabendo reeleição.

É a Assembleia Geral que elege os integrantes do CA e determina quem ocupará os cargos de presidente e vice-presidente do órgão – que, ao fim de 2025, era composto por seis executivos. Na seleção dos membros são considerados critérios de diversidade e complementariedade de experiências, para permitir que nos beneficiemos da multiplicidade de argumentos e de tomadas de decisão qualificadas e precisas. A indicação de profissionais para compor o CA pode ser feita pela administração ou por qualquer um dos acionistas, conforme a Lei das Sociedades por Ações.

Nosso Estatuto Social conta com a possibilidade de instalação e operação de um Conselho Fiscal, de caráter não permanente. Em 2025, o órgão não atuou.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Entre os atuais membros, três (50%) são independentes, conforme a definição do Regulamento do Novo Mercado da B3, e uma é mulher. O órgão passa anualmente por avaliação de desempenho. Os resultados desse processo são divulgados entre todos os seus membros e subsidiam a definição de ações de aperfeiçoamento de processos, métodos ou práticas do colegiado.

A remuneração dos conselheiros, que inclui parcela fixa mensal e outra variável, é definida pela Assembleia Geral. O montante global dos honorários é estabelecido anualmente, e são os próprios membros do CA que definem sua divisão. A parte variável pode estar atrelada a um programa anual de bônus, baseado em processo de avaliação objetiva que considera o cumprimento de metas anuais, ou à participação nos lucros, desde que assim decidido pela Assembleia Geral. Nos últimos três anos, não houve distribuição de remuneração extra aos conselheiros.

Os integrantes do CA se reúnem ordinariamente a cada trimestre e extraordinariamente sempre que convocados por qualquer membro. Em 2025, foram 40 encontros, com a abordagem de temas como: aperfeiçoamentos nos comitês de assessoramento ao CA *(leia mais à página 29)*, gestão de riscos corporativos, divulgação de resultados e relacionamento com investidores; aprovações de políticas de *compliance*, pagamento de juros sobre capital próprio e Demonstrações Financeiras; atualização de metas organizacionais; casos abertos a partir de denúncias recebidas em nossa Linha Ética *(leia mais à página 21)*; e outorga de Incentivo de Longo Prazo.

### COMPOSIÇÃO

**Rodolfo Alfredo Gerardo Hahn**

Presidente

**Marcelo Rodolfo Hahn**

Vice-Presidente

**Roberto Carlos de Campos Morais**

Conselheiro

**José Antonio Miguel Neto**

Conselheiro Independente

**Antonio Carlos Buzaid**

Conselheiro Independente

**Simone Petroni Agra**

Conselheira Independente

As responsabilidades atribuídas ao CA, que em todas as suas discussões e resoluções considera o propósito, a Visão, os Valores e nosso nível de tolerância a riscos, incluem: fixar a orientação geral dos negócios e aprovar o planejamento estratégico e os orçamentos anuais; decidir sobre a criação, nomeação de membros, funcionamento e extinção de comitês de assessoramento não estatutários e aprovar seus respectivos regimentos internos; manifestar concordância em relação ao Relatório Anual da administração; escolher e destituir auditores independentes; deliberar sobre a aquisição, entrada ou término de qualquer parceria, *joint venture* ou outra transação que resulte na transferência de ativos ou ações que envolva montante igual ou superior a R$ 30 milhões no mesmo exercício social; e aprovar a expansão dos negócios para países onde não operamos, ou autorizar o início de quaisquer outros novos negócios.

Pautas relacionadas a questões Ambientais, Sociais e de Governança (ESG, na sigla em inglês) são tratadas pelos conselheiros em todas as reuniões. Para aprofundamento nesses temas, mantemos um processo formal de comunicação a respeito de nossos desempenhos em cada um dos pilares, sob responsabilidade de nosso Comitê de Recursos Humanos e ESG *(leia mais à página 28)*.

Cabe ao CA ainda eleger ou destituir os diretores. Os conselheiros determinam as atribuições, os honorários e benefícios dos executivos escolhidos. Também avaliam, a cada período, o desempenho desses profissionais, atividade encabeçada pelo presidente do Conselho havendo a possibilidade de auxílio de consultoria externa e que leva em conta parâmetros, objetivos e metas previamente definidos. Os resultados são apresentados aos diretores e subsidiam a área de Recursos Humanos a apoiar o desenvolvimento deles.

## DIRETORIA-EXECUTIVA

A seleção dos diretores considera aspectos como alinhamento aos nossos princípios e valores, o que inclui o zelo por assegurar a diversidade em nossos quadros, além das competências e habilidades dos indicados aos para executarem a estratégia corporativa, enfrentar desafios e atingir os objetivos corporativos.

No fim de 2025, contávamos com dez diretores, sendo quatro estatutários. Eles podem ser acionistas ou não, e devem residir no Brasil. Aos executivos compete respeitar e fazer cumprir o Estatuto Social e as deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral de Acionistas, assim como efetivar o planejamento estratégico, o que pressupõe acompanhar e prestar contas em relação aos resultados corporativos. São os diretores que elaboram e apresentam ao CA o plano de negócios e os orçamentos anuais. Nosso CEO, Marcelo Rodolfo Hahn, é integrante do CA, onde ocupa o posto de vice-presidente.

### COMPOSIÇÃO

**Marcelo Rodolfo Hahn – Diretor-Presidente**

**Amaro Arialdo de Souza Junior – Diretor Comercial**

**Ana Luzia Marques Ivanov – Diretora de Gente, Gestão e ESG**

**Douglas Leandro Rodrigues – Diretor Administrativo-Financeiro e de Relações com Investidores**

**Eliana Sueco Tibana Samano – Diretora Médica**

**Laura Fonseca Orlando Azevedo – Diretora de Qualidade**

**Carlos Eduardo Medeiros Pessoa – Diretor Industrial**

**Vanderlei Jose Schiavo – Diretor de Tecnologia, Transformação Digital e Inovação**

**Roberto Altieri – Diretor Jurídico**

**Mariana de Angelo Silva Alegre – Diretora de Relações Governamentais e Assuntos Regulatórios**

**Roque Gonzalez Ocantos – Diretor de Operações Internacionais e Novos Negócios**

**Roberto Carlos de Campos Morais – Diretor de M&A**

## DIRETORIA ESTATUTÁRIA

### COMPOSIÇÃO

**Marcelo Rodolfo Hahn**
**Diretor-Presidente**

**Roberto Carlos de Campos Morais**
**Diretor de M&A**

**Douglas Leandro Rodrigues**
**Diretor Administrativo-Financeiro e de Relações com Investidores**

**Roberto Altieri**
**Diretor Jurídico**

## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

**Para contribuir com o aprofundamento das discussões e tomadas de decisão do Conselho de Administração, mantemos constituídos comitês de assessoramento, que seguem diretrizes de nosso Estatuto Social e de regulamentos próprios. Os órgãos têm como integrante pelo menos um membro do CA. Podem participar, além de outros profissionais internos, especialistas externos. Todos são indicados e destituíveis pelo Conselho de Administração. Ao final de 2025 estavam ativos os comitês de:**

### RECURSOS HUMANOS, REMUNERAÇÃO E ESG

O órgão acompanha e supervisiona o plano de desenvolvimento de pessoas, nosso banco de talentos e o desempenho e a remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria. Seus integrantes também elaboram políticas relacionadas aos colaboradores e capazes de evitar danos à nossa imagem e/ou patrimônio. Especificamente em relação aos temas ESG, o comitê acumula, avalia e aconselha sobre estratégias corporativas, analisa e recomenda planos de ação, propões e acompanha painel de metas e indicadores, requer análises de riscos e/ou oportunidades, recomenda práticas que fortaleçam a disseminação da cultura ESG, e participa da elaboração e atualização de relatórios. O comitê reúne-se pelo menos uma vez a cada trimestre e é composto por três a sete membros. No mínimo um de seus integrantes deve possuir comprovada experiência na área de Recursos Humanos em organizações empresariais, e é vedada a participação de diretores cujas atribuições contemplem atividades relacionadas a RH, remuneração e saúde e segurança do trabalho.

### ESTRATÉGIA E M&A

Os três integrantes do comitê embasam, supervisionam e revisam as principais atividades e as propostas da Diretoria ou do Conselho a respeito de fusões, cisões aquisições, alienações e incorporações. O órgão apresenta pareceres e recomendações sobre expansão/modificação de portfólio de produtos e das linhas de manufatura, novos territórios a serem explorados, assim como relativos a iniciativas de *marketing* e às marcas que detemos. Seus membros, após ouvirem o CA, também estão aptos a contratar consultores legais, contábeis ou de outras especialidades específicas para auxiliá-los nas suas tarefas.

### AUDITORIA E ÉTICA

Não estatutário, o comitê reúne-se pelo menos uma vez a cada trimestre. Tem como atribuições auxiliar no acompanhamento e na supervisão das práticas de contabilidade, de auditoria de controle internos e de gestão de riscos, e na emissão de relatórios financeiros e de *compliance*. Também cabe a ele zelar para que os negócios e estratégia sejam conduzidos em linha com o Código de Ética e Conduta e outras as normas internas, bem como com leis como a de Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e correlatas. Entre seus integrantes deve haver um com reconhecida competência em assuntos de contabilidade societária. O comitê também acompanha as investigações conduzidas pela área de Compliance em relação a denúncias feitas via Linha Ética *(leia mais à página 21)* e sugere medidas disciplinares e demais sanções cabíveis para cada caso.

### POLÍTICAS CORPORATIVAS GRI 2-23

O trabalho de nossos gestores e colaboradores, assim como os relacionamentos com outros públicos de interesse, é pautado por políticas internas que envolvem diversos temas, entre os quais sobressaem os relacionados à integridade.

**Política Anticorrupção**
**Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos**
**Política do Programa de Integridade**
**Política de Relacionamento com Funcionários Públicos**
**Política de Transações entre Partes Relacionadas**
**Política de Contratação de Serviços Extra Auditoria**
**Política de Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes**
**Política de Negociação de Valores Mobiliários de Emissão**
**Política de Destinação de Resultados**
**Política de Remuneração**
**Política de Indicação**
**Política do Denunciante**
**Política Concorrencial**
**Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais**
**Política de Patrocínios e Doações**
**Termos e Condições de Uso**

# GESTÃO DE RISCOS GRI 3-3

A gestão de riscos é um elemento central da governança corporativa e da estratégia do negócio, orientada por diretrizes que visam proteger e fortalecer a geração de valor no curto, médio e longo prazos. Nesse contexto, destaca-se a Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração, que estabelece princípios, conceitos, metodologias e responsabilidades para a identificação, avaliação, priorização, tratamento, monitoramento e reporte dos riscos corporativos.

A governança do processo é compartilhada pela alta administração e as áreas corporativas, com atuação coordenada das funções de Governança, Riscos e Controles Internos e Finanças. A efetividade do modelo é continuamente avaliada por meio de auditorias internas e independentes, assegurando a aderência às diretrizes estabelecidas e à robustez dos controles implementados.

Nosso modelo está alinhado às melhores práticas internacionais, incluindo a ISO 31000: 2018 – Gestão de Riscos: Princípios e Diretrizes – e o *framework* Enterprise Risk Management (ERM) do Coso, incorporando abordagem orientada à tomada de decisão.

Em 2025, avançamos no processo de gestão de riscos dando continuidade à iniciativa iniciada em 2024.

Realizamos levantamento de riscos, por meio de entrevistas com a alta liderança, com objetivo de capturar percepções qualificadas sobre os principais fatores de riscos que podem impactar nossa estratégia e os objetivos. Como resultado, atualizamos o mapa de riscos corporativos, priorizamos exposições relevantes e definimos planos de resposta, devidamente submetidos ao Comitê de Auditoria e Conselho de Administração.

Ainda no ano, iniciamos a implementação do Programa de Gestão de Crises e Continuidade de Negócios, em parceria com consultoria especializada, com o objetivo de fortalecer a resiliência organizacional frente a eventos disruptivos. A conclusão do projeto está prevista para o último trimestre de 2026. A partir desse fechamento, intensificaremos treinamentos internos sobre as metodologias e diretrizes definidas.

Complementarmente, em 2025 foi instituída a Coordenação de Controles Internos e implementada uma plataforma tecnológica de suporte à gestão de riscos e controles. Esses avanços contribuíram para aumento da maturidade do modelo de gestão, bem como para o fortalecimento da governança, da padronização de processo e da qualidade das informações para tomada de decisão.

## LINHAS DE DEFESA

A gestão de riscos é conduzida de forma contínua nos diversos níveis organizacionais. Adotamos o Modelo das Três Linhas, sugerido pelo Institute of Internal Auditors (IIA), que estabelece a clareza de papéis e a adequada segregação de funções.

**Primeira Linha (gestão):** responsável pela identificação, avaliação, mitigação e pelo monitoramento dos riscos no âmbito de suas operações, responsável pela implementação e efetividade dos controles.

**Segunda Linha (funções de supervisão):** inclui áreas de Compliance, Qualidade, Controles Internos, Gestão de Riscos, responsáveis por estabelecer diretrizes, metodologias e controles, além de monitorar e apoiar a atuação da primeira linha.

**Terceira Linha (auditorias):** atua de forma independente e objetiva na avaliação da eficácia do sistema de controles internos e gestão de riscos, incluindo a identificação de vulnerabilidades, desvios e riscos que possam comprometer nossa estratégia, operações, finanças e a demonstração contábil.

### PRINCIPAIS CATEGORIAS DE RISCOS

Classificamos nossos riscos em categorias que refletem sua natureza e impacto potencial:

**Riscos estratégicos:** relacionados a decisões e fatores que podem afetar a execução da estratégia e o alcance dos objetivos de longo prazo.

**Riscos financeiros:** abrangem riscos de mercado (variações de taxas de juros, câmbio e inflação), risco de crédito (inadimplência ou deterioração da qualidade de contrapartes) e de liquidez (capacidade de honrar obrigações financeiras).

**Riscos de conformidade:** decorrentes de descumprimento de leis, regulamentos, normas internas e compromissos assumidos, podendo resultar em sanções legais, perdas financeiras e danos reputacionais.

**Riscos de integridade:** associados a fraudes, corrupção ou condutas inadequadas, em desacordo com legislação aplicável, incluindo a Lei Anticorrupção.

**Riscos operacionais:** relacionados a falhas em processos, sistemas, pessoas ou eventos externos, com impacto na eficiência e continuidade das operações.

# SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

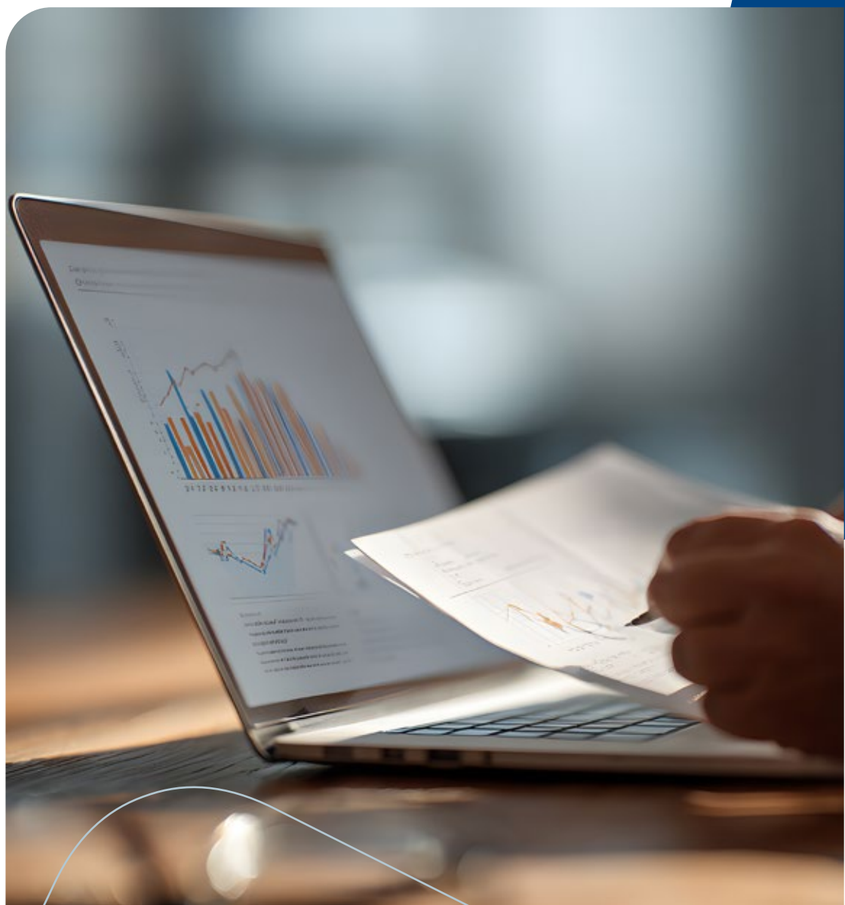
A segurança da informação constitui um vetor crítico de risco e um componente essencial na continuidade dos negócios. Nos últimos anos adotamos uma abordagem progressivamente mais proativa e baseada em inteligência para mitigação de riscos cibernéticos, fortalecendo nossas capacidades de prevenção, detecção e resposta a incidentes.

Apenas em 2025, os investimentos em segurança da informação e disponibilidade de ambiente tecnológico superaram R$ 5,3 milhões, possibilitando avanços relevantes, como o fortalecimento do Security Operations Center (Centro de Operações de Segurança), que passou a realizar monitoramento e dar resposta a incidentes cibernéticos tempestivamente.

Também aprimoramos nossas capacidades de Data Loss Prevention (DLP), com a implementação de ferramentas destinadas à proteção de informações sensíveis e à mitigação de riscos de vazamento de dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Destaca-se a adoção de soluções de Extended Detection and Response (Detecção e Resposta Estendidas), que utilizam inteligência artificial e correlação de múltiplas fontes de dados para ampliar a capacidade de identificação e resposta a ameaças.

Adicionalmente, para auferir a qualidade de nossa blindagem em relação a ameaças, realizamos Penetration Tests (Testes de Intrusão) duas vezes ao ano. Esses ataques cibernéticos simulados são conduzidos por especialistas externos contratados para tentar violar nossos sistemas e dados. Em 2025, nenhum tipo de investida feita por esses *hackers* foi bem-sucedida, e recebemos um selo de qualidade total que reconhece esse feito.



## RISCOS E OPORTUNIDADES DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 201-2 I GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A gestão de riscos ESG está integrada ao modelo corporativo de riscos e orientada por política específica, refletindo o compromisso com a sustentabilidade e a perenidade dos negócios.

Temos ciência da importância da mitigação de riscos relacionados ao meio ambiente, às mudanças no clima, à sociedade, à governança e ao bem-estar no trabalho – temas abrangidos em política corporativa específica, e, com cada vez mais ênfase, buscamos identificar, medir, monitorar e enfrentar as ameaças capazes de afetar a continuidade de nossos negócios, nossa reputação e nossos relacionamentos com *stakeholders*, incluindo as comunidades em que estão nossas unidades administrativas e industriais.

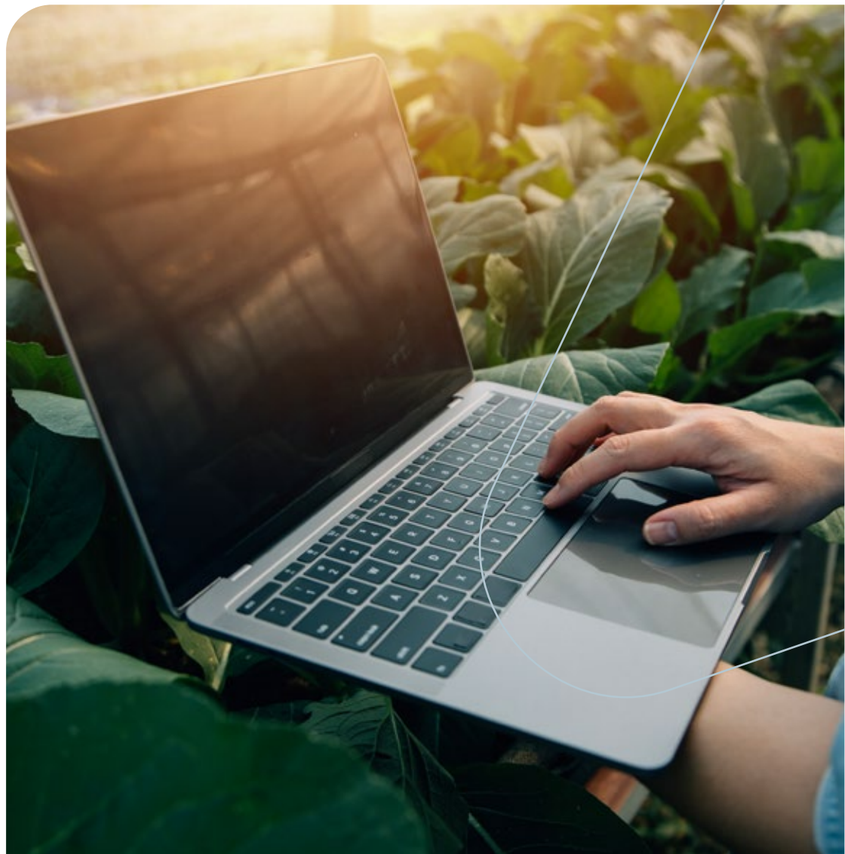
Potenciais impactos negativos relacionados ao tema incluem a ocorrência de extremos climáticos, como secas e alagamentos, que podem causar danos à infraestrutura, à logística e à interrupção no abastecimento de insumos, desencadeando riscos de interrupção de cadeias de transporte, abastecimento de energia e água. As mudanças climáticas também ameaçam o acesso a recursos hídricos, incluindo saneamento, que é essencial para a prevenção de doenças, e à prestação de serviços de saúde.

Trabalhamos para identificar de forma preventiva os impactos financeiros causadas por eventos climáticos agudos capazes de ocasionar paradas em nossas operações. Entendemos que as possíveis mudanças regulatórias, técnicas e comerciais nos mercados em que operamos podem resultar em pressões para reduzir a pegada de GEE de medicamentos específicos, e que precisamos identificar o potencial de cenários climáticos futuros relacionados ao setor de cuidados de saúde para agirmos de forma proativa, estabelecendo ações a longo prazo como forma de mitigar esses riscos.

Cabe ao Comitê de Recursos Humanos, Remuneração e ESG assegurar que desafios e oportunidades associadas ao clima e a questões ambientais, sociais e de governança sejam considerados nas decisões estratégicas e na gestão de riscos. Ele também atua para impulsionar a cultura organizacional em relação a esses temas, fator importante para que em todas as atividades consigamos incorporar medidas que respondam às crescentes pressões para que empresas ampliem suas práticas responsáveis e sustentáveis.

Do ponto de vista regulatório, acompanhamos as exigências aplicáveis ao mercado financeiro e de capitais, com destaque para a Resolução CVM nº 244/2026, que alterou a Resolução CVM nº 193/2023 e passou a adotar o modelo “pratique ou explique” para a divulgação de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade.

Embora a adoção dos padrões IFRS S1 e IFRS S2 (CBPS 01 e CBPS 02) tenha deixado de ser obrigatória para as companhias abertas, as organizações que optarem pela divulgação devem seguir os padrões estabelecidos pelo ISSB, reportando os impactos, riscos e oportunidades relacionados a temas climáticos, ambientais, sociais e de governança que possam afetar seu desempenho financeiro. Nesse contexto, mantemos o avanço de nossas iniciativas internas de avaliação e mensuração desses impactos, fortalecendo a preparação e o alinhamento às melhores práticas de transparência e sustentabilidade.



# 5

# DESEMPENHO OPERACIONAL

# 5. DESEMPENHO OPERACIONAL

## PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3 INOVAÇÃO E TECNOLOGIA/PESQUISA & DESENVOLVIMENTO

### ESTRUTURA E ESCOPO

Próximos de completar 40 anos, nos consolidamos como uma das principais empresas fornecedoras de medicamentos de alta complexidade e relevância no Brasil e na América Latina, ao mesmo tempo em que seguimos avançando em nossa estratégia de internacionalização. Ao longo dessa trajetória desenvolvemos e produzimos um portfólio diversificado, que abrange produtos biológicos e sintéticos destinados a diversas classes terapêuticas – muitas delas com posição de liderança de mercado –, combinando elevado valor agregado com maior acesso pelos pacientes. Esses avanços reforçam nossa convicção de que possuímos diferenciais competitivos sólidos para responder à crescente demanda do setor farmacêutico global.

Nesse contexto, contamos com um Centro de Pesquisa e Desenvolvimento estruturado com tecnologias de última geração e equipes altamente capacitadas. O ambiente reúne mais de 200 cientistas e profissionais de saúde especializados, organizados nas seguintes diferentes frentes estratégicas de atuação:

- **Pesquisa e Inovação.**
- **Pré-formulação.**
- **Drug Master File (Drug Master File).**
- **Proteômica – estudo em larga escala de todas as proteínas de organismos, células e tecidos.**
- **Desenvolvimento de bioprocessos para IFAs biotecnológicos.**
- **Desenvolvimento microbiológico, incluindo ensaios de potências em modelos celulares.**
- **Desenvolvimento farmacotécnico de produtos biológicos.**
- **Desenvolvimento farmacotécnico de produtos sintéticos.**
- **Desenvolvimento de materiais de embalagens.**
- **Desenvolvimento e validação de métodos analíticos.**
- **Estudos de estabilidade.**
- **Internalização, transferência de tecnologia e *scale up*.**
- **Documentação técnica.**

A governança dos projetos é realizada pelo time de PMO (Project Management Office), que articula a integração das equipes na condução dos projetos e conclusão dos entregáveis, nos apoiando em decisões estratégicas para alcance das metas planejadas.

### UM NOVO CAPÍTULO PARA A INOVAÇÃO

Visando ampliar o acesso à saúde e impulsionar a inovação em produtos e processos com foco em sustentabilidade, promovemos uma reestruturação estratégica em nosso Centro de P&D. Fundamos, em parceria com o Laboratório Bergamo, o Instituto de Ciência, Tecnologia e Inovação Inventta ICT, uma instituição privada sem fins lucrativos dedicada ao desenvolvimento e à aceleração de encomendas tecnológicas de Insumos Farmacêuticos Ativos biotecnológicos e medicamentos de alta complexidade.

Em novembro de 2025, essa iniciativa foi fortalecida pela aquisição de um prédio destinado às atividades do instituto, ampliando sua capacidade operacional e de pesquisa, em alinhamento às oportunidades do Ecossistema de Inovação Brasileiro e em conformidade com o Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I), liderado pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI).

Os projetos entre as partes são conduzidos de acordo com as demandas estratégicas, com o objetivo de expansão de portfólio e acesso da população a tratamentos farmacêuticos com elevados padrões de qualidade, segurança e eficácia. As iniciativas reforçam nossa posição de agente relevante no ecossistema de inovação em saúde e contribuem para a mitigação de riscos relacionados ao abastecimento e à dependência tecnológica.

Adicionalmente, a planta-piloto de biotecnologia, em fase de implementação, impulsiona a inovação ao viabilizar, com maior autonomia e celeridade, o desenvolvimento de proteínas complexas com tecnologia de ponta. Alinhada a rigorosos padrões de biossegurança, a iniciativa fortalece o posicionamento institucional ao integrar ciência avançada, sustentabilidade e valor estratégico de mercado.

O histórico de pioneirismo de nosso Centro de Pesquisa e Desenvolvimento aliado à experiência em biotecnologia e desenvolvimento farmacêutico do Inventta ICT, proporciona vantagens competitivas relevantes, sustentadas por um portfólio tecnicamente estruturado e diversificado, desenvolvido para atender de forma aderente às demandas do mercado, com foco na ampliação do acesso a terapias destinadas a necessidades terapêuticas ainda insuficientemente atendidas.

Além disso, o *know-how* do Centro de P&D em relação à pesquisa e desenvolvimento, somado à experiência em transferência de tecnologia e escalonamento produtivo, permite a implementação de novos produtos em nossa infraestrutura fabril robusta e de alta qualidade, que segue as práticas de fabricação devidamente regulamentadas.

Essa parceria, cada vez mais, transformará a inovação em realidade para atendimento à população, com grande potencial de crescimento para mercados institucionais e privados dentro do território nacional, via exportações para países da América Latina e demais mercados em expansão. Portanto, a consolidação da parceria ICT e Blau continuará atuando como agente estratégico na democratização do acesso à saúde e na projeção da inovação brasileira no cenário nacional e com impacto global, com grande potencial para ampla expansão.

## AVANÇOS PD&I

Nosso crescimento sustentável tem sido amparado por sólidos fundamentos de mercado, combinados a investimentos em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) e em novos segmentos, para ampliar mercado endereçável em nosso *core business* e potencializar novas avenidas de evolução, e condução eficaz de nossa proposta de verticalização de produtos estratégicos. Estamos entre as poucas empresas brasileiras com capacidade para envolver toda a cadeia de originação de um medicamento, da pesquisa e obtenção dos Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) ao item acabado.

Tanto o PD&I quanto o Inventta ICT atuam no desenvolvimento integral do Pembrolizumabe, anticorpo monoclonal (mAB) previsto a ser lançado em 2028, quando a patente do medicamento vence no Brasil. O imunoterápico é um dos mais utilizados no tratamento de diversos tipos de câncer no mundo, e somos a primeira empresa brasileira e desenvolver toda a cadeia de originação de um mAb de alta complexidade, do desenvolvimento do clone celular, passando por bioprocesso, caracterização biológica, estudos de comparabilidade, estudos de eficácia e dossiê regulatório, até a produção industrial. Em 2025, a Anvisa certificou o processo produtivo industrial do Pembrolizumabe, e emitiu Certificado de Boas Práticas de Fabricação (BPF) específico para a fabricação do Insumo Farmacêutico Ativo do medicamento.

A perspectiva é de que em 2026 iniciemos o estudo clínico de Fase I em pacientes para esse projeto. A etapa, gerida por nossa Diretoria Médica, deverá ocorrer em países europeus e/ou nos Estados Unidos, sob tutela da Food and Drugs Administration (FDA), agência estadunidense, e da European Medicines Agency (EMA). Além do trabalho em relação ao Pembrolizumabe, há projetos relacionadas a outros três mAbs em andamento.

A capacidade de entregarmos soluções de alta qualidade, complexas e competitivas, é indispensável para avançarmos de maneira sustentável e nos tornarmos um *player* cada vez mais relevante globalmente. Esse entendimento se traduz em um volume de investimentos massivo em Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação, que corresponde, anualmente, a cerca de 11% de nossa receita – R$ 188 milhões em 2025.

Esse é só o início de nossa independência na obtenção desses insumos, por meio da produção de medicamentos estratégicos, capacidade de produzir e comercializar IFAs para terceiros, competência para exportar produtos acabados de alta competitividade, aumento de rentabilidade e redução de exposição às variações cambiais.

*Nos últimos quatro anos registramos 68 produtos em âmbito nacional e mais de 130 produtos em países da América Latina, entre medicamentos iológicos e sintéticos e atualmente temos projetos com mercado endereçado de R$ 2,6 bilhões à espera de aprovação pela Anvisa. Em 2025 aprovamos 47 registros em agências reguladoras, sendo sete no Brasil e 40 em países da América Latina. Entre os produtos registrados, sobressaem três, referentes a novas moléculas ou inovações incrementais:*

**Mesilato de Imatinib –** Medicamento oncológico que transformou o tratamento da leucemia mieloide crônica, é indicado para uso nos diferentes estágios da doença, tanto em pacientes adultos quando pediátricos. A produção se dá na fábrica de Caucaia (Cotia, SP), e tem o diferencial competitivo de embalagem com *blister* fracionado.

**Preenchedores Fillage® (ácido hialurônico) –** Lançada na Medical Advanced Aesthetic Congress 2025, em São Paulo, a linha fortalece o portfólio da Blau Aesthetics. É composta por três versões: Kiss (lábios e definição), Soft (indicado para linhas finas e rejuvenescimento suave) e Contour (voltado à estruturação e definição facial).

**Noxx® Multidose solução injetável –** Primeira Enoxaparina Sódica no formato multidose desenvolvida e fabricada no Brasil. A inovação incremental deve elevar nossa diferenciação e melhorar o posicionamento competitivo em relação a esse produto, suportada por estudos que comprovam que as multidoses trazem mais flexibilidade e precisão na prescrição e na dispensação do medicamento, evitando efeitos adversos como sangramento e trombose. A solução pode proporcionar importante economia para os sistemas de saúde público e complementar, sem comprometer a segurança ou a eficácia terapêutica.

A atuação eficiente de todos os elos envolvidos no desenvolvimento dos produtos mantém um fluxo adequado de lançamentos, que incorporam, sempre que possível, atributos socioambientalmente positivos. Não utilizamos derivados de origem animal nas soluções desenvolvidas, priorizamos o uso de embalagens compostas por materiais recicláveis, e temos buscado modos de minimizar o uso ou reaproveitar recursos, de papel a água. Já fomos reconhecidos pela bem-sucedida iniciativa de substituição de plástico de ampolas por papel certificado FSC (de fonte renovável, biodegradável e reciclável). Sempre que permitido, também optamos pela substituição de bula em papel pelo formato digital.

**SEGURANÇA EM ALTA**

**Atentamos para a preservação de segredos industriais ou de negócios e das matérias-primas que empregamos. Para a informações sensíveis ou estratégicas, temos procedimentos rigorosos estruturados, o que inclui controle e limitação de acesso, tanto em ambientes eletrônicos como físicos. Com relação a materiais biológicos, principais ativos, um grupo restrito de profissionais pode ingressar em nosso banco de células, e para fazê-lo passam por identificação por biometria facial. Uma parcela expressiva de nossos materiais biológicos está replicada e armazenada em empresa nos Estados Unidos.**

# UNIDADES PRODUTIVAS

Nossa infraestrutura produtiva contempla cinco unidades industriais com 21 linhas dedicadas e uma fábrica de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFA) biotecnológicos. Todas são cada vez mais automatizadas e preparadas para recursos da indústria 4.0, o que impacta positivamente em *performance* e em assertividade em relação à qualidade dos produtos, precisão de envase e fechamentos, entre outros fatores. Em 2025, investimos na aquisição de máquinas e equipamentos e em obras de manutenção, melhoria e, principalmente, ampliação das fábricas, em especial a de IFAs, para suportar o desenvolvimento dos anticorpos monoclonais.

No período, a capacidade industrial atingiu seu limite operacional, o que resultou na impossibilidade de atendimento integral à demanda de clientes. Antecipando esse potencial gargalo, foi iniciado, ao longo de 2025, um plano estratégico de expansão produtiva, contemplando a instalação de quatro linhas de produção. Duas delas foram concluídas no exercício e têm previsão de entrada em operação em 2026, condicionadas à devida autorização dos órgãos reguladores. As demais encontram-se em estágio avançado de implantação, com conclusão prevista, respectivamente, para o segundo semestre do período subsequente e para o primeiro trimestre de 2027. Ainda que de forma gradual, a entrada em operação dessas novas linhas deverá contribuir para o impulso do crescimento no curto prazo, sendo que o pleno efeito da ampliação da capacidade produtiva se consolidará como um dos principais vetores de expansão a partir de 2027.

A despeito das dificuldades, incrementamos em 7% o volume expedido em nossas fábricas ao longo de 2025. Isso foi possível em razão de aperfeiçoamentos na gestão operacional para acelerar o ritmo de manufatura sem comprometimento de segurança e qualidade, como monitoramento de novos indicadores e atenção maior a manutenções preventivas para garantir a máxima disponibilidade possível de equipamentos. Nos próximos períodos continuaremos a investir em otimização e aumento da capacidade produtiva, com aquisição de recursos e tecnologias e por meio de ajuste nas áreas das unidades, com redistribuições das linhas de produção.

Em virtude da limitação fabril em 2025, temos alguns produtos em *backorder*, mas na virada do ano a situação já estava bem administrada, com redução expressiva na espera. Avaliamos custos, margens e urgências de nossas unidades de negócios para priorizar

a manufatura de itens mais relevantes em termos de valor agregado, demanda do mercado e manutenção ou conquista de *market share* em regiões estratégicas. Fortalecemos processos de Sales and Operations Planning (S&OP) e Sales and Operations Execution (S&OE). O primeiro ajuda a atender à demanda estimada de forma eficiente e rentável, enquanto o segundo garante uma gestão de recursos mais eficiente e respostas rápidas a imprevistos.

Por meio de nossa área de Excelência Operacional, moldamos padrões de gestão das rotinas, de controle dos trabalhos em andamento (WIP) e de redução dos tempos de liberação, entre outros, compartilhados por todas as nossas unidades fabris, num trabalho que visa à melhoria contínua. Estabelecemos ainda uma "torre de controle" que estipula e tabela indicadores relativos a todas as etapas de produção e as atividades de diferentes setores da área industrial. Eles são analisados semanalmente em reuniões com coordenadores e supervisores, e mensalmente pelos gerentes e diretores, para encontramos oportunidades de alinhamento e aperfeiçoamento. Introduzimos ainda um sistema de monitoramento de Eficiência Operacional que nos permite acompanhar as linhas de produção em tempo real em relação às suas condições de funcionamento e atividades que estão sendo executadas.

Adicionalmente, estamos aperfeiçoando nossa área de manutenção, com mais planejamento, captação e análise de indicadores, formação de estoque de peças e aquisição de *software* dedicado a aprimorar nossa atuação preventiva.

## GESTÃO DA QUALIDADE

GRI 2-27

Todas as nossas unidades produtivas contam com Certificados de Boas Práticas de Fabricação (CBPF), emitidos por órgãos competentes no Brasil e no exterior, que atestam a excelência e a conformidade de nossos processos produtivos. Em 2025, a área de Qualidade concentrou esforços para manter nossas fábricas 100% preparadas para auditorias e fiscalizações, trabalho que incluiu a realização de inspeções simuladas e programas de *audit readiness* regulatório. Como pilar da estratégia de crescimento global, investimos na evolução contínua do Sistema de Gestão da Qualidade, alinhada às expectativas regulatórias internacionais da FDA e EMA, contribuindo para a sustentabilidade do negócio, promovendo a excelência operacional e fortalecendo a confiança de pacientes, clientes e autoridades regulatórias.

No ano, recebemos CBPFs emitidos pelo Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima, da Colômbia) e pela Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (Digemid, do Peru), mas o marco relevante foi o CBPF concedido pela Anvisa à nossa unidade de fabricação de IFAs biotecnológicos, com o reconhecimento regulatório importante para o andamento do projeto de anticorpos monoclonais.

Adicionalmente, evoluímos nosso Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), com avanços na digitalização e padronização de processos e maior integração entre áreas, aprimoramento da administração de perigos, aplicação do conceito Capas (Corrective Action – Preventive Action), fortalecimento da governança de desvios, controle de mudanças, treinamentos e gestão documental e de requisitos técnicos. A Diretoria de Qualidade acompanha periodicamente indicadores estratégicos e operacionais por meio das Revisões Gerenciais da Qualidade, assegurando o monitoramento de desempenho, a gestão de riscos e a tomada de decisões baseada em dados, a governança estruturada da conformidade regulatória e cumprimento de prazos, redução de recorrências e impulso à melhoria contínua. Entre os indicadores monitorados e reportados estão os associados a desvios, reclamações técnicas, liberação de lotes, auditorias, treinamentos, controle de mudanças, validações e desempenho laboratorial. Como parte da rotina de um ambiente altamente controlado, revisões

periódicas são realizadas para identificação de oportunidades de aprimoramento operacional e em temas regulatórios, tratadas no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade. As ocorrências são avaliadas por meio de investigação, análise de risco, definição de ações corretivas e preventivas, e comunicação às autoridades sanitárias quando necessário.

No ano, registramos oito casos de não conformidade com leis e regulamentos em que multas foram aplicadas. Em outros dois casos apurados não houve sanções monetárias.

A Diretoria Médica atua no pilar fundamental da indústria farmacêutica para o uso seguro e eficaz dos nossos produtos. Sua atuação é baseada no rigor científico para avaliação de dados de segurança na conformidade regulatória dos estudos clínicos e eventos científicos. Estão sob responsabilidade dessa Diretoria as divisões de Pesquisa Clínica, de Assuntos Médicos (Medical Affairs) e de Farmacovigilância, bem como os Serviços de Atendimento ao Consumidor (SAC) e informações médicas.

Em conjunto, promovem uma atuação integrada e focada na excelência, na segurança do paciente e no cumprimento das exigências éticas e regulatórias.

A Pesquisa Clínica é responsável pela condução dos estudos clínicos em seres humanos, com o objetivo de avaliar a eficácia e a segurança dos produtos em investigação, atendendo às exigências regulatórias para a submissão e aprovação. Ao longo do ano, foram conduzidos diversos estudos clínicos no Brasil, envolvendo voluntários sadios e pacientes, em conformidade com as Boas Práticas Clínicas e os mais elevados padrões éticos e científicos. A área também participou de reuniões de aconselhamento científico com agências internacionais, como o FDA  estadunidense e a Agência Europeia de Medicamentos (EMA), fortalecendo o alinhamento global das estrategias de desenvolvimento. A Pesquisa Clínica desempenha papel estratégico no projeto de desenvolvimento de anticorpos monoclonais e a estratégia de internacionalização da companhia, com a perspectiva de condução de estudos clínicos globais e multicêntricos nos próximos ano.

A área de Medical Affairs é responsável por promover a educação médica continuada, assegurando que profissionais de saúde tenham acesso a informações atualizadas, confiáveis e baseadas em evidências, de modo a apoiar a tomada de decisão clínica e a escolha da abordagem terapêutica mais adequada para cada paciente. A área constitui um pilar estratégico na comunicação científica e no relacionamento com profissionais de saúde e sociedades médicas. Sua atuação está centrada na geração e disseminação de evidências científicas, na promoção da educação médica continuada e no treinamento técnico de colaboradores e parceiros sobre o portfólio da companhia. Além disso, contribui para a avaliação de oportunidades de parcerias e inovação, bem como para a captação estruturada de *insights* junto à comunidade médica, apoiando o desenvolvimento de projetos e o aprimoramento contínuo dos produtos já disponíveis no mercado. Nesse contexto, foi consolidado um painel permanente de especialistas médicos e outros profissionais de diferentes especialidades, voltado a discussões técnicas sobre soluções terapêuticas.

Já a divisão de Farmacovigilância é responsável por garantir a segurança dos pacientes ao longo de todo o ciclo de vida dos medicamentos, desde o seu desenvolvimento até o período pós-comercialização, por meio da identificação, avaliação e monitoramento de eventos adversos, assim como a prevenção e a implementação de medidas de mitigação de riscos associados aos produtos. Em 2025, a área passou a atuar de forma mais robusta  devido à implementação de uma das principais plataformas globais de farmacovigilância, amplamente utilizada por multinacionais e reconhecida pelas agências como Anvisa, EMA e FDA. A adoção dessa ferramenta fortaleceu a capacidade de gestão de dados de segurança, assegurando maior conformidade regulatória e eficiência no monitoramento contínuo da segurança dos produtos.

A análise integrada entre os dados de segurança e o volume de comercialização evidencia a evolução da robustez do sistema de farmacovigilância e sua capacidade de detecção.

# TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A diretoria de Tecnologia da Informação atende todas as demais áreas. Apenas em 2025, respondeu a 23 mil chamados, que compreenderam ações de melhorias, resoluções de incidentes, saneamento de dúvidas, entre outros. Além disso, concluiu 44 projetos que nos conferem melhores condições de gestão, tomada de decisão e blindagem em relação a riscos.

Para a priorização dos investimentos em TI, consideramos a aderência dos projetos às ambições internas, e um horizonte de cinco anos. A partir de estudos de viabilidade e projeção de retorno das soluções (sempre vinculadas a *business cases*), um Comitê de Projetos decide sobre aquelas que serão efetivadas. A partir daí, o Escritório de Gerenciamento de Projetos (PMO, na sigla em inglês) passa a acompanhar o cumprimento dos escopos, prazos e orçamentos de cada uma das ações em andamento. Entre os projetos mais importantes de 2025 destacam-se:

- **Renovação de nosso parque de servidores, para aprimoramento da infraestrutura (agora hiperconvergente), aumento de capacidade de processamento e melhoria na disponibilidade dos sistemas críticos. Os novos *data centers,* situados em nossas unidades de Cidade Jardim (SP) e Cotia (SP), passaram a estar permanentemente conectados e com os dados replicados entre si. Assim, no caso de falha de um equipamento, outro assume suas funções instantaneamente, sem interrupção do serviço. Além disso, a renovação nos assegura uma plataforma escalável, capaz de suportar nosso crescimento nos próximos cinco anos.**

- **Estruturação de Data Lake acoplado os nossos sistemas (como SAP e SalesForce).**

- **Criação de um departamento dedicado a administrar a jornada de dados e de inteligência artificial. Início de diálogo da equipe de TI com as diferentes áreas para identificar oportunidades de uso de IA em suas atividades.**

- **Incorporação do sistema Argus, utilizado mundialmente para assegurar a conformidade de medicamentos a regulamentações de agências sanitárias.**

- **Introdução do SE Suite, com conjunto de módulos que auxilia na automatização de processos. Entre os recursos estão o de Gestão Eletrônica de Documentos, que possibilita centralizar toda a informação disponível e controla o ciclo de vida dos arquivos, com controle de versões, níveis de acesso e permissões de segurança e fluxos de revisão e aprovação de documento; o de Relatório de Não Conformidade (RNC), que registra desvios, falhas, defeitos ou processos que não tenham saído como o planejado ou que descumpra normas técnicas; o de Ação Corretiva e Ação Preventiva, em que se estruturam os planos de ação após o registro de algum RNC; e o de Gestão de Riscos (RM em inglês), que possibilita identificar, analisar, avaliar e mitigar riscos estratégicos, operacionais ou de projetos.**

- Contratação de recursos com a IQVIA, empresa que processa bilhões de registros médicos e dados de vendas globais em nosso setor, para aprofundar análises e conhecimentos sobre o mercado farmacêutico e suas tendências. Esses dados, combinados aos que acumulamos, analisados conjuntamente, nos permitem entender resultados passados, mas também corrigir rotas e fazer previsões mais acuradas.
- Ajustes de sistemas à reforma tributária brasileira, cuja primeira onda aconteceu na virada do ano.
- Processo de Drop Down Bergamo-Caucaia, com unificação dos sistemas fiscais das duas empresas, antes segregados.
- Conexão de nossas subsidiárias na América Latina e nos Estados Unidos à Infraestrutura de TI da Blau, com unificação de regras de segurança para todas as unidades.
- Introdução do sistema SAP em nossa subsidiária na Colômbia, no Instituto Inventta ICT e na sede em Pernambuco, em construção.

*Para os próximos períodos, já temos definidos projetos como o de introdução de solução para criação de dossiês no modelo Common Technical Document (Documento Técnico Comum), padrão internacional utilizado pela indústria farmacêutica para organizar e as informações técnicas e científicas necessárias ao registro de medicamentos junto a agências reguladoras. Prevemos estender nosso sistema SAP às subsidiárias no Chile e no Equador, e introdução de sistema para gestão de transações de comércio exterior. Passaremos ainda a utilizar o SAP Ariba – plataforma inteligente de gestão de compras e aquisições em nuvem –, e o SAP Concur, para administração de despesas em viagens corporativas.*

# 6

# DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

# 6. DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

GRI 3-3 DESEMPENHO ECONÔMICO I GRI 201-1

O ano 2025 foi marcado por decisões estratégicas importantes para nós, o que incluiu aportes recordes nas operações – direcionados especialmente à biotecnologia e à ampliação de capacidade industrial –, suportados principalmente pela geração de caixa operacional e opção de desinvestimento na Prothya. Essa última medida foi importante para fortalecer a estrutura de capital, uma vez que representou retorno de 52,1 milhões de euros, incluindo juros. Consideramos que o potencial desses investimentos orgânicos é mais atrativo do que o de possíveis aquisições de outros ativos disponíveis no mercado.

Ao longo do período, termos chegado ao teto de nossa capacidade produtiva foi o principal limitador de crescimento, mas não só. Houve atrasos em processos licitatórios que estavam previstos, bem como no *pipeline*, em razão da extensa fila de produtos à espera de aprovação na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa). Tivemos queda de receita em nossas duas principais moléculas, o que compensamos parcialmente com o crescimento do restante do portfólio. O aumento na proporção das vendas de itens com produção local, o comportamento do dólar e ganhos de eficiência em nossas atividades também contribuíram para o crescimento de nossa margem bruta, mas nosso *ticket* médio, menor do que no ano anterior em virtude da mudança no *mix*, impactou negativamente os resultados. A boa notícia foi o aumento de 18% na receita de lançamentos, que responderam por 7,5% do total no ano.

Em meio a obstáculos e avanços importantes, terminamos o período com receita líquida de R$ 1,7 bilhão, praticamente em linha com a registrada no anterior. Nosso Ebitda foi 11% superior (R$ 424,0 milhões x R$ 381,0 milhões em 2024), e a margem de 24,9% (21,7% em 2024).

Nosso lucro bruto, por sua vez, avançou quase 4% nos 12 meses, e chegou a R$ 683,0 milhões (R$ 659,0 milhões em 2024), com a redução de custos mais que compensando a queda de receitas. A margem bruta atingiu 40,1%, alta de 260 bps. O lucro líquido totalizou R$ 296,7 milhões, crescimento de 39% em 12 meses (R$ 213,5 milhões no encerramento do ano anterior), impulsionado especialmente por juros e variação cambial do desenvolvimento da Prothya.

Quanto ao endividamento, em 31 de dezembro o bruto somava R$ 561,9 milhões (empréstimos e financiamentos e debêntures de curto e longo prazos), enquanto fora de R$ 517,0 milhões ao final de 2024.

Porém, nossa posição de caixa e de aplicações financeiras no último dia de 2025 era de R$ 615,1 milhões, impulsionado pelo desinvestimento na Prothya. Ou seja, superior à dívida bruta em R$ 53 milhões.

Por consequência, o índice de endividamento, representado pela divisão da dívida líquida sobre o Ebitda, era de –0,1x. Os indicadores reforçam nossas condições financeiras e patrimoniais para cumprir obrigações de curto e longo prazos, assim como concretizar nosso plano de negócios.

Nossa saúde financeira permitiu remunerar o investidor, mesmo durante um ciclo intensivo de investimentos e apesar da situação política e econômica desafiadora. Anunciamos R$ 182 milhões entre juros sobre capital próprio (R$ 82 milhões) e dividendos extraordinários (R$ 100 milhões), o maior valor histórico e maior *dividend yield* (índice de proventos sobre o preço da ação) desde a nossa abertura de capital. Em dezembro de 2025 promovemos ainda bonificação de ações, de três para cada dez detidas, concluída em janeiro de 2026. A medida fará com que os acionistas que as carregarem arquem com menos impostos no futuro, e tem colaborado para o aumento da liquidez de nossos papeis (BLAU3) no início de 2026.

# INVESTIMENTOS

Em 2025 investimos volume recorde, de R$ 419 milhões, para patrocinar nosso crescimento orgânico. Os recursos foram suportados pela geração de caixa do negócio maduro e por nosso fortalecimento financeiro a partir de decisões como a de desinvestimento na holandesa Prothya. Apesar de a incorporação de outras empresas estar em nosso radar, consideramos que a destinação de capital para qualificação e ampliação das nossas operações é mais benéfica e com potencial de trazer melhores resultados do que as opções para aquisições disponíveis. Destaque, em 2025, para os aportes de:

- **R$ 180 milhões** para aumentos de capacidade produtiva nas fábricas, com introdução de quatro novas linhas de produção, bem como ampliação da planta multipropósito de insumos farmacêuticos ativos (IFAs) e do centro de pesquisa, desenvolvimento e inovação (Inventta).
- **R$ 24 milhões** em adiantamento na aquisição da nova sede do Inventta, na cidade de Cotia (SP).
- **R$ 58 milhões** para manutenção nas nossas unidades.
- **R$ 150 milhões** no desenvolvimento de produtos, dos quais R$ 100 milhões direcionados a biológicos (principalmente anticorpos monoclonais) e R$ 50 milhões a sintéticos (principalmente oncológicos sintéticos).
- **R$ 8 milhões** em marcas, registros e *softwares*.

Ao longo de 2025 também alicerçamos o Acelera Blau, programa de transformação de métodos, processos, cultura e pessoas.

A iniciativa integra as dimensões de Melhoria Contínua (Lean Six Sigma), Tecnologia (Key User SAP) e Comportamental (Soft Skills) para formar agentes de transformação internos, capacitados a propor melhorias, redesenhar processos de ponta a ponta e atuar como multiplicadores de conhecimentos na organização.

Com ele, buscaremos fortalecer uma cultura orientada à melhoria contínua, à colaboração entre áreas e à tomada de decisão baseada em dados, sustentando nossa evolução operacional e crescimento no longo prazo, em linha com as diretrizes estratégicas.

## DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (DVA) GRI 201-1

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | **Valor monetário** | **Valor monetário** | **Valor monetário** |
| **Valor econômico direto gerado** | **R$ 1.572.764,00** | **R$ 1.896.589,00** | **R$ 1.850.741,00** |
| Receitas | R$ 1.572.764,00 | R$ 1.896.589,00 | **R$ 1.850.741,00** |
| **Valor econômico distribuído** | **R$ 1.590.523,00** | **R$ 1.892.746,00** | **R$ 1.917.692,00** |
| Não informado | | | |
| Custos operacionais | 908.041,00 | 1.084.106,00 | **929.024,00** |
| Salários e benefícios de empregados | 175.841,00 | 284.622,00 | **322.924,00** |
| Pagamentos ao governo (por país) | 208.551,00 | 223.657,00 | **262.603,00** |
| Pagamentos a provedores de capital | 297.500,00 | 299.327,00 | **401.847,00** |
| Investimentos na comunidade | 590,00 | 1.034,00 | **1.294,00** |
| **Valor econômico retido (em R$ x 1000)** | **- R$ 17.759,00** | **R$ 3.843,00** | **- R$ 66.951,00** |

# 7

# RELACIONAMENTOS

# 7. RELACIONAMENTOS

## COLABORADORES

GRI 2-7 I 2-8 I 401-1 I 401-3 I 3-3 ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Desejamos que nossos 2.202 profissionais sintam orgulho de integrar o time, valorizados e estimulados a entregar o melhor em suas atividades. Para isso, adotamos medidas que incluem da oferta de oportunidades de desenvolvimento e carreira à manutenção de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e seguro.

Ao longo de 2025, ampliamos 159 posições de trabalho, em razão da expansão operacional e por iniciativas estratégicas de inclusão. Adicionalmente, 49 colaboradores foram contratados para atuar em diferentes áreas corporativas da empresa.

## NÚMERO DE EMPREGADOS POR GÊNERO* GRI 2-7

| Empregados por gênero | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | Número total | Número total | Número total |
| Homens | 722 | 894 | **988** |
| Mulheres | 980 | 1.149 | **1.214** |
| **Total** | **1.702** | **2.043** | **2.202** |

** Gênero conforme especificado pelos próprios empregados.*

## NÚMERO DE EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO E GÊNERO GRI 2-7

| Tipo de contrato por gênero | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Permanente | Temporário | Permanente | Temporário | Permanente | Temporário |
| Homens | 722 | 11 | 894 | 20 | **988** | **17** |
| Mulheres | 980 | 24 | 1.149 | 56 | **1.214** | **11** |
| **Total** | **1.702** | **35** | **2.043** | **76** | **2.202** | **28** |

** Gênero conforme especificado pelos próprios empregados.*

## NÚMERO DE EMPREGADOS POR REGIÃO GRI 2-7

| Empregados por região | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | Número total | Número total | Número total |
| Norte | 1 | 4 | **6** |
| Nordeste | 12 | 14 | **11** |
| Centro-Oeste | 109 | 160 | **171** |
| Sudeste | 1.484 | 1.846 | **1.997** |
| Sul | 15 | 19 | **17** |
| **Total** | **1.621** | **2.043** | **2.202** |

## NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO POR REGIÃO GRI 2-7

| Tipo de contrato por região | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Permanente | Temporário | Permanente | Temporário | Permanente | Temporário |
| Norte | 1 | 0 | 4 | 0 | **6** | |
| Nordeste | 12 | 0 | 14 | 0 | **11** | |
| Centro-Oeste | 109 | 11 | 160 | 8 | **171** | **7** |
| Sudeste | 1.484 | 27 | 1.846 | 68 | **1.997** | **21** |
| Sul | 15 | | 19 | 0 | **17** | |
| **Total** | **1.621** | **38** | **2.043** | **76** | **2.202** | **28** |

## NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS E CUJO TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO GRI 2-8

| Empregados por gênero | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | Número total | Número total | Número total |
| Estagiários | 0 | 24 | **8** |
| Aprendizes | 18 | 56 | **76** |
| **Total** | **18** | **80** | **84** |

** Estagiários e aprendizes sem a quebra por gênero.*

Para o preenchimento das vagas, seguimos diretrizes de nossa política de recrutamento e seleção. Em todo processo seletivo, adotamos critérios objetivos e baseados em competências, e seguimos princípios de igualdade de oportunidades, respeito à diversidade e tolerância zero a qualquer forma de discriminação, assédio ou conduta abusiva.

Mantemos um Programa de Recrutamento Interno acessível a todos os profissionais com mais de um ano numa mesma posição de trabalho. Com a iniciativa, buscamos reconhecer e reter talentos ao ofertar oportunidades de crescimento na carreira. Todas as vagas são divulgadas por meio de portal interno, bem como por intermédio de nossos veículos de comunicação corporativa.

## NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGOS GRI 401-1

| Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Faixa etária** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** |
| Abaixo de 30 anos | 149 | **26%** | 220 | 32% | **235** | **31%** |
| De 30 a 50 anos | 375 | **67%** | 434 | 62% | **455** | **60%** |
| Acima de 50 anos | 40 | **7%** | 42 | 6% | **69** | **9%** |

| Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por gênero | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gênero** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** |
| Masculino | 248 | 44% | 363 | 52,2% | **396** | **52%** |
| Feminino | 316 | 56% | 333 | 47,8% | **363** | **48%** |

| Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por região | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Região** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** | **Número total de contratações** | **Taxa de contratação (%)** |
| Nordeste | 1 | 0,2% | 6 | 0,9% | **4** | **1%** |
| Centro-Oeste | 53 | 9,4% | 105 | 15,1% | **76** | **10%** |
| Sudeste | 509 | 90,2% | 569 | 81,8% | **674** | **89%** |
| Norte | 1 | 0,2% | 4 | 0,6% | **2** | **0%** |
| Sul | 0 | 0,0% | 12 | 1,7% | **3** | **0%** |

## NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGOS GRI 401-1

| Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Faixa etária** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** |
| Abaixo de 30 anos | 117 | 6,69% | 101 | 5,10% | **137** | **6,42%** |
| De 30 a 50 anos | 315 | 18,01% | 360 | 18,30% | **384** | **17,99%** |
| Acima de 50 anos | 33 | 1,90% | 41 | 2,10% | **50** | **2,35%** |

| Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por gênero | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gênero** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** |
| Masculino | 217 | 12,43% | 260 | 13,20% | **318** | **11,87%** |
| Feminino | 248 | 14,16% | 242 | 12,30% | **253** | **14,88%** |

| Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por região | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Região** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** | **Número total** | **Taxa de rotatividade (%)** | **Número total** | **Taxa de rotatividade** |
| Nordeste | 7 | 0,40% | 1 | 0,05% | **7** | **0,32%** |
| Centro-Oeste | 39 | 2,23% | 64 | 3,24% | **60** | **2,81%** |
| Sudeste | 417 | 23,85% | 430 | 21,90% | **501** | **23,48%** |
| Norte | 1 | 0,06% | 0 | 0,00% | **0** | **0,00%** |
| Sul | 1 | 0,06% | 7 | 0,35% | **3** | **0,14%** |

# PERFIL E DIVERSIDADE GRI 3-3

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Preconizamos a ampliação constante nos indicadores de diversidade no quadro de colaboradores. A área de Recursos Humanos e ESG atua com os líderes no sentido de incentivar a atração e contratação de pessoas com perfis e experiências variados. Isso inclui ações de sensibilização, treinamentos e comunicação interna sobre respeito às diferenças e as razões pelas quais a pluralidade (de culturas, etnias, origens social, gêneros, idades, orientação sexual e deficiências) é benéfica. Assim, buscamos também eliminar também vieses inconscientes nos processos seletivos, de avaliação e de desenvolvimento de carreira.

Em 2025, tivemos aumento de 5,35% na participação feminina em nosso quadro de colaboradores, as mulheres são 55,5% de nossa força de trabalho. Registramos ainda incremento de 47% de pessoas com deficiência (PcDs). Com o avanço, cumprimos rigorosamente a legislação relativa à inclusão de profissionais com esse perfil, que respondem 5,13% de nossa equipe, contando com o apoio de consultoria externa especializada.

Programas de estágio e jovens aprendizes também contribuem para ampliarmos a diversidade geracional. Em 2025 selecionamos 28 candidatos estagiários, oferecendo oportunidades em diversas áreas, com trilha de desenvolvimento e projetos específicos para cada uma delas: Assuntos Regulatórios, Industrial, Engenharia, Gente & Gestão, Marketing, Pesquisa & Desenvolvimento, Qualidade e Tecnologia da Informação. Puderam se inscrever graduandos em áreas como Administração, Bioquímica, Biotecnologia, Ciências Contábeis, Direito, Engenharia, Farmácia, Marketing, Química, RH, TI e correlatos, para atuação nas unidades localizadas em Anápolis (GO), Cotia (SP), São Paulo (SP) e Taboão da Serra (SP). Aos estagiários oferecemos bolsa-auxílio de R$ 2,5 mil, vale-transporte, vale-refeição ou acesso a refeitório, seguro de vida, assistências médica e odontológica, TotalPass (para frequentarem academias) e CGP, serviço de apoio profissional a questões de vida e trabalho. Quanto aos Jovens Aprendizes, ao final de 2025 contávamos com 76.

Também no ano reestruturamos nosso Programa de Onboarding, o que significou consolidar uma jornada de integração inovadora, digital e interativa. Definida pela área de Desenvolvimento Humano e Organizacional, sua nova versão inclui recursos tecnológicos, inteligência artificial, *quizzes* e mecanismos de gamificação, o que cria uma experiência imersiva com duração de 90 dias. A ideia é criar uma maior conexão cultural entre os profissionais, além de acelerar a aprendizagem deles. A reestruturação do *onboarding* também fortaleceu o papel das lideranças no processo. Elas passaram a ter mais corresponsabilidade no que diz respeito ao desenvolvimento dos profissionais e à construção de vínculos sustentáveis com eles.

### PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO, DISCRIMINADOS POR GÊNERO GRI 405-1

| Gênero | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Número | % | Número | % | Número | % |
| Homens | 45 | 67% | 65 | 67% | **70** | **62%** |
| Mulheres | 22 | 33% | 32 | 33% | **43** | **38%** |
| Outros* | | | | | | **0%** |
| Não informado | | | | | | **0%** |
| **Total** | **67** | **100%** | **97** | **100%** | **113** | **100%** |

** Gênero conforme especificado pelos próprios empregados.*

### PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

| Faixa etária | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Número | % | Número | % | Número | % |
| Abaixo de 30 anos | 1 | 1% | 0 | 0% | **1** | **1%** |
| De 30 a 50 anos | 48 | 72% | 71 | 73% | **80** | **71%** |
| Acima de 50 anos | 18 | 27% | 26 | 27% | **32** | **28%** |
| **Total** | **67** | **100%** | **97** | **100%** | **113** | **100%** |

### PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS 405-2

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Categoria funcional** | Razão do salário-base | Razão da remuneração | Razão do salário-base | Razão da remuneração | Razão do salário-base | Razão da remuneração |
| Diretoria | 0,74 | 0,92 | 1,69 | 1,82 | **1,71** | **1,69** |
| Gerência | 0,94 | 0,94 | 1,09 | 1,09 | **1,12** | **1,16** |
| Chefia/Coordenação | 1 | 1,05 | 0,96 | 1,02 | **1,02** | **0,99** |
| Técnica/Supervisão | 1,06 | 0,92 | 0,95 | 1,22 | **1,05** | **1,26** |
| Administrativo | 0,99 | 1,01 | 1,1 | 1,14 | **1,09** | **1,12** |
| Operacional | 0,92 | 0,09 | 1,14 | 1,17 | **1,15** | **1,17** |

## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS GRI 2-19 I 2-30

Nossa forma de valorizar os colaboradores é mantendo política de remuneração competitiva, adotando mecanismos de incentivo – como distribuições de bônus e de participação nos lucros – e ofertando oportunidades de crescimento salarial com base no desempenho coletivo e na contribuição individual. Dispomos ainda um pacote amplo de benefícios, que inclui planos de saúde e odontológicos, horários flexíveis, licença-maternidade e paternidade estendidas, entre outros. Além disso, promovemos programas de bem-estar aos nossos colaboradores, entre os quais 99,2% estão abrangidos por acordos de negociação coletiva.

| Licença parental | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/ paternidade | 722 | 980 | 894 | 1149 | **988** | **1214** |
| Total de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente. | 32 | 35 | 34 | 33 | **20** | **36** |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. | 32 | 35 | 32 | 33 | **20** | **36** |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/ paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero. | 32 | 35 | 31 | 26 | **16** | **27** |
| **Taxa de retorno** | **100%** | **100%** | **94%** | **100%** | **100%** | **100%** |
| **Taxa de retenção** | **100%** | **100%** | **97%** | **79%** | **80%** | **75%** |

## CAPACITAÇÃO E DESEMPENHO GRI 404-1

Acreditamos que virtudes organizacionais dependem do aprimoramento humano. Assim, nossa agenda de desenvolvimentos profissional e pessoal é pilar estratégico dos negócios, decisivo para a nossa perenidade e criação de valor. Ela compreende um processo de Gestão de Performance, cujo modelo, desenvolvido pela área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), passou por aperfeiçoamentos em 2025.

No contexto da Gestão de Performance, mantemos prioridade aos ocupantes de postos de comando, em virtude de seu papel na condução dos times e de sua atuação como agentes decisivos para o nosso crescimento. Esses profissionais também têm responsabilidade direta na evolução técnica, comportamental e de carreira de suas equipes, no fortalecimento do engajamento e na retenção de talentos.

O desempenho das lideranças é avaliado anualmente e considera competências e comportamentos observáveis e mensuráveis, o que amplia a objetividade do processo. O modelo também reforça a cultura de *feedback* contínuo, *accountability* e desenvolvimento orientado por evidências.

Quanto à Gestão de Metas, analisamos o alcance de expectativas internas desdobradas em objetivos individuais. Esse processo permite o alinhamento vertical entre os direcionadores estratégicos internos

e as metas das lideranças, além de fortalecer a execução orientada a resultados sustentáveis, ampliar a capacidade de acompanhamento dos desempenhos individuais e coletivos e fomentar a disciplina de execução e a tomada de decisão.

Em 2026, agregaremos ao Ciclo de Gestão de Performance novos mecanismos de governança e inteligência. Incorporaremos sessões estruturadas de calibração e utilizaremos a metodologia Nine Box, que contribui para análises sobre desempenhos passados e atual e potencial de cada liderança. Assim, ganharemos novos insumos para identificação de talentos críticos e aceleração do desenvolvimento deles, e para definição de estratégias de retenção. Tudo isso impacta positivamente nosso planejamento sucessório.

As etapas do processo de Avaliação de Competências e da Gestão de Metas são operacionalizadas na plataforma SAP SuccessFactors, o que assegura rastreabilidade, padronização metodológica, governança de processo e indicadores para suporte à tomada de decisão na área de Recursos Humanos.

A mesma plataforma é empregada para monitorar a realização dos treinamentos por parte dos colaboradores. Compreendemos a educação corporativa como vetor para aceleração de *performance*, fortalecimento de competitividade e desenvolvimento sustentável. Em 2025 ampliamos a oferta de capacitações em formato EAD, com uso de avatares e recursos de IA como facilitadores da aprendizagem, proporcionando experiências mais aderentes aos novos modelos de consumo de conteúdo para aprimorar experiência dos colaboradores e a efetividade dos treinamentos. As mudanças impactaram positivamente o número de horas de treinamento realizados em média por nossos colaboradores, que passou de 13,5h em 2024 para 22,7h em 2025 (evolução de 68%).

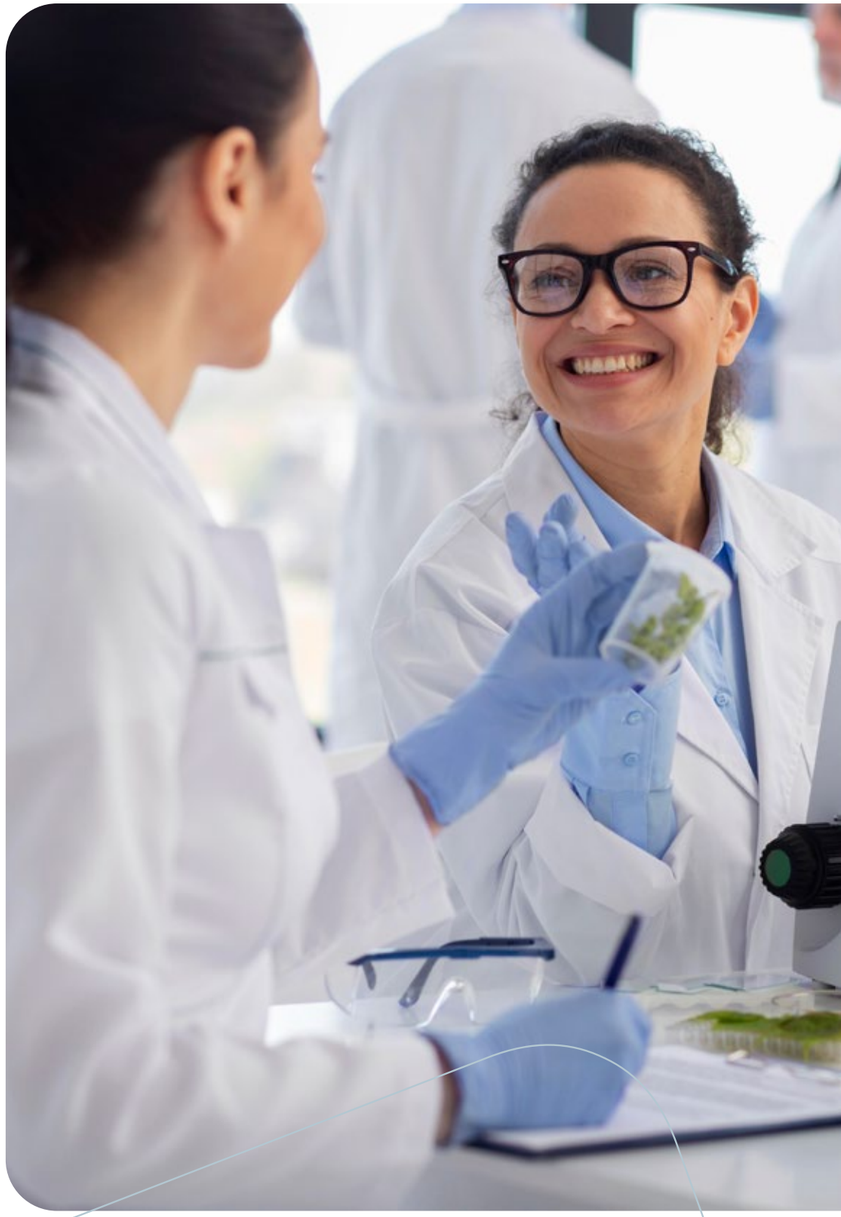
### MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR GÊNERO GRI 404-

| Gênero | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | Média de h | Média de h | Média de h |
| Homens | 8,8 | 12,9 | **24,5** |
| Mulheres | 9,8 | 14,2 | **21,0** |
| **Total** | **9,3** | **13,55** | **22,7** |

** Gênero conforme especificado pelos próprios empregados.*

### MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404-1

| Categoria funcional | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | Média de h | Média de h | Média de h |
| Diretoria | 8,1 | 8,7 | **18,6** |
| Gerência | 15,7 | 17,4 | **29,8** |
| Chefia/Coordenação | 7,8 | 18,9 | **22,1** |
| Técnica/Supervisão | 5,4 | 14,9 | **22,4** |
| Administrativo | 6,4 | 16,5 | **23,2** |
| Operacional | 12 | 6,8 | **19,9** |
| **Total** | **9,23** | **13,86** | **22,7** |



Em 2025 estruturamos o maior programa de transformação organizacional da nossa história, o Acelera Blau, em execução a partir de 2026. Conduzido pela área de Melhoria Contínua, em parceria com Tecnologia da Informação e DHO, o programa sustenta nosso crescimento por meio do desenvolvimento de pessoas, da maturidade dos processos, da digitalização e da gestão orientada a dados, com a ambição de nos fortalecer como referência em excelência operacional na América Latina. A iniciativa tem caráter contínuo, é executada em ondas sucessivas e mobiliza profissionais de diferentes áreas e **níveis hierárquicos.** Seu objetivo é formar agentes de transformação internos capazes de aplicar metodologias estruturadas de solução de problemas, redesenhar processos de ponta a ponta, ampliar o uso dos sistemas de gestão e disseminar uma cultura de melhoria contínua, colaboração e tomada de decisão baseada em dados.

# PROGRAMA ACELERA BLAU

Seu diferencial está em integrar três dimensões de formação em uma jornada única:

> **MELHORIA CONTÍNUA** – Formação Green Belt (Lean Six Sigma): dedicada à metodologia DMAIC (Definir, Mensurar, Analisar, Incrementar e Controlar), ao uso de ferramentas estatísticas, à filosofia Kaizen e à gestão de projetos de melhoria, com cerca de 170 horas de capacitação.

> **TECNOLOGIA —** Key User SAP: dedicada à capacitação avançada nos módulos do sistema SAP, com mentorias ao vivo e formação de referências técnicas internas, preparadas para apoiar as áreas na melhor utilização dos sistemas e no redesenho de processos.

> **COMPORTAMENTAL –** Soft Skill: direcionada ao desenvolvimento de competências essenciais para atuação em ambientes complexos, como comunicação, gestão de conflitos, trabalho em equipe e protagonismo, preparando profissionais para liderar projetos e mobilizar equipes multidisciplinares.

A governança do programa prevê três camadas. Na estratégica, o Comitê Executivo, com patrocínio do CEO, acompanha os avanços e direciona as ações.
Na tática, *sponsors* — diretores e gerentes executivos — apoiam a remoção de barreiras e a priorização dos projetos em suas áreas. Na operacional, Green Belts conduzem projetos reais de melhoria à frente de equipes multidisciplinares, aplicando a metodologia DMAIC com apoio de Black Belts internos e de consultorias, além de um Project Management Office (PMO) vinculado à área de Melhoria Contínua.

**O ACELERA BLAU:**

> Forma profissionais de todas as diretorias e de múltiplos níveis hierárquicos;
> Fortalece a retenção de talentos;
> Fortalece competências técnicas e comportamentais;
> Promove a autonomia na solução estruturada de problemas;
> Democratiza o acesso ao conhecimento;
> Cria referências técnicas internas e promove a formação de multiplicadores.

A primeira onda, em curso em 2026, representa o início de uma jornada de longo prazo. O programa foi desenhado para crescer por meio de novas ondas, incluindo formações White Belt, Yellow Belt, Green Belt e, futuramente, Black Belt, consolidando o Lean Six Sigma como uma das bases do nosso jeito de resolver problemas.

## SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

GRI 403-1 I 403-2 I 403-3 I 403-4 I 403-5 I 403-6 I 403-7 I 403-9 I
GRI 3-3 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Proteger a integridade física e mental de nossos profissionais é prioridade. O zelo não se aplica somente aos colaboradores próprios, estendendo-se a prestadores de serviços e terceiros.

Todos esses públicos são cobertos pelo sistema de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente (STMA), utilizado para avaliação e acompanhamento de indicadores relacionados a saúde e segurança, mensalmente. Ele está alinhado às demandas de Normas Regulatórias (NR1, NR4, NR5, NR6, NR7, NR9, NR10, NR11, NR12, NR17, NR18, NR33 e NR35) e outros requisitos legais, como o de direito à recusa por parte quando o colaborador não se sentir seguro para executar uma tarefa. Compreende ferramentas como Diálogos de Segurança Semanais (DSS), inspeções de segurança via *checklist* de conformidade, controle de participação em treinamentos (mandatórios e não), gestão de não conformidades e avaliação e controle de acidentes que abrangem todas as áreas internas.

Em 2025, criamos procedimentos, estruturamos comitês operacionais e estratégicos (incluindo um de Auditoria em SMTA), passamos a adotar recursos de percepção de risco por meio de análise de tarefas e de avaliação de comportamento individual, adotamos programas comportamentais de inspeção e intensificamos nossa programação anual de treinamentos (foram 22,7 horas, ante 13,55 de 2024).

Nos preparamos também para a entrada em vigor, em meados de 2026, da nova NR-1, que aumenta a responsabilidade das empresas sobre fatores que podem levar ao adoecimento psíquico dos trabalhadores. A mudança obriga as companhias a identificar, prevenir e gerenciar situações que possam afetar a saúde mental dos funcionários, como metas abusivas, jornadas exaustivas, assédio moral, sobrecarga e falhas na organização do trabalho.

Temos um departamento integrado por especialistas dedicados a acompanhar, validar, propor e executar medidas em prol da saúde e da segurança do nosso time. Seus componentes zelam pelo cumprimento dos planos de trabalho anuais definidos para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e para o Programa de Gerenciamento de Riscos de Trabalho (PGR). As atividades dos especialistas incluem promover auditorias mensais em todas as áreas (quantitativas e qualitativas), emitir relatórios, promover treinamentos para conscientizar e capacitar sobre qualidade de vida e comportamentos prudentes, identificar e buscar formas de mitigar ameaças e definir planos de ação, e investigar todos os acidentes e doenças registrados internamente. Nessa última tarefa, empregamos ferramentas próprias para definição da causa-raiz e contribuintes, o que nos possibilita adotar medidas preventivas e/ou corretivas.

Sobressai ainda a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, a Cipa +A, composta por colaboradores efetivos (eleitos e indicados). Ela tem como propósito garantir o bem-estar do trabalhador e é acionada, por exemplo, para dar suporte à investigação de ocorrências negativas.

Contamos também com uma equipe profissional de bombeiros dedicada, que oferece suporte nas operações complexas e realiza treinamentos e capacitações focadas na prevenção de sinistros. Com tudo isso, buscamos fomentar uma cultura organizacional de segurança e nos aproximarmos de zero incidentes e acidentes.

Desde 2024 perseguimos metas relativas a três indicadores estratégicos: Taxa de Frequência (TF), que reflete as ações de prevenção e o controle de riscos operacionais e não deve superar 2,80 acidentes com afastamento por milhão de horas/pessoa trabalhadas; Taxa de Gravidade (TG), que indica nosso êxito em reduzir a severidade em ocorrências e em minimizar impactos nas operações, que não deve superar 10,84; e o Índice de Comportamento Seguro, que nos indica a maturidade da cultura de segurança, e que deveria terminar 2025 acima de 85%.

Em relação às duas primeiras, não conseguimos alcançar os resultados esperados (foram de 14,65 e 21,37). Felizmente, as ocorrências no período não resultaram em óbito nem tiveram gravidade elevada. A maior parte dos casos ocorreu em áreas externas de nossas unidades, ou seja, não estavam diretamente relacionadas a máquinas e equipamentos em nossas linhas de produção ou escritórios. Já em relação ao ICS, conseguimos chegar a 87%, ou seja, superamos a meta.

Refletindo a maturidade da gestão de Saúde e Segurança do Trabalho e o fortalecimento da cultura preventiva, estabelecemos como meta para 2026 reduzir em 50% os indicadores de acidentes de trabalho em relação a 2025 e alcançar 90% no Índice de Cultura de Segurança (ICS), representando uma evolução de 5% sobre o resultado do ano anterior.

## INDICADORES DE SEGURANÇA MONITORADOS MENSALMENTE

- **Gestão Integrada de Pendências GIP**
- **Percentual de aderência ao Plano anual de treinamento**
- **Percentual de atendimento aos Índices de Observação Comportamental**
- **Redução do número de acidentes**
- **Redução da taxa de frequência**
- **Redução da taxa de gravidade**
- **Atendimento ao plano da Avaliação de Risco**
- **Principais desvios encontrados**
- **Índice de Cultura de Segurança (ICS)**

## ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

| Para todos os empregados | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Número | % | Número | % | Número | % |
| Óbitos resultantes de acidente de trabalho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | **0** | **0%** |
| Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 15 | 5,5% | 5 | 1,7% | **15** | **5%** |
| Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 15 | 5,5% | 5 | 1,7% | **15** | **5%** |
| Número de horas trabalhadas | 2.705.484 | | 2.895.326 | | **3.227.648** | |

## ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

| Para todos os trabalhadores que não são empregados | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Número | % | Número | % | Número | % |
| Óbitos resultantes de acidente de trabalho | 0 | 0,0% | 2 | 0,0% | **0** | **0%** |
| Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 6 | 64,8% | 2 | 20% | **7** | **8%** |
| Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 6 | 64,8% | 2 | 20% | **7** | **8%** |
| Número de horas trabalhadas | 92.660 | | 498.960 | | **834.740** | |

Nosso departamento de saúde é liderado por um médico do trabalho. Mantemos ambulatórios em todas as unidades, com equipes dedicadas compostas também por técnicas de enfermagem e assistente social. Elas prestam atendimentos (em enfermagem foram 16.872 no período), agendam consultas clínicas (1.073 no ano) e dão apoio quando solicitado pelos colaboradores. Os profissionais também podem recorrer a esses times para receber orientações sobre o uso de medicação, alimentação adequada e atividades físicas.

Adicionalmente, proporcionamos aos colaboradores acesso a inciativas que os ajudam a ter hábitos mais saudáveis e a prevenir enfermidades. A Lanche Nutricional, por exemplo, atende gestantes e/ou profissionais com doenças crônicas ou que estejam em período pós-cirurgia bariátrica. Em 2025, 702 pessoas participaram do programa, que orienta sobre práticas alimentares e oferece suporte nutricional adequado àqueles que enfrentam desafios específicos em relação à saúde. Os envolvidos têm acesso a lanches preparados com ingredientes selecionados, que atendam às necessidades específicas.

Já o Programa Cuidar Bem é direcionado a monitorar e proporcionar bem-estar a colaboradoras gestantes ou esposas de nossos profissionais. Mensalmente elas recebem

informativos sobre a gravidez e orientações e apoio durante essa fase. A iniciativa é reforçada por nosso alinhamento ao Programa Empresa Cidadã, por meio do qual ampliamos a licença-maternidade para 180 dias e a paternidade para 20. Em 2025, o Cuidar Bem teve 48 inscritas.

Em 2025, 1.038 colaboradores também se envolveram no Programa de Saúde da Mulher, que disponibiliza guias de exames ginecológicos a todas as colaboradoras em nossos ambulatórios. Outros 340 foram atendidos com Monitoramento de Doenças Crônicas, que contribui para que controlem as enfermidades e evitem potenciais complicações. Também oferecemos assistência e tratamento em relação ao tabagismo a quem quer parar de fumar. A iniciativa viabiliza consultas com médico do trabalho sobre o tema e atendeu duas pessoas. Destaque ainda para o controle de todas as vacinas do calendário do Ministério da Saúde, e a campanha de imunização contra a gripe entre os colaboradores (1.522 receberam doses em 2025).

Somam-se ações de conscientização sobre enfermidades em datas como Outubro Rosa, Novembro Azul e Dezembro Vermelho. As atividades incluem palestras *on-line*, campanhas de doação (como a de cabelos e lenços, em parceria com a Amor em Mechas, que beneficia pacientes em tratamento de quimioterapia) e distribuição de itens (como preservativos) e material educativo. Anualmente organizamos uma Semana da Saúde, em que há sessões de relaxamento, massagem, orientações sobre plano de saúde, e atendimentos sobre hipertensão, diabetes, doenças sexualmente transmissíveis, entre outras.

Por fim, em atenção à saúde psíquica dos nossos profissionais e seus dependentes, em 2025 revitalizamos o programa Cuidar Bem Apoio. Ele presta orientações sobre temas familiares, jurídicos, psicológicos e financeiros, e em momentos de perdas e falecimentos. O atendimento está disponível 24 horas, todos os dias da semana. Houve 279 acessos ao Cuidar Bem Apoio em 2025.

# CLIENTES

GRI 3-3 QUALIDADE E SEGURANÇA DOS MEDICAMENTOS GRI 3-3 ACESSO A MEDICAMENTOS GRI 416-1 I 416-2

Nosso compromisso vai além da comercialização de medicamentos: está diretamente ligada à missão de ampliar o acesso a tratamentos essenciais, contribuindo para que pacientes em condições complexas tenham mais tempo, mais qualidade de vida e melhores perspectivas em suas jornadas de cuidado.

Contamos com um portfólio robusto e de alta complexidade, composto por mais de 100 moléculas e 585 marcas – outras 191 em aprovação – distribuídos por meio de nossas três unidades de negócios: Onco-Hematologia & Especialidades, Farma/OTC e Blau Aesthetics. Essa estrutura nos permite alcançar, com consistência e qualidade, uma ampla rede de atendimento.

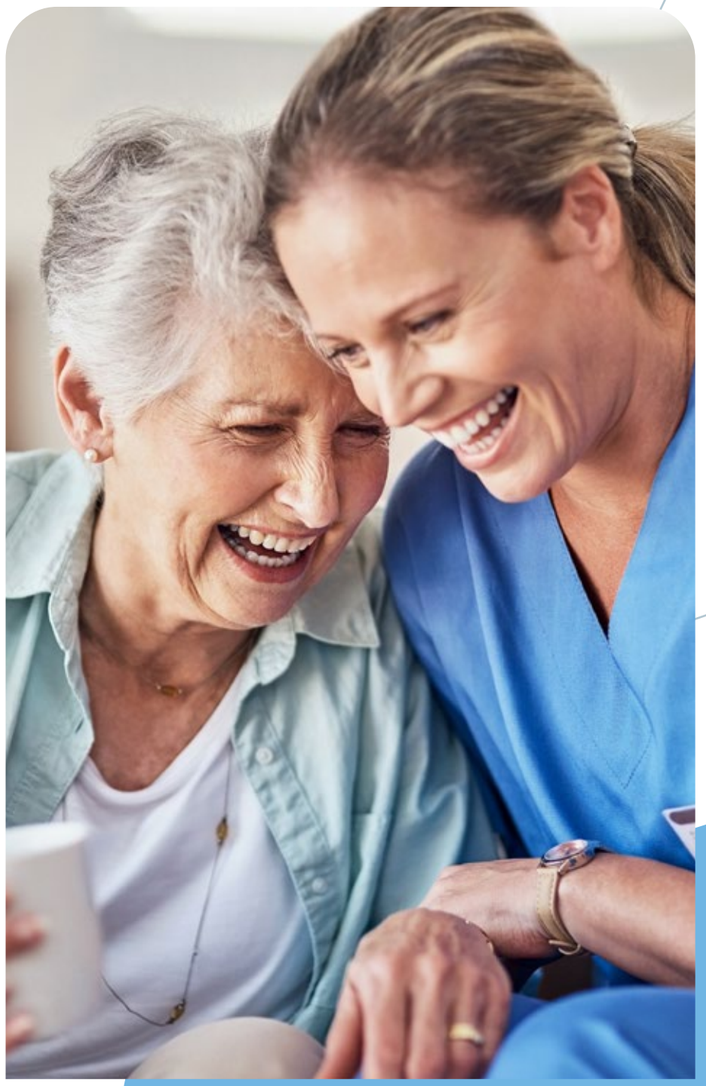
Ao final de 2025, abastecíamos 68 mil farmácias, 6,5 mil hospitais, 1,7 mil órgãos públicos, mais de 400 clínicas de oncologia e 300 centros de nefrologia, conforme dados do IQVIA, líder mundial em ciência de dados de saúde.

As soluções são vendidas a entidades públicas e privadas, em todo Brasil e em pelo menos 20 nações no exterior, especialmente na América Latina, onde mantemos subsidiárias na Argentina, na Colômbia, no Chile, no Equador, no Peru, no Uruguai e no México.

Esse alcance reforça nosso papel no fortalecimento do acesso à saúde em diferentes contextos e sistemas de atendimento.

Contamos com uma base diversificada de clientes, estruturada para garantir proximidade, qualidade e personalização. Para atendê-la com qualidade, cada uma de nossas unidades de negócio conta com estruturas independentes de vendas e *marketing* e de gestão financeira, o que nos auxilia também a definir as soluções mais adequadas para cada mercado. Mais do que relações comerciais, buscamos construir parcerias baseadas em confiança e responsabilidade. A Diretoria Médica, por meio das áreas de Medical Affair, Atendimento ao Consumidor (SAC) e Atendimento Médico (Medical Information), desempenha papel essencial ao apoiar profissionais de saúde com informações qualificadas, contribuindo para decisões clínicas mais seguras e assertivas.

A interação contínua com médicos, farmacêuticos, enfermeiros e demais profissionais de saúde é um dos pilares da nossa atuação. Esses diálogos vão além do relacionamento institucional: eles contribuem diretamente para a qualidade do cuidado ao paciente, promovendo o uso adequado e seguro dos medicamentos.



Adotamos um modelo comercial de negócios eficiente, de ampla abrangência, operacionalizado por uma equipe que inclui gerentes distritais, regionais e divisionais e de contas estratégicas além de 38 vendedores especializados, que atendem distribuidoras de medicamentos e visitam redes de hospitais e clínicas públicas e privadas, entre outros. O relacionamento continuado e as interações ecom esses clientes, além das parcerias de negócios, nos levam a capturar dados e impressões de quem consome nossas soluções. Da mesma forma, as informações obtidas por distribuidores parceiros são inseridas em nosso sistema de CRM, Salesforce, para anteciparmos necessidades, aspirações e tendências do mercado. Os vendedores mantêm ainda uma rotina de interação com a equipes multidisciplinares para deliberações sobre padronização, demanda e suprimentos, compostas por corpo clínico, farmacêuticos, enfermeiros e outros profissionais de saúde.

Além disso, garantimos que as equipes multidisciplinares das instituições tenham domínio sobre o manejo correto dos medicamentos que fornecemos. Trata-se de uma parceria responsável que contribui para aumentar o acesso da população a medicamentos especiais.

A partir de 2024, iniciamos uma transformação relevante em nosso modelo comercial, com foco em autonomia, inteligência de dados e tomada de decisão responsável. Nossos times passaram a atuar como consultores estratégicos, apoiados por ferramentas como CRM e simuladores de negociação, aumentando a agilidade, consistência das interações. Essa evolução fortalece nossa capacidade de antecipar necessidades do mercado e oferecer soluções mais adequadas, sempre alinhadas às políticas internas, à ética e às melhores práticas do setor.

Investimos de forma consistente na formação de nossas equipes, entendendo que o conhecimento é um fator crítico para garantir segurança dos pacientes e qualidade no atendimento. Nossos treinamentos promovem a troca de experiências entre profissionais de todo o país e estimulam a construção coletiva de soluções para desafios complexos. Em 2025, o investimento em treinamento da equipe de vendas demandou mais de 130 horas em atividades baseadas na andragogia para extrair a bagagem de cada membro e incentivar a troca de experiências. Realizamos vários encontros *on-line* ao longo do ano, com *workshops*, sala de aula invertida, clínicas de vendas e hospital na prática, sempre com o intuito de preparar a equipe para as objeções e os desafios enfrentados em sua rotina de trabalho. Esse esforço reflete nosso compromisso em garantir que cada interação com o sistema de saúde seja pautada por responsabilidade, preparo e foco no impacto real na vida dos pacientes.

Entre as ações *go to market*, estabelecemos uma nova estrutura de premiação por desempenho; ampliamos a confecção de materiais promocionais, o desenvolvimento do *forecast* e campanhas de preços com participação da força de vendas; implementamos a campanha Acelera Blau para os distribuidores parceiros; e lançamos o Simulador de Vendas e de *dashboards* para acompanhamentos dos indicadores. Mensalmente, promovemos reuniões de alinhamento estratégico em que abordamos os indicadores da área, níveis de serviço e alcance de metas, e estabelecemos planos de negócios para a correção de rotas e/ou aproveitamento de oportunidades, além do treinamento técnico e comportamental focado nas necessidades da força de vendas. Com essas ações, aumentamos nosso *mix* de vendas e a base em clientes em 35%.

A cada ano realizamos uma Convenção de Vendas, na qual reunimos os colaboradores para celebrar resultados e alinhar os objetivos do novo período. Em 2025, o evento, intitulado Expedição Potência Azul, teve participação de nosso CEO, e uma programação que incluiu apresentações de diferentes diretorias,

treinamentos e palestra motivacional. As atividades práticas de treinamento realizadas no período foram fundamentais para alinhar a comunicação, apresentar as estratégias internas e definir papéis e responsabilidades para o alcance dos resultados.

Em 2025 também marcamos presença nos principais congressos das sociedades médicas: Simpósio Brasileiro de Oncologia Clínica (Sboc), Congresso Brasileiro de Hematologia, Hemoterapia e Terapia Celular (Hemo), Sociedade Brasileira de Farmácia Hospitalar (SBRAFH) e Congresso Nacional de Hospitais Privados (Conahp), entre outros eventos, apresentando nosso portfólio e ampliando o relacionamento com a classe médica e todos os *stakeholders* da equipe multidisciplinar. Além dos eventos das sociedades médicas, lançamos o Conecta Blau: um circuito de eventos regionais para aulas científicas, troca de informações técnicas e relacionamento entre os participantes.

## SETOR PÚBLICO

Contamos com uma equipe com profundo conhecimento em legislações e em recursos, responsável por administrar nossas participações em licitações/pregões públicos, onde desempenhamos um papel relevante no abastecimento de medicamentos essenciais. Em 2025, as vendas para o Ministério da Saúde epresentaram 17% da receita operacional líquida, evidenciando nossa contribuição para o fortalecimento do sistema público.

Utilizamos ferramentas tecnológicas que garantem rastreabilidade, eficiência e segurança em todas as etapas, desde a participação nos certames até a entrega dos medicamentos.  Esses recursos também contribuem para analisarmos criteriosamente aspectos relacionados a comportamento de crédito e complexidade logística de cada processo, e ao nosso interesse estratégico em participar deles.  Há ainda situações em que ingressamos em licitações de menor vulto de forma indireta, a convite de distribuidores de nossos produtos.

Nossa participação em licitações acontece de acordo à legislação vigente e de forma eletrônica, via plataformas regidas por princípios de transparência e eficiência, que atendem a todos os requisitos de segurança da informação e permitem a rastreabilidade dos atos de um certame, sem que haja nenhum tipo de contato com os servidores das instituições adquirentes que não seja via sistema oficial da própria licitação. Complementarmente, todos os nossos gestores e colaboradores estão comprometidos em respeitar e praticar o que descrevem nosso Código de Ética e Conduta e nossas Políticas Anticorrupção e de Relacionamento com Funcionários Públicos.

Mais do que atender clientes, buscamos contribuir para um ecossistema de saúde mais acessível, confiável e centrado nas pessoas. Cada medicamento entregue representa um compromisso com a vida – e é essa responsabilidade que orienta nossas decisões, parcerias e investimentos.

## DIRETORIA MÉDICA GRI 417-2 I 417-3 I 418-1

Nossa Diretoria Médica também cumpre papel fundamental no relacionamento com clientes. Estão sob sua responsabilidade os Serviços de Atendimento ao Médico ((Medical Information)) e de Atendimento ao Consumidor (SAC). Os canais recebem contatos, via telefone, *e-mail*, formulário disponível em nosso *site* ou Whatsapp, relacionados a reclamações, sugestões ou pedido de informações. O número total de atendimentos no ano de 2025 foi de 24.169 casos, sendo 3.321 atendimentos via telefone. Com a colaboração da

área de TI, houve a implementação de um novo sistema de telefonia, que permite a rastreabilidade completa das ligações, dentro e fora do horário de atendimento, além de indicadores como o número de ligações atendidas, perdidas, abandonadas, tempo de espera e tempo médio de atendimento. Com a implantação do retorno às ligações recebidas fora do horário comercial, houve uma maior agilidade na resolução das demandas. A partir da rastreabilidade, também é possível identificar horários de pico e *gaps* operacionais contribuindo para a melhoria da qualidade do atendimento. Como resultado dessas ações, após a implementação do sistema, alcançamos uma taxa de 94,2% de ligações atendidas.

Em relação à percepção do cliente, o volume de reclamações no Reclame Aqui é baixo. Em 2025 foram recebidas 11 reclamações referentes à Blau Farmacêutica e duas sobre o Laboratório Bergamo. Todos os relatos foram respondidos.

.Os Serviços de Atendimento ao Consumidor (SAC) e de Atendimento ao Médico (Medical Information) desempenham papel essencial na interface com usuários e profissionais de saúde. Essas áreas são responsáveis por receber, registrar e responder a dúvidas, queixas técnicas, relatos de eventos adversos e solicitações de informação médica, assegurando rastreabilidade, qualidade da informação e conformidade regulatória.

Além de apoiar a farmacovigilância por meio da captação de dados de segurança, o SAC/Medical Information contribui para o fortalecimento do relacionamento com clientes e profissionais de saúde, oferecendo suporte técnico-científico qualificado e promovendo a transparência na comunicação institucional.

Destaca-se, ainda, a divisão de Medical Affairs, vinculada à mesma Diretoria e com papel estratégico na promoção da educação médica continuada, na disseminação de informações técnico-científicas e no esclarecimento sobre nossas soluções junto aos profissionais de saúde, contribuindo para o uso adequado dos medicamentos e a adequada interpretação das evidências científicas disponíveis.

O departamento atua como referência interna em conhecimento técnico-científico, apoiando as demais áreas da companhia, bem como parceiros externos, por meio da realização de treinamentos e capacitações. Mantém também participação ativa em feiras e nos principais congressos médicos, fortalecendo a presença institucional da Blau em eventos científicos de relevância.

Em 2025, mais de 600 profissionais participaram de programas de capacitação desenvolvidos pela área de Medical Affairs, reforçando a disseminação de conhecimento e o uso seguro e racional dos produtos.

# FORNECEDORES

Em nossa base de fornecedores há mais de 15 mil empresas cadastradas, e mantemos negócios com um grupo de aproximadamente 2,5 mil. O relacionamento com esses parceiros é importante em razão de nossas operações demandarem um *mix* variado e volumes expressivos de produtos e serviços de alta qualidade e confiabilidade para a originação de itens na área da saúde.

*Os desafios que nossa área de Suprimentos enfrentou – e conseguiu superar – em 2025 indicam que estamos no caminho correto.*

O ano caracterizou-se por aspectos macroeconômicos e geopolíticos complexos, com instabilidade da cadeia global de abastecimento e nos prazos de entrega, pressões inflacionárias e volatilidade nos preços de itens – como papel e celulose (papel-cartão), petroquímicos (plásticos e alumínio), vidros e componentes químicos que são matérias-primas base para fabricar os insumos farmacêuticos ativos –, além de incremento nos custos com transporte e energia (gás natural).

Isso exigiu de nós capacidade de adaptação e aperfeiçoamento de planejamento. Para isso, foi fundamental um melhor alinhamento interno e a integração entre áreas para priorização de aquisições e manutenção de bons níveis de estoque, e maior previsibilidade sobre demanda e entregas de insumos. Também estamos mais bem preparados para reduzir riscos de rupturas e oscilação de oferta de produtos e serviços no mercado.

Outros aspectos positivos em meio aos cenários desafiadores incluíram o fortalecimento de vínculos com fornecedores-chave, ou seja, uma evolução de relações transacionais para parcerias mais colaborativas e de longo prazo. Aprimoramos, por meio de um *sourcing* estruturado, nossa gestão de custos, com identificação de oportunidades em categorias essenciais, como IFAs, embalagens, itens estocáveis e consumíveis, principalmente para as áreas de Manutenção Industrial e Qualidade (laboratórios).

Nossos fornecedores são classificados de acordo com o impacto potencial de seus insumos e serviços (ou da falta deles) sobre nossos negócios. Definimos como fornecedores estratégicos aqueles cuja soluções têm potencial de grande impacto em nossas operações, em razão de difícil e restrita substituição (impacto regulatório, alto custo de troca ou poucas opções no mercado); deter

insumo essencial ou de alto valor agregado; e ser detentores de tecnologias avançadas.

Na categoria de fornecedores críticos estão aqueles que representam riscos de fornecimento com impacto moderado sobre nossos negócios, que procuramos eliminar por meio da busca ativa por fontes alternativas. São enquadradas como alavancáveis os fornecedores cujas soluções podem ter alto impacto financeiro, mas baixa complexidade de fornecimento e em relação as quais há oportunidades para negociação. Por fim, há os fornecedores Não Críticos, que nos entregam *commodities* ou itens padronizados.

De maneira perene, investimos em inteligência de mercado e análise de dados para alinhar nossas compras aos objetivos, e garantir qualidade, prazos, preços e redução de riscos. Monitoramos tendências, inovações tecnológicas e novos *players*. Mapeamos novos fornecedores e conduzimos estratégias de *dual sourcing* e *multi sourcing*, ou seja, de contratar um mesmo produto ou serviço de mais de um parceiro ao mesmo tempo. Nessa tarefa, empregamos processos formais Request for Information (RFI), Request for Proposal (RFP) e Request for Quotation (RFQ).

Também utilizamos plataformas digitais e bases mundiais de informação para avaliar capacidade técnica, presença global, *compliance* e históricos de negócios de empresas que podem nos abastecer. Áreas como as de P&D, Médica, de Qualidade, Industrial e de Finanças, colaboram com a equipe de Suprimentos ao conduzirem discussões técnicas com os fornecedores.

Contribui ainda para uma relação positiva com os fornecedores nossa constante presença em eventos e feiras, no Brasil e no exterior. Isso nos permite fazer *networking* com fabricantes e prestadores de serviços e identificar e negociar soluções pertinentes.

Para que uma organização seja nosso fornecedor precisa passar por uma homologação que abrange múltiplos aspectos. Conduzimos um processo Know Your Supplier (KYS) – ou "Conheça seu Fornecedor" em português – que consiste em investigar reputação, idoneidade, solvência e respeito às leis e regulamentos (incluindo os trabalhistas e ambientais).

Analisamos ainda, de acordo com a empresa, históricos comprovados a respeito, por exemplo, de desempenhos em controles de processos, aprovação em auditorias de órgãos regulatórios, capacidade produtiva (que precisa ser compatível com a nossa demanda), flexibilidade, solidez financeira, custos competitivos e alinhados ao mercado, atendimento integral a especificações de produtos ou serviços e conformidade com normas e certificações aplicáveis (ex. ISO, GMP, Anvisa, EMA, FDA), entre outros.

Nossa área de Qualidade participa da seleção, aprovação e do monitoramento de fornecedores críticos por meio de avaliações, auditorias, acordos de qualidade, acompanhamento de desempenho e gestão de desvios e ações corretivas.

Em nossos contratos, os fornecedores comprometem-se a respeitar nosso Código de Ética e Conduta, assim como há cláusula prevendo a possibilidade de sanções ou mesmo término de relacionamento comercial se identificadas violações a direitos sociais e trabalhistas (incluindo emprego de mão de obra infantil ou análoga à escravidão), a leis ambientais e anticorrupção, entre outras.

Não temos nenhuma política definida sobre privilegiar a contratação de parceiros locais, mas estamos abertos a qualquer organização que atenda pré-requisitos indispensáveis. Também não contamos com práticas estruturadas para avaliação da satisfação

dos fornecedores, mas analisamos indicadores indiretos, como engajamento em nossos projetos, disposição para inovação e investimentos, e nível de competitividade nas propostas técnica e comercial. Entendemos que parceiros satisfeitos tendem a ser mais colaborativos, proativos e comprometidos em manter conosco relações transparentes, assertivas e ágeis.

Nos próximos anos atuamos para que a área de Suprimentos seja cada vez mais parceira de negócios de outros departamentos, envolvendo-se em decisões estratégicas e nos projetos-chaves. Vamos implementar o SAP Ariba como ferramenta de *e-procurement* para melhorar a experiência de aquisição em todos os departamentos e para aumentar nossa credibilidade entre os fornecedores, com uso de dados para tomada de decisão assertivas. Prevemos também criar programas estruturados de Supplier Development, com fomento à inovação e codesenvolvimento, e incorporar mais aspectos ESG nos processos de homologação e aos acordos com os aliados comerciais.

## LOGÍSTICA INTEGRADA

Dependemos de fornecedores e distribuidores para a inserção de produtos no mercado. Nossas áreas Comercial, de Suprimentos e Compliance avaliam e acompanham essas parcerias para assegurar que a conduta das empresas selecionadas seja responsável e alinhada à legislação sanitária aplicável, e minimizar riscos de interrupção na prestação de serviços.  A gestão dos distribuidores ocorre por meio do sistema SalesForce, e todos eles possuem competência e estrutura para atender às demandas com capilaridade e agilidade logística requeridas em todo o território nacional. O nível dos serviços prestados pelas parceiras é monitorado por nossos departamentos de Excelência Comercial e de Logística, desde a captação do pedido no cliente, passando pela gestão do estoque das distribuidoras para suprir as demandas até a conclusão das entregas.

# 8

# SOCIOAMBIENTAL

# 8. SOCIOAMBIENTAL

## COMUNIDADES

GRI 413-1 I 413-2 I 3- INVESTIMENTO SOCIAL

Nossa preocupação com o bem-estar das comunidades e com o desenvolvimento socioeconômico se traduz em patrocínios e doações a projetos conduzidos por instituições reconhecidas, alinhados a nossos valores e propósito e cujos impactos positivos são relevantes para transformar vidas. Em 2025, destinamos a eles R$ 16,7 milhões por meio de leis de incentivo municipais, estaduais e federais. O montante viabilizou ações que favoreceram direta e indiretamente em torno de 173.763 pessoas. Além de fomentar a melhora na qualidade de vida de milhares de brasileiros, buscamos, por meio dos projetos apoiados, estreitar nossos vínculos com eles.

Nossos investimentos sociais concentram-se nos pilares de educação, cultura, esporte e inclusão. A deliberação sobre a alocação de recursos envolve nosso Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, a Diretoria-Executiva e a gerência de RH e ESG. Nesse processo, são consideradas políticas internas, estruturas de governança e referências normativas que orientam sobre a geração de impacto positivo às comunidades e aos demais *stakeholders*. Todas as instâncias acompanham também a evolução dos projetos apoiados e seus resultados. Trata-se de uma forma de contribuir para a melhoria das ações apoiadas, mas também de averiguar a aderência delas aos objetivos sociais propostos em cada iniciativa. Em 2025, os investimentos sociais foram direcionados às seguintes atividades:

### EIXO CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Via Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (Fumcad) apoiamos o Programa de Estimulação Precoce e Habilitação, conduzido pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) de Cotia (SP), e o projeto Para Mais 100 Anos, do Complexo Pequeno Príncipe, maior hospital pediátrico do Brasil, localizado em Curitiba (PR) e referência em procedimentos de alta e média complexidades há mais de um século. Na primeira iniciativa, ajudamos a entidade filantrópica sem fins lucrativos a atender precocemente crianças de zero a seis anos com diagnóstico de deficiência intelectual e/ou atraso no desenvolvimento neuropsicomotor. Já o projeto Mais 100 anos, nosso suporte viabiliza serviços de saúde, ensino e pesquisa.

Somos parceiros da Associação Hospitalar de Proteção à Infância Dr. Raul Carneiro, mantenedora do Complexo Pequeno Príncipe há anos – relação validada pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba (PR).

### EIXO ESPORTE

Por mais um ano, a equipe Blau Motorsport, que disputa a principal competição de automobilismo nacional, o campeonato brasileiro de Stock Car, participou do projeto “Acelerando Também na Solidariedade”, patrocinado diretamente por nós. Antes das etapas da categoria, nossos pilotos visitam hospitais para levar carinho e energia positiva aos pacientes e seus familiares, interagindo, distribuindo brindes e apresentando um pouco do universo da categoria esportiva.

Também expusemos os carros da Blau Motorsport na entrada de algumas das instituições. Em Brasília (DF), estivemos no Hospital da Criança de José Alencar; em Cuiabá (MT), no Hospital de Câncer de Mato Grosso; em Campo Grande (MS), na Associação dos Amigos das Crianças com Câncer e no Centro de Tratamento Onco-Hematológico Infantil; em Cascavel (PR), no Hospital Uopeccan (Hospital do Câncer); e, em Curvelo (MG), no Centro Oncológico do Complexo Hospitalar Imaculada Conceição. Nas provas que aconteceram em Mogi

das Cruzes (SP) e Porto Alegre (RS), nossa equipe recebeu nos autódromos crianças e familiares ligados, respectivamente, ao projeto de tênis de mesa liderado pelo medalhista de bronze nas Paralimpíadas de Paris 2024, Luiz Filipe Guarnieri Manara, e do Instituto do Câncer Infantil da capital gaúcha. Os visitantes puderam conhecer de perto os carros e viver momentos especiais ao lado dos pilotos.

Via Lei do Esporte, conduzimos também o Projeto Racing, que dá oportunidades a pilotos promissores que buscam espaço no cenário nacional, por meio de sua participação no brasileiro de Stock Car.

No período, patrocinamos ainda a 4ª Corrida e Caminhada Um Só Sangue, organizada pela Associação Brasileira de Hematologia, Hemoterapia e Terapia Celular, que aconteceu em junho, no Campo de Marte, em São Paulo. O evento marcou o encerramento do Junho Vermelho, campanha que reforça a importância da doação de sangue como um ato de solidariedade e cuidado com o próximo. Alguns de nossos colaboradores correram em nome da saúde, da conscientização e do bem-estar, valores que também fazem parte da nossa cultura organizacional.

## EIXO IDOSO

Com aportes por intermédio da Lei do Idoso, auxiliamos o Lar Escola Francisco Cândido Xavier, em Cotia (SP). A entidade não governamental sem fins lucrativos conta com uma equipe de enfermagem 24 horas, além de nutricionista, fisioterapeuta, psicólogo, assistente social, médico e dentista, e realiza projetos que resgatam a dignidade de pessoas com mais de 60 anos por meio do projeto Viver a Terceira Idade. O local é mantido com as características de um lar para que os idosos se sintam acolhidos, e promove a integração das pessoas da terceira idade com a comunidade. Em 2025, houve uma ação especial de voluntariado no Lar Francisco Cândido Xavier, em que um grupo de 15 colaboradores participaram de jogos interativos e preparam lanche da tarde especial para os residentes.

Também via lei de incentivo patrocinamos o projeto Amparo ao Idoso. Ele 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). Nossas doações apoiam o custeio das atividades desenvolvidas pela instituição de saúde.

## EIXO CULTURA

Em 2025 fomos patrocinadores do Rumo ao Riso, projeto social que leva a palhaçaria terapêutica aos hospitais, beneficiando pacientes de todas as idades, seus acompanhantes e profissionais de saúde. Ele foi

idealizado pela atriz e modelo Gabi Roncatti, que se inspirou no trabalho do médico norte-americano Patch Adams. Os recursos foram destinados via Lei Rouanet.

Por meio do mesmo mecanismo de fomento à cultura, contribuímos com a Orquestra Locomotiva, que atende cerca de 2 mil crianças e adolescentes de sete a 17 anos em áreas consideradas de alta vulnerabilidade social das cidades de Santo André (SP), Mauá (SP) e São Paulo (SP). As ações desenvolvidas incluem aulas coletivas e gratuitas de música, em que os participantes colocam em prática diversas habilidades fundamentais para o seu desenvolvimento pessoal e social.

**INSTITUIÇÕES DE SAÚDE ATENDIDAS**

| Ano | Número |
|---|---|
| 2022 | 8.410 |
| 2023 | 9.911 |
| 2024 | 9.463 |
| **2025** | **9.293** |

# MEIO AMBIENTE

GRI 3-3 ÁGUA E EFLUENTES I GRI 3-3 RESÍDUOS

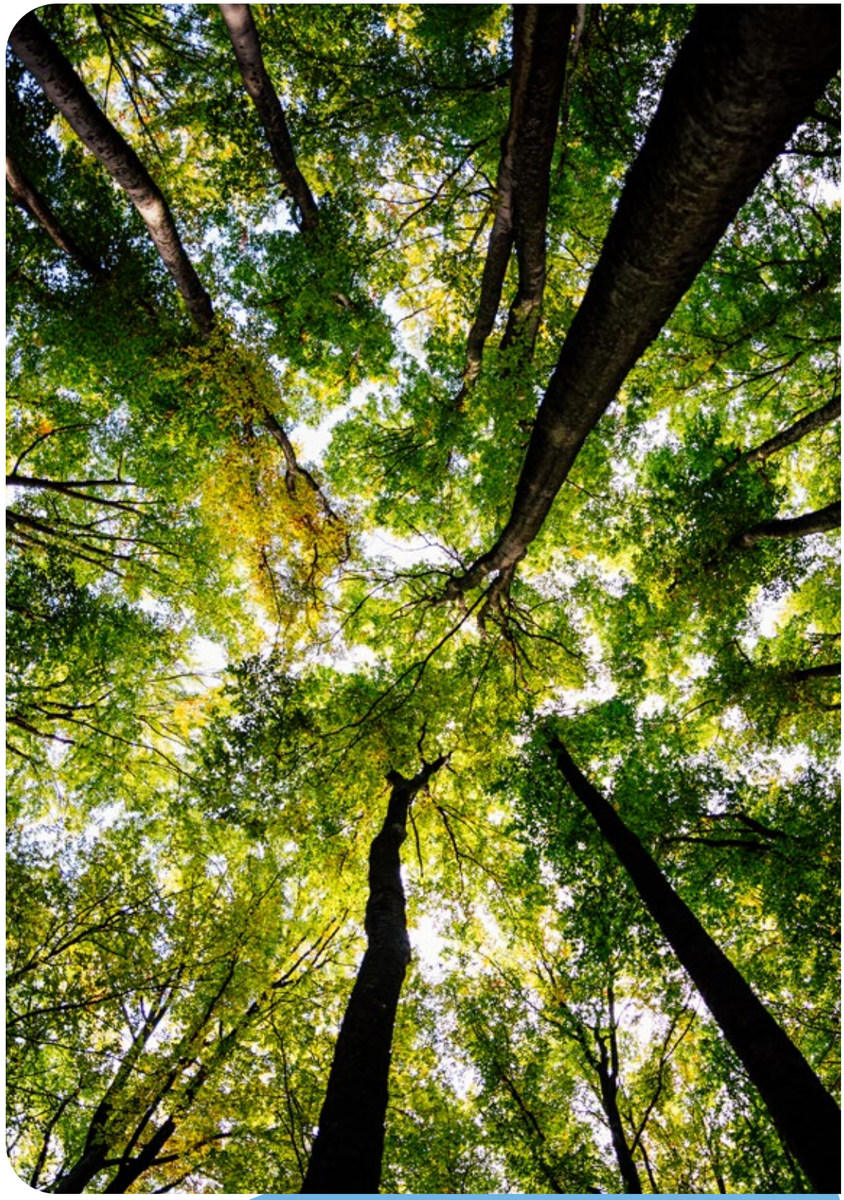
Entendemos a correta gestão ambiental em nossas operações como um dever, mas também como oportunidade de conexão com *stakeholders* e de transmitir nosso propósito. Daí nossa determinação em preservar recursos naturais, bem como auxiliar na sua regeneração ou reaproveitamento. Empregamos de forma racional e responsável os insumos necessários às nossas atividades e evitamos ao máximo a originação de resíduos e emissões, como forma de contribuirmos para o avanço das mudanças climáticas.

Além de respeitarmos todas as determinações legais em relação ao meio ambiente, incorporamos, sempre que possível, soluções capazes de tornar nossos processos e ações mais eficientes. Identificamos, avaliamos, monitoramos e estabelecemos formas de mitigar riscos relacionados a nossas operações, para assegurar a proteção das pessoas, da natureza e da reputação corporativa. Essas atividades envolvem nossa equipe de Segurança, Trabalho e Meio Ambiente (STMA), que define planos de ação específicos para evitar impactos negativos e promover a melhoria contínua do desempenho ambiental.

*O acompanhamento das ações é realizado por meio da ferramenta Gestão Integrada de Pendências (GIP), que assegura rastreabilidade, controle e efetividade na implementação das medidas.*

Também promovemos entre nossos colaboradores a conscientização sobre a imprescindibilidade de recursos ambientais para os nossos negócios e para a vida no planeta. Isso acontece de maneira recorrente, em datas como o Dia da Água e o Dia do Meio Ambiente e durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho e Meio Ambiente da Blau e nos Diálogos Diários de Segurança (DAS).

Em atendimento à legislação (Lei 12.651/2012), mantemos, na unidade de Cotia (SP) uma área verde preservada de 10,5 mil m² de vegetação nativa, para conservar os recursos naturais, a estabilidade geológica e a biodiversidade da região. As atividades nesse sentido são gerenciadas por empresa especializada com contrato específico.



**COMPROMISSO QUE TRANSFORMA O AMANHÃ**

Em 2025, a Semana do Meio Ambiente reforçou nosso compromisso com a agenda ESG, promovendo iniciativas dedicadas à conscientização ambiental, educação corporativa e engajamento dos colaboradores.

Com o conceito "Preservar o hoje é garantir o amanhã", a programação abordou temas relevantes, como consumo consciente de recursos naturais, gestão de resíduos, emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e o papel das organizações na construção de um futuro mais sustentável, além de divulgar nossa recém filiação ao Sistema de Gestão Lixo Zero aos colaboradores. A iniciativa também provocou reflexões sobre desafios globais, como o acesso à água potável e os impactos da poluição nos grandes centros urbanos.

As atividades foram complementadas por dinâmicas interativas, como *quiz* ambiental, desafios educativos e jogos temáticos, que incentivaram a assimilação do conteúdo de forma prática e colaborativa. Além disso, foram distribuídos brindes sustentáveis produzidos a partir de materiais reaproveitados de descartes de nossa produção, reforçando os conceitos de economia circular e consumo responsável, contando com a participação de mais de 850 colaboradores.

## EMISSÕES GRI 3-3

A Blau endereça o tema de mudanças climáticas por meio de sua estrutura de governança e do alinhamento às principais diretrizes regulatórias e melhores práticas de mercado. No âmbito interno, o tema é periodicamente tratado pelo Comitê de Recursos Humanos, Remuneração e ESG, que integra as discussões sobre clima às agendas ambientais, sociais e de governança, garantindo uma abordagem transversal e estratégica.

Do ponto de vista regulatório, a companhia observa as exigências aplicáveis ao mercado financeiro, com destaque para a obrigatoriedade estabelecida pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) quanto à adoção das normas IFRS de sustentabilidade, especialmente o IFRS S2, que trata da divulgação de riscos e oportunidades climáticas, governança, estratégia, métricas e metas relacionadas ao tema.

Em termos de compromissos e metas, a companhia atua na gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE), alinhada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 13 – Ação contra a mudança global do clima. Para isso, desenvolve programas de monitoramento, controle e indicadores de desempenho relacionados às emissões atmosféricas oriundas de suas operações, incluindo frota, utilidades e logística.

Em relação ao *status* de cumprimento, avançamos em 2025, na estruturação da coleta, gestão e reporte dos indicadores de GEE (escopos 1 e 2), por meio da implementação de um sistema de gestão de Gases de Efeito Estufa. Essa iniciativa representa um marco relevante na consolidação da gestão climática, permitindo maior robustez, definição e acompanhamento da meta estipulada para 2026: **Reduzir corporativamente em 5% a emissão de CO2, ano-base 2025.**

Calculamos no ano nossas emissões de Escopo 1, que totalizaram 6,7 mil $tCO_2e$, decréscimo de 12,5% na comparação com 2024. Isso se explica pela menor aquisição de gases hidrofluorcarbonos, utilizados nas manutenções de ares-condicionados e na melhoria contínua da gestão e eficiência no consumo dos demais combustíveis fósseis.

### ENERGIA E EMISSÕES GRI 305-1 I 305-2 I 305-4 I GRI 3-3

| Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE em toneladas métricas de $CO_2$ equivalente. | 2024 t CO2e | 2025 t CO2e |
|---|---|---|
| Total de emissões diretas (Escopo 1) | 7.770,55 | **6.799,81** |
| Gases incluídos no cálculo | CH4, CO2, HFC, N2O | **CH4, CO2, HFC, N2O** |

As emissões de Escopo 2 chegaram a 1,4 mil tCO2e, enquanto superaram 1,6 mil no ano anterior. A oscilação decorre do menor consumo de energia (– 8% no ano), o que por sua vez está relacionado ao GRID, que em 2024 foi mais elevado (passou da média de 0,0545 tCO2/MWh para a de 0,0247 tCO2/MWh de um ano a outro).

### EMISSÕES INDIRETAS DE GEE GRI 305-2 I 3-3 ENERGIA E EMISSÕES

| Total de emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de $CO_2$ equivalente | 2024 t CO2e | 2025 t CO2e |
|---|---|---|
| Total de emissões indiretas (Escopo 2), calculadas com base na localização. | 1.609,30 | **1.496,31** |

Atualmente, realizamos a compensação de carbono de nossa frota de caminhões e ampliamos o uso de veículos elétricos, inicialmente para a entrega de medicamentos na cidade de São Paulo, como propósito de descarbonização progressiva de nossa cadeia logística. Em adicional, seguem os consumos de energia Renovável I-REC para as operações.

### INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-4

| Intensidade de emissões de GEE | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Total de toneladas métricas de emissões de $CO_2$ | 9.379,84 | **8.296,12** |
| Denominador | 16.596.719 | **438.753.381** |
| **Intensidade de emissões de GEE** | **0,000565** | **0,000019** |

*Nota – Quantidade de doses produzidas em 2025. O valor está acima se comparado a 2024 porque naquele ano o cálculo considerou como base caixas e não doses.*

## RESÍDUOS GRI 306-1 I 306-2 I 306-3 I 306-4 I 306-5

Há anos nos dedicamos à gestão de resíduos, razão pela qual já temos práticas estruturadas e controles operacionais para identificação e pesagem e manutenção de registros acurados. A segregação de materiais é iniciada nas áreas que os geram, conforme as classes e características dos itens. Na sequência, eles são encaminhados às centrais internas para triagem, acondicionamento adequado e transbordo em recipientes específicos. A destinação final é realizada por empresas licenciadas. É gerado um número em cada manifesto de transporte de resíduos, garantindo a rastreabilidade e emissão de certificado de destinação adequada. Todas as etapas estão descritas em nosso procedimento interno de resíduos, e as informações referentes a elas computadas e disponíveis em planilha de controle no Power BI.

Procuramos sempre valorizar os resíduos com sua reinserção em cadeias produtivas. Em 2025, aumentamos em 22,6% a quantidade encaminhada à reciclagem, o que refletiu o estabelecimento de metas quantitativas a respeito e ações para a aprimorar a segregação de materiais que anteriormente eram destinados à destruição com resíduos contaminados, como caixas de papelão. Também tivemos acréscimos de 40,37% dos volumes coprocessados, além de uma redução de 32,80% nos destinados à incineração.

Participamos ainda, como filiados do Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma), do programa de logística reversa de medicamentos domiciliares de uso humano vencidos ou em desuso e suas embalagens. A ação atende à Política Nacional de Resíduos Sólidos e educa consumidores sobre a importância do descarte consciente desses itens. Assim, disponibilizamos pontos de coleta em farmácias e os materiais são recolhidos por distribuidora, que os levam para destruição em local adequado e homologado. Nas nossas unidades administrativas e industriais também há coletores à disposição de colaboradores.

## RESÍDUOS GERADOS POR COMPOSIÇÃO GRI 306-3

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Resíduos destinados e não destinados (t)** | **Resíduos destinados para disposição** | **Resíduos destinados para disposição** | **Resíduos destinados para disposição** |
| Resíduos classe I | 304,9 | 392,8 | **384,9** |
| Resíduos orgânico | 57,4 | 61,8 | **67,1** |
| Resíduos não recicláveis | 209 | 433,1 | **486,9** |
| Recicláveis | 271 | 367,8 | **497,3** |
| **Total de resíduos** | **842,3** | **1255,5** | **1.436,2** |

## RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-4

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Resíduos destinados para disposição (t)** | **Fora da organização** | **Fora da organização** | **Fora da organização** |
| **Resíduos perigosos** | | | |
| **Resíduos perigosos classe I** | 304,9 | 392,8 | **384,9** |
| Incineração (com recuperação de energia) | | | |
| Incineração (sem recuperação de energia) | 84,2 | 77,9 | **91,6** |
| Confinamento em aterro | | | |
| Pirólise - Transformação em óleo/ou carvão | 11,3 | 0 | **0** |
| Coprocessamento com recuperação de energia | 209,4 | 314 | **293,3** |
| **Total** | **304,9** | **391,9** | **384,9** |

## RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-4

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Resíduos não destinados para disposição (t)** | **Fora da organização** | **Fora da organização** | **Fora da organização** |
| **Resíduos perigosos** | | | |
| Resíduos perigosos classe I | 304,9 | 392,8 | **384,9** |
| Preparação para reutilização | | | |
| Reciclagem | | | |
| **Total** | **304,9** | **392,8** | **384,9** |
| **Resíduos não perigosos** | | | |
| Resíduos não perigosos Classe II | 537,4 | 862,7 | **1051,2** |
| Preparação para reutilização | | | |
| Reciclagem | 271 | 367,8 | **497,3** |
| Compostagem | 57,4 | 61,8 | **67,1** |
| CDR - Combustível derivado de resíduos | 209 | 433,1 | **486,9** |
| **Total** | **1074,8** | **1725,4** | **2102,5** |

**Não há resíduos destinados por operação de disposição dentro da organização*

**Assumimos como meta a redução em 5% do volume total de resíduos destinados em 2025 (perigosos e não perigosos), em nível corporativo, até dezembro de 2026.** As ações serão definidas por meio da implementação de ações de prevenção, redução, reutilização, reciclagem e melhoria contínua da gestão de resíduos.

## MATURIDADE AMBIENTAL

Em 2025, iniciamos nossa jornada rumo à certificação Global Zero Waste, iniciativa internacional que estabelece padrões de excelência em gestão de resíduos, com foco na economia circular e no modelo Lixo Zero.

Assumimos formalmente o compromisso de promover a conservação por meio de práticas responsáveis de manufatura, consumo, reutilização e recuperação de produtos, embalagens e materiais, eliminando a queima e prevenindo descartes no solo, na água ou no ar que possam comprometer o meio ambiente ou a saúde humana.

Como parte desse avanço, iniciamos o processo de certificação de nossas unidades produtivas e conduzimos auditoria diagnóstica completa dos fluxos de resíduos, com o objetivo de identificar oportunidades de redução, reutilização, reciclagem e revalorização de materiais. A avaliação teve como base o Global Zero Waste Standard, conjunto de metodologias e ferramentas alinhadas à economia circular, sustentadas pelos princípios das estratégias 3R (Reduzir, Reutilizar e Reciclar) e 9R (Rejeitar, Reduzir, Reusar, Reparar, Recondicionar, Remanufaturar, Redirecionar, Reciclar e Recuperar energia).

Em paralelo, estruturamos o sistema de gestão Zero Waste, com a elaboração de procedimentos específicos, definição de indicadores — como o Índice de Reciclagem Real (IRR) e o Índice Geral de Reciclagem (IGR) —, realização de análise Swot e aquisição de plataforma para gestão de requisitos legais. Também implementamos melhorias nas centrais de resíduos e em processos operacionais, além de lançar um manual dedicado ao tema.

Como resultado desse esforço em 2026, nos tornamos a primeira empresa brasileira do setor farmacêutico a conquistar o Selo Ouro, alcançando 93 pontos em uma escala de 100 e atingindo o mais alto nível de excelência na certificação. Mais do que um reconhecimento, essa conquista representa a evolução contínua e o fortalecimento da nossa maturidade ambiental.

## ENERGIA GRI 302-1 I 302-2 I 302-3

A gestão eficiente do consumo de energia, além de responder a aspectos ambientais, é fator estratégico para redução de custos operacionais. Investimos em otimização de motores elétricos, responsáveis por parcela relevante de nossa demanda nas unidades industriais. Assim, incorporamos equipamentos novos e de alto rendimento, corretamente dimensionados, e utilizamos inversores de frequência e sistemas de automação, o que permite maior controle de operação, redução de perdas e aumento da eficiência energética. Complementarmente, aperfeiçoamos as manutenções preventiva e preditiva dos equipamentos para assegurar o desempenho adequado dos motores ao longo de seu ciclo de vida.

Também promovemos ações como substituição de iluminação artificial por lâmpadas de LED, e continuamos a estimular comportamentos responsáveis no uso do insumo entre nossos colaboradores.

Com essas iniciativas, o consumo total de energia em GJ foi de 211.356, aumento de 8% em comparação com ano pregresso, o que se justifica principalmente pelo aumento do volume de produção de 1,02%, em relação a 2024. Se considerado apenas o uso de energia elétrica, somou 116.892 GJ no ano, ou seja, 8,88% acima em relação a 2024. **Para 2026 assumimos como meta a redução do de energia elétrica em 5%, ano-base 2025.**

### CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

| Consumo de energia de fontes não renováveis | 2024 Giga Joules | 2025 Giga Joules |
|---|---|---|
| Diesel | 6.436 | **6.756** |
| Gás Natural | 76.635 | **77.664** |
| **Consumo total de fontes não renováveis** | **83.071** | **84.420** |

| Consumo de energia | 2024 Giga Joules | 2025 Giga Joules |
|---|---|---|
| Consumo de eletricidade | 106.375 | **116.892** |
| **Consumo total de energia** | **106.375** | **116.892** |

### CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO
GRI 302-2 GRI 302-1

| Consumo total de fontes não renováveis | 2024 Giga Joules | 2025 Giga Joules |
|---|---|---|
| Gasolina | 1.622 | **5.547** |
| Diesel | 2.842 | **3.010** |
| **Consumo total de fontes não renováveis** | **4.464** | **8.557** |

| Consumo total de fontes renováveis | 2024 Giga Joules | 2025 Giga Joules |
|---|---|---|
| Etanol | 139 | **1.487** |
| **Consumo total de fontes renováveis** | **139** | **1.487** |

### INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

| Intensidade Energética | 2024 Giga Joules | 2025 Giga Joules |
|---|---|---|
| Total de Giga Joule | 194.049 | **211.356** |
| Denominador | 16.596.719 | **438.753.381** |
| **Intensidade Energética** | **0,011692** | **0,000482** |

Nota – Quantidade de doses produzidas em 2025. O valor está acima se comparado a 2024 porque naquele ano o cálculo considerou como base caixas e não doses.

## ÁGUA E EFLUENTES
GRI 303-1 I 303-2 I 303-3 I 303-4 I 303-5

A água é amplamente empregada em nossas unidades industriais para fabricação de produtos farmacêuticos, análises físico-químicas e microbiológicas nos laboratórios, limpeza de áreas e processos produtivos, produção de vapor em caldeiras, suprimentos para consumo humano e suprimento do sistema de combate a incêndio. A gestão do recurso é realizada com foco na redução do consumo, controle de perdas e melhoria contínua de nosso desempenho ambiental.

Utilizamos equipamentos eficientes, sistemas de água purificada com controle operacional e recirculação, tecnologias de osmose reversa com elevada taxa de recuperação (possuímos sistemas de armazenamento transitório de água consideradas como “rejeitadas” no processo de osmose reversa, que depois passa a abastecer sistemas de combate a incêndio), e equipamentos de lavagem de frascos com baixo consumo por ciclo, assegurando eficiência sem comprometer a qualidade dos processos. Adicionalmente, há o monitoramento contínuo do uso de água.

O recurso que consumimos é captado em poços artesianos em São Paulo (SP) e em Cotia (SP) – ou no sistema público de distribuição. Em algumas de nossas fábricas, complementamos o abastecimento via contratação de caminhões-pipa.

Tínhamos programado para 2025 o início de balanço hídrico na nossa fábrica em Cotia (SP), principal

consumidora entre as unidades, mas o postergamos para o próximo período para garantir maior maturidade e aderência às diretrizes estratégicas estabelecidas. O processo incluirá levantamento de dados sobre consumo e disponibilidade hídrica; avaliação de desempenho operacional e financeiro; 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. **Independentemente, nossa meta para 2026 é reduzir em 5% no consumo de água total em Cotia (SP), tendo como ano-base o de 2025.**

## CAPTAÇÃO POR FONTE GRI 303-3

| Consumo total | 2023 Megalitros | 2024 Megalitros | 2025 Megalitros |
|---|---|---|---|
| Água de terceiros | 59,8 | 78,4 | **127,28** |
| **Consumo total** | **59,8** | **78,4** | **127,28** |
| Água de superfície | | | |
| Água subterrânea | 83,6 | 92,3 | **16,87** |
| Água do mar | | | |
| Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) | 143,4 | 170,7 | **144,15** |
| **Consumo total** | **143,4** | **170,7** | **144,15** |

**Não há consumo de água de superfície, de água do mar e de água produzida*

## DESCARTE DE ÁGUA GRI 303-4

| Descarte de efluentes – Em terceiros | 2022 Megalitros | 2023 Megalitros | 2024 Megalitros | 2025 Megalitros |
|---|---|---|---|---|
| Água de terceiros e o volume desse total enviado para uso para outras organizações, se aplicável. | 60,3 | 42 | 0,9733 | **1,2507** |
| **Consumo total** | **60,3** | **42** | **0,9733** | **1,2507** |

*Obs: valor de 2024 recalculado, pois foi identificado que estava sendo utilizado apenas uma unidade e não o corporativo.*

| Descarte efluentes tratados internamente | 2022 Megalitros | 2023 Megalitros | 2024 Megalitros | 2025 Megalitros |
|---|---|---|---|---|
| Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) | 3,6 | 31 | 0,7240 | **2,2331** |
| **Consumo total** | **3,6** | **31** | **0,7240** | **2,2331** |

*Obs: valor de 2024 recalculado, pois foi identificado que os valores estavam buscando apenas os números de Cotia e não o corporativo.*

| Descarte total de efluentes | 2022 Megalitros | 2023 Megalitros | 2024 Megalitros | 2025 Megalitros |
|---|---|---|---|---|
| Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) | 3,6 | 31 | 0,7240 | **2,2331** |
| Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L) | 60,3 | 42 | 0,9733 | **1,2365** |
| **Consumo total** | **63,9** | **73** | **1,6973** | **3,4696** |

Em 2025 realizamos um Diagnóstico das Estações de Tratamento (ETEs) nas em Cotia (SP), São Paulo (SP) e Anápolis (GO), com o objetivo de avaliar os seus níveis de desenvolvimento e eficiência, e a segurança dos colaboradores. Identificados diversos aspectos com potencial de impacto ambiental, e com base nessas informações, iniciamos reformas significativas, incluindo melhorias estruturais e operacionais.

Em relação às unidades de Taboão da Serra (SP) e Caucaia do Alto (Cotia), os tanques antigos de armazenamento de efluente industrial foram substituídos, e promovemos melhorias nos dispositivos associados. Também realizamos o mapeamento hidráulico das tubulações de esgoto sanitário, industrial e pluvial, e das estruturas das caixas de passagem.

Essas iniciativas garantem nosso atendimento aos parâmetros legais vigentes, além de mitigarem potenciais riscos. Por meio do monitoramento permanente da qualidade dos efluentes que tratamos, asseguramos que nossas atividades estão em conformidade com os padrões estabelecidos pela legislação.

## CONSUMO DE ÁGUA GRI 303-5

| Consumo total | 2023 Megalitros | 2024 Megalitros | 2025 Megalitros |
|---|---|---|---|
| Consumo total de água de todas as áreas em megalitros | 70,4 | 169,00 | **140,67** |
| Consumo total de água de todas as áreas com estresse hídrico em megalitros | | | |
| **Consumo total** | **70,4** | **169,00** | **140,67** |

**O consumo de água foi calculado pela diferença entre o volume total captado e o volume total descartado no período. A companhia não identificou alteração significativa no armazenamento de água*

# 9

# SOBRE ESTE RELATÓRIO

# 9. SOBRE ESTE RELATÓRIO GRI 2-3 I 2-4 I 2-5

Este nosso Relatório de Sustentabilidade (RS) 2025 é o quinto publicado anual e consecutivamente – todas as edições estão disponíveis em nosso *site* de Relações com Investidores https://ri.blau.com/relatorio-de-sustentabilidade.

O documento está de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI), e considera diretrizes do International Integrated Reporting Council (IIRC). As informações descrevem nossas realizações e resultados no período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, abrangendo todas as nossas operações no Brasil e as atividades de nossas subsidiárias no exterior (Argentina, Chile, Colômbia, Equador, México, Peru e Uruguai). Não há reformulação de dados publicados referentes a anos anteriores.

Os dados quantitativos e qualitativos foram apurados com as áreas corporativas e hierarquizados tendo em conta os temas materiais *(leia mais abaixo)*. Eles tratam dos desempenhos operacional e financeiro, bem como de nossas práticas e processo de governança, em benefício do meio ambiente, da sociedade e de nossos *stakeholders*. Os temas relacionados à tecnologia e inovação são abordados em praticamente todos os capítulos por entendermos que são transversais e essenciais em todos os nossos processos e operações.

As informações financeiras foram auditadas externamente pela PwC (PricewaterhouseCoopers), enquanto as demais não passaram por verificação de terceiros. Contudo, buscamos garantir a consistência e a confiabilidade das informações por meio de processos estruturados de auditoria interna.

Antes de sua publicação, em 31 de Julho de 2026, este documento foi validado internamente pelos Comitês responsáveis. Quaisquer dúvidas, sugestões e/ou reclamações em relação a ele, podem ser encaminhadas ao *e-mail* ri@blau.com.

# PROCESSO DE MATERIALIDADE GRI 3-1 I 3-2 | 3-3

Construímos nossa Matriz de Materialidade em 2022, e a revisamos no ano seguinte. O processo para sua elaboração, detalhado no Relatório de Sustentabilidade de 2023, incluiu as etapas:

- **Análise dos direcionadores estratégicos;**
- **Análise dos riscos e oportunidades;**
- **Análise dos impactos frente às questões Ambientais, Sociais e de Governança (ESG);**
- **Mapeamento e engajamento dos *stakeholders*;**
- **Consolidação e aprovação da matriz internamente.**

Como resultado do trabalho, foram elencados 15 temas materiais. Em 2025, revisitamos a Matriz de Materialidade e definimos oito deles *(listados em destaque ao lado)* como prioritários em virtude da contundência de seus impactos (potenciais ou efetivos, positivos ou negativos) para os negócios, nossos públicos de interesse e o meio ambiente.

Para isso, consideramos um *benchmarking* entre nossos profissionais, critérios de materialidade da Global Reporting Inititive (GRI), análise de materialidade via Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e avaliação de maturidade em relação a critérios dos *frameworks* IFRS S1 e S2 (materialidade financeira). Correlacionamos ainda cada um dos assuntos aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.

## TEMAS MATERIAIS

### 8 TEMAS PRIORITÁRIOS

- Pesquisa & Desenvolvimento
- Acesso a medicamentos
- Saúde e segurança do trabalho
- Atração, retenção e desenvolvimento social
- Diversidade e inclusão
- Águas e efluentes
- Resíduos
- Mudanças climáticas

### 7 TEMAS TRANSVERSAIS

- Inovação e tecnologia
- Qualidade e segurança dos medicamentos
- Privacidade de dados
- Investimento Social
- Gestão de Riscos
- Desempenho econômico
- Ética e combate à corrupção

# ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS* GRI 2-29

**INVESTIDORES (RI)**

Engajamento ativo, com participação crescente de investidores internacionais, realizado por reuniões, conferências, visitas às fábricas, videochamadas e *site*. O foco está no *pipeline* de crescimento (mAbs), novas linhas e capital de giro, com maior cobrança por execução e consistência. A companhia responde com reforço na transparência e na comunicação com o mercado.

**ASSOCIAÇÕES E SINDICATOS**

Reuniões presenciais | WhatsApp: relacionamento ativo e mais estratégico com sindicatos, com interações frequentes para negociação e alinhamento de temas como homologação de escalas, PLR e demandas operacionais. As discussões ocorrem de forma colaborativa, considerando a perspectiva dos trabalhadores. Destaca-se a evolução recente para um diálogo mais próximo e construtivo, contribuindo para maior alinhamento e resolução eficiente de temas sensíveis.

**COMUNIDADE LOCAL**

Projetos socioambientais incentivados (Fumcad, Lei do Idoso, Esporte e Rouanet) | Parcerias com instituições sociais | Ações e eventos com comunidades locais | Programas estruturados de investimento social | Voluntariado corporativo.

**CLIENTES**

Contato com equipe comercial (força de vendas) | Visitas a hospitais, clínicas e distribuidores | Licitações públicas (Ministério da Saúde) | Vendas diretas a hospitais | Eventos e congressos do setor | SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente) | Materiais técnicos e promocionais.

**COLABORADORES**

Comunicação interna e campanhas institucionais | Programa Blau Together | Ações e ativações nas unidades | Interação com equipes e lideranças | Treinamentos e capacitação | Eventos internos e iniciativas de engajamento | Escuta ativa e coleta de *feedback* | Programas Influencers Blauers e Blau Points.

**GOVERNO E AGÊNCIAS REGULADORAS**

Comunicações por intermédio de contatos com interlocutores da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), Vigilâncias Sanitárias estaduais e municipais, prefeituras (incluindo sistemas como o Redesim) e Ministério da Saúde, no contexto de obtenção, renovação e manutenção de licenças, atendimento a exigências regulatórias e realização de inspeções técnicas, quando aplicável.

# 10

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

# 10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso: A Blau relatou com base nas Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis) – Não se aplica

| Norma | | Conteúdo | Localização | Omissão | ODS |
|---|---|---|---|---|---|
| A organização e suas práticas de relato | 2-1 | Detalhes da organização | 4 | | |
| | 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 4 | | |
| | 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | 77 | | |
| | 2-4 | Reformulações de informações | 77 | | |
| | 2-5 | Verificação externa | 77 | | |
| Atividades e trabalhadores | 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 4 | | |
| | 2-7 | Empregados | 47-48 | Item b. iii; iv: Informação não disponível | |
| | 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | 47-48 | Item B: Informação não disponível | |
| Governança | 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | 21, 25-28 | | |
| | 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 21, 25-28 | | |
| | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | 21, 25-28 | | |
| | 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 21-28 | | |
| | 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 21-28 | | |
| | 2-14 | Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 21-28 | | |
| | 2-15 | Conflitos de interesse | 21-24 | | |
| | 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 21-24 | | |
| | 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 21-28 | | |
| | 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 21-28 | | |
| | 2-19 | Políticas de remuneração | 21-28, 52 | Itens iii. iv. v. Não se aplicam | |
| | 2-20 | Processos para determinação da remuneração | 21-28 | Item b. Não se aplica | |
| | 2-21 | Proporção da remuneração total anual | A proporção da remuneração total anual do nosso colaborador mais bem pago comparada à remuneração total média anual de todos os empregados, caiu de 28,8 em 2024 para 28,2 em 2025. | | |

# 10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

| Norma | | Conteúdo | Localização | Omissão | ODS |
|---|---|---|---|---|---|
| Estratégias, políticas e práticas | 2-23 | Compromissos de política | 21-24, 28 | | |
| | 2-24 | Incorporação de compromissos de política | 21-24 | | |
| | 2-25 | Processos para reparar impactos negativos | 21-24 | | |
| | 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 21-24 | | |
| | 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | 37 | | |
| | 2-28 | Participação em associações | 21-24 | | |
| Engajamento com as partes interessadas | 2-29 | Abordagem para engajamento de stakeholders | 79 | | |
| | 2-30 | Acordos de negociação coletiva | 52 | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-1 | Processo de definição de temas materiais | 78 | | |
| | 3-2 | Lista de temas materiais | 78 | | |
| **Desempenho Econômico** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 43 | | |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | 43-45 | | 8 |
| **Mudanças Climáticas** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 31 | | |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-2 | Implicações financeiras e outrosriscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | 31 | | 13 |
| **Energia e Emissões** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 70-71 | | |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | 74 | Item B - Não consumo de energia de fonte renovável; D - Não há eletricidade vendida | 7 |
| | 302-2 | Consumo de energia fora da organização | 74 | Item C; D Informaçao não disponível | 7 |
| | 302-3 | Intensidade energética | 74 | | 7 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 | Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | 70-71 | | 13 |
| | 305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | 70-71 | | 13 |
| | 305-4 | Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 70-71 | | 13 |

# 10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

| Norma | | Conteúdo | Localização | Omissão | ODS |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ética e Combate à Corrupção** | | | | | 13 |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 21-25 | | 16 |
| GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | 21-25 | | 16 |
| | 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 25 | Item C: Informação não disponível | 16 |
| | 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | 21-25 | | 16 |
| **Água e Efluentes** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 69 | | 6 |
| GRI 303: Água e Efluentes 2018 | 303-1 | Interações com a água como um recurso compartilhado | 74 | Item C;D: Informação não disponível | 6 |
| | 303-2 | Interações com a água como um recurso compartilhado | 74 | Item A iii; iv: Informação não disponível | 6 |
| | 303-3 | Captação de água | 74-75 | Item B: Informação não disponível | 6 |
| | 303-4 | Descarte de água | 74-75 | Item C: Informação não disponível | 6 |
| | 303-5 | Consumo de água | 74-75 | Item B: Informação não disponível | 6 |
| **Resíduos** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 69 | | 12 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-1 | Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 71 | Item A ii: Informação não disponível | 12 |
| | 306-2 | Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 71 | | 12 |
| | 306-3 | Resíduos gerados | 71-72 | | 12 |
| | 306-4 | Resíduos não destinados para disposição final | 71-72 | | 12 |
| | 306-5 | Resíduos destinados para disposição final | 71-72 | | 12 |
| **Atração, Retenção e Desenvolvimento Profissional** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 47-53 | | 4 |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | 47, 49-50 | | 3 |
| | 401-3 | Licença-maternidade/paternidade | 47, 52 | | 5 |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 52-53 | | 4 |

# 10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

| Norma | | Conteúdo | Localização | Omissão | ODS |
|---|---|---|---|---|---|
| **Saúde e Segurança do Trabalho** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 55-58 | | 3 |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 55-56 | | 3 |
| | 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 55-56 | | 3 |
| | 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | 55-56 | | 3 |
| | 403-4 | Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e à segurança do trabalho | 55-56 | | 3 |
| | 403-5 | Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 55-56 | | 3 |
| | 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | 55-56 | | 3 |
| | 403-7 | Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 55-56 | | 3 |
| | 403-9 | Acidentes de trabalho | 55, 57 | | 3 |
| | 403-10 | Doenças profissionais | Não há histórico de doenças profissionais | | 3 |
| **Diversidade e Inclusão** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 51 | | 5 |
| GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 | 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | 51 | Item a;b. iii Informação não disponível, temos apenas dados de PcD's | 5 |
| | 405-2 | Proporção do salário-base e remuneração média das mulheres em relação à dos homens | 52 | | 5 |
| **Investimento Social** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 67-68 | | 10 |
| Indicadores Blau | Ações Sociais | | 67-68 | | 10 |
| **Qualidade e Segurança dos Medicamentos** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 59-62 | | 16 |
| GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016 | 417-2 | Casos de não conformidade em relação à informações e à rotulagem de produtos e serviços | 61-62 | | 16 |
| | 417-3 | Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing | 61-62 | | 16 |
| Indicadores Blau | Eventos adversos decorrentes do uso do produto/medicamento e de produtos recolhidos por não conformidades | | 61-62 | | 16 |

# 10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

| Norma | | Conteúdo | Localização | Omissão | ODS |
|---|---|---|---|---|---|
| **Privacidade de Dados** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 21-24, 61-62 | | 16 |
| GRI 418: Privacidade do Cliente 2016 | 418-1 | Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | 61-62 | | 16 |
| **Acesso a Medicamentos** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 59-60 | | 3 |
| Indicadores Blau | Pacientes beneficiados | | 67 | | 3 |
| Indicadores Blau | Instituições de saúde atendidas por Blau | | 68 | | 3 |
| **Gestão de Riscos** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 29-31 | | 16 |
| **Inovação e Tecnologia/Pesquisa & Desenvolvimento** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 33-35 | | 8,9 |
| **Disclosures extras - indicadores não contemplados na materialidade, mas que Blau decidiu reportar pela relevância do assunto** | | | | | |
| GRI 413: Comunidades Locais 2016 | 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 67-68 | | 2 |
| GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016 | 416-1 | Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | 59-62 | | 3 |
| | 416-2 | Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | 59-62 | | 3 |

# 11

# INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

# 11. INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

**BLAU FARMACÊUTICA S.A.**
**Rodovia Raposo Tavares, 2833, km 30,5**
**Barro Branco – Cotia (SP)**
**CEP: 06705-030**

**Pabx:** (11) 4615-9400
**E-mail:** sac@blau.com
**SAC:** 0800-701-6399
**Blaü Aesthetics:** 0800-011-7399

**COORDENAÇÃO**
**Diretoria de Gente, Gestão e ESG:**
Ana Marques Ivanov
**Gerência de ESG e equipe:**
Aricely Lamontanha e Marta Muabi Kinzo Saldanha
**Comunicação Externa e Interna:** Aldemi Dias Bispo Dos Santos; Bruna Rodrigues Sabino Pereira; Kauã da Cruz Silva; João Pedro Teles Machado e Gabriela Varao Lima Bentes Pessoa.

**CONSULTORIA DE INDICADORES**
Ibiré

**REDAÇÃO, EDIÇÃO E REVISÃO**
KMZ Conteúdo

**PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**
Sentido Corporativo

**Imagens**
Acervo Blau Farmacêutica

Blaü®
FARMACÊUTICA