

# Relatório de Sustentabilidade **2022**



# Sumário

## Mensagem do Presidente

## Sobre este relatório

Temas materiais  
2022 em destaques

## Blau Farmacêutica

Destaques históricos  
Posicionamento  
Operações industriais e  
Unidades fabris

## Governança corporativa

*Compliance*  
Gerenciamento de riscos  
Privacidade e segurança de dados

## Futuro e inovação

Centro de PD&I — Blau Inventta  
Gestão da qualidade  
Resultado financeiro  
Perspectivas do negócio

## Impacto social

Acesso a medicamentos  
Educação, cultura e ação social

## Capital humano

Treinamento e desenvolvimento  
Diversidade e inclusão  
Saúde e segurança no trabalho

## Meio ambiente

Resíduos  
Água e efluentes  
Emissões e energia

## Sumário de Conteúdo da GRI

## Créditos



Clique sobre os itens para navegar

# Mensagem do Presidente

GRI 2-22

Ao longo dos 35 anos de história da Blau Farmacêutica, que completamos em dezembro de 2022, o foco de nossa jornada tem sido desenvolver produtos e soluções de vanguarda para contribuir com a criação de um mundo mais saudável e sustentável, ampliando o acesso da população a medicamentos.

Desde a fundação, mantemos em nossa essência o DNA de empreendedorismo e inovação, alcançando objetivos por meio de investimentos contínuos em PD&I, capacidade produtiva e capital humano, sempre buscando nos consolidar como a maior indústria farmacêutica do segmento institucional na América Latina. Em 2022, atingimos o marco recorde de lançamentos com 8 novos produtos e apresentações; e de submissões, 39, sendo 19 no Brasil (Anvisa) e 25 na América Latina. Em nossa *pipeline* até 2026, possuímos **49 produtos em desenvolvimento**, com um mercado endereçável total de **R\$ 7,8 bilhões**.

Vivemos em um setor com demanda constantemente reprimida, e por isso temos **intensificado investimentos na ampliação da**

**capacidade produtiva**. Em 2023, começaremos a colher os frutos dos investimentos realizados nos últimos anos, com o início das vendas dos medicamentos de uso hospitalar produzidos pela nossa nova planta da Unidade de Especialidades, o P210, em Cotia (SP).

Em Pernambuco, assinamos o contrato de aquisição da área de **64 hectares dentro da Zona Industrial de Suape** para a construção do nosso novo complexo industrial, o P1000, com um investimento total da ordem de R\$ 1 bilhão. O início das obras está previsto para o segundo semestre de 2023. A planta iniciará sua operação de forma modular, a partir de 2026, com a ampliação de nossa capacidade produtiva e instalação de novas linhas de produção, que irá gerar até **1.400 postos de trabalho diretos e indiretos**. O projeto também leva em conta aspectos ambientais, antecipando possíveis impactos ao meio ambiente, e nosso compromisso é de que a obra siga diretrizes de construção sustentável, como uso eficiente de recursos naturais, gestão de resíduos e emissões de gases e eficiência energética, entre outros aspectos. Buscaremos a Certificação LEED, um reconhecimento global da sustentabilidade na indústria.





**R\$ 1 bilhão**

serão investidos na nova  
fábrica em PE

O ano de 2022 também foi marcado pela expansão dos nossos horizontes, com o **lançamento do novo Plano Estratégico**, inclusive com mudanças de Propósito e Visão, uma alavanca para nosso crescimento e esforço em busca de garantir resultados e retorno ainda melhores aos acionistas.

Mesmo diante de tantos desafios, **fechamos o ano com receita e lucros recordes**. O recorde de lançamento de novos medicamentos também foi alcançado, o que nos traz a confiança de que nosso caminho é claro e bem pavimentado.

Um ano após o nosso IPO, **recorrentemente buscando as melhores práticas ambientais, sociais e de governança**, instituímos o novo Comitê ESG (sigla para *Environmental, Social & Governance*), que conta com membros independentes do Conselho de Administração e consultor externo especialista na área, apoiando todas as ações relacionadas ao tema dentro da Blau. Para direcionar todos os esforços e incorporar o conceito ao dia a dia, criamos a Diretoria de Gente, Gestão e ESG com o objetivo de permear a cultura ESG por toda a organização, realizamos *workshops*, com a participação do Conselho de Administração e colaboradores, e criamos comissões relacionadas às nossas causas para dar suporte e garantir o direcionamento e esforços de toda a organização. Nesse sentido, uma das conquistas do ano foi a nossa inclusão no Índice de Liderança Feminina da Bolsa de Valores (B3), o primeiro índice ESG do mercado

Criamos a **Diretoria de Gente, Gestão e ESG** com objetivo de permear ainda mais o tema no dia a dia da Blau.

brasileiro focado em diversidade de gênero, que inclui ações de empresas com maior participação de mulheres em diretorias, conselhos de administração e fiscais e comitês de gestão.

Nossa expectativa para 2023 é de **lançarmos 13 produtos**, sendo 10 oncológicos e 3 de especialidades que, em conjunto, possuem um mercado endereçável de R\$ 926 milhões. Os lançamentos aliados ao aumento de capacidade das plantas nos dão confiança no sucesso e no crescimento do nosso *market share* no mercado farmacêutico brasileiro.

**Agradeço a todos pela confiança, em especial aos nossos colaboradores.** É a dedicação de cada um de vocês que aproxima a Blau de seu propósito e de seus objetivos. Nossos pilares estratégicos sólidos alinhados ao compromisso com ESG, continuarão nos conduzindo ao futuro, sempre para proporcionar mais saúde e qualidade de vida ao maior número de pessoas.

**Tenham uma boa leitura.**

**Marcelo Hahn**  
CEO e fundador

# Sobre este relatório

GRI 2-2, 2-3

## Seja bem-vindo a mais uma edição do Relatório de Sustentabilidade da Blau Farmacêutica.

O objetivo deste documento é prestar contas sobre os principais projetos, indicadores, resultados e tópicos econômico-financeiros, sociais, ambientais e de governança da Companhia no ano de 2022. Para isso, foram adotadas as **Normas da Global Reporting Initiative (GRI)**, em sua versão 2021. As diretrizes de relato integrado (<IR>) da **IFRS Foundation** também foram observadas na concepção estrutural do documento.

Os dados apresentados cobrem a Blau Farmacêutica de forma consolidada, no Brasil, suas subsidiárias e a operação dos Estados Unidos onde foram coletadas informações e dados junto às lideranças de diversas áreas, por Grupo de Trabalho próprio, com participação de membros da Diretoria Executiva.

São priorizados temas relacionados ao planejamento estratégico da Blau, tais como inovação, tecnologia e cultura, dando especial ênfase aos assuntos ESG considerados mais relevantes na perspectiva dos públicos de relacionamento – consolidados na materialidade da Companhia (*veja no tópico a seguir*).

O relato cobre o período de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022**, com informação qualitativa eventualmente abordando temas do início de 2023 para fins exclusivos de contextualização.

Caso tenha qualquer dúvida sobre o conteúdo deste relatório, entre em contato pelo e-mail [ri@blau.com](mailto:ri@blau.com)



Leticia Reis Paiva, Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento.

# Temas materiais

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

O processo de determinação dos temas materiais foi feito, em 2021, levando em consideração os preceitos das Normas GRI, com cinco etapas:

## ANÁLISE DE DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Foram realizadas entrevistas com os membros da Diretoria Executiva e gerentes e analisados os direcionadores estratégicos, com o objetivo de identificar os principais temas relacionados à Blau.

## ANÁLISE DE RISCOS E OPORTUNIDADES

Etapa de análise documental das principais diretrizes, princípios e publicações de sustentabilidade do mercado em geral, desdobrando-se também temas e referências específicas do setor saúde, no qual se incluem os protocolos das organizações do quadro a seguir:

### Global Reporting Initiative

GRI Standards

### Sustainability Accounting Standards Board

SASB – Farma e Biotechnology

### Sustainability Yearbook 2020

Sam S&P – Biotechnology

### Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

ODS

### Pacto Global da ONU

### The Global Risks Report 2021

World Economic Forum (WEF)

### World Economic Forum (WEF) – Strategic Intelligence

Future of Health and Healthcare SEB3

Consultamos **524 stakeholders**, incluindo colaboradores, fornecedores, acionistas, ONGs e clientes, entre outros.

## ANÁLISE DE IMPACTOS FRENTE ÀS QUESTÕES ESG

Consolidação dos temas das etapas 1 e 2 e aplicação do Instrumento de Análise de Impacto nos 49 temas selecionados, com a participação de seis gestores que avaliaram o impacto de cada tema sob as perspectivas de (1) vinculação ao Planejamento Estratégico; (2) representar risco para a Blau em curto, médio ou longo prazo; (3) regulamentação; (4) setor de atuação; (5) oportunidade e inovação (temas com potencial de explorar oportunidades e soluções inovadoras).

## MAPEAMENTO E ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

O processo de mapeamento e engajamento de *stakeholders*, assim como a materialidade, foi concluído e será revisado a cada três anos. Diretoria e área de Relação com Investidores foram responsáveis por mapear os públicos de relacionamento, cujos grupos foram engajados na avaliação de influência dos 49 temas das etapas 1 e 2. Para esse processo, foi realizada uma pesquisa on-line com a adesão de 524 *stakeholders* divididos em: colaboradores, fornecedores, acionistas, analistas *sell side* e *buy side*, CMOs, sindicatos, mídias, distribuidores, conselheiros, membros do comitê, terceiros, ONGs e clientes.

## MATRIZ DE MATERIALIDADE

A matriz foi então elaborada, levando em conta o resultado do instrumento de análise de impacto (eixo x da matriz) e a influência dos temas na perspectiva dos *stakeholders* (eixo y). Confira os temas a seguir:

| Matriz | Tema material GRI 3-2                  | Limite            | Capital <IR>               | ODS relacionado | Stakeholder impactado   |
|--------|--|-------------------|----------------------------|-----------------|---|
| 1      | Desempenho Econômico                   | Interno e Externo | Financeiro                 | 8 9             | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, Analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Distribuidores, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes                     |
| 4      | Inovação e Tecnologia                  | Interno e Externo | Intelectual                | 8 9 17          | Colaboradores, Acionistas, Analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Mídias, Conselheiros, Membros do Comitê e Clientes  |
| 17     | Água e Efluentes                       | Externo           | Natural                    | 6 12            | Colaboradores, Acionistas, Analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes   |
| 19     | Resíduos                               | Externo           | Natural                    | 3 6 12 14 15    | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, Analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Distribuidores, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes                     |
| 25     | Atração e Retenção                     | Interno           | Humano                     | 5 8 10          | Colaboradores, Acionistas, Sindicatos, Conselheiros, Membros do Comitê e Clientes.  |
| 27     | Saúde e segurança no trabalho          | Interno           | Humano                     | 3 8 16          | Colaboradores, Acionistas, Sindicatos, Conselheiros, Membros do Comitê e Clientes   |
| 28     | Treinamento e Desenvolvimento          | Interno           | Humano                     | 4 5 8 10        | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros e Clientes  |
| 33     | Discriminação e respeito à diversidade | Interno e externo | Humano                     | 5 8             | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, Distribuidores, Mídia, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes   |
| 39     | Investimento social                    | Externo           | Social e de relacionamento | 3 5 8           | Colaboradores, Acionistas, Mídias, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros e ONGs  |
| 40     | Acesso a medicamentos                  | Interno e externo | Social e de relacionamento | 3 12            | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, Sindicatos, Mídias, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes  |
| 41     | Saúde e segurança do cliente           | Interno e externo | Social e de Relacionamento | 3 12            | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Sindicatos, Mídias, Distribuidores, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes |
| 44     | Segurança dos medicamentos             | Interno e externo | Social e de Relacionamento | 3 12            | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Sindicatos, Mídias, Distribuidores, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes |
| 45     | Qualidade                              | Interno e externo | Social e de Relacionamento | 3 12            | Colaboradores, Fornecedores, Acionistas, analistas <i>Sell Side</i> e <i>Buy Side</i> , CMOs, Sindicatos, Mídias, Distribuidores, Conselheiros, Membros do Comitê, Terceiros, ONGs e Clientes |

# 2022 em destaques



Receita líquida de

**R\$ 1,407 bilhão**

crescimento de 3% na comparação com 2021.

Lucro bruto de

**R\$ 668 milhões**

com margem de 47,5%

Lucro líquido de

**R\$ 360 milhões**

crescimento de 11% na comparação com 2021, com margem líquida de 25,6%



Publicação de registros sanitários:

**19 novos**

medicamentos para o Brasil

**25 novos**

novos registros nos países LATAM

Pipeline até 2026:

**49**

medicamentos em diferentes fases do processo de desenvolvimento

Investimentos de aproximadamente

**R\$ 76 milhões** em PD&I

Parceria com JSR Life Sciences (Similis Bio) para **desenvolvimento de 4 anticorpos monoclonais** de última geração, atualmente sob proteção patentária, com mercado endereçável global de +US\$ 42 bilhões

**R\$ 44 milhões**

investidos em Projetos de Inovação relacionados à Lei do Bem



**Aprimoramento da estrutura**

de Governança, Riscos, Compliance e Auditoria Interna

Ingresso na carteira do índice de **liderança feminina na B3**

**10 instituições**

e projetos sociais apoiados pela Blau



# 2022 em destaques



## off-set de carbono

de frota de caminhões para a distribuição na cidade de São Paulo, com a aquisição de veículos elétricos, reduzindo as emissões de gases poluentes

## Operação de coleta de plasma em processo acelerado de ramp-up,

com expectativa de inauguração, em 2023, do 2º e do 3º Centros de Coleta, na Flórida



Conclusão da aquisição do terreno de 600 mil m<sup>2</sup> para a construção do Complexo Industrial de Pernambuco (P1000), no Porto de Suape, Cabo de Santo Agostinho, com investimento estimado de

**R\$ +1 bilhão  
e 36 linhas  
de produção**



## 3ª posição

no Setor Farmacêutico da *Exame Melhores e Maiores*

## 4ª posição

no Setor Farmacêutico do *Valor Inovação*

## 4ª posição

em Inovação do Setor Farmacêutico e Cosmético da *Época Negócios 360º*

## 8ª posição

em Indústrias nas 10 melhores da *Valor 1000*

**Premiação Grandes Cases de Embalagem da revista EmbalagemMarca**, pela Blau apresentar diferenciais como inovação, tecnologia e experiência de consumo. A inovação é um dos pilares para o avanço do ESG na Companhia, além de estar em seu DNA, o que guia constantemente a empresa em seus projetos, ações e iniciativas

1

# Blau Farmacêutica

GRI 2-1, 2-6



A Blau Farmacêutica é uma indústria brasileira fundada há 35 anos, que tem o propósito de desenvolver e disponibilizar produtos e soluções de vanguarda para um mundo mais saudável e sustentável.

Com forte atuação nas áreas de imunologia, oncologia, hematologia, nefrologia e especialidades, a empresa supre diversas classes terapêuticas em mais de 8,4 mil hospitais, clínicas e centros de saúde em todo o Brasil, onde conta com um moderno complexo industrial farmacêutico, composto por cinco plantas industriais, com tecnologia de ponta, dedicadas à produção de medicamentos biológicos, biotecnológicos, oncológicos, antibióticos, anestésicos injetáveis e insumos farmacêuticos biotecnológicos.

Na América Latina, são seis subsidiárias – Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Peru e Uruguai –, e uma unidade de coleta de plasma nos Estados Unidos. Hoje, a Blau se prepara para uma nova expansão geográfica com o aumento de sua capacidade produtiva e o desenvolvimento de novos produtos.

O investimento constante em inovação e pesquisa possibilitou a formação de um portfólio robusto de produtos, com predominância dos medicamentos injetáveis de alta complexidade, para atender à crescente demanda na área de saúde, com um mercado endereçável estimado

em R\$ 7,8 bilhões até 2026. Da mesma forma, o espírito pioneiro da empresa permite avanços na verticalização de insumos estratégicos para a fabricação de diversos fármacos. Com uma plataforma integrada, a Companhia é capaz de produzir insumo Farmacêutico Ativo (IFA), desenvolver, registrar, fabricar e comercializar produtos acabados.

Atualmente, a força de trabalho conta com mais de 1.600 colaboradores, sendo 62% farmacêuticos, e uma equipe técnica totalmente dedicada à área de PD&I, denominada Blau Inventta, que abriga uma plataforma de biotecnologia, inovadora no mercado farmacêutico brasileiro.

Desde 2021 a Blau é uma empresa de capital aberto, com ações listadas no Novo Mercado da B3 (BLAU3). É líder no segmento institucional e pioneira em biotecnologia, contando com um portfólio de marcas próprias de medicamentos de alta complexidade.



Marina Nali de Magalhaes Fugimoto, Nathan Centofante Motter e Erica Aparecida Santos Pereira da área de Pesquisa e Desenvolvimento



# Destaque históricos

Em **35** anos, trabalhamos muito, inovamos, produzimos, crescemos, nos transformamos.

**E estamos apenas começando.**



# Nossas Diretrizes

## PROPÓSITO

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

## VISÃO

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

**Aumentar** a participação em outros mercados da saúde.

**Ampliar a verticalização das operações**

## VALORES

- **Integridade**
- **Qualidade**
- **Eficiência**
- **Espírito de equipe**
- **Ousadia**



# Operações industriais e Unidades fabris

GRI 2-6 , 3-3: Acesso a medicamentos

Com atuação abrangente e amplo portfólio de produtos, a Blau Farmacêutica possui quatro unidades de negócio onde comercializa medicamentos para as diversas classes terapêuticas do segmento institucional, incluindo imunologia, oncologia, hematologia, nefrologia e infectologia, atuando em diversas classes terapêuticas.

## BIOLÓGICOS

Com posição de destaque nesse setor, devido à alta demanda mundial, a linha de produtos biológicos inclui medicamentos **produzidos por meio de células vivas ou de fonte biológica**. Os biológicos podem ser elaborados a partir de dois tipos de matérias-primas:

**a) material biológico** extraído de microrganismos (vivo, atenuado ou morto), órgãos e tecidos de origem vegetal ou animal, células ou fluidos de origem humana ou animal, como o plasma do sangue;

**b) medicamentos biotecnológicos**, que são obtidos por processo celular geneticamente modificados , e produzidos através de cultivo celular, fermentação entre outros.

## ONCOLÓGICOS

Com grandes esforços em PD&I e uma **plataforma pioneira no Brasil** dedicada a produtos oncológicos, a unidade de produtos oncológicos da Blau é composta por medicamentos para tratamento de diversos tipos de câncer, por meio de administração oral ou injetável. A Companhia vem se preparando para atender a alta demanda deste setor em todo o mundo nos próximos anos.

## ESPECIALIDADES

A linha de especialidades da Blau é composta por medicamentos como: antibióticos, relaxantes muscular, anestésico, entre outros utilizados no dia a dia dos hospitais.

## OUTROS

Engloba medicamentos sob prescrição médica, medicamentos isentos (MIP), dermo medicamentos, preservativos, entre outros, vendidos no canal farma e instituições de saúde.

## Unidades Blau

O complexo industrial farmacêutico da Blau conta com **cinco plantas**, sendo quatro delas no estado de São Paulo: duas em Cotia, onde a Companhia está sediada; uma no município de São Paulo e outra em Caucaia do Alto, na região metropolitana. A outra fica em Goiás, no município de Anápolis. Em 2022, a Blau anunciou a construção do **Complexo Industrial Portuário de Suape**, em Cabo de Santo Agostinho, Pernambuco, com início das obras em 2023.

As plantas da Companhia têm instalações modernas, equipadas com recursos tecnológicos avançados, que dão suporte às estratégias da Companhia de expansão da capacidade produtiva e de verticalização de insumos na produção de medicamentos.

Em 2022, a Blau anunciou a compra do terreno para a construção do **Complexo Industrial Portuário de Suape**, em Cabo de Santo Agostinho, Pernambuco, com **início das obras em 2023**.



Biorreatores para Cultivo Celular - Blau Cotia



## 5 plantas

no complexo industrial farmacêutico da Blau

### SEDE ADMINISTRATIVA (SP)

A capital paulista agora abriga a sede administrativa da Blau Farmacêutica após a inauguração do novo escritório, no Cidade Jardim Corporate Center, um projeto que tem na tecnologia um dos principais pilares e oferece o conceito *open space*, integrando todas as áreas, facilitando o compartilhamento de ideias e a inovação.

O novo endereço possui o **Certificado AQUA - Construção Sustentável**, proporcionando economia no consumo de água e de energia elétrica durante a vida útil do imóvel, redução dos custos de condomínio, melhores condições de conforto e saúde e aumento da consciência para o desenvolvimento sustentável; pontos que vão ao encontro dos **pilares ESG da Companhia**.

Além disso, com um sistema de reconhecimento facial, o novo escritório proporciona mais **agilidade e segurança** aos processos do dia a dia, possibilitando aos colaboradores agendar salas, cadastrar visitantes, solicitar limpeza e serviços de copa com apenas um clique no celular. Pensando no bem-estar e equilíbrio de vida dos colaboradores, a Blau também optou por manter o *home office* até duas vezes na semana e implementou o horário flexível.

#### **PLANTA INDUSTRIAL SÃO PAULO**

Também em São Paulo, está localizada a unidade industrial dedicada à produção de, medicamentos injetáveis, penicilínicos, cefalosporínicos e, acondicionados em frascos-ampolas, ampolas, pós estéreis comuns, assim como semissólidos da linha de especialidades pós estéreis comuns.



## **Medicamentos Produzidos na Planta Industrial de São Paulo**

**Cefalosporínicos**  
na forma de pó estéril para injeção

**Penicilínicos**  
na forma de pó estéril para injeção

**Injetáveis comuns**  
na forma de pó estéril para injeção e solução

**Semissólidos**  
**Embalagem em geral**

A unidade possui **quatro linhas independentes** para a produção de cada classe de medicamento.





Envasadora de ampolas da área de produção de injetáveis - Blau Cotia



## Unidade Industrial paulistana é recertificada pela Invima

O Instituto Nacional de Vigilância de Medicamentos e Alimentos (Invima), da Colômbia, recertificou a Unidade Industrial de São Paulo em BPM (Boas Práticas de Fabricação) e BPL (Boas Práticas de Laboratório). A auditoria, realizada em 2022, **concedeu a recertificação sem apontar nenhuma pendência**. Isso garante a manutenção da exportação dos produtos da Blau e reforça ainda mais a importância do comprometimento com a qualidade dos produtos em todas as unidades.

## CABO DE SANTO AGOSTINHO (PE)

Um dos principais marcos de 2022 é o Complexo Industrial Portuário de Suape, uma conquista alinhada ao propósito de fornecer medicamentos eficazes e de alta qualidade para assim promover acesso à saúde e à qualidade de vida.

A sexta unidade produtiva no Brasil é o principal investimento do projeto de expansão. A obra receberá um **aporte total de R\$ 1 bilhão**, e o início das obras está previsto ainda para 2023.

Em outubro de 2022, foi firmada com o governo do estado a aquisição de uma área de **64 hectares dentro da Zona Industrial de Suape**, local estrategicamente selecionado por já oferecer a infraestrutura necessária, com linhas de gás natural, energia, água e acesso logístico rodoviário e portuário, facilitando o comércio internacional.

A nova fábrica, que começa a operar no final de 2024, ampliará as atividades da Blau com novos produtos, aumentará a capacidade produtiva com a instalação de 36 linhas de produção e gerará **cerca de 1.400 empregos diretos na região** quando estiver totalmente ativa.

## PLANTA INDUSTRIAL COTIA

O município da região metropolitana de São Paulo abriga um dos principais marcos do investimento na ampliação da capacidade produtiva da Companhia: **a unidade fabril P210, com duas linhas de produção** dedicadas à medicamentos sintéticos injetáveis.

O local, onde também são fabricados medicamentos de uso hospitalar e antibióticos injetáveis, ocupa uma área de 3.000 m<sup>2</sup> e recebeu um investimento de **cerca de R\$ 200 milhões**. A planta tem tecnologia de última geração com aplicativos desenvolvidos para realizar todos os controles gerenciais e supervisorio de modo totalmente digital, o que garante qualidade, segurança, rastreabilidade e produtividade.

O P200 abriga a produção de medicamentos injetáveis biológicos, biotecnológicos e sintéticos na forma de solução, emulsão e pó liofilizado, comercializados em ampolas, frascos-ampolas e seringas. A fábrica ainda embala produtos hemoderivados e medicamentos importados.

A Companhia **recebeu o Certificado de Boas Práticas de Fabricação** de insumos farmacêuticos ativos biológicos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e, com isso, poderá produzir quatro IFAs biotecnológicos, utilizando a tecnologia de DNA recombinante para proteínas. São eles: Alfaepoetina, Filgrastim, Pegfilgrastim e Somatropina.

Ao todo, serão **12 produtos**, sendo seis para medicamentos que serão lançados futuramente.

O Complexo Industrial de Cotia ainda abriga outras duas plantas, o P200 e o P400, além do Blau Inventta, centro de pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) (*leia mais na p.30*).

O P400 concentra a estratégia de verticalização dos Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) de biotecnologia da Companhia, e produz proteínas recombinantes usadas nos medicamentos mais modernos do mundo. A independência na produção de medicamentos estratégicos possibilita a **ampliação do mix de produtos da Blau** e abre as portas de novos mercados.



### Medicamentos produzidos na Planta Industrial de Cotia - Biológicos e Anestésicos

Injetáveis  
Liofilizados  
Seringas  
preenchidas

Planta de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFA)

Linha cultivo celular - CHO (chinese hamster ovary cells)

Linha fermentação E. Coli

### PLANTA INDUSTRIAL CAUCAIA DO ALTO A primeira unidade industrial da Blau

**Farmacêutica** possui duas linhas produtivas de estéreis (citotóxicos): Pós-Liofilizados; Soluções Parenterais de Pequeno Volume com Preparação Asséptica. devidamente certificadas por Boas Práticas de Fabricação e Controle de Qualidade por Linha de Produção pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).



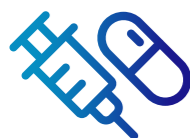
### Medicamentos produzidos na Planta de Caucaia do Alto - Oncológicos

Oncológicos injetáveis na forma de solução e pó liofilizado

Oncológicos sólidos orais na forma de comprimidos, comprimidos revestidos e capsulas.

### PLANTA INDUSTRIAL DE ANÁPOLIS (GO)

A unidade industrial da Blau em Goiás possui **três linhas produtivas** para fracionamento de pós-estéreis antibióticos, carbapenêmicos e cefalosporínicos, injetáveis e outros pós estéreis injetáveis, incorporados ao portfólio da Companhia depois da aquisição da Pharma Limirio, atual Blau Farmacêutica Goiás).



### Medicamentos produzidos na Planta de Anápolis

Cefalosporínicos na forma de pó estéril para injeção

Carbapenêmicos na forma de pó estéril para injeção

## Operações nos Estados Unidos

Nos EUA, a Blau encerrou o ano de 2022 com um **centro de coleta de plasma**, usado para a produção de medicamentos biológicos e hemoderivados, como albumina humana, imunoglobulina, fatores de coagulação VIII e IX, dentre outros, voltados para o tratamento de diversas doenças.

O primeiro, Hemarus, fica em Lauderhill, na Flórida, e foi autorizado em 2021 pela Food and Drug Administration (FDA) para utilizar o insumo coletado. A unidade conta com um **sistema de gerenciamento de toda a cadeia de coleta do plasma**, desde o credenciamento do doador até a venda do produto. Ao final de 2022, o Centro



# 3 centros

de coleta de plasma estarão operantes nos EUA até o fim de 2023

operava com 53% da sua capacidade e, em 2022, foram realizados mais de **21 mil procedimentos e coletados mais de 17 mil litros de plasma**.

O segundo centro fica em North Miami, também na Flórida, com inauguração prevista para setembro de 2023. Ainda em 2022, a Companhia iniciou as contratações e treinamento de times, e retomou o processo de obtenção de licenças. O terceiro centro, em Flamingo, Miami, está em fase final de projeto, com expectativa de **início de obras ainda em 2023**.

A Blau ainda conta com um quarto Centro de Coleta de Plasma, o Hemarus LLC, em Jacksonville, Flórida, onde adquiriu **participação de 25% com possibilidade de adquirir os outros 75%** até 2026. Inaugurado em 2009, esse centro tem como particularidade coletar, além do plasma “natural”, o plasma “hiperimune”, extraído de equinos, com maior valor de mercado.



## Controle de Qualidade

Área que atua para garantir o compromisso da Blau com os mais altos padrões de qualidade, segurança e eficácia dos medicamentos.



## Planta IFA

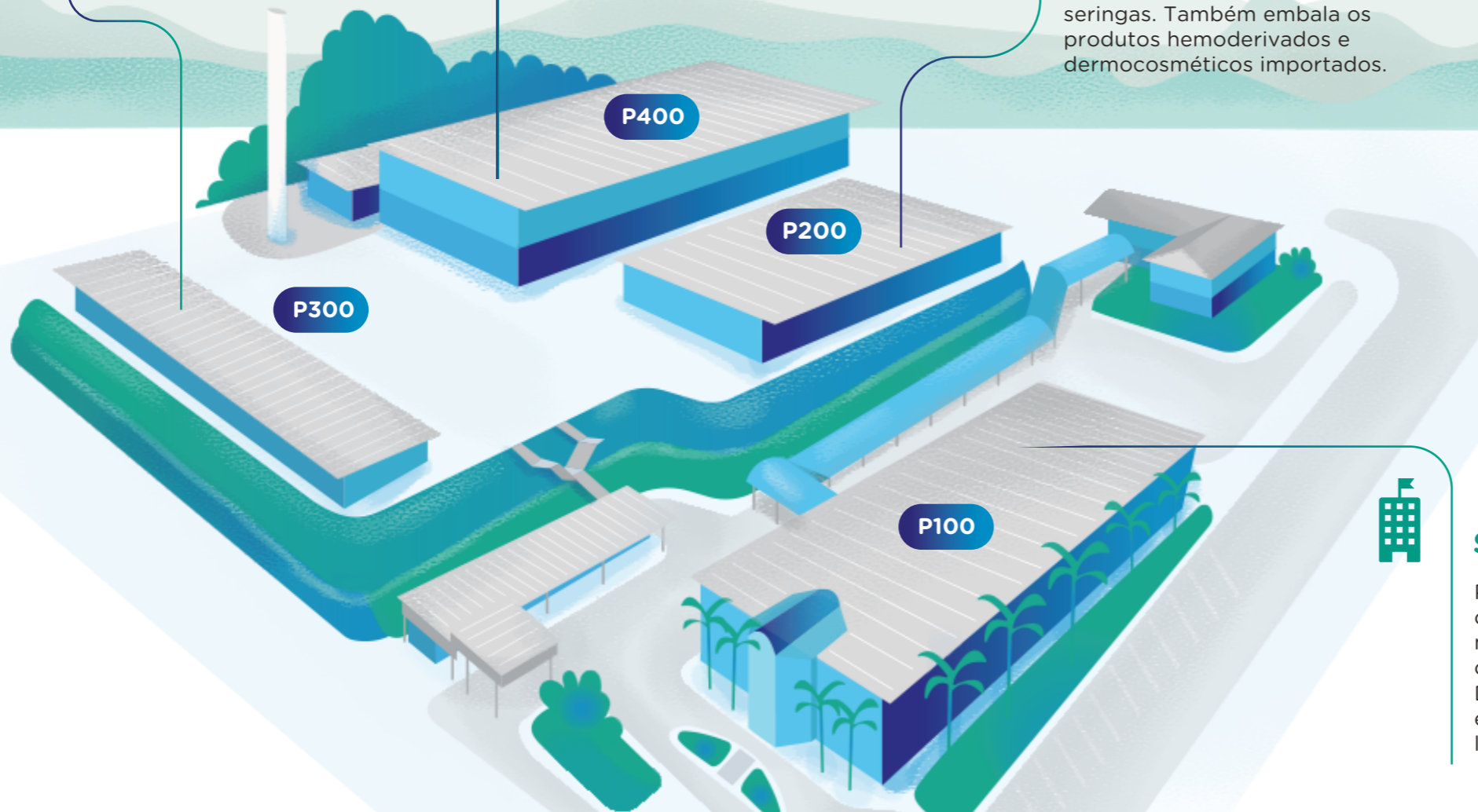
A planta de produção de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFA) biotecnológicos, com duas áreas distintas, para cultivo de células procariontes e eucariontes.



## Injetáveis

Produz medicamentos injetáveis biológicos e biotecnológicos e medicamentos sintéticos, na forma de solução líquida, emulsão e pó liofilizado, em ampolas, frascos-ampolas e seringas. Também embala os produtos hemoderivados e dermocosméticos importados.

# Expansão em Cotia



Veja o que mudou no Complexo Industrial para dar suporte à estratégia da Blau de ampliar capacidade produtiva e de verticalizar a fabricação de insumos



## Sede

PD&I, expansão da área para aumento da capacidade de desenvolvimento de novos medicamentos. Espaço antes utilizado como Sede Administrativa, que desde Dezembro de 2022, está no novo escritório, nomeado Blau Cidade Jardim, localizado na Zona Sul de São Paulo.

# Governança Corporativa

Stefany Ramos Galdino e  
Renata Lopes Souza, da  
Diretoria Comercial.



2

A Blau Farmacêutica é comprometida em manter altos padrões de governança corporativa, baseada em princípios que privilegiam a transparência e o respeito aos acionistas, que têm norteado a atuação da Companhia e o relacionamento com os seus públicos, bem como a condução das atividades pautadas na criação de valor para a sociedade.

Em 2022, foi feita a **revisão do planejamento estratégico de curto, médio e longo prazo**, refletindo em um modelo estruturado, com incentivos alinhados aos interesses dos acionistas, para o novo ciclo de crescimento.

A Companhia possui e cumpre regras específicas definidas para identificação e administração de conflitos de interesse, seguindo as orientações definidas pela Lei das Sociedades por Ações, pelo Regulamento do Novo Mercado e por sua Política de Transações com Partes Relacionadas. Mantém ainda políticas e diretrizes alinhadas ao Código das Melhores Práticas de Governança, do **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)**, e busca permanentemente medidas e processos para garantir a ética nos negócios. Um dos destaques do ano foi o ingresso das ações da Companhia na carteira do índice de liderança feminina na bolsa brasileira (B3). **GRI 2-15**



Conselheiros da Blau durante reunião do Planejamento Estratégico

A Companhia vem intensificando esses compromissos após a oferta pública inicial de ações (IPO), no segmento do Novo Mercado da B3, segmento que estabelece os mais altos padrões de governança corporativa, com regras mais rígidas do que as previstas na legislação brasileira. Os compromissos e políticas da Blau estão disponíveis em [ri.blau.com](https://ri.blau.com). **GRI 2-23**

Em 2022, a Blau revisou seu **planejamento estratégico** de curto, médio e longo prazos, refletindo em um modelo estruturado, com incentivos alinhados aos interesses dos acionistas, para o novo ciclo de crescimento.

## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO GRI 2-9

A alta administração formula e propõe os objetivos estratégicos e define as ações pertinentes para a sua implementação. O Conselho de Administração, por sua vez, analisa e aprova tais objetivos estratégicos, em linha com o propósito, a visão e o nível de tolerância ao risco da Companhia. Por último, a administração e os colaboradores colocam em prática as ações definidas. **GRI 2-12**

Os departamentos de Auditoria Interna, *Compliance* e Governança Corporativa respondem ao Comitê de Auditoria e Ética, com o foco na responsabilidade corporativa, permitindo o acompanhamento de riscos, a gestão de impactos do negócio na economia, nas pessoas e no meio ambiente e a observação do cumprimento dos processos estratégicos.

No *board* de diretores e conselheiros da Blau, **estão profissionais altamente qualificados para suas funções**, com ampla experiência no mercado farmacêutico, no setor da saúde e também em outros segmentos valorizando a diversidade em toda a sua estrutura

Desde 2020, a Blau possui uma Política de Indicação de Administradores aplicável à indicação de membros para compor o Conselho de Administração, a Diretoria Estatutária, o Conselho Fiscal (quando instalado) e os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.

De acordo com o documento, são requisitos gerais para a indicação e eleição: ser profissional altamente qualificado, com notável experiência; possuir incontestável reputação ilibada, idoneidade moral e estar alinhados ao Código de Ética e Conduta, valores e princípios da Companhia; e possuir habilidades de comunicação, capacidade analítica, competência técnica robusta compatível ao cargo e conhecimento em melhores práticas de gerenciamento de riscos e de governança corporativa. **GRI 2-10**

A Companhia mantém ainda um processo formal de comunicação e informação dos Conselheiros no tocante ao tema ESG. ESG faz parte da agenda de todas as reuniões de Conselho onde são discutidos temas sobre responsabilidade social, ambiental e governança. Além disso o processo contínuo de treinamento com a realização de *workshops* são fundamentais para permear o tema no dia-a-dia dos negócios. **GRI 2-17**



Conselheiros e Diretores Executivos durante reunião do Planejamento Estratégico

## Conselheiros Efetivos



**Rodolfo Alfredo Gerardo Hahn**  
presidente



**Marcelo Roldolfo Hahn**  
vice-presidente

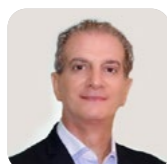


**Roberto Carlos  
de Campos Morais**

## Conselheiros Independentes



**Andrea Destri**



**Dr. Antonio Buzaid**



**Simone Agra**



**Dr. José Antonio Miguel Neto**

A Companhia conta com **comitês de assessoramento** ao Conselho de Administração:

### Comitê de Estratégia e M&A

**Composto por quatro membros** sendo um conselheiro efetivo e três conselheiros independentes, todos eleitos em 19 de abril de 2023 para um mandato unificado de dois anos.

**Marcelo Rodolfo Hahn**  
Coordenador do Comitê

**Dr. Antônio Carlos Buzaid**  
Membro Independente

**Dr. José Antônio Miguel Neto**  
Membro Independente

**Simone Petroni Agra**  
Membra Independente

## Comitê de Auditoria e Ética

**Composto por três membros** (posições não executivas), sendo um conselheiro independente e dois membros independentes e externos à Companhia, todos eleitos em 19 de abril de 2023 para um mandato unificado de dois anos.

**Dr. José Antônio Miguel Neto**  
Coordenador do Comitê

**Renato Akaishi**  
Especialista Externo

**Bruno Sá Barbosa**  
Especialista Externo

## Comitê de Recursos Humanos e Remuneração

**Composto por quatro membros** (posições não executivas), sendo dois conselheiros independentes e dois membros independentes e externos à Companhia, todos eleitos em 19 de abril de 2023 para um mandato unificado de dois anos.

**Dr. José Antônio Miguel Neto**  
Coordenador do Comitê

**Andrea Destri Gonçalves dos Santos**  
Membra Independente

**Renato Akaishi**  
Especialista Externo

**Marcos Morales**  
Especialista Externo



## Comitê de ESG

**Composto por três membros** (posições não executivas), sendo dois conselheiros independentes e um membro independente e externo à Companhia, todos eleitos em 19 de abril de 2023 para um mandato unificado de dois anos.

**Andrea Destri Gonçalves dos Santos**  
Coordenadora

**Simone Petroni Agra**  
Membra Independente

**Carlos Nomoto**  
Especialista Externo



## Diretoria Executiva

**Composta por 14 membros** (todas posições executivas), sendo os cinco primeiros abaixo eleitos em 19 de abril de 2023 para um mandato unificado de dois anos e os demais, apesar da posição de diretores, não possuem cargos estatutários (não foram eleitos pelo Conselho, mas indicados pelo CEO).

**Marcelo Rodolfo Hahn**  
Diretor-Presidente

**Douglas Rodrigues**  
Dir. Financeiro Administrativo e de Relações com Investidores

**Eliza Yukie Saito**  
Diretora de Qualidade

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

**Roberto Altieri**  
Diretor Jurídico

**Rafael Eliseo Barrientos Astigarraga**  
Vice-Presidente Industrial

**Helcio Garcia**  
Diretor Industrial

**Vanderlei Jose Schiavo**  
Diretor de TI

**Andre Lameri**  
Diretor Comercial e Marketing

**Erica Maluf**  
Diretora de Assuntos Regulatórios

**Lucilene Rezende Scurato**  
Diretora de Gente, Gestão e ESG

**Dr. Marcelo Lima**  
Diretor Médico

**Roque Ocantos**  
Diretor de Novos Negócios

**Uilberson Silva**  
Diretor de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

# Compliance

GRI 2-23, 2-24

A Blau conduz seus negócios orientando-se pelas melhores práticas de transparência, equidade, confiança e qualidade, sempre atendendo à legislação, normas ambientais, sanitárias e de segurança, respeitando a diversidade e todos os públicos de relacionamento, tais como colaboradores, clientes, terceiros, fornecedores.

A Área de Compliance da Empresa é responsável por apoiar e disseminar os conceitos de **Ética, Integridade e Respeito** através da condução de um programa de integridade eficaz, o que inclui, políticas e procedimentos de conformidade, treinamentos e comunicações, avaliação e supervisão de terceiros, além do monitoramento e condução de investigações.

Esta área possui reporte direto ao **Comitê de Auditoria e Ética** (órgão independente de assessoramento ao Conselho de Administração).

Através de reuniões mensais com os membros do Comitê de Auditoria e Ética são tratados temas relevantes e atualizações sobre o andamento do **Programa de Integridade**.

Douglas Leandro Rodrigues, diretoria Financeira e de Relação com Investidor; e Vanderlei Jose Schiavo, diretoria de Tecnologia, Transformação Digital e Inovação



## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A Blau Farmacêutica busca manter seu reconhecimento como **Companhia líder e exemplo de comportamento ético** no setor da saúde.

**Confiança** é a chave para o sucesso em nossos negócios e relacionamentos e o **Código de Ética e Conduta** apresenta as regras e os princípios de comportamento a serem adotados pelos colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, parceiros comerciais e demais públicos de interesse que se relacionam ou representam a Companhia.

O Código de Ética e Conduta foi concebido com o objetivo de guiar conselheiros, diretores, colaboradores e terceiros acerca dos **valores**

e **princípios da Blau** e orientá-los sobre o comportamento esperado diante das mais variadas situações enfrentadas no dia a dia do negócio.

Para garantir o compromisso com a integridade e conformidade às legislações, há um trabalho ativo em conjunto com os órgãos normativos, para assegurar que processos e produtos atendam às **melhores práticas de mercado** e tenham a qualidade exigida.

Nossos processos são normatizados, ainda, **por meio de políticas** como a de Relacionamento com Funcionários Públicos, Partes Relacionadas, Anticoncorrencial, Anticorrupção, entre outras.

## TREINAMENTO DE COLABORADORES

A Blau realiza treinamentos de *onboarding* para todos os seus colaboradores e realiza capacitações tempestivamente acerca das políticas de *compliance* e temas relacionados à integridade.

Tudo isso com o objetivo de que **nossos colaboradores possam realizar seu papel** de proteger a imagem e reputação da Blau e tenham apoio para fazer as escolhas certas diante de dilemas éticos e adotar medidas corretivas necessárias.

Os treinamentos do Código de Ética e Conduta têm periodicidade anual, assim como o treinamento da política anticorrupção para as áreas financeira, regulatória, comercial, licitações e suprimentos. Já para as demais áreas, acontece a cada dois anos.

O Compliance da Blau se reporta ao Comitê de Auditoria e Ética



Tatiana Freire de Souza Vieira e Isabelle Teobaldo de Carvalho Veiga, Compliance.

O canal **Linha Ética** traz agilidade e garante atitudes alinhadas ao **Código de Ética e Conduta da Blau**.

#### **DUE DILIGENCE DE INTEGRIDADE**

Nosso processo de contratação de fornecedores também possui a etapa de **avaliação de integridade de todos os nossos parceiros de negócios**, realizada pela área de Compliance, onde são considerados aspectos concorrenciais transparentes, definidos por critérios técnicos, profissionais e éticos.

Essa análise possui níveis e tipos de avaliações, como de reputação, lavagem de dinheiro, corrupção e fraude, roubo, crimes contra os direitos humanos e ambientais.

Esperamos que nossos fornecedores e demais parceiros de negócios **tenham o compromisso** com os padrões de conduta ética e boas práticas ambientais e conduzam seus negócios com integridade e transparência.

#### **LINHA ÉTICA** GRI 2-25, 2-26

A linha ética é um canal independente, sob a gestão da área de Compliance, com **total sigilo e confidencialidade em suas tratativas**.

**Todos os casos são analisados sob a ótica do Comitê de Auditoria e Ética** a fim de determinar quais as ações serão realizadas.

A Companhia incentiva todos os seus administradores, colaboradores e terceiros a comunicar quaisquer preocupações para que possa preservar o seu ambiente corporativo com ética, integridade, transparência e produtividade. Desde 2022, a Blau realiza treinamentos periódicos visando orientar os seus colaboradores sobre as funcionalidades do **canal de denúncias e seus pilares do Programa de Integridade**.

Os stakeholders que utilizam esses mecanismos de queixas estão envolvidos na concepção, revisão, operação e melhoria desses mecanismos de acordo com o estabelecido na **Política do Denunciante da Blau**. A organização também rastreia a eficácia dos mecanismos de queixas e de outros processos de reparação.

Telefone: 0800-892-5055  
Site: [blau.com/compliance](http://blau.com/compliance)

# Gerenciamento de riscos

GRI 2-23

A Blau Farmacêutica é suscetível, no curso normal de suas atividades, a uma gama variada de riscos. A estrutura de gerenciamento estratégico de riscos deve assegurar que a administração possua processos para definição de objetivos e que estes estejam **alinhados com a estratégia** em relação ao apetite ao risco.

Todos os conceitos, diretrizes e responsabilidades do processo de gerenciamento de riscos estão descritos na **Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos**, um documento que tem como objetivo equalizar o conhecimento e dar visibilidade sobre os processos adequados, além de esclarecer as fases de identificação, categorização, avaliação, tratamento e monitoração dos riscos decorrentes dos negócios realizados pela Companhia e suas controladas.

**A identificação, categorização e avaliação desses riscos** possibilita evitar que aqueles mais relevantes possam afetar negativamente a realização dos objetivos da Companhia, causando perdas financeiras, flutuações em receitas futuras, impacto na imagem, entre outras consequências.

Em 2022 a Blau reforçou sua área de Riscos e Controles Internos, trazendo do mercado uma liderança sênior, que tem como principal objetivo dar continuidade as iniciativas e ações sempre alinhadas ao propósito da Companhia. Um trabalho pautado na busca constante de melhoria de processos, transparência de informação, reforço dos nossos pilares de governança e *compliance*.

A **Política de Gerenciamento Estratégico de Riscos** descreve todos os processos da Blau no tema.

## Privacidade e segurança de dados

A Blau Farmacêutica se compromete com a **privacidade, proteção dos Dados Pessoais e Informações** coletadas de usuários e visitantes que acessam e utilizam os serviços disponibilizados em seu website.

Por meio da **Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais**, a Companhia demonstra seu comprometimento em adotar processos e políticas internas que garantam o cumprimento de normas e boas práticas relacionadas à segurança, privacidade e à proteção, para estar em conformidade com a legislação vigente e com as melhores práticas de mercado.

Pensando sempre em segurança e inovação, a Blau criou a posição de diretor de Tecnologia, Transformação e Inovação. O novo Diretor veio para apoiar ainda mais a área de segurança de dados, e junto com a liderança da área, reforçaram o time com profissionais altamente qualificados, que monitoram todos os nossos processos garantindo nossa integridade, assim como a dos nossos colaboradores, fornecedores e clientes. Nosso cuidado vai além de nossos produtos, procuramos sempre garantir que todos os nossos processos tenham o maior padrão de qualidade e integralidade.



Sala de servidores - CPD (Sede Administrativa)

# Futuro e Inovação

GRI 3-3: Inovação e Tecnologia

3



A inovação, a ciência e a tecnologia estão no DNA da Blau. Há mais de uma década, a empresa vem promovendo a verticalização de insumos para a produção de medicamentos, fabricando o Insumo Farmacêutico Ativo (IFA).

Para garantirmos o nosso propósito com a vida e com a saúde das pessoas, **acreditamos na colaboração para atingir resultados** de inovações em produtos e processos de negócio para a sustentabilidade.

Fortalecemos o nosso ecossistema de inovação, utilizando da interação direta com entes públicos, universidades e centros de pesquisa nacionais e internacionais para aprimorar soluções, superar desafios, pesquisar, desenvolver e produzir Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) e medicamentos de alta complexidade em território brasileiro.

Entusiastas pelo pioneirismo tecnológico, desde 1998, integramos a biotecnologia como uma das fontes de inovação disruptiva para a estratégia de negócio. Possuímos uma planta industrial com padrões internacionais dedicada para a produção de IFAs, medicamentos biológicos e biotecnológicos, entre os quais fabricamos também os produtos conhecidos por biossimilares, ou seja, aqueles desenvolvidos por meio da comparabilidade físico-química, biológica

e funcional entre o biossimilar e o produto comparador com a garantia de alto grau de semelhança entre os produtos.

Para subsidiar o crescimento da Companhia, o Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), **Blau Inventta, disponibiliza anualmente para a empresa novos IFAs biológicos e biotecnológicos e medicamentos de origem biológica e sintética de alta complexidade**, desenvolvidos com *knowhow* técnico-científico e infraestrutura própria. Ainda nesse pilar de crescimento, a área de Novos Negócios busca identificar parcerias estratégicas para a ampliação do portfólio da Companhia com foco em transferências de tecnologia e produção local.

Pautados na visão de futuro, utilizamos a propriedade intelectual como indutora das inovações desenvolvidas e fontes de fomento indiretas como a Lei do Bem para estímulo às atividades de PD&I realizadas.

Ampliamos nossa capacidade operacional para atuação na **produção dos anticorpos monoclonais e proteínas recombinantes de primeira e segunda geração** usadas nos medicamentos mais modernos do mundo e adquirimos Centros de Coleta de Plasma nos Estados Unidos para garantir a independência de coleta deste produto e assim avançar com a estratégia de verticalização de insumos.

**Valorizamos nossos talentos e investimos em treinamentos e programas de aperfeiçoamento técnico para que nossos profissionais atuem na fronteira do conhecimento de forma aplicada.**

Conectados com a transformação digital, buscamos tornar nossas rotinas mais eficientes, responsivas e ágeis em qualquer situação. Recentemente, contratamos um HUB de inovação para aproximar nossas atividades ao ambiente digital das health techs e startups, bem como para trazer conhecimentos de Big Data e da Inteligência Artificial ao negócio.



Gilberto Santos de Oliveira, Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento.



**Em 2022, a Companhia investiu aproximadamente R\$ 76 milhões**

equivalente a 5,4% da receita líquida em PD&I, que resultarão em novos lançamentos e ampliarão o acesso da população aos medicamentos de alta complexidade da Blau

# Centro de PD&I – Blau Inventta

GRI 3-3: Inovação e Tecnologia

Inaugurado em 2020 e localizado no Complexo Industrial de Cotia, o Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação da Blau atua com IFAs biológicos e biotecnológicos e medicamentos de origem biológica e sintética de alta complexidade, desenvolvidos com *knowhow* técnico-científico e infraestrutura própria.

## O Blau Inventta garante a constância na obtenção de resultados, além do crescimento.

Este centro possui mais de 600 m2 de área laboratorial moderna, tecnologias e equipamentos de ponta devidamente qualificados e certificados para as pesquisas. Até o final de 2023, serão

iniciadas as obras de expansão do Blau Inventta, que passará a ter mais 1.200 m2 de áreas dedicadas a PD&I, o que permitirá acelerar o desenvolvimento de novos produtos e aumentar a capacidade de análise de projetos. O projeto deve durar doze meses, com previsão de inauguração em 2024.

O centro está estruturado em duas áreas, Divisão Biológica e Divisão Sintética, alinhadas com as estratégias da empresa e pautadas nas seguintes diretrizes de PD&I:

**Core:** Aprimorar e transformar nossa atuação, melhorando processos e gerando valor para impactar a Ciência, a Sociedade e a Companhia.

**New:** Criar novas soluções, produtos e processos arrojados para necessidades médicas não atendidas com sustentabilidade.

**Exponential:** Desenvolver inovações e novos modelos de negócio em parcerias com o ecossistema de inovação, alinhados à visão estratégica da Blau para promoção da saúde no Brasil e no mundo.

**São mais de 60 projetos no pipeline de PD&I**, em diferentes fases de desenvolvimento, para retroalimentar o sistema de medicamentos disponibilizados para a ampliação do acesso à saúde, mantendo assim, a constância na obtenção de resultados para o crescimento saudável e sustentável da Companhia. Os projetos são avaliados e desenvolvidos de acordo com a escala TRL (*Technology Readiness Level*), que determina o nível de maturidade tecnológica dos mesmos e passam pelas etapas de ideação, concepção, prova de conceito, otimização e prototipagem até as etapas de aumento de escala, demonstração em ambiente de produção, monitoramento continuado da qualidade, estabilidade e lançamento.

Nesse escopo, **a diversidade do pipeline de projetos envolve** produtos de alta complexidade, para superação de desafios envolvendo formulações e metodologias analíticas para injetáveis, pós liofilizados, sólidos sensibilizantes e não sensibilizantes, semissólidos, líquidos orais, dentre outros.

O Blau Inventta realiza ainda o processo de desenvolvimento de insumos biotecnológicos (proteínas humanas recombinantes) por meio da obtenção de linhagens de células procaríotas e eucariotas geneticamente modificadas.

## Time de Alta Performance

A Blau acredita em conhecimentos multidisciplinares para contribuir com inovações em produtos e processos de negócio para a sustentabilidade. Desta forma, o time é composto por **profissionais altamente qualificados** com graduação, especialização e/ou pós-graduação. Nosso quadro é majoritariamente formado por farmacêuticos (62%), mas também conta com mais profissionais como químicos, biólogos, biotecnólogos, dentre outros, que utilizam suas habilidades específicas para auxiliar nos desafios técnico-científicos em prol do negócio.

### Em números



**150**  
pesquisadores

**28%**  
com título de mestrado  
ou doutorado

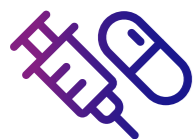
**62%**  
farmacêuticos



### Fortalecemos o ecossistema de inovação

utilizando a interação direta com entes públicos, universidades e centros de pesquisa nacionais e internacionais para aprimorar soluções, superar desafios, pesquisar, desenvolver e produzir Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) e medicamentos de alta complexidade em território brasileiro. Desta forma, os produtos desenvolvidos pelo Blau Inventta cumprem todas as regulamentações e requisitos para registro de medicamentos nas Agências Regulatórias do Brasil e América Latina.

**Garantir a qualidade, segurança e eficácia dos IFAs e medicamentos desenvolvidos é um compromisso do Centro de PD&I e da Companhia.**



### Produtos lançados - 2022

Ampicilina  
+ Sulbactam

Dexperta

Letrozol

Meropenem

Noxx<sup>1</sup>

Piperacilina  
+ Tazobactam

Sugamadex

Sulfato Polimixina B

Nova apresentação e indicações da Enoxaparin<sup>®</sup> por "medicamento bioequivalente"

### NÚMERO DE REGISTROS OBTIDOS PELA BLAU

Indicador Próprio Blau 01

2022:

**44** Brasil: 19  
Latam: 25

2021:

**20** Brasil: 4  
Latam: 16

2020:

**33** Brasil: 8  
Latam: 25

### NÚMERO DE NOVOS PRODUTOS LANÇADOS PELA BLAU

2022:

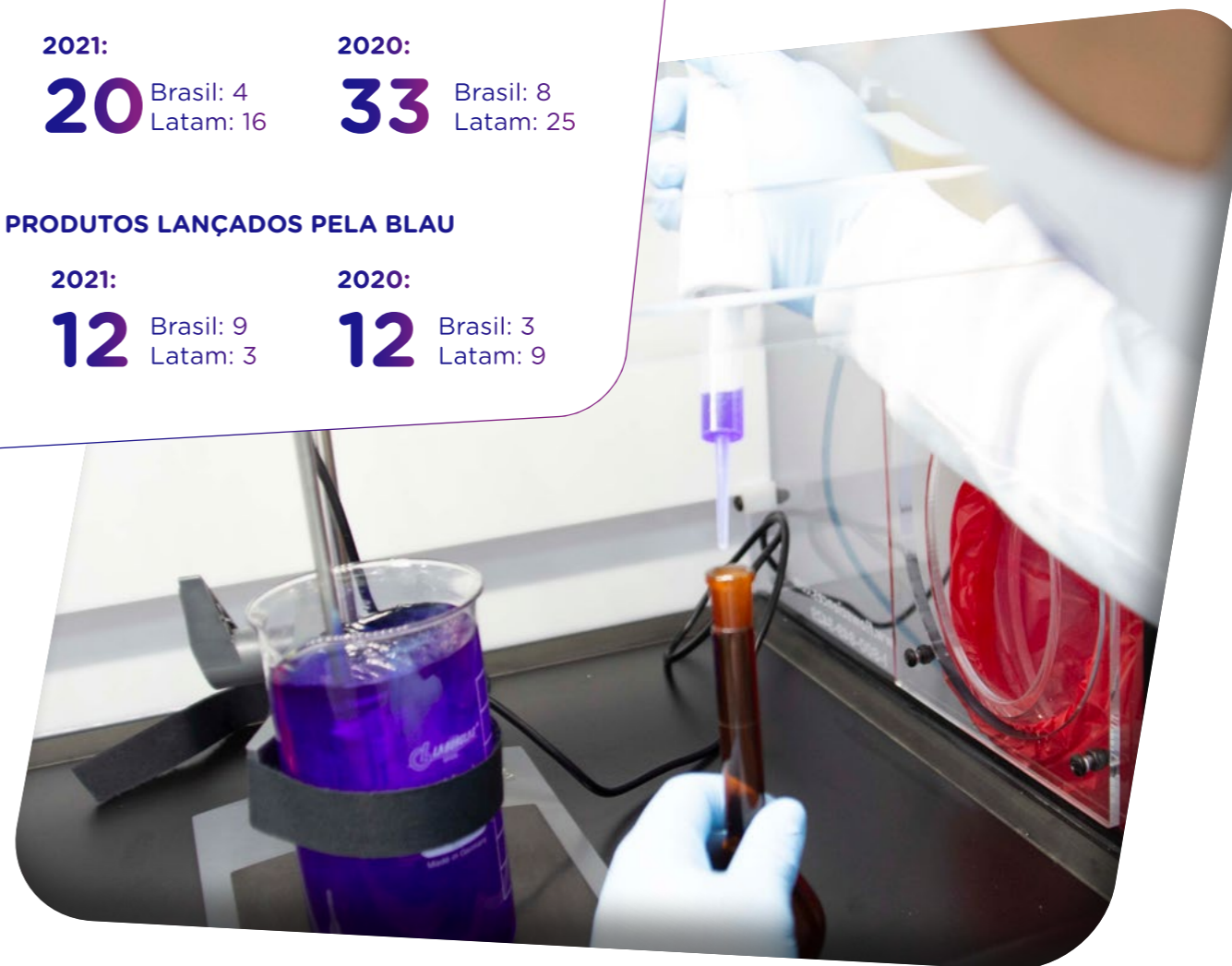
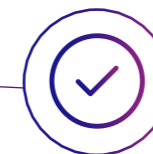
**12** Brasil: 8  
Latam: 4

2021:

**12** Brasil: 9  
Latam: 3

2020:

**12** Brasil: 3  
Latam: 9





# Gestão da Qualidade

GRI 3-3: Tema Material; Indicador Próprio Blau 05



A Blau tem o compromisso com o mais alto padrão de qualidade, segurança e eficácia dos medicamentos, investindo continuamente em automatização de processos. Por isso, o Sistema de Qualidade Farmacêutico proporciona um rigoroso controle de todos os processos envolvidos no ciclo de desenvolvimento, fabricação, armazenamento, expedição e distribuição de medicamentos.

Esse controle é realizado por meio de diversos instrumentos de gestão, como a avaliação dos indicadores de qualidade, o acompanhamento dos processos em todas as unidades fabris para identificar e corrigir eventuais não conformidades e o programa de auditoria interna e externa. O Sistema de Qualidade possui um **painel de monitoramento de indicadores**, que integra e uniformiza a apresentação dos resultados, e também um processo de análise de riscos. Há ainda o Manual da Qualidade da Blau que orienta treinamentos a todos os colaboradores.

Destaca-se que, por atuar em um mercado altamente regulado, **a Blau está atenta aos requisitos dos órgãos regulamentadores**. Além de contar com uma Política e um Manual

da Qualidade internos, a Companhia segue as normativas, nacionais e internacionais, como da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), que estabelece padrões normativos conforme Esquema de Cooperação em Inspeção Farmacêutica (PIC/S) e do Conselho Internacional para Harmonização de Requisitos Técnicos para Registro de Medicamentos de Uso Humano (ICH), dentre outras, que exige certificações como as Boas Práticas de Fabricação e Boas Práticas de Laboratório.

**A Blau está alinhada aos padrões vigentes** nos países para os quais comercializa seus produtos, considerando as determinações da Agência Americana de Administração de Alimentos e Medicamentos (FDA), da Agência Europeia de Medicamentos (EMA), da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Instituto Nacional de Vigilância de Medicamentos e Alimentos da Colômbia (Invima) e da Direção Geral de Medicamentos, Insumos e Drogas (Digemid). Todas as plantas produtivas possuem Certificado de Boas Práticas de Fabricação (CBPF) dos órgãos reguladores. Em 2022, a reforma dos laboratórios da qualidade recebeu investimentos de R\$ 8.818 mil, para melhorar o processo das análises do controle de qualidade e garantir um melhor produto final aos nossos clientes. **GRI 203-1**

A Companhia tem o compromisso com o mais alto padrão de qualidade, **investindo continuamente em automatização** de processos e atividades. Essa referência é aplicada, por exemplo, na implementação dos Projetos: LIMS (Laboratory Information Management System - inovação tecnológica dos processos de operações de laboratório); MES-eBR (Electronic Batch Record - gerenciamento eletrônico de operações produtivas, substituindo instruções e registros em papel); e iQMS - (integrated

Quality Management System - gerenciamento eletrônico de documentos da Qualidade, substituindo a impressão de documentos, como Procedimentos Operacionais Padrão, Relatórios de Não Conformidade, Controle de Mudanças, Reclamações de mercado, Registros de treinamento, por gerenciamento eletrônico), tendo como **foco o aprimoramento tecnológico de forma robusta** e os cuidados com meio ambiente.

## SEGURANÇA DOS MEDICAMENTOS

GRI 3-3: Segurança dos Medicamentos;  
Indicador Próprio Blau 04

A Blau se dedica a entregar produtos com qualidade, segurança e eficácia rastreáveis e monitorados para toda sociedade, inclusive fora do Brasil. Cada material e produto tem a sua identidade, mediante número de lote gerado automaticamente pelo sistema, o qual apresenta a rastreabilidade de todo o material aplicado, além de ser embalado de forma a exibir o número do lote, o código correspondente, fabricação e validade.

Todos os fornecedores contratados pela Blau precisam ser qualificados antes da liberação para produção dos lotes. Os fabricantes dos insumos utilizados (matérias-primas e materiais de embalagem) passam por uma avaliação de qualidade e boas práticas pertinentes aos processos produtivos em questão, baseada nos procedimentos operacionais padrões, e políticas da Companhia, assim como normas de regulamentação das agências reguladoras.

O gerenciamento do processo investigativo das ações propostas, bem como a avaliação do cumprimento de prazos e eficácia, é realizado por meio das ferramentas de qualidade com Relatórios de Não Conformidade, Ações corretivas/ações preventivas (Caapa), Atas de reuniões do Sistema da Qualidade Farmacêutica (SQF) e o cumprimento deste objetivo de qualidade é responsabilidade da Alta Administração da empresa e exige a **participação e o comprometimento da equipe em todos os níveis da organização**, bem como de seus fornecedores e distribuidores, incorporando as Boas Práticas de Fabricação e Gerenciamento dos Riscos de Qualidade.

O Sistema da Qualidade Farmacêutica é totalmente documentado e tem sua efetividade monitorada, por meio de revisão gerencial, de forma a **promover a melhoria contínua da qualidade**.

Em 2022, não houve recolhimento de medicamento. Os 460 relatos de eventos adversos registrados representam 0,0033% do quantitativo de produtos comercializados, o que demonstra a a qualidade dos nossos produtos e a eficácia em segurança dos nossos processos.

Em 2022, **não houve casos** de não conformidade com leis voluntários ou não **em relação aos impactos na saúde e segurança** causados por produtos e serviços durante o período coberto pelo relatório.



Geraldo Anderson de Castilho, da Diretoria Industrial

# Resultado financeiro

GRI 3-3: Desempenho Econômico

A Blau Farmacêutica divulga suas demonstrações financeiras em conformidade com as normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e os pareceres técnicos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), bem como com as normas contábeis da International Financial Reporting Standards (IFRS), emitidas pelo International Accounting Standards (IASB).

As informações incluem a controladora Blau Farmacêutica S.A. e suas subsidiárias, e foram submetidas a auditoria independente.

Em 2022, a Blau continuou a entregar resultados sólidos e consistentes, reforçando seu compromisso com a rentabilidade.

A receita líquida foi recorde, de R\$ 1,4 bilhão, superando em 3% o resultado obtido em 2021. O lucro bruto atingiu R\$ 668 milhões, em linha com o resultado do ano anterior, com margem de 47,5%. O Ebitda também permaneceu em linha na comparação entre ambos os períodos, totalizando R\$ 474 milhões, com margem de 33,7%.

A Blau encerrou o ano de 2022 com uma posição confortável de caixa líquido de

**R\$ 364 milhões**

e segue comprometida com o seu crescimento de longo prazo, com investimentos de

**R\$ 213 milhões**

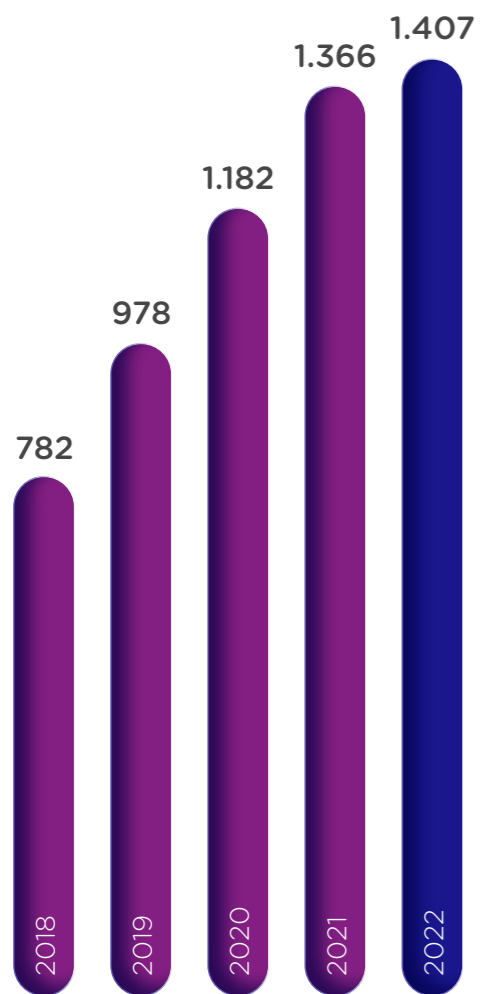
no ano e Roic de 18,5%

A Companhia reportou **recorde de lucro líquido**, que apresentou expansão de 11% na comparação entre 2022 e 2021, e atingiu R\$ 360 milhões, com margem de 25,6%.

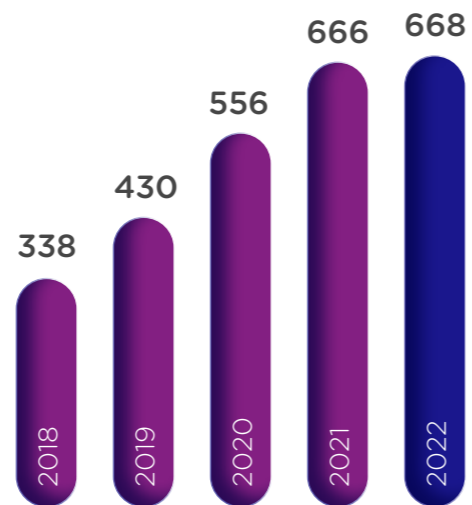


## EVOLUÇÃO DOS RESULTADOS FINANCEIROS

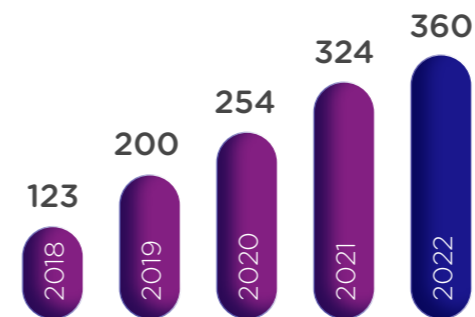
Receita líquida (R\$ milhões)



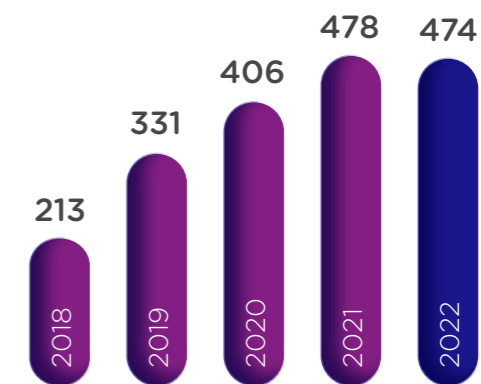
Lucro bruto (R\$ milhões)



Lucro líquido (R\$ milhões)



Ebitda (R\$ milhões)



Clemência Gonçalves da Silva Cruz e Isabel de Arruda Silva, Diretoria Comercial



## Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

|                      | 2020      | 2021      | 2022      |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Receita Bruta</b> | 1.286.443 | 1.508.169 | 1.510.348 |

## Valor econômico distribuído (R\$mil)

| Distribuído                         | 2020             | 2021             | 2022             |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Custos operacionais                 | 641.104          | 719.321          | 740.661          |
| Salários e benefícios de empregados | 126.522          | 154.000          | 162.452          |
| Pagamentos a provedores de capital  | 254.330          | 323.864          | 360.492          |
| Pagamentos ao governo               | 200.073          | 314.203          | 238.833          |
| Investimentos na comunidade         | 2.414            | 3.259            | 2.200            |
| <b>Total</b>                        | <b>1.224.443</b> | <b>1.514.467</b> | <b>1.549.638</b> |

## Valor econômico retido (R\$)

|  | 2022  |
|--|-------|
| <b>"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"</b> | 5.744 |

## Valor econômico distribuído (%)

|                                     | 2022          |
|-------------------------------------|---------------|
| Custos operacionais                 | 49,23         |
| Salários e benefícios de empregados | 10,80         |
| Pagamentos a provedores de capital  | 23,96         |
| Pagamentos ao governo               | 15,87         |
| Investimentos na comunidade         | 0,14          |
| <b>Total</b>                        | <b>100,00</b> |

Nota: Os dados estão apresentados em regime de competência. Não há valores econômicos gerados e distribuídos significativos para outros países.

Kaique Daniel Scala Lopes, Brenda Victoria Prado e Renata Ventura da Silva, Diretoria Financeira e de Relação com Investidor



EMPREENDEDORISMO  
E INOVAÇÃO  
ESTÃO NO  
NOSSO F  
ether

# Perspectivas do negócio

A Blau iniciou o ano de 2023 com boas expectativas em relação ao seu plano de negócios e confiante com o que vem pela frente. Mesmo diante de desafios nas áreas comercial e de crédito, e de um cenário de mercado desregulado, a Companhia segue o caminho para se consolidar como uma empresa farmacêutica líder na América Latina.



A sólida posição de caixa da Blau facilita a passagem por momentos mais turbulentos. Por isso, a empresa segue preparada para entregar resultados de acordo com o planejamento estratégico e a sua visão 2023-2025.

A Companhia segue equilibrando uma entrega de resultados consistentes com investimentos contínuos, e segue como protagonista em temas de ampliação de acesso e marcos regulatórios.

O trabalho para fortalecer uma cultura baseada nos princípios ESG segue em evolução, bem como a definição de **causas como acesso a medicamentos, inovação e educação**, que serão a base de trabalho, direcionando ações e projetos sociais. Destaque, ainda, a frentes ambientais para as reduções do consumo de água e energia elétrica, geração de resíduos e emissão de gases.

Dois anos após a abertura de capital, (IPO) a Blau continua olhando para o futuro, focada em promover uma cultura de iniciativa, excelência e inovação, disponibilizar portfólio mais robusto e acessível, acelerar a presença em mercados da saúde nas Américas para assim maximizar nossos resultados perseguindo continuamente a excelência e a inovação.

4

# Impacto Social

GRI 2-1, 2-6

**“Nosso engajamento e compromisso com o desenvolvimento econômico, social e ambiental fazem parte das nossas ações de sustentabilidade”**

**Marcelo Hahn**

A atuação da Blau Farmacêutica com responsabilidade e reconhecimento de seu papel no fomento ao desenvolvimento do país está presente nos compromissos e temas materiais da Companhia.

Por meio de iniciativas voltadas à **difusão de tecnologias, medicamentos e conhecimento que impactem a saúde brasileira**, a Companhia busca reforçar o alcance positivo de suas ações para suprir equipamentos públicos, clínicas e locais de atendimento à população.

Além disso, a estratégia atual de impacto social da Blau preconiza a atuação direta no investimento em **educação e cultura e no suporte a iniciativas inovadoras** que vão além de seus próprios muros, contribuindo para a construção de redes de conhecimento de impacto.

A atuação da Blau também acontece **por meio das associações que integra**. Ao final de 2022, a Companhia participava das seguintes organizações: **GRI 2-28**

- Associação Brasileira da Indústria de Insumos Farmacêuticos (Abquifi);
- 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).

# Acesso a medicamentos

GRI 3-3: Acesso a medicamentos, Indicador Próprio Blau 02

A Blau Farmacêutica tem entre seus objetivos o de fornecer medicamentos de alta complexidade a preços acessíveis para, dessa forma, contribuir com **a melhoria da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida da população**.

Ao longo de 2022, **mais de 8 milhões de pacientes foram beneficiados** pelas principais soluções terapêuticas da Companhia presentes em **8410 instituições de saúde** do Brasil.



Cristiano Augusto Moura de Souza, Mário Jorge Milek, Christian Tadeu Cruz do Prado e Marcia Moreira da Silva, Diretoria Comercial - Congresso Brasileiro de Cirurgia Dermatológica



# Educação, cultura e ação social

GRI 3-3: Investimento Social

A Blau Farmacêutica apoia projetos sociais, esportivos e culturais como forma de ampliar o alcance e a efetividade de sua atuação como agente de transformação social da vida das pessoas e da sociedade no entorno de suas unidades fabris.

Esse apoio se dá por meio de aportes financeiros trimestrais, via leis de incentivo, para instituições sociais que atuam em quatro pilares: **Saúde, Inclusão, Cultura e Esporte**. Há, ainda, iniciativas de voluntariado, realizadas pelos próprios colaboradores.

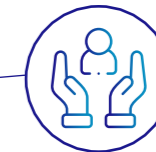
As iniciativas devem estar alinhadas aos Valores e ao Propósito da Blau e, sempre que possível, devem beneficiar as comunidades do entorno das suas operações, oferecendo educação, cultura e inclusão, visando **resultados duradouros para as comunidades, bem como o engajamento dos colaboradores**.

A gestão das iniciativas está **a cargo de uma equipe multidisciplinar** que tem a atribuição

de definir e monitorar os recursos destinados, além de realizar o acompanhamento do trabalho das instituições que recebem o apoio, para compreender seus avanços e necessidades.

O processo conhecido como *due diligence* de Integridade, definido em conjunto pelo **Comitê Interno Social e a área de Compliance**, garante que os projetos apoiados sejam avaliados de acordo com critérios e diretrizes adotadas pela empresa.

Para manter o estreito relacionamento com as instituições beneficiadas e manter a transparência sobre as realizações, foram feitas visitas periódicas aos projetos.



**Em 2022, a Blau investiu**

Indicador próprio Blau 03

**R\$ 10,4 milhões**

em projetos sociais, esportivos e culturais sendo

**R\$ 8,2 milhões**

de recursos próprios e

**R\$ 2,2 milhões**

provenientes da Lei de Incentivo Fiscal Federal

Hospital de Amor:  
Projeto “Amparo ao Idoso”  
[www.hospitaldeamor.com.br](http://www.hospitaldeamor.com.br)

## Saúde

Complexo Pequeno Príncipe Projeto “Para Mais 100 Anos”  
[www.pequenoprincipe.org.br](http://www.pequenoprincipe.org.br)

Lar Escola Francisco Cândido Xavier  
[www.larxavier.org.br](http://www.larxavier.org.br)

### INVESTIMENTO

Indicador próprio Blau 03

Idosos

**R\$ 109 mil**

Hospital de Câncer de Barretos

**R\$ 213 mil**

Lar Francisco C. Xavier



Orquestra Locomotiva

## Cultura

### Orquestra Locomotiva

Iniciativa que atende a cerca de 2 mil crianças e adolescentes de 7 a 17 anos das cidades de Santo André, Mauá e São Paulo, em regiões consideradas de alta vulnerabilidade social. A iniciativa oferece aulas coletivas e gratuitas de música, nas quais os participantes colocam em prática diversas habilidades fundamentais para os desenvolvimentos pessoal e social

[www.projetolocomotiva.org](http://www.projetolocomotiva.org)

## Inclusão

Apae Cotia -  
Programa de  
Estimulação Precoce  
e Habilitação  
[www.apaecotia.org.br](http://www.apaecotia.org.br)

Afesu  
Moinho Cotia  
[www.afesu.org.br](http://www.afesu.org.br)

### INVESTIMENTO

Criança e Adolescente

**R\$ 23 mil**

Afesu Moinho Cotia

**R\$ 112 mil**

Complexo Pequeno  
Príncipe

**R\$ 187 mil**

Apae Cotia

## Esporte

### Projeto Racing

Iniciativa que abre oportunidades para pilotos e pilotas promissoras que buscam espaço no cenário automobilístico.

[@blaumotorsport](https://www.instagram.com/blaumotorsport)

### Blau Motorsports visita Apae de Cotia

Como parte das ações sociais, os pilotos da **equipe de Stock Car Blau Motorsport** visitaram as crianças atendidas pela Associação dos Pais e Amigos e Excepcionais (Apae) de Cotia, instituição apoiada pela Companhia via lei de incentivo.

A ação contou com a presença dos **pilotos Diego Nunes e Allam Khodair** que, uniformizados, autografaram bonés e interagiram com as crianças.

Na ocasião, a equipe apresentou o carro oficial e proporcionou para as crianças uma experiência única de entrar em um carro de corrida e se sentirem como pilotos e pilotas por um dia.



Pilotos Allan Khodair e Diego Nunes em visita à APAE Cotia.



Rachel Arruda Bueno Sarti, Diretoria de Gente, Gestão e ESG.

**Projeto PEP** - Também na Apae, apoiamos o Programa de Estimulação Precoce (PEP), que atende mais de 40 crianças portadoras de deficiência, auxiliando em seu desenvolvimento cognitivo e social. Trata-se de mais um projeto em que a Blau busca atender a comunidade onde ela está inserida. **GRI 413-1**

# Capital Humano

# 5

GRI 3-3: Atração e Retenção



O sentimento de pertencimento e o orgulho de integrar a Blau são nossos principais diferenciais e contribuem diretamente com o crescimento do nosso negócio.

A governança relacionada à gestão de pessoas inclui uma liderança dedicada a Pessoas, Organização e ESG, além de um comitê de assessoramento sobre Recursos Humanos e Remuneração e um Comitê ESG. **As decisões organizacionais se pautam por quatro compromissos**, alinhados ao propósito de desenvolver soluções de vanguarda e produtos para um mundo mais saudável e sustentável. São eles:

- **Ambiente de desenvolvimento e aprendizado;**
- **Um ambiente ético para colaboradores, além de fornecedores, clientes e parceiros;**
- **Foco na cultura de inovação & tecnologia; e**
- **Senso de pertencimento, colaboração e integração fortalecido.**

A Blau trabalha fortemente em ações voltados para atração e retenção de talentos, além de projetos para desenvolvimento dos profissionais, sempre garantindo um ambiente de respeito e integração.

A Companhia conta com colaboradores – “Blauers” – de perfil qualificado, diverso e em constante aprendizado. **58% da equipe tem nível superior**, e áreas como Qualidade e P&D contam com mais da metade do time com níveis de pós-graduação. **Em termos de diversidade, 43% da nossa liderança é feminina, reforçando o nosso compromisso com a diversidade e equidade de gênero.**

Além do time brasileiro, a Blau conta com **46 colaboradores atuando fora do Brasil.**

Na busca constante em manter seus colaboradores engajados e comprometidos, a Blau vem trabalhando na revisão e implementação de políticas e práticas de gestão de pessoas. Ações como implantação do incentivo de longo prazo, que visa **reconhecer colaboradores que entregam bons resultados e acreditam na empresa com impacto na retenção**; melhoria no processo de avaliação de desempenho com implantação de um processo de calibração, em que os principais executivos e gerentes discutem em conjunto as avaliações dos colaboradores, visando **minimizar vieses e preferências, trazendo mais equilíbrio no processo**, tem ajudado na retenção de pessoas e talentos-chave para a organização.



Festa de Final de Ano 2022

A política de remuneração é um dos cuidados da Companhia, com ações desenhadas desde o comitê da alta administração até as lideranças locais. Premissas de valorização, ética, transparência e compatibilização de cargos, salários e responsabilidade são adotadas para a definição de remuneração, em linha com convenções coletivas e a legislação. Também está no radar a **busca da integral equidade salarial por gênero.**

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) se atrela ao cumprimento de metas em três esferas (corporativas, departamentais e individuais).

Confira um raio X da força de trabalho da empresa a seguir.

### Empregados por gênero e região GRI 2-7

| REGIÃO       | 2022       |            |              |
|--------------|------------|------------|--------------|
|              | HOMEM      | MULHER     | TOTAL        |
| Nordeste     | 10         | 2          | 12           |
| Centro-Oeste | 43         | 66         | 109          |
| Sudeste      | 645        | 840        | 1.485        |
| Sul          | 9          | 6          | 15           |
| <b>Total</b> | <b>707</b> | <b>914</b> | <b>1.621</b> |

Todos os empregados da Blau trabalham em tempo integral, com garantia de carga horária e com contrato permanente.

Foi utilizada a base de colaboradores de 31 dezembro de 2022. A flutuação entre 12/2021 (1.444) e 12/2022 (1.621) foi de 12% no número de colaboradores.

### Trabalhadores por categoria funcional e gênero GRI 2-8

|              | 2022       |            |            |
|--------------|------------|------------|------------|
|              | HOMEM      | MULHER     | TOTAL      |
| Aprendizes   | 11         | 25         | 36         |
| Trainees     | 0          | 0          | 0          |
| Outros       | 143        | 122        | 265        |
| <b>Total</b> | <b>154</b> | <b>147</b> | <b>301</b> |

Foram considerados em "outros" trabalhadores temporários (cobertura de licença-maternidade, afastamentos e aumento de demanda da operação), terceiros tempo integral (trabalhadores das áreas de engenharia, segurança e limpeza) e aprendizes com carga horária reduzida (seis horas).

Não houve flutuações significativas no número de trabalhadores durante 2022.

SOMOS

**1.621 "Blauers"**  
(em dezembro de 2022)

**44% de homens**  
**56% de mulheres**

CONVIVÊNCIA  
DE GERAÇÕES

geração X: **31%**  
geração Y: **59%**  
geração Z: **10%**



Lucilene Rezende Scurato e Juliana Bueno Coutinho da Diretoria de Gente, Gestão e ESG

**43%**

de nossa liderança é feminina



# Treinamento e desenvolvimento

GRI 3-3: Treinamento e Desenvolvimento, 404-1

A oferta de treinamentos técnicos e comportamentais que permitam a aquisição de competências e o desenvolvimento de habilidades essenciais para o sucesso dos negócios é prioridade na Companhia. Para gerenciar o tema, a Blau utiliza indicadores de médias de treinamentos por colaboradores e programas de capacitação.

**Por meio do processo de materialidade, foram detectadas oportunidades de melhoria, à luz dos interesses e necessidades.**

Em 2022, foram destaque os treinamentos dedicados aos temas **anticorrupção e Código de Ética e Conduta**, realizados de forma presencial e obrigatória para os times de Caucaia, São Paulo, incluindo a matriz, e de Goiás, além das formações obrigatórias em saúde e segurança e de trilhas desenvolvidas com base em demandas das áreas. As lideranças também foram treinadas em como realizar um bom processo de seleção, com conceitos de entrevista por competência e dicas de como engajar possíveis Blauers, ampliando a transparência e o alinhamento da liderança na escolha do candidato. Em 2022, a Blau revisitou o modelo de

avaliação de desempenho dos Blauers, atualizando conceitos e competências, alinhados ao novo propósito. Foram adotados treinamentos em ESG e de vieses inconscientes, para garantir um processo inclusivo, reforçando o foco em diversidade, visto que um time diverso consegue entregar resultados melhores e mais eficientes..

Em relação ao desenvolvimento de carreira, atração e retenção, a Blau tem uma **Política de Desenvolvimento Organizacional**, na qual consta a criação do plano de sucessão. Também são estipuladas ações para atrair e reter colaboradores que compartilhem os valores e espírito de trabalho da Companhia. Em 2022, o modelo de avaliação de desempenho foi revisitado, adicionando novos conceitos e alinhando competências ao novo propósito, conferindo maior robustez ao processo avaliativo.

Houve um aumento de 7,4% nas horas de treinamento/capacitação dos Blauers em 2022 em comparação 2021. Também houve aumento de 19% no investimento na comparação de um ano para o

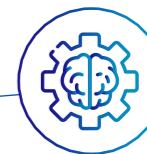
outro. Saiba mais sobre nossas horas de treinamento na página 76 do Anexo de Indicadores. **GRI 404-1.**

Aplicável a cada colaborador avaliado, **o PDI é estruturado com base em um processo de avaliação de desempenho**, pautado pela matriz Nine Box, que em 2022 abrangeu 100% da liderança.

Como parte do acompanhamento das pessoas, é mantida uma matriz de posições de alto risco, com um *pipeline* específico e um plano de sucessão para os colaboradores com potencial de ascensão ao nível de liderança.

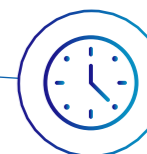
Em 2023, **a meta é iniciar o Programa de Desenvolvimento de Liderança**, com avaliações que abrangem todos os diretores e o CEO, como reflexo do planejamento estratégico revisitado durante o ano.

**A Blau realizou treinamentos em ESG e de vieses inconscientes, reforçando o foco em diversidade.**



O valor investido em ações de desenvolvimento foi

**19% superior**  
superior ao de 2021



**7,4%**

de aumento nas horas de treinamento/capacitação dos Blauers 2021 para 2022



Time de Suprimentos

# Diversidade e inclusão

## GRI 3-3: Discriminação e respeito à diversidade

No ano de 2022, a Blau Farmacêutica foi uma das companhias que passaram a integrar o **Índice de Liderança Feminina (ELAS1) da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão**. Lançado em março do mesmo ano, trata-se do primeiro índice ESG focado na diversidade de gênero no mercado brasileiro.

Essa conquista reflete os esforços e ganhos mensuráveis da Blau na ascensão de suas colaboradoras para posições de liderança. Além disso, desde 2021, é mantido o **selo Women on Board**, reflexo da presença de duas mulheres no Conselho de Administração da Companhia (representando 28% do grupo).

Durante 2022, a Companhia avançou na construção de sua **Política para Diversidade e Inclusão** e na estruturação do **Programa de**

**Diversidade**, com metas e métricas que serão gerenciadas a partir de 2023. Ações voltadas à acessibilidade foram consideradas em processos recentes, como o novo escritório administrativo em São Paulo.

A agenda de diversidade, equidade e inclusão propõe, além de ações afirmativas, práticas para garantir que não haja discriminação de pessoas, assédio ou ações em conflito com o **Código de Ética e Conduta**. Desde os treinamentos de integração, o tema é abordado com os novos colaboradores.

A Companhia promove diálogos internos sobre o tema e não aceita qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Desde 2022, a Blau é uma das companhias listadas no **Índice de Liderança Feminina (ELAS1) da B3**.



# Saúde e segurança no trabalho

GRI 3-3: Saúde e segurança no trabalho, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 405-6, 403-8

O Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente (STMA) da Blau se baseia em normas e requisitos legais diversos, atendendo às legislações aplicáveis, com um departamento dedicado e ações que abrangem treinamentos, análise e mitigação de riscos, investigação de ocorrências e sensibilizações de qualidade de vida e comportamento seguro.

Todo o sistema de gestão tem abrangência e alcance para colaboradores, prestadores de serviços, terceiros e outros, ou seja, toda e qualquer atividade ou prestação de serviço nas dependências da Companhia é coberta pela área de STMA.

As oportunidades, riscos, acidentes, doenças e diagnósticos passam por uma análise e investigação pelo time da Saúde em conjunto com time de Segurança do Trabalho.

Formada por colaboradores efetivos (eleitos e indicados), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, (Cipa +A) também é engajada em promover a segurança do trabalhador, sendo acionada para suporte na análise e investigação

da ocorrência. Um plano de trabalho é criado anualmente para apoiar este programa, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).

Entre as **ações de fortalecimento** recentes, destacam-se a criação de procedimentos operacionais, comitês de auditorias de STMA em processos e programas de gerenciamento de riscos; a intensificação do plano anual de treinamentos; formações e controles de risco por meio da análise de tarefas; criação de comitês operacional e estratégico para discussão do tema de STMA; programas comportamentais de inspeção; e estabelecimento de meta organizacional relativa à taxa de frequência e à taxa de gravidade.

A área de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente abrange **colaboradores, terceiros e prestadores de serviço**, atuando em toda atividade que aconteça nas dependências da empresa.



Eliane Mendes Barbosa,  
Diretoria Industrial

José Sica, Médico do Trabalho; e Monica Cristina de Jesus, Diretoria de Gente, Gestão e ESG

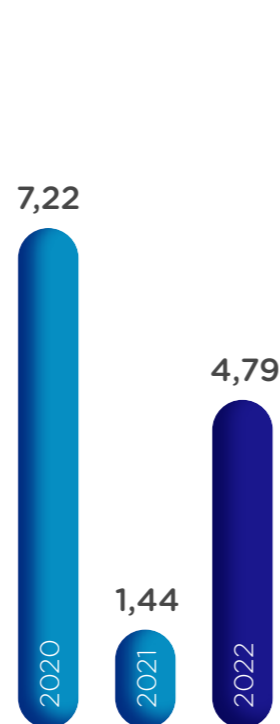


Todas as filiais da Companhia têm treinamentos e ações de acompanhamento focadas nas normativas e nos procedimentos-padrão, inclusive, com o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) de cada unidade**. Com relação à segurança de colaboradores, qualquer atividade é precedida por treinamentos técnicos. O mesmo se estende aos prestadores de serviços, com homologação documental das empresas que executam atividades nas dependências da Blau.

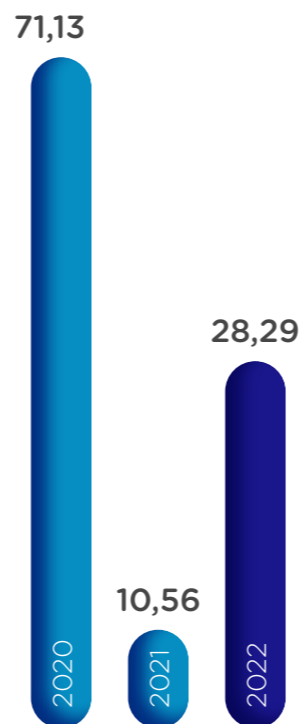
Ao longo de 2022, a Blau promoveu **3.892 horas de treinamentos relacionados à segurança do trabalho**, com participação de 329 colaboradores, adesão de 98% planejado e investimentos de cerca de R\$ 50 mil. As rotinas de levantamento de riscos, com inspeções mensais em todas as áreas e diálogos temáticos de segurança, também foram mantidas, assim como o monitoramento de indicadores de performance em cada filial e unidade. Nas áreas industriais, o Índice de Cultura de Segurança (ICS) é a principal métrica de acompanhamento. **GRI 403-5**

Durante 2022, a taxa de frequência de acidentes foi de 4,79, maior do que registrada em 2021. **Não houve óbitos ocupacionais por acidente de trabalho.**

### Taxa de frequência



### Taxa de gravidade



### INDICADORES DE STMA MONITORADOS

- Percentual de atendimento a ferramenta Gestão integrada de Pendências (0% para risco grave);
- Percentual de atendimento do Índice de Cultura de Segurança;
- Percentual de aderência ao Plano anual de treinamento;
- Percentual de atendimento do Índice de Observação Comportamental;
- Redução do número de acidentes;
- Redução da taxa de frequência;
- Redução da taxa de gravidade;
- Percentual de atendimento ao plano da Avaliação de Risco;
- Principais desvios encontrados durante a análise.

### BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

O departamento de Saúde da Blau tem liderança do médico do trabalho e conta com técnicas de enfermagem e assistente social. Além do **ambulatório próprio com equipe dedicada**, os colaboradores e seus dependentes têm acesso a convênio médico e odontológico. Outra iniciativa que impactou o bem-estar dos colaboradores em 2022 foi a mudança do escritório administrativo, que contou com investimentos que melhoram a ergonomia e o conforto dos Blauers. **GRI 203-1**

**Programas e ações de saúde têm abrangência e alcance aos nossos colaboradores, prestadores de serviços, terceiros e outros** que executam alguma atividade dentro das unidades de negócio da Companhia. **GRI403-6**

A organização garante que as informações pessoais relativas à saúde do trabalhador e que sua participação em serviços de saúde do trabalho não são usadas para qualquer tratamento desfavorável ao trabalhador através do uso do sistema e banco de dados, que permitem acesso apenas a membros que estão diretamente relacionados à governança, no caso, o coordenador médico do trabalho. **GRI 403-6**

Entre os programas desenvolvidos por iniciativa própria, estão lanche nutricional, assistência e tratamento do tabagismo, controle de imunização para todas as vacinas do calendário do Ministério da Saúde (inclusive Covid-19 e Influenza – esta,

oferecida gratuitamente ao colaborador), **programa Cuidar Bem** (para gestantes, cônjuges e crianças), consultas médicas agendadas, **Programa de Saúde da Mulher**, campanhas de prevenção, exames ocupacionais e controle de exames de terceiros (confira a seguir alguns números das iniciativas).

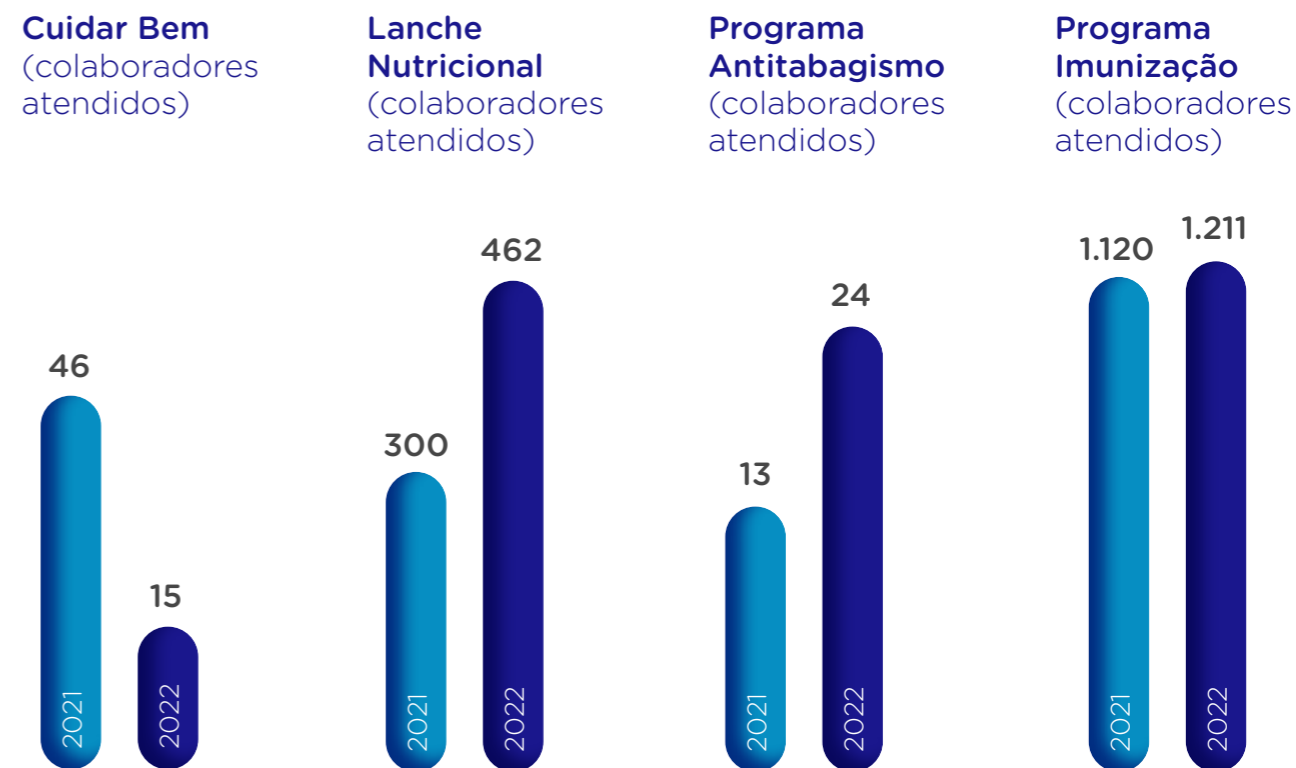
A adesão ao programa se soma ao alinhamento da Blau ao **Programa Empresa Cidadã**, por meio do qual a **duração da licença-maternidade fica em 180 dias, e a paternidade, 20 dias**. O programa também inclui cartão presente, canecas personalizadas e acompanhamento multiprofissional ao longo da gestação.

O ano de 2022 foi marcado, ainda, pela pandemia de Covid-19, embora com sensível redução de gravidades e internações nos casos de contágio de colaboradores, reflexo da evolução do programa governamental de imunização. Os protocolos e orientações de higienização, distanciamento e proteção das pessoas foram mantidos, e o **retorno à presencialidade contou com adoção de modelo de trabalho híbrido** para as áreas administrativas.

O **Cuidar Bem** é um dos destaques, oferecendo a gestantes apoio psicológico e auxílio prático para o exercício da maternidade.



Richard Fernando de Andrade Alvares, Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento



# Meio Ambiente

6



Para a Blau, a gestão ambiental é um dos caminhos capazes de tornar o seu crescimento saudável e ainda mais eficiente. Por meio dela, a Companhia se conecta com os seus principais *stakeholders* – colaboradores, comunidade local e a sociedade em geral, governo e imprensa –, transmitindo, por meio dos compromissos assumidos, o seu propósito e a sua marca.

A Blau monitora e gerencia continuamente os impactos ambientais decorrentes de suas atividades, **buscando promover uma gestão cada vez mais eficiente** dos recursos energéticos e hídricos, bem como a destinação correta dos resíduos e efluentes.

A Companhia também procura reduzir a emissão de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera e, assim, conter o aquecimento global.

Atualmente, **a empresa possui 51 licenças ambientais no Brasil**, nos âmbitos municipal, estadual e federal, e tem atendido plenamente aos requisitos dos órgãos ambientais competentes para a operação de suas unidades.

## Em 2022 a Blau consolidou a **criação do Comitê ESG.**

Em 2022, foi consolidada a criação do Comitê ESG, focado em gerir as pautas relacionadas ao social, meio ambiente e governança, que apoia todas as ações da Blau. Com isso, a abordagem de temáticas ambientais ganhou transversalidade e presença nas pautas da alta liderança.



Conselheiros e Comissões  
no 1º Workshop de ESG

# Resíduos

GRI 3-3: Resíduos, 306-1, 306-2

**A Blau monitora e gerencia continuamente os processos e impactos ambientais decorrentes das suas atividades. Em 2022, foram investidos mais de R\$ 776 mil em gerenciamento de resíduos e R\$ 156 mil na disposição e tratamento de efluentes.**

Em 2022, foi iniciado o Programa Aterro Zero, com objetivo eliminar o envio de resíduos não recicláveis e orgânicos para destinação por meio de Combustível Derivado de Resíduo (CDR), que visa reaproveitar estes materiais em outros processos produtivos como caldeiras e fornos. A meta é eliminar o envio de resíduos para aterros sanitários.

A Companhia também participa ativamente do fórum de discussão sobre gerenciamento de resíduos que envolve **16 entidades representativas da indústria farmacêutica**, incluindo o Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no estado de São Paulo (Sindusfarma), no qual a Blau integra o Grupo de Meio Ambiente.

Outra ação setorial é o programa de logística reversa de medicamentos domiciliares de uso humano,

vencidos ou em desuso, e suas embalagens, atendendo à Política Nacional de Resíduos Sólidos, conforme Decreto nº 10.388, de julho de 2020.

O programa, realizado em parceria com o Sindusfarma, disponibiliza a consumidores solução de descarte dos medicamentos vencidos ou em desuso nas farmácias que têm coletores. Depois, o produto é retirado pela distribuidora, que o leva até a destruição em local ambientalmente adequado e homologado pelas entidades ambientais. Assim, **os consumidores têm papel fundamental para garantir um descarte adequado dos medicamentos e suas embalagens.**

Como parte das ações de destinação de resíduos, a Companhia mantém uma parceria com a Braskem para promover o Programa I'm Green, intermediado pela empresa Dinâmica Ambiental, em que os copos descartáveis usados são destinados à logística reversa, garantindo a sua reciclagem de forma sustentável.

Internamente, a Blau implementou o **Programa de Coleta Seletiva chamado Eco Blau** nas áreas administrativas, com o objetivo de melhorar a segregação dos resíduos de maneira sustentável.



No ano passado, a receita gerada com o **programa de coleta seletiva** de recicláveis foi de R\$ 106,9 mil.

Em 2022, a Blau reciclou aproximadamente **219 toneladas de resíduos** no Brasil.

Vale ressaltar que a coleta seletiva já era realizada nas áreas produtivas da Companhia. Como parte da iniciativa, foi realizado um treinamento com todos os colaboradores **a fim de orientá-los sobre a destinação correta dos resíduos nas unidades.** A Companhia observou, inclusive, o aumento da conscientização dos profissionais sobre as questões ambientais e a importância da reciclagem.

## Materiais recicláveis e seguros

GRI 3-3: Saúde e Segurança do Cliente

Os produtos da Blau utilizam embalagens secundárias de papel-cartão, provenientes de fonte renovável e produzidas com 15% de fibras recicladas, sendo 3% de material pós-consumo. As caixas de papelão e alguns modelos de displays micro-ondulados são de papel kraft, que além de se tratar de material de fonte renovável, também possui uma parcela de material reciclado, podendo a porcentagem variar de um fabricante para outro. As bulas utilizam material de papel *offset*, de fonte renovável e reciclável.

Para garantia da segurança dos produtos em toda a cadeia, utilizamos lacres de segurança ou sistema de cola *hot melt*, garantindo a inviolabilidade e sistema de tinta reativa, que após atrito com um objeto de metal, mostra um logo de Qualidade Blau, significando ser um produto original.

A Blau estabeleceu um padrão de 45 g/m<sup>2</sup> para todos os itens, com o objetivo de redução de consumo de papel para produção do item. Com a implementação do projeto, concluído em maio de 2022, foi possível reduzir cerca de 10% do consumo anual de papel na produção das bulas da Blau, um montante de 6,13 toneladas de papel/ano (equivalente a 131 árvores poupadas).

A Blau conta com tecnologias para o tratamento de resíduos como coprocessamento, incineração, pirólise, compostagem, reciclagem e reaproveitamento.

### GERENCIAMENTO INDUSTRIAL

O processo de gerenciamento de resíduos está **diretamente integrado às operações industriais para fabricação de medicamentos farmacêuticos**. Dessa forma algumas ações e medidas são tomadas para redução, eliminação e ou neutralização dos impactos da geração de resíduos.

Eficiência operacional de processo e máquinas, Procedimentos específicos, Controles operacionais, separação, segregação, estudo de adição de material reciclado na cadeia de embalagens e uso de filme *stretch* biodegradável em operações logísticas, adoção de logística reversa para produtos que estão enquadrados na **PNRS - Política Nacional de Resíduos Sólidos**.

O tratamento final de nossos resíduos perigosos e não perigosos são gerenciados e tratados por terceiros, estão suportados por contratos vigentes e são homologados periodicamente pela área de meio ambiente.

Indicadores de performance em resíduos estão estabelecidos, e os dados são analisados, monitorados e controlados pela área de meio ambiente e são capturados através de relatórios, certificados de destruição final, manifestos de transportes, notas fiscais e controles internos. Esses dados de performance são divulgados periodicamente em reunião de diretoria.

# Água e efluentes

GRI 3-3: Água e efluentes, 303-1, 303-2

O uso da água está diretamente ligado à 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.

Nossas unidades possuem sistemas de armazenamento transitório de água consideradas como "rejeitadas" pelo processo de osmose reversa, após o armazenamento, esta água passa a servir como **reaproveitamento na reserva de sistema de combate a incêndio e outros usos**. Além disso, a organização dispõe de torneiras com fechamento automático e controle de vazão de água.

Já para identificar impactos relacionados à água, a Blau aposta no controle de ações e projetos ligados à redução do consumo de água, no aumento da eficiência hídrica em processos produtivos ou na geração de água, na

implementação de tecnologias de tratamento de água e na implementação de sistemas para a reutilização/redução.

Além disso, de acordo com as condicionantes estabelecidas na licença de operação, a Blau precisa garantir o tratamento do efluente, seguindo a diretriz de descarte em rede coletora ou diretamente em rios após o tratamento.

A gestão dos recursos hídricos promove o uso racional da água na Blau, **captada de fonte natural por meio de poços artesianos, devidamente licenciados em suas dependências, para abastecer cerca de 80% de sua operação**. O restante é proveniente da concessionária do sistema público de saneamento e de contrato firmado com terceiros para fornecimento de água.

Além disso, a Companhia realiza periodicamente análises de potabilidade da água dos poços, garantindo assim conformidade ao padrão exigido para o consumo humano.

Em 2022,  
a Blau consumiu

GRI 303-5

**94,74 m<sup>3</sup>**  
de água, sendo:

**9,8 m<sup>3</sup>** em Caucaia

**34,23 m<sup>3</sup>** em Cotia

**5,22 m<sup>3</sup>** em Goiás

**45,49 m<sup>3</sup>**  
na unidade de São Paulo

Para uma melhor eficiência hídrica, a Blau tem adquirido novos equipamentos que requerem um menor volume de água e possibilitam a **reutilização do recurso no processo fabril ou no funcionamento das máquinas**.

A aquisição de um equipamento de gerador de água para injetáveis, termocompressor, por exemplo, **reduziu em 70% o descarte de água no processo produtivo na matriz da Companhia**.



A Blau também vem adquirindo **modernos sistemas para produção de água para injetáveis**, aumentando assim a sua eficiência hídrica, além do monitoramento contínuo no consumo de água.

Nas unidades de Caucaia do Alto e Cotia, há uma caixa d'água para armazenar o volume gerado.



### Volume total de água captada em todas as áreas e áreas com estresse hídrico, por fonte (ML) - 2022 GRI 303-3

| Fonte   | Todas as áreas | Áreas com estresse hídrico |
|---|----------------|----------------------------|
| Água doce ( $\leq 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 0              | 0                          |
| Outras águas ( $> 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 0              | 0                          |
| Águas subterrâneas (Total)                                  | 87,4           | 0                          |
| Água doce ( $\leq 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 87,4           | 0                          |
| Águas marinhas (Total)                                      | 0              | 0                          |
| Água doce ( $\leq 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 0              | 0                          |
| Outras águas ( $> 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 0              | 0                          |
| Águas produzidas (Total)                                    | 0              | 0                          |
| Água doce ( $\leq 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 0              | 0                          |
| Outras águas ( $> 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 0              | 0                          |
| Água de terceiros (Total)                                   | 32,6           | 0                          |
| Água doce ( $\leq 1000$ mg/l de sólidos dissolvidos totais) | 32,6           | 0                          |
| <b>Total</b>  | <b>120,0</b>   | <b>0</b>                   |

Dados capturados por mecanismos de medição fixos e compilados em planilha de monitoramento e controle. A Blau não tem operação de extração por fornecedores.

## Descarte total de água em todas as áreas e áreas com estresse, discriminado por fontes GRI 303-4

| Tipo de fonte                                      | Todas as áreas | Áreas com estresse |
|--|----------------|--------------------|
| Água de superfície                                 | 3,63           | 0                  |
| Água de terceiros                                  | 60,3           | 0                  |
| Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) | 63,93          | 0                  |

Em 2022, a Blau não teve nenhum caso de não conformidade com os limites de descarte. Todas as substâncias oriundas do processo produtivo, de fabricação de produtos farmacêuticos, foram consideradas na caracterização de efluente. A abordagem para estabelecer os limites de descarte é baseada na legislação vigente e amparada pelas exigências legais ambientais.

Em relação ao tipo de tratamento dado à água descartada, em 2022 foram 36,1 milhões de litros de água com tratamento químico e 24,2 milhões com tratamento biológico, totalizando **60,3 milhões de litros de água tratada antes do descarte.**

## EFLUENTES

A Blau realiza o controle e o tratamento de seus efluentes, seguindo as diretrizes da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb) e as normas ambientais vigentes, com a finalidade de evitar a contaminação por substâncias químicas dos corpos d'água das regiões em que atua.

Algumas unidades realizam o descarte de seus efluentes em rede pública devidamente licenciada e, em outras, os efluentes são coletados e descartados externamente com o apoio de uma empresa licenciada. As unidades de Goiás, Cotia e São Paulo possuem as Estações de Tratamento de Efluentes (ETE), que realizam o tratamento antes do descarte em rede pública, atendendo a todas as legislações ambientais aplicáveis.



Área de Preservação -  
Blau Cotia



# Emissões e energia

**A Blau mantém preocupação constante com os níveis de eficiência energética em seus processos fabris e vem ampliando a participação de fontes menos poluentes.**

Ao longo dos dois últimos anos, a Blau efetuou a substituição de toda a iluminação artificial por lâmpadas de LED, com redução do consumo de energia elétrica.

Com relação ao clima, uma abordagem relevante é a gestão das emissões de gases de efeito estufa.

A fim de reduzir progressivamente sua geração de emissões, a **Blau tem estruturado iniciativas de redução, compensação e monitoramento.** Entre as ações, a Companhia está realizando o *off-set* de carbono de sua frota de caminhões e ampliando o uso de veículos elétricos, inicialmente para a entrega de medicamentos na cidade de São Paulo.

Embora desafiadora, **a adoção da frota elétrica é considerada importante na estratégia de descarbonização da cadeia logística, da coleta de matéria-prima até a transferência entre**

unidades. Já para as entregas em clientes, a Blau mantém, desde outubro de 2021, uma parceria com a locadora de automóveis Movida, e aderiu ao programa Carbon Free para a neutralização dos gases emitidos por sua frota de veículos leves.

A Companhia também estabeleceu uma parceria com a Black Jaguar Foundation, a fim de neutralizar a emissão de CO<sub>2</sub> da frota comercial. Com isso, é realizado o cálculo de emissão de CO<sub>2</sub> da locação, e o resultado é traduzido em quantidade de **árvores que devem ser plantadas no Corredor de Biodiversidade do Rio Araguaia**, um dos maiores projetos de reflorestamento da América do Sul.

Atendendo a legislação vigente e com base no Código Florestal (Lei nº12.651/12), a Companhia mantém na unidade de Cotia uma área verde preservada de 10.515,04 m<sup>2</sup> "coberta por vegetação nativa, com a função ambiental de preservar os recursos naturais, a estabilidade geológica e a biodiversidade da região". As atividades de preservação, manutenção e estabilidade da área, das espécies e mudas nativas são gerenciadas por empresa especializada suportada por contrato específico.



# Sumário de **Conteúdo** da GRI

7

|                   |  |
|-------------------|--|
| Declaração de uso | Blau Farmacêutica relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. |
| GRI 1 usada       | GRI 1: Fundamentos 2021  |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE   | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO             |        |            | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|------------------------------|--|-------------|---------------------|--------|------------|---|
|                              |  |             | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO |   |
| <b>CONTEÚDOS GERAIS</b>      |  |             |                     |        |            |   |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-1 Detalhes da organização  | 10, 39      |                     |        |            |   |
|                              | 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 5           |                     |        |            |   |
|                              | 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato                 | 5           |                     |        |            |   |
|                              | 2-4 Reformulações de informações                                     | Não há.     |                     |        |            |   |
|                              | 2-5 Verificação externa  | Não há.     |                     |        |            |   |
|                              | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios        | 10, 14, 39  |                     |        |            |   |
|                              | 2-7 Empregados   | 46          |                     |        |            |   |
|                              | 2-8 Trabalhadores que não são empregados                             | 46          |                     |        |            |   |
|                              | 2-9 Estrutura de governança e sua composição                         | 23          |                     |        |            |   |
|                              | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança         | 23          |                     |        |            |   |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE   | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO  | OMISSÃO             |        | EXPLICAÇÃO | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|------------------------------|---|--|---------------------|--------|------------|---|
|                              |   |  | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO |            |   |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança  | O Presidente do Conselho de Administração atua na Companhia exclusivamente no exercício dessa função, não sendo também um alto executivo.  |                     |        |            |   |
|                              | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 23   |                     |        |            |   |
|                              | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos                                      | O Conselho de Administração da Companhia conta com o assessoramento do Comitê de ESG para apoio à gestão de impactos. O Comitê de ESG informa suas atividades ao Conselho, pelo menos, trimestralmente.  |                     |        |            |   |
|                              | 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade        | O processo de análise e aprovação das informações envolve avaliação prévia da Diretoria Executiva e do Comitê ESG.   |                     |        |            |   |
|                              | 2-15 Conflitos de interesse   | 22   |                     |        |            |   |
|                              | 2-16 Comunicação de preocupações cruciais   | As preocupações cruciais são informadas ao Conselho de Administração em reuniões trimestrais com o Comitê de ESG. Contudo, durante o período do relato, as comunicações são realizadas mensalmente ao Conselho de Administração, periodicidade da realização das reuniões desse órgão. Em 2022, não houve nenhuma queixa relatada. |                     |        |            |   |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE                             | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO   | OMISSÃO             |        |            | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|--|---|---|---------------------|--------|------------|---|
|  |   |   | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO |   |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021                           | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança     | 23  |                     |        |            |   |
|  | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança   | 69  |                     |        |            |   |
|  | 2-19 Políticas de remuneração                                   | 69  |                     |        |            |   |
|  | 2-20 Processo para determinação da remuneração                  | 69  |                     |        |            |   |
|  | 2-21 Proporção da remuneração total anual                       | 69  |                     |        |            |   |
|  | 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 3   |                     |        |            |   |
|  | 2-23 Compromissos de política                                   | 22, 26, 27, 28  |                     |        |            |   |
|  | 2-24 Incorporação de compromissos de política                   | 26, 27  |                     |        |            |   |
|  | 2-25 Processos para reparar impactos negativos                  | 27  |                     |        |            |   |
|  | GRI 2: Conteúdos Gerais 2021                                    | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações  | 27                  |        |            |   |
| 2-27 Conformidade com leis e regulamentos              |   | Não houve.  |                     |        |            |   |
| 2-28 Participação em associações                       |   | 40  |                     |        |            |   |
| 2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i> |   | 6   |                     |        |            |   |
|  | 2-30 Acordos de negociação coletiva                             | 99,69%, considerando todos os colaboradores ativos em dezembro de 2022, excluindo os cinco em regime estatutário, os quais haviam sido considerados em 2021, quando o dado reportado foi de 100%. |                     |        |            |   |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE                  | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO   | OMISSÃO             |        |            | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|---|--|---|---------------------|--------|------------|---|
|   |  |   | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO |   |
| <b>TEMAS MATERIAIS</b>                      |  |   |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-1 Processo de definição de temas materiais   | 6   |                     |        |            |   |
|   | 3-2 Lista de temas materiais   | 6, 7  |                     |        |            |   |
| <b>Desempenho Econômico</b>                 |  |   |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 35  |                     |        |            |   |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016          | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído  | 37  |                     |        |            |   |
| <b>Investimento Social</b>                  |  |   |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 41  |                     |        |            |   |
| GRI 202: Presença no mercado 2016           | 202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local  | 92,31% dos membros da diretoria foram contratados na comunidade local. Considera-se como local o território brasileiro. |                     |        |            |   |
| GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016 | 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços   | 33, 50, 51  |                     |        |            |   |
| GRI 413: Comunidades locais 2016            | 413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 43  |                     |        |            |   |
| Indicador próprio                           | Blau 03 – Ações sociais realizadas no ano (nome, valor investido e número de atendidos)                          | 41, 42  |                     |        |            |   |



| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE     | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO  |        |            | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|--------------------------------|--|-------------|--|--------|------------|---|
|                                |  |             | REQUISITOS OMITIDOS  | MOTIVO | EXPLICAÇÃO |   |
| <b>Resíduos</b>                |  |             |  |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021    | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 54          |  |        |            |   |
| GRI 301: Materiais 2016        | 301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume               | 54          | A Blau não realiza o monitoramento junto da cadeia produtiva dos fabricantes e fornecedores de papel-cartão, papel e papel micro-ondulado que convertem as embalagens em bula, cartucho, display, acessórios do produto final. |        |            |   |
| GRI 306: Resíduos 2020         | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos | 54          |  |        |            |   |
|                                | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos            | 54          |  |        |            |   |
|                                | 306-3 Resíduos gerados   | 71          |  |        |            |   |
|                                | 306-4 Resíduos não destinados a para disposição final                      | 71          |  |        |            |   |
|                                | 306-5 Resíduos destinados para disposição final                            | 71          |  |        |            |   |
| <b>Água e Efluentes</b>        |  |             |  |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021    | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 56          |  |        |            |   |
| GRI 303: Água e efluentes 2018 | 303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado                   | 56          |  |        |            |   |
|                                | 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água                  | 56          |  |        |            |   |
| GRI 303: Água e efluentes 2018 | 303-3 Captação de água   | 57          |  |        |            |   |
|                                | 303-4 Descarte de água   | 58          |  |        |            |   |
|                                | 303-5 Consumo de água  | 56          |  |        |            |   |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE                     | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO  | OMISSÃO             |               |  | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|--|---|--|---------------------|---------------|--|---|
|  |   |  | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO        | EXPLICAÇÃO   |   |
| <b>Atração e Retenção</b>                      |   |  |                     |               |  |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                    | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 44   |                     |               |  |   |
| GRI 401: Emprego 2016                          | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados   | 72, 73   |                     |               |  |   |
|  | 401-3 Licença-maternidade/paternidade   | 74   |                     |               |  |   |
| <b>Saúde e segurança no trabalho</b>           |   |  |                     |               |  |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                    | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 49   |                     |               |  |   |
| GRI 403: Saúde<br>e segurança do trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho  | 49   |                     |               |  |   |
|  | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes                                    | 49   |                     |               |  |   |
|  | 403-3 Serviços de saúde do trabalho   | 49   |                     |               |  |   |
|  | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 49   |                     |               |  |   |
|  | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho   | 49, 50   |                     |               |  |   |
|  | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador  | 50, 51   |                     |               |  |   |
|  | 403-7   |  | Todos               | Não aplicável | A organização não dispõe deste formato de gestão dentro da organização, desta forma, não aplicável ao negocio. |   |
|  | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho                                    | 49, 74   |                     |               |  |   |
|  | 403-9 Acidentes de trabalho   | 74   |                     |               |  |   |
|  | 403-10 Doenças profissionais  | Não temos relato ou registro de ocorrência de acidentes e ou doenças relacionadas ao trabalho. |                     |               |  |   |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE                             | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO  |        |            | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|--|--|-------------|--|--------|------------|---|
|  |  |             | REQUISITOS OMITIDOS  | MOTIVO | EXPLICAÇÃO |   |
| <b>Treinamento e Desenvolvimento</b>                   |  |             |  |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2022                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 47          |  |        |            |   |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016                   | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado   | 47, 75      |  |        |            |   |
|  | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 75          |  |        |            |   |
| <b>Discriminação e respeito à diversidade</b>          |  |             |  |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 48          |  |        |            |   |
| GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados   | 76, 77      |  |        |            |   |
|  | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | 77          |  |        |            |   |
| GRI 406: Não discriminação 2016                        | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas  |             | O único relato recebido com teor de discriminação não possuía dados suficientes (informações mínimas) para que a apuração fosse realizada. |        |            |   |
| <b>Saúde e Segurança do Cliente</b>                    |  |             |  |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 55          |  |        |            |   |
| GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016          | 416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços  |             | Não houve.   |        |            |   |
| GRI 417: Marketing e rotulagem 2016                    | 417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing  |             | Não houve.   |        |            |   |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016                   | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes                     |             | Não houve  |        |            |   |

| NORMA GRI /<br>OUTRA FONTE          | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO             |        |            | Nº DE REF. DA<br>NORMA SETORIAL<br>DA GRI |
|-------------------------------------|---|-------------|---------------------|--------|------------|---|
|                                     |   |             | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO |   |
| <b>Segurança dos Medicamentos</b>   |   |             |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021         | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 34          |                     |        |            |   |
| GRI 417: Marketing e rotulagem 2016 | 417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços                                   | Não houve.  |                     |        |            |   |
| Indicador próprio                   | Blau 04 – Número de eventos adversos decorrentes do uso do produto/medicamento e de produtos recolhidos por não conformidades | 34          |                     |        |            |   |
| <b>Inovação e Tecnologia</b>        |   |             |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021         | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 29, 31      |                     |        |            |   |
| Indicador próprio                   | Blau 01 – Número de registros obtidos, número de novos produtos   | 30, 32      |                     |        |            |   |
| <b>Acesso a Medicamentos</b>        |   |             |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021         | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 14, 40      |                     |        |            |   |
| Indicador próprio                   | Blau 02 – Iniciativas para promover acesso a medicamentos   | 40          |                     |        |            |   |
| <b>Qualidade</b>                    |   |             |                     |        |            |   |
| GRI 3: Temas Materiais 2021         | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 33          |                     |        |            |   |
| Indicador próprio                   | Blau 05 – Certificados de qualidade   | 33          |                     |        |            |   |

# Anexo de indicadores

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21

Anualmente, o Conselho de Administração realiza a avaliação de desempenho do órgão como colegiado, com resultado divulgado a todos os conselheiros, que a partir daí propõem ações que contribuam para o aperfeiçoamento da performance individual de cada um, perante as atribuições que lhe são conferidas, bem como de ajuste em processos, métodos ou práticas na dinâmica do grupo de Conselheiros, visando melhorar a performance do colegiado.

Cabe ao Presidente do Conselho conduzir e coordenar o processo, tanto do órgão como de cada conselheiro, bem como a avaliação individual dos membros da Diretoria da Companhia. O Conselho de Administração pode, a seu exclusivo critério, contar com o apoio de consultoria externa no processo de avaliação. Após finalizadas as avaliações, as informações são disponibilizadas ao controle acionário da Companhia para ciência e endereçamento de ações necessárias.

### Remuneração

As políticas e programas de remuneração estratégicas estão alinhadas às melhores práticas de mercado e são desenvolvidas pela área de Gente & Gestão por meio da área de Remuneração e Benefícios, que utiliza metodologia da consultoria WTW (Willis Towers Watson) para a análise dos programas e estudos de remuneração fixa e variável. A política está alinhada às principais práticas de mercado e governança corporativa. Já a remuneração variável dos executivos está atrelada ao atingimento de metas estratégicas e alinhadas ao plano de crescimento da organização.

Em 2022 foi implementado o programa de Incentivo de longo prazo, com participação de consultoria independente e um membro independente participante do Comitê de RH. O processo de aprovação de reajustes para os diretores executivos e estatutário são submetidos ao CEO e Conselho de Administração.

## Remuneração da alta direção em 2022 (R\$)

|  |  |
|--|--|
|  | <p><b>Diretoria:</b><br/>Remuneração fixa anual de 13,33 (Salário+Férias+13º salário) para a diretoria no regime CLT. Para a diretoria estatutária a remuneração fixa anual é 12 (Salário).<br/>Bônus anual de até três salários (PLR)<br/>ILP: dois programas estão vigentes, Retention (três salários) e Performance (três salários).</p> <p><b>Gerente Executivo:</b><br/>Remuneração fixa anual de 13,33 (Salário+Férias+13º salário)<br/>Bônus anual de até 2 salários (PLR)<br/>ILP: participam do programa somente os colaboradores indicados, Retention (dois salários) e Performance (dois salários).</p> <p><b>Gerente e Gerente Sênior</b><br/>Remuneração fixa anual de 13,33 (Salário+Férias+13º salário)<br/>Bônus anual de até 2 salários (PLR)<br/>ILP: participam do programa somente os colaboradores indicados, Retention (dois salários).</p> <p><b>Coordenador e Especialista:</b><br/>Remuneração fixa anual de 13,33 (Salário+Férias+13º salário)<br/>Bônus anual de até 1,5 salários (PLR)<br/>ILP: participam do programa somente os colaboradores indicados, Retention (dois salários).</p> <p><b>Analista:</b><br/>Remuneração fixa anual de 13,33 (Salário+Férias+13º salário)<br/>Bônus anual de até 1 salário (PLR)</p> <p><b>Operacional:</b><br/>Remuneração fixa anual de 13,33 (Salário+Férias+13º salário)<br/>Bônus anual de até 1,3 salário (PLR)</p> |
| Remuneração fixa                           |  |
| Bônus de atração                           | Iniciativas para promover acesso a medicamentos  |
| Devolução de bônus e incentivos (clawback) | Ações sociais realizadas no ano (nome, valor investido e nº de atendidos)  |

## Aumento percentual da remuneração total anual em 2022 (R\$)

|   | Valor        |
|---|--------------|
| Maior remuneração paga (no período coberto pelo relatório)                                | 2.375.245,66 |
| Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago) | 85.324,26    |
| Proporção   | 28,44        |

## Mudança na proporção da remuneração total anual em 2022 (R\$)

|  | Ano anterior | Esse ano     |
|--|--------------|--------------|
| Maior remuneração paga   | 5.050.654,12 | 2.375.245,66 |
| Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)                    | 77.461,24    | 85.324,26    |
| Aumento percentual da maior remuneração paga   |              | 16,66%       |
| Aumento percentual da remuneração total média  |              | 10,15%       |
| Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média |              | 1,64         |

Em remuneração paga, considera-se o salário-base anual + pagamento do PLR referente ao ano de 2021.

## Meio Ambiente

Total de resíduos gerados, por composição (t) GRI 306-3

| Categoria    | Tipo (perigoso ou não perigoso) (informação complementar) | 2021                  |   | 2022                  |   |
|--------------|---|-----------------------|---|-----------------------|---|
|              |   | Quantidade gerada (t) | Tipo (perigoso ou não perigoso) (informação complementar) | Quantidade gerada (t) | Tipo (perigoso ou não perigoso) (informação complementar) |
| Classe I     | Perigoso  | 347                   | Perigoso  | 363                   |   |
| Classe II    | Não Perigoso  | 657                   | Não Perigoso  | 417                   |   |
| <b>Total</b> |   | <b>1.004</b>          |   | <b>780</b>            |   |

Há monitoramento e controle dos resíduos na fonte de geração. Esses são recepcionados na central de resíduos, então organizados e destinados para tratamento final.

Total de resíduos NÃO destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) GRI 306-4

| Composição      | 2021  |   | 2022  |   |
|-----------------|---|---|---|---|
|                 | Quantidade não destinada a disposição final (t) | Quantidade não destinada a disposição final (t) | Quantidade não destinada a disposição final (t) | Quantidade não destinada a disposição final (t) |
| Papel / Papelão | 81  | 82  |   |   |
| Vidros          | 23  | 26  |   |   |
| Plástico        | 38  | 51  |   |   |
| Metal           | 24  | 12  |   |   |
| Alumínio        | 5   | 10  |   |   |
| Madeira         | 100   | 56  |   |   |
| Outros          | 179   | 292   |   |   |
| <b>Total</b>    | <b>450</b>                                      | <b>529</b>                                      |   |   |

Foram considerados como "Outros" os resíduos orgânicos (resíduos de alimentos, folhas, galhos, etc), que são destinados a compostagem e resíduos farmacêuticos diversos, que vão para o coprocessamento.

Total de resíduos NÃO destinados para disposição final, por operação de recuperação, em toneladas métricas (t) GRI 306-4

| Resíduos não-perigosos | 2021       |            | 2022  |       |
|------------------------|------------|------------|-------|-------|
|                        | Total      | Total      | Total | Total |
| Reciclagem             | 271        | 237        |       |       |
| Compostagem            | -          | 44         |       |       |
| Coprocessamento        | 179        | 248        |       |       |
| <b>Total</b>           | <b>450</b> | <b>529</b> |       |       |

Todos os processos de recuperação de resíduos são realizados fora da Organização.

Total de resíduos destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) GRI 306-5

| Composição   | 2021   |  | 2022   |  |
|--------------|--|--|--|--|
|              | Quantidade destinada para disposição final (t) | Quantidade destinada para disposição final (t) | Quantidade destinada para disposição final (t) | Quantidade destinada para disposição final (t) |
| Classe I     | 168  | 115  |  |  |
| Classe II    | 386  | 136  |  |  |
| <b>Total</b> | <b>554</b>                                     | <b>251</b>                                     |  |  |

Classe I considera resíduos oncológicos e Classe II considera resíduos sanitários.

Total de resíduos destinados para disposição final, por operação, em toneladas métricas (t) GRI 306-5

| Resíduos não perigosos                                    | 2021       |            | 2022  |       |
|---|------------|------------|-------|-------|
|   | Total      | Total      | Total | Total |
| Aterro  | 386        | 136        |       |       |
| <b>Resíduo perigosos</b>                                  |            |            |       |       |
| Incineração com recuperação de energia                    | 168        | 115        |       |       |
| <b>Total de resíduos destinados para disposição final</b> | <b>554</b> | <b>251</b> |       |       |

Todos os processos de recuperação de resíduos são realizados fora da Organização.

## Capital humano

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

### Empregados contratados, por faixa etária

|                    | 2021       |              | 2022       |              |
|--------------------|------------|--------------|------------|--------------|
|                    | Nº         | Taxa         | Nº         | Taxa (%)     |
| Abaixo de 30 anos  | 150        | -            | 154        | 44,77        |
| Entre 30 e 50 anos | 287        | -            | 344        | 30,07        |
| Acima de 50 anos   | 9          | -            | 36         | 27,07        |
| <b>Total</b>       | <b>446</b> | <b>30,89</b> | <b>534</b> | <b>32,94</b> |

### Empregados contratados, por gênero

|              | 2021       |              | 2022       |              |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
|              | Nº         | Taxa         | Nº         | Taxa (%)     |
| Homens       | 210        | 32,36        | 240        | 33,95        |
| Mulheres     | 236        | 29,68        | 294        | 32,17        |
| <b>Total</b> | <b>446</b> | <b>30,89</b> | <b>534</b> | <b>32,94</b> |

### Empregados que deixaram a Empresa, por faixa etária

|                    | 2021       |              | 2022       |              |
|--------------------|------------|--------------|------------|--------------|
|                    | Nº         | Taxa         | Nº         | Taxa (%)     |
| Abaixo de 30 anos  | 97         | -            | 70         | 20,35        |
| Entre 30 e 50 anos | 219        | -            | 251        | 21,94        |
| Acima de 50 anos   | 33         | -            | 36         | 27,07        |
| <b>Total</b>       | <b>349</b> | <b>24,17</b> | <b>357</b> | <b>22,02</b> |

### Empregados contratados, por região

|              | 2021       |              | 2022       |              |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
|              | Nº         | Taxa         | Nº         | Taxa (%)     |
| Norte        | 0          | -            | 0          | 0            |
| Nordeste     | 0          | -            | 2          | 16,67        |
| Centro-Oeste | 50         | -            | 57         | 52,29        |
| Sudeste      | 396        | -            | 475        | 31,99        |
| Sul          | 0          | -            | 0          | 0            |
| <b>Total</b> | <b>446</b> | <b>30,89</b> | <b>534</b> | <b>32,94</b> |

Taxa de contratação = (contratados/headcount da categoria)\*100



## Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

### Empregados que deixaram a Empresa, por gênero

|              | 2021       |              | 2022       |              |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
|              | Nº         | Taxa         | Nº         | Taxa         |
| Homens       | 189        | 29,12        | 181        | 25,60        |
| Mulheres     | 160        | 20,12        | 176        | 19,26        |
| <b>Total</b> | <b>349</b> | <b>24,17</b> | <b>357</b> | <b>22,02</b> |

Quantidade total de desligados no ano de 2022. Total desligado por região/total *headcount* ativo.

### Empregados que deixaram a Empresa, por região

|              | 2021       |              | 2022       |              |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
|              | Nº         | Taxa         | Nº         | Taxa         |
| Nordeste     | 1          | -            | 0          | 0            |
| Centro-Oeste | 34         | -            | 34         | 31,19        |
| Sudeste      | 314        | -            | 323        | 21,75        |
| <b>Total</b> | <b>349</b> | <b>24,17</b> | <b>357</b> | <b>22,02</b> |

Quantidade total de desligados no ano de 2022. Total desligado por região/total *headcount* ativo.

### Taxa de rotatividade (*Turnover*)

|                                  | 2021         | 2022         |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| <b>Total <i>headcount</i></b>    | <b>1.444</b> | <b>1.621</b> |
| <b>Por gênero</b>                |              |              |
| Homens                           | 649          | 707          |
| Mulheres                         | 795          | 914          |
| <b>Por faixa etária</b>          |              |              |
| Abaixo de 30 anos                | -            | 47%          |
| Entre 30 e 50 anos               | -            | 27%          |
| Acima de 50 anos                 | -            | 24%          |
| <b>Por distribuição regional</b> |              |              |
| Nordeste                         | -            | 12%          |
| Centro-Oeste                     | -            | 51%          |
| Sudeste                          | -            | 29%          |
| <b>Total</b>                     | <b>28%</b>   | <b>29%</b>   |

Para cálculo de rotatividade, foi usado a seguinte regra: admitidos do mês + desligados do mês/2/ *headcount* ativo). Importante ressaltar que o índice de rotatividade é diferente do índice de desligados, conforme regras de cálculo mencionadas.

## Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-8

| Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização  |            | Empregados | Trabalhadores |
|---|------------|------------|---------------|
| Número total de indivíduos  | Número     | 1.621      | 301           |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos  | Número     | 1.621      | 301           |
|   | Percentual | 100%       | 100%          |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente                         | Número     | 1.621      | 301           |
|   | Percentual | 100%       | 100%          |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa | Número     | 1.621      | 301           |
|   | Percentual | 100%       | 100%          |

## Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

|   |          | 2022  |
|---|----------|-------|
| Empregados que tiveram direito a tirar a licença  | homens   | 707   |
|   | mulheres | 914   |
| Empregados que tiraram a licença no período do relatório  | homens   | 29    |
|   | mulheres | 25    |
| Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença                         | homens   | 29    |
|   | mulheres | 34    |
| Empregados que retornaram ao trabalho após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho | homens   | 21    |
|   | mulheres | 16    |
| Taxa de retorno   | homens   | 100   |
|   | mulheres | 100   |
| Taxa de retenção  | homens   | 80,77 |
|   | mulheres | 76,19 |

## Acidentes de trabalho - 2022 GRI 403-9

| Empregados  |              |
|---|--------------|
| Número de horas trabalhadas   | 2.297.333,79 |
| Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho       | 0            |
| Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho    | 0            |
| Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)      | 11           |
| Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)        | 4,79         |
| Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes) | 11           |
| Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)   | 28,29        |

Não houve nenhum tipo de fatalidade ou lesões com nenhum trabalhador da Blau

### Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

|              | 2021       | 2022       |
|--------------|------------|------------|
| Homens       | 4,3        | 9,2        |
| Mulheres     | 3,4        | 6,3        |
| <b>Total</b> | <b>3,8</b> | <b>7,6</b> |

### Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

|                    | 2022       |
|--------------------|------------|
| Diretoria          | 6,8        |
| Gerência           | 9,6        |
| Chefia/coordenação | 13,6       |
| Técnica/supervisão | 3,3        |
| Administrativo     | 8,6        |
| Operacional        | 6,3        |
| <b>Total</b>       | <b>7,6</b> |

### Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional GRI 404-1

|              | 2022       |
|--------------|------------|
| Aprendizes   | 413        |
| Estagiários  | 0          |
| Trainees     | 0          |
| <b>Total</b> | <b>413</b> |

O Indicador informa o total de horas de treinamento. A Blau considera temporários e terceiros como trabalhador, pois não possuem vínculo empregatício com a Blau. Contratamos terceiros para serviços de limpeza e segurança, e temporários para substituir colaboradores afastados por motivos de doença ou licença-maternidade, e para aumento de produção. A gestão desses trabalhadores é feita pela empresa responsável

### Percentual de empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional GRI 404-3

|                    | 2022         |              |              |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
|                    | Homens       | Mulheres     | Total        |
| Diretoria          | 100,0%       | 100,0%       | 100,0%       |
| Gerência           | 83,67%       | 100,0%       | 88,4%        |
| Chefia/coordenação | 96,0%        | 95,1%        | 95,45        |
| Técnica/supervisão | 28,21        | 85,0         | 39,8%        |
| Administrativo     | 68,5%        | 81,7%        | 76,9%        |
| <b>Total</b>       | <b>40,2%</b> | <b>51,1%</b> | <b>46,3%</b> |

Colaboradores admitidos após 03/10/22 e que solicitaram desligamento não foram elegíveis para avaliação de desempenho, assim como todos os colaboradores operacionais.

Percentual de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero e faixa etária GRI 405-1

| Membros dos órgãos de governança |              |                |
|----------------------------------|--------------|----------------|
| 2022                             | Homens       | 71,43%         |
|                                  | Mulheres     | 28,57%         |
|                                  | <b>Total</b> | <b>100,00%</b> |

Todos os membros dos órgãos de governança têm idade acima de 50 anos. A Blau não possui negros, LGBT e PCDs em seu Conselho.

|      |                    |            |
|------|--------------------|------------|
| 2022 | Abaixo de 30 anos  | 0          |
|      | Entre 30 e 50 anos | 0          |
|      | Acima 50 anos      | 100        |
|      | <b>Total</b>       | <b>100</b> |

Percentual de trabalhadores por categoria funcional e gênero GRI 405-1

| 2022         |               |               |
|--------------|---------------|---------------|
|              | Homens        | Mulheres      |
| Aprendizes   | 30,56%        | 69,44%        |
| Outros       | 53,96%        | 46,04%        |
| <b>Total</b> | <b>51,16%</b> | <b>48,84%</b> |

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero GRI 405-1

| 2022               |               |               |
|--------------------|---------------|---------------|
|                    | Homens        | Mulheres      |
| Diretoria          | 76,92%        | 23,08%        |
| Gerência           | 71,01%        | 28,99%        |
| Chefia/coordenação | 37,88%        | 62,12%        |
| Técnica/supervisão | 79,59%        | 20,41%        |
| Administrativo     | 36,50%        | 63,50%        |
| Operacional        | 43,38%        | 56,62%        |
| <b>Total</b>       | <b>43,62%</b> | <b>56,38%</b> |

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

| 2022               |                   |                    |                  |
|--------------------|-------------------|--------------------|------------------|
|                    | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos |
| Diretoria          | 0,00%             | 30,77%             | 69,23%           |
| Gerência           | 1,45%             | 78,26%             | 20,29%           |
| Chefia/coordenação | 4,55%             | 90,91%             | 4,55%            |
| Técnica/supervisão | 12,24%            | 75,51%             | 12,24%           |
| Administrativo     | 28,61%            | 65,91%             | 5,48%            |
| Operacional        | 18,18%            | 73,21%             | 8,61%            |
| <b>Total</b>       | <b>21,22%</b>     | <b>70,57%</b>      | <b>8,20%</b>     |

## Percentual de trabalhadores por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

|              | 2022              |                    |                  |
|--------------|-------------------|--------------------|------------------|
|              | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos |
| Aprendizes   | 100,00%           | 0,00%              | 0,00%            |
| Outros       | 18,35%            | 55,05%             | 26,61%           |
| <b>Total</b> | <b>29,92%</b>     | <b>47,24%</b>      | <b>22,83%</b>    |

Foram considerados em "outros" trabalhadores temporários (cobertura de licença-maternidade, afastamentos e aumento de demanda da operação), terceiros tempo integral (trabalhadores das áreas de engenharia, segurança e limpeza).

## Percentual de empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional

GRI 405-1

|                    | 2022            |            |              |
|--------------------|-----------------|------------|--------------|
|                    | Pretos e Pardos | LGBT       | PCDs         |
| Diretoria          | 0,00%           | N/I        | 0,00%        |
| Gerência           | 0,00%           | N/I        | 1,47%        |
| Chefia/coordenação | 0,00%           | N/I        | 0,00%        |
| Técnica/supervisão | 5,10%           | N/I        | 0,00%        |
| Administrativo     | 2,67%           | N/I        | 3,61%        |
| Operacional        | 4,13%           | N/I        | 2,70%        |
| <b>Total</b>       | <b>3,15%</b>    | <b>N/I</b> | <b>2,78%</b> |

A Blau ainda não realiza o levantamento de LGBTQIA+ entre seus colaboradores.

## Percentual de trabalhadores dos grupos de sub-representados, por categoria funcional

GRI 405-1

|              | 2022            |            |              |
|--------------|-----------------|------------|--------------|
|              | Pretos e Pardos | LGBT       | PCDs         |
| Aprendizes   | 0,00%           | N/I        | 0,00%        |
| Outros       | 7,17            | N/I        | 0,00%        |
| <b>Total</b> | <b>6,29</b>     | <b>N/I</b> | <b>0,00%</b> |

A Blau ainda não realiza o levantamento de LGBTQIA+ entre seus colaboradores.

## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens - por categoria funcional

GRI 405-2

|                    | Salário-base (R\$) | Remuneração (R\$) |
|--------------------|--------------------|-------------------|
| Diretoria          | 0,79               | 0,78              |
| Gerência           | 1,01               | 1,03              |
| Chefia/coordenação | 0,97               | 0,97              |
| Técnica/supervisão | 1,17               | 1,18              |
| Administrativo     | 0,98               | 0,98              |
| Operacional        | 0,88               | 0,88              |

Para Diretoria, foram considerados todos os níveis (Grade 16 e 17) exceto o presidente.

Para Gerência, foram considerados todos os níveis (Grades 13 a 15).

Para Coordenação, foram considerados todos os níveis (Grades 10 a 12).

Para Técnico e supervisão, foram considerados todos os níveis (Júnior, Pleno e Sênior).

Para Administrativo, foram considerados todos os níveis (Junior, Pleno, Sênior, Assistente e Especialistas).

Para Operacional, foram considerados todos os níveis (Líder, Encarregados, Auxiliares Operacionais e Operadores).

# Créditos

## **Realização Blau Farmacêutica S.A.**

Rodovia Raposo Tavares, 2833 – Km 30 –

Barro Branco – Cotia – SP

Diretoria de Gente&Gestão e ESG

ri@blau.com

## **Consultoria GRI, redação, projeto gráfico, diagramação e gestão de projeto**

Grupo Report – RPT sustentabilidade

## **Revisão**

Kátia Shimabukuro



[www.blau.com](http://www.blau.com)