



RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE **2024**

Sumário

1 INTRODUÇÃO

Mensagem da Administração	04
Sobre o Relatório	05
Destaques 2024	06

6 DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Nossos Colaboradores	50
Acesso à Saúde e Affordability	66
Desenvolvimento Social	69

2 NOSSO NEGÓCIO



Grupo Hypera Pharma	08
Nossas Fortalezas	10

7 ESTRATÉGIA AMBIENTAL



Estratégia Ambiental	73
Água e Efluentes	74
Materiais e Resíduos	75
Combate às Mudanças Climáticas	77
Emissões	78
Energia	79
Biodiversidade	80

3 INOVAÇÃO



Pesquisa e Inovação	18
Ampliação do Portfólio	20

8 EVENTOS SUBSEQUENTES

Eventos Subsequentes	84
----------------------------	----

4 NOSSA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE



Atualização da Materialidade	23
Compromissos	25

ANEXOS

Outros Indicadores	86
Sumário de Conteúdo da GRI	89
Índice SASB	110
Recomendações TCFD	115
Mapa de ODS	119
Mapa de Capitais	120
Créditos	121

5 GOVERNANÇA, RISCOS E QUALIDADE



Governança Corporativa	29
Ética e Combate à Corrupção	36
Jornada Integrada da Gestão de Riscos	40
Privacidade de Dados e Segurança da Informação	43
Segurança e Qualidade do Produto	46
Cadeia de Fornecimento Responsável	48

CAPITAIS



Social e de Relacionamento



Humano



Manufaturado



Financeiro



Intelectual



Natural

Introdução

Mensagem da Administração	04
Sobre o Relatório	05
Destaques 2024	06



Mensagem da Administração

GRI 2-22

O ano de 2024 foi mais uma vez de crescimento para o mercado farmacêutico brasileiro e neste contexto reportamos um crescimento de sell-out de 9%, de acordo com o IQVIA, sendo 8% no varejo farmacêutico e 26% no mercado institucional.

Permanecemos alinhados à nossa missão de dar acesso à saúde à população brasileira oferecendo produtos de alta qualidade e segurança, com investimento contínuo em inovação. Investimos aproximadamente R\$560 milhões em pesquisa, desenvolvimento e inovação, lançamos mais de 50 novos produtos em todas as nossas unidades de negócio e aumentamos nossa cobertura de moléculas em genéricos em 2024, reforçando nosso compromisso com o acesso à saúde, oferecendo medicamentos de qualidade e preço justo.

Aumentamos nossos investimentos em marketing em quase 7% em 2024, para R\$1,3 bilhão, fortalecendo ainda mais nosso portfólio irreplicável de marcas líderes no varejo farmacêutico brasileiro e impulsionando os lançamentos de novos produtos, que são essenciais para nosso crescimento sustentável de longo prazo.

Em meio a tantos avanços, não perdemos de vista nosso compromisso com a busca constante pelo aumento da nossa eficiência operacional e pelo fortalecimento da governança e sustentabilidade do nosso negócio.

Em outubro de 2024, informamos o início do processo de otimização do capital de giro, por meio da redução

da política de prazo de pagamento concedida aos clientes, com o objetivo de incrementar nossa geração de caixa operacional potencialmente em R\$2,5 bilhões até 2028 e em R\$7,5 bilhões nos próximos 10 anos, gerando maior flexibilidade financeira para capturar oportunidades futuras de crescimento orgânico e inorgânico, além de melhorar nossa eficiência operacional.

Estamos confiantes com esta estratégia cuja previsão de conclusão foi antecipada para o início do 2º trimestre em 2025, contribuindo para a redução dos investimentos em capital de giro como percentual da Receita Líquida de modo que o Grupo combine crescimento sustentável com incremento do retorno sobre o capital investido.

Além disso, mantivemos durante o ano de 2024 nosso compromisso de preservação da remuneração e geração de valor aos nossos acionistas, priorizando o pagamento de juros sobre capital próprio.

Em 2024, criamos o Comitê de Governança e Sustentabilidade com o objetivo de fortalecer ainda mais os aspectos de governança corporativa e assessorar o Conselho de Administração na definição das diretrizes e ações para integração das dimensões de governança, ambiental e social na estratégia do nosso Grupo.

Ao longo do último ano, o Comitê de Governança e Sustentabilidade conduziu a revisão do Regimento do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento e o novo estudo de Materialidade do Grupo, que subsidiará nossa estratégia ESG e os conteúdos dos nossos Relatórios de Sustentabilidade a partir de 2025.

Seguimos sendo reconhecidos pelas nossas práticas e compromissos sustentáveis no último ano, o que é motivo de muito orgulho para o nosso Grupo. Fomos mais uma vez selecionados para integrar o FTSE4Good Index Series, o ISE e o IDiversa da B3, e ainda fizemos parte pelo 3º ano consecutivo do S&P Global Sustainability Yearbook, que reuniu as empresas mais sustentáveis do mundo no setor farmacêutico no último ano.

Gostaríamos de agradecer a todos os nossos *stakeholders* pelo ano de 2024, em especial a nossos clientes, consumidores e colaboradores que acreditam que somos a indústria farmacêutica preparada para capturar as oportunidades de crescimento no mercado farmacêutico brasileiro nos próximos anos.

Álvaro Stainfeld Link

Presidente do Conselho de Administração

Breno Toledo Pires de Oliveira

Diretor Presidente Executivo (CEO)

Sobre o Relatório

GRI 2-3 | 2-12 | 2-14

SEJA BEM-VINDO(A) AO RELATÓRIO ANUAL DO GRUPO HYPERA PHARMA!

Apresentamos a edição de 2024 do nosso Relatório Anual de Sustentabilidade, conforme a estrutura do Integrated Reporting Council (IRC), representando nosso compromisso contínuo com a transparência e a responsabilidade na divulgação de informações aos nossos *stakeholders*.

Este documento contempla os principais aspectos operacionais e estratégicos do Grupo Hypera Pharma de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, além de um panorama integrado da governança corporativa, das alavancas para criação de valor aos *stakeholders* e as principais perspectivas do Grupo, e foi baseado no estudo de materialidade realizado em 2024.

Boa leitura!

Ferramentas de Leitura



Global Reporting Initiative (GRI) Standards:

Ao longo do conteúdo, destacamos os indicadores com o símbolo "GRI XXX-X". O índice completo, você encontra na pág. 89.

SAIBA MAIS
www.globalreporting.org



Sustainability Accounting Standards Board (SASB):

Destacamos os indicadores com o símbolo "SASB XXXX-XX". Na pág. 110 está o índice com todo o conteúdo referenciado.

SAIBA MAIS
www.sasb.org/



Task Force On Climate-Related Financial Disclosures (TCFD):

Pelo segundo ano, iniciamos a integração do *framework* focado na gestão dos riscos e oportunidades relacionados à transição para uma economia de baixo carbono. Acesse o índice completo na pág. 115.

SAIBA MAIS
www.fsb-tcf.org/



Objetivos De Desenvolvimento Sustentável (ODS):

Você encontra a relação dos nossos **ODS prioritários** no mapa na pág. 119.

SAIBA MAIS
www.brasil.un.org/pt-br/sdgs



Relato Integrado (RI):

Apresentamos a geração de valor de acordo com as diretrizes do Relato Integrado nos seis capitais que compõem e sustentam o negócio. Ao longo dos capítulos, fazemos referência aos conteúdos prioritários por meio dos ícones abaixo. Para mais informações, consulte o Mapa de Capitais, na pág. 120.

SAIBA MAIS
www.ifrs.org/issued-standards/integrated-reporting/

Destaques 2024



ESTAMOS ENTRE AS TOP 5

no ranking Época Negócios 360 no setor de Indústria Farmacêutica e Cosméticos



ZERO-CAL, ADOCYL E NEOQUÍMICA

foram premiadas no Top Of Mind 2024



Permanecemos como a primeira e única empresa farmacêutica a compor o **ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISE)** da B3 - Brasil, Bolsa, Balcão



Criamos o COMITÊ DE GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE



Realizamos **2 MUTIRÕES DA SAÚDE 2024** com foco no cuidado com a saúde para o público feminino, pediatria e saúde da família



Avançamos de maneira significativa no nosso **PROJETO ADOTE UMA NASCENTE** em Anápolis (GO)



Fomos reconhecidos por mais um ano como **TOP EMPLOYER NO BRASIL EM 2024**



Lançamos o Hyfol, nossa primeira marca do **MERCADO INSTITUCIONAL**



Aprovamos no Comitê de Governança e Sustentabilidade e no Conselho de Administração os **NOVOS TEMAS MATERIAIS** do Grupo Hypera Pharma



Fomos a **INDÚSTRIA FARMACÊUTICA QUE MAIS APROVOU REGISTROS DE NOVOS MEDICAMENTOS NA ANVISA** em 2024



PATROCINAMOS O ROCK IN RIO 2024

com as marcas Benegrip, Neosaldina e Engov After



PATROCINAMOS O CARNAVAL DE SÃO PAULO

com as marcas Mantecorp Skincare, Engov After e Engov UP



PATROCINAMOS A CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE GINÁSTICA (CBG)



Criamos **VAGAS AFIRMATIVAS** para grupos minoritários em Anápolis e dentro do Programa de Estágio do Grupo

Nosso Negócio

Grupo Hypera Pharma.....	08
Nossas Fortalezas	10



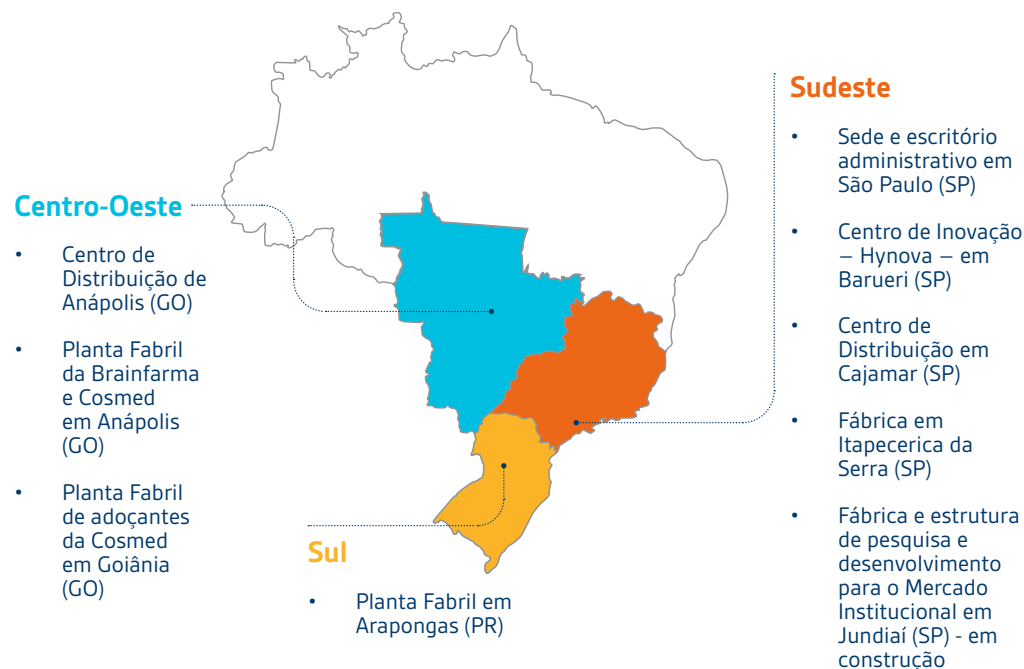
CAPITAIS RELACIONADOS



Grupo Hypera Pharma

GRI 2-1 | 2-6

Somos um dos maiores conglomerados farmacêuticos do Brasil e o único a estar presente em todos os segmentos relevantes do varejo farmacêutico, com posição de liderança em diversas categorias. Temos o compromisso de oferecer produtos de alta qualidade e com isso, investimos continuamente em inovação promovendo um crescimento sustentável e responsável.



SAIBA MAIS

Sobre nossos Prêmios e Reconhecimentos em:

<https://www.hypera.com.br/premios-e-reconhecimentos>

Destaques da Nossa Trajetória

2001 Fundação do Grupo com atuação nos mercados de higiene pessoal, limpeza e alimentos.

2007 Passamos a atuar no mercado farmacêutico com a aquisição da DM Indústria Farmacêutica.

2008-2011 Investimos na ampliação do portfólio, concretizando a aquisição da Farmasa (2008), Neo Química (2009) e Mantecorp (2011).

2018 Lançamento da nova marca corporativa Hypera e criação do Hynova, nosso centro de pesquisa e desenvolvimento.

2015-2017 Atualização da estratégia para atuação focada no mercado farmacêutico – venda das operações de cosméticos, preservativos e descartáveis.

2012 Joint venture para a criação da Blonovis S.A.

2020 Adquirimos as marcas Buscopan e Buscofem.

2021 Adquirimos o portfólio de marcas da Takeda, da Simple Organic e da Bioage.

2022 Adquirimos o portfólio de marcas da Sanofi e inauguramos a fábrica de injetáveis no complexo fabril de Anápolis (GO).

2024 Lançamos o Hyfol, nossa primeira marca para o Mercado Institucional, e criação do Comitê de Governança e Sustentabilidade.

2023 Inauguramos duas subestações de energia da Brainfarma e aquisição da fábrica em Itapequerica da Serra (SP).

Hypera Way

GRI 2-12 | 2-23

Oferecemos produtos de alta qualidade e segurança, investindo continuamente em inovação e crescendo de forma sustentável, para que as pessoas vivam mais e melhor.

O Hypera Way orienta a nossa atuação corporativa, incorporando aspectos Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) para garantir a sustentabilidade do negócio.

Estruturado em Missão, Visão, Valores e Comportamentos, o Hypera Way está integrado ao processo decisório do Conselho de Administração e à execução das metas pelos Diretores e demais colaboradores do Grupo.



NOSSA MISSÃO

Dar acesso à saúde para a população brasileira, oferecendo produtos de alta qualidade e segurança, com investimento contínuo em inovação, crescendo de forma sustentável com responsabilidade social.



NOSSOS VALORES

- Respeito/Integridade;
- Excelência;
- Humildade;
- Inovação;
- Meritocracia;
- Responsabilidade Social.



NOSSA VISÃO

Ser a melhor e mais completa empresa farmacêutica brasileira, participando da vida das pessoas para que vivam mais e melhor.



NOSSOS COMPORTAMENTOS

- Espírito Colaborativo;
- Indignação Construtiva;
- Pensamento Criativo;
- Empatia;
- Adaptabilidade;
- Conectividade/Atenado;
- Senso de Urgência.

Nossas Fortalezas

GRI 2-1 | 2-6 | SASB HC-BP-000.B

Portfólio de Marcas

Portfólio de marcas
únicas e irreplicáveis



Marca de medicamentos
acessíveis para a população
brasileira

neo
química

ESG



Avanços significativos na Estrutura de Governança Corporativa

- **Comitê de Governança e Sustentabilidade criado em 2024** - Saiba mais na pág. 33
- **Avanços no Programa de Ética e Compliance** - Saiba mais na pág. 36
- **Revisão do Regimento do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento**



Presença e responsabilidade social

- Forte atuação do voluntariado **Receita do Bem**
- Marcas da Hypera patrocinadoras da **Confederação Brasileira de Ginástica**



Evolução e reconhecimentos na sustentabilidade

- Pelo 2º ano consecutivo no **Anuário de Sustentabilidade 2024 da S&P Global (The S&P Global Sustainability Yearbook 2024)** e no **FTSE4Good Index Series** entre as empresas mais sustentáveis do mundo

Pessoas



Pelo 2º ano consecutivo no **Índice de Diversidade da B3 (IDIVERSA B3)**



Obtenção do Top Employer Brasil 2024



Criação de **vagas afirmativas** - Saiba mais na pág. 54



Ações de conscientização de diversidade - Saiba mais na pág. 53

Inovação

PARCERIAS



+180
Produtos de parcerias comercializados em 2024



+ 90
Parceiros



22% da Receita Líquida composta por produtos lançados nos últimos 5 anos



R\$ 559 milhões investidos em inovação, pesquisa e desenvolvimento só em 2024



Lançamentos de novos produtos em genéricos para aumento de cobertura de moléculas em Sistema Nervoso Central, Cardiologia, Endocrinologia e Gastroenterologia

Marketing e Vendas

GRI 2-29 | 3-3 | SASB HC-BP-270a.2

Mantemos um relacionamento próximo com clientes e consumidores finais. Somos um dos maiores anunciantes de mídia do Brasil, mantemos um diálogo contínuo e garantimos a segurança de dados dos nossos *stakeholders*, seguindo práticas éticas de marketing e vendas.

Buscamos evoluir constantemente em nossa estratégia para alcançar a missão de participar da vida dos brasileiros para que eles vivam mais e melhor. Somos norteados pelas leis antitruste e de concorrência, além de contar com nosso [Código de Conduta Ética](#), que reforça o nosso compromisso com as práticas éticas de marketing e vendas.

Dentre as diretrizes, nos comprometemos a fornecer informações verdadeiras e precisas e manter interações éticas com clientes e profissionais de saúde.

UMA PLATAFORMA ÚNICA PARA ATENDER O NEGÓCIO

Centros de Excelência



Unidades de Negócio



Alavancas



Go to Market



O Lumina é o Centro de Pesquisas com o Consumidor da Hypera Pharma, dedicado a entender as principais necessidades e preferências dos consumidores. Estamos comprometidos em assegurar a ética e a confidencialidade das informações, avaliando marcas, produtos e estratégias de comunicação para antecipar as mudanças de mercado.

Nos últimos anos, lançamos a Loja Lumina, com um modelo de farmácia que já trouxe resultados para as nossas pesquisas. Neste ano, seguimos com os estudos sensoriais, de embalagens e de lojas, mas também avançamos na análise das tendências do consumidor nas vias digitais.

cafehyna

A Cafehyna, nosso *hub* de comunicação integrada da Hypera Pharma atua com criatividade e dados e, nos últimos anos, vem reforçando sua atuação em canais digitais. A Cafehyna reúne talentos com expertise em criação, planejamento, execução de ações de comunicação para marcas, consumo e bem-estar.

Em 2024, foi escopo da Cafehyna o desenvolvimento de *squads* para cada grupo de produtos, com a gestão de influenciadores e redes sociais.

Nos últimos anos já aumentamos nossas ações nas mídias digitais e, até 2025, estamos nos preparando para uma comunicação e estratégia de marketing majoritariamente digitais, por meio da atuação dos nossos centros de excelência e do gerenciamento do relacionamento com o cliente.

Esse movimento se manifestou de forma clara na forma como combinamos comunicações na televisão e plataformas digitais para maximizar o engajamento e a visibilidade de nossas marcas.

Em 2024, evoluímos nosso modelo de comunicação ao integrar inteligência artificial (IA) para automação e análise de performance. Planejamos testar e aperfeiçoar essa automação em 2025, tornando nossos processos mais eficientes e dinâmicos, especialmente em campanhas digitais.

TELEVISÃO E GRANDES EVENTOS

Nosso investimento em TV representou 40% do orçamento de mídia, com parcerias sólidas com canais como Globo, Record e Band, através de propagandas e patrocínio das marcas no Big Brother Brasil (BBB), com Engov Up, Engov After e Neosaldina, e no Masterchef, com a marca Zero-Cal.

Além disso, marcamos presença em grandes eventos para promover nossas marcas, como: Circuito Sertanejo, com Engov Up; Carnaval de São Paulo, com Mantecorp Skincare, Engov After e Engov Up.

Também estivemos presentes no Rock in Rio, com as marcas Benegrip, Neosaldina e Engov. Além de oferecer experiências interativas, as marcas distribuíram brindes como protetores de calçado, viseiras e mini ventiladores portáteis, essenciais para os dias de sol e calor que fizeram durante o festival.

PARCERIAS COM INFLUENCIADORES E MÍDIAS DIGITAIS

Para realizar as ações de comunicação nas mídias digitais, criamos *squads* para grupos de produtos, responsáveis pela gestão de influenciadores e redes sociais.

Neste ano, seguimos investindo no trabalho de influenciadores para impulsionar nossas marcas, como o jogador de futebol Endrick, que tornou-se embaixador da Neosaldina, e o jogador de futebol Estevão, que representa a Benegrip nas mídias.



Unidades de Negócios

GRI 2-6

Organizamos nosso negócio em cinco unidades que atuam nos diferentes segmentos do mercado farmacêutico. Cada unidade de negócio da Hypera Pharma representa nosso compromisso contínuo com a inovação, qualidade e cuidado com a saúde:



PRODUTOS DE PRESCRIÇÃO

Com a marca guarda-chuva Mantecorp Farmasa, atuamos em diversas especialidades médicas no segmento de Primary Care (Cuidados Básicos), estando presente na maior parte das principais classes terapêuticas^{1/2} do país com produtos como Addera D3, Nesina, Dramin, Alivium, Predsim, Lisador e Rinosoro.



CONSUMER HEALTH

Somos líderes no mercado de medicamentos isentos de prescrição no Brasil¹ com marcas como Apracur, Benegrip, Buscopan, Coristina D Pro, Engov, Epocler, Estomazil, Neosaldina, dentre outras. Atuamos também nos mercados de nutricionais, adoçantes e suplementos vitamínicos, com marcas como Tamarine, Biotônico Fontoura e Zero-Cal, marca Top of Mind há 21 anos no Brasil³.



DERMOCOSMÉTICOS

Com Mantecorp Skincare, oferecemos dermocosméticos recomendados por dermatologistas em todo o Brasil, segundo informações da Close-Up International. Atuamos nesse segmento também com as marcas Simple Organic, de produtos orgânicos, veganos e isentos de crueldade animal, e Bioage, focada no mercado de tratamentos estéticos profissionais.



SIMILARES E GENÉRICOS

A Hypera Pharma é vice-líder, com a marca Neo Química, no mercado de medicamentos Similares e Genéricos no Brasil¹. A marca é Top of Mind em genéricos² e chega a quase todos os pontos de venda do mercado farmacêutico brasileiro¹, em linha com a Missão do Grupo de promover acesso à saúde para a população.



MERCADO INSTITUCIONAL

Desde 2021, o Grupo atua também no canal institucional, composto por hospitais e clínicas públicos e privados, que representam 40% do mercado farmacêutico total no Brasil¹. Nesse mercado, comercializa marcas como Bac-Sulfitrin, Buscopan e Dramin injetáveis, além de seu primeiro produto exclusivo para esse canal, o Hyfol (propofol), e do primeiro medicamento biológico da Companhia, o Hyblut, para tratamento de trombose venosa profunda e embolia pulmonar.

¹ Dados IQVIA.

² Considerando classificação CT Nível 2.

³ Segundo o Datafolha.

Alavancas

GRI 203-1

NEO QUÍMICA ARENA

Desde 2020, somos detentores dos *naming rights* da Arena Corinthians, em São Paulo (SP). Em 2024, a Neo Química Arena manteve seu papel de destaque, ampliando sua influência além dos jogos de futebol para incluir shows musicais e eventos de saúde.

Em 2024, a Neo Química Arena foi transformada em um estádio de futebol americano para sediar o NFL São Paulo Game 2024, recebendo equipes como Philadelphia Eagles e Green Bay Packers. Além disso, realizamos uma série de ativações das nossas marcas, levando influenciadores e canais como o PodPah para a Arena.

GO TO MARKET

Contamos hoje com a maior cobertura própria de atendimento aos pontos de venda da indústria farmacêutica com mais de 800 profissionais, garantindo a excelência da nossa atuação nos pontos de venda. Essa equipe cobre mais de 75% da demanda de mercado, realizando mais de 75 mil visitas presenciais por mês em mais de 4.600 cidades do Brasil.

Além disso, com o objetivo de promover e apresentar nosso portfólio de produtos à comunidade médica, contamos com um time de visitantes que atendem mais de 180 mil médicos, promovendo em média 355 mil contatos por mês.

A digitalização não se limita à comunicação com o consumidor, mas também é essencial em nosso relacionamento com



farmácias e médicos, reforçando a importância de um ecossistema integrado e digitalizado em todas as nossas interações. Evoluímos o programa Parceiro Hypera, uma plataforma online na qual as farmácias podem comprar dos principais distribuidores do mercado os produtos do Grupo Hypera Pharma com condições especiais.

Em 2024, identificamos o aumento de 40% das vendas realizadas por esta plataforma, com incremento de 8% em média das compras realizadas. Também participamos de feiras para a divulgação da plataforma, que conta atualmente com aproximadamente 50 mil farmácias cadastradas.

Além disso, implementamos um modelo inovador de representação digital que nos permite aumentar a frequência de visitas a farmácias. Com menos necessidade de visitas físicas, utilizamos ferramentas digitais para complementar a interação e expandir a capilaridade das nossas marcas.

Também iniciamos um processo de aceleração digital em nosso relacionamento com os médicos. Este projeto visa estabelecer uma régua de relacionamento digital robusta com os médicos, atualmente em teste com 14 mil profissionais.

Os resultados iniciais são promissores, pois conseguimos oferecer apoio digital que complementa as visitas dos representantes físicos. Essa abordagem permite que os representantes aumentem o número de médicos atendidos.

Para 2025, temos a meta de aumentar esse atendimento para 70 mil médicos. A infraestrutura necessária para essa transformação já está em funcionamento e começando a operar de forma sólida.

Inovação

Pesquisa e Inovação	18
Ampliação do Portfólio	20

CAPITAIS RELACIONADOS



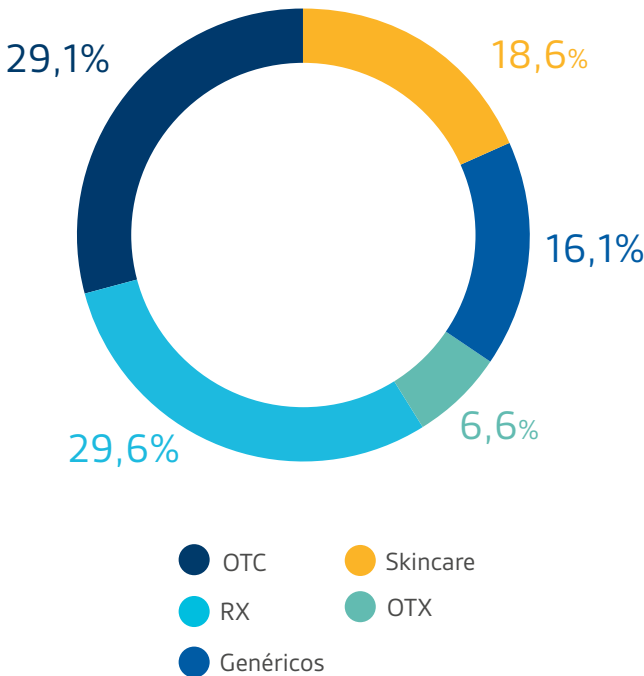
Pesquisa e Inovação

GRI 2-6 | SASB HC-BP-000.B

Guiada pela nossa Missão de dar acesso à saúde para a população brasileira, nossa estratégia de Pesquisa e Inovação tem como objetivo desenvolver iniciativas e produtos para garantir o acesso à saúde de qualidade e segurança para que as pessoas vivam mais e melhor.

Como resultado, o Índice de Inovação¹ do Grupo em 2024 foi de 22%. Nos últimos sete anos, os investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) ultrapassaram R\$ 2,8 bilhões.

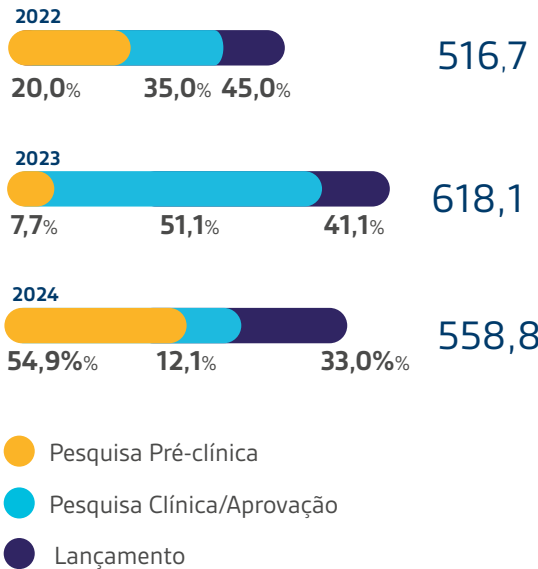
Pipeline de Projetos



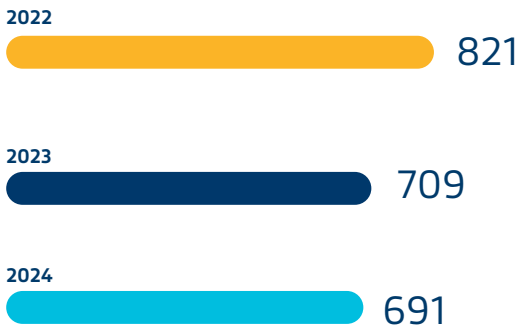
¹ O índice correspondente ao percentual da Receita Líquida proveniente de produtos lançados nos últimos cinco anos.

Nota: Nosso *pipeline* não conta com o lançamento de “primeiros da classe” pois a nossa estratégia é focar em inovação incremental.

Investimentos (R\$ M)



Colaboradores em P&D



DETALHAMENTO POR ETAPAS²:

	Pesquisa Pré-clínica			Pesquisa Clínica			Lançamento		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Média de duração (meses)	29	27	26	9	7-10	7-10	18	19	19
Taxa média de sucesso	100%	100%	94%	100%	100%	100%	90%	90%	99%

² Os prazos para divulgação dos dados de pesquisa clínica é de um ano após o término do estudo, conforme prazo definido pela RDC nº09/15 da Anvisa.
Nota: Todos os estudos clínicos conduzidos pela Hypera são cadastrado na base de [dados Clinical Trial.gov](#)

Inovação no Grupo Hypera Pharma



PLIN

O Programa Livre para Novas Ideias (PLIN), lançado em 2021, é aberto a todos os colaboradores com o objetivo de desenvolver e reforçar a inovação. **Em 2024, o PLIN teve 1.076 ideias lançadas. Dessas, 221 foram implementadas.**



STARTUPS

Nosso programa corporativo de *venture capital*, o Hypera Ventures, investe em startups do setor de saúde pré-operacionais ou operacionais que já tenham ideias comprovadas.



HYPERAHUB

O HyperaHub é a iniciativa pioneira da Hypera Pharma, dedicada a fomentar a inovação aberta e a colaboração estratégica. Com um legado de excelência e compromisso com a saúde e o bem-estar, reconhecemos a importância de se manter na vanguarda da tecnologia e da inovação.

A primeira edição do programa aconteceu em 2020 e tinha como principal objetivo solucionar desafios das diferentes áreas internas do Grupo, promovendo maior eficiência operacional para a empresa.



JOINT VENTURES

Nossa joint venture de biotecnologia farmacêutica, Bionovis — 100% brasileira e formada por mais três laboratórios — impulsiona a inovação em nosso Grupo desde 2012. Pioneira na produção de medicamentos biológicos de alta complexidade no país, possui tecnologia completa para a produção de biofármacos inovadores, biossimilares e *biobetters*.



AQUISIÇÕES

Também avaliamos a ampliação de nossa presença no mercado e nossa estratégia de inovação por meio de aquisições de marcas líderes, como Buscopan e Buscofem.



PARCERIAS

Além do desenvolvimento interno de novos produtos, contamos com uma extensa rede de parceiros para o desenvolvimento de novos conceitos e tecnologias. Nosso modelo aberto de inovação inclui co-criação ou parceiras para licenciamento de produtos ou tecnologias já existentes, mas ainda não presentes no Brasil.



LUMINA LAB

Como descrito anteriormente (pág. 13), o Lumina é nosso centro de estudos de consumidores, com o objetivo de analisar tendências de produtos e estratégias de comunicação para antecipar as mudanças de mercado.

Ampliação do Portfólio

Reforçamos o portfólio de produtos com importantes lançamentos em 2024, com destaque para as extensões de linha em Skincare e Consumer Health, e para os lançamentos em Endocrinologia, Sistema Nervoso Central, Cardiologia e Gastroenterologia. Além disso, celebramos em 2024 a primeira marca lançada no segmento de Mercado Institucional. Em Similares e Genéricos, o Grupo avançou em sua estratégia para aumento de cobertura de moléculas em Sistema Nervoso Central, Cardiologia, Endocrinologia e Gastroenterologia.

Em 2024, a Hypera Pharma foi a indústria farmacêutica que mais aprovou registros de novos medicamentos na ANVISA.

O Grupo possui *pipeline* de inovação com aproximadamente 500 produtos a serem lançados nos próximos anos, com foco em extensões de linhas de marcas líderes e em categorias relacionadas a tratamentos crônicos e preventivos, cujo crescimento estimado pelo IQVIA para os próximos cinco anos, deve superar a média esperada para o varejo farmacêutico.

Veja os destaques dos lançamentos de cada unidade de negócio do Grupo em 2024:



CONSUMER HEALTH

O Buscofem Girls foi lançado em 2024 para abordar especificamente as dores menstruais da Geração Z. Com uma fórmula adaptada para adolescentes, oferece alívio eficaz de forma rápida.

Também lançamos o Benedesc Plus, descongestionante e antialérgico líquido feito especialmente para crianças acima de 2 anos.



SIMILARES E GENÉRICOS

Em 2024, a Neo Química lançou o primeiro genérico no Brasil a combinar descongestionante com antialérgico, que associa as moléculas bronfeniramina e fenilefrina. Ele oferece uma solução acessível para sintomas de alergias respiratórias, como congestão nasal e espirros.

Neste ano, a Neo Química também expandiu a linha da marca Neosoro com o lançamento do Neosoro Fluid para lavagem nasal diária.



SKINCARE

Lançamos o Episol Stick, protetor solar facial em bastão de fácil aplicação que possui alta proteção contra os raios UVA, UVB e protege contra a luz visível, especialmente luz azul.



PRODUTOS DE PRESCRIÇÃO

Neste segmento, os principais destaques foram o Evortia e o Duxxen, indicados para o tratamento de transtorno depressivo.



MERCADO INSTITUCIONAL

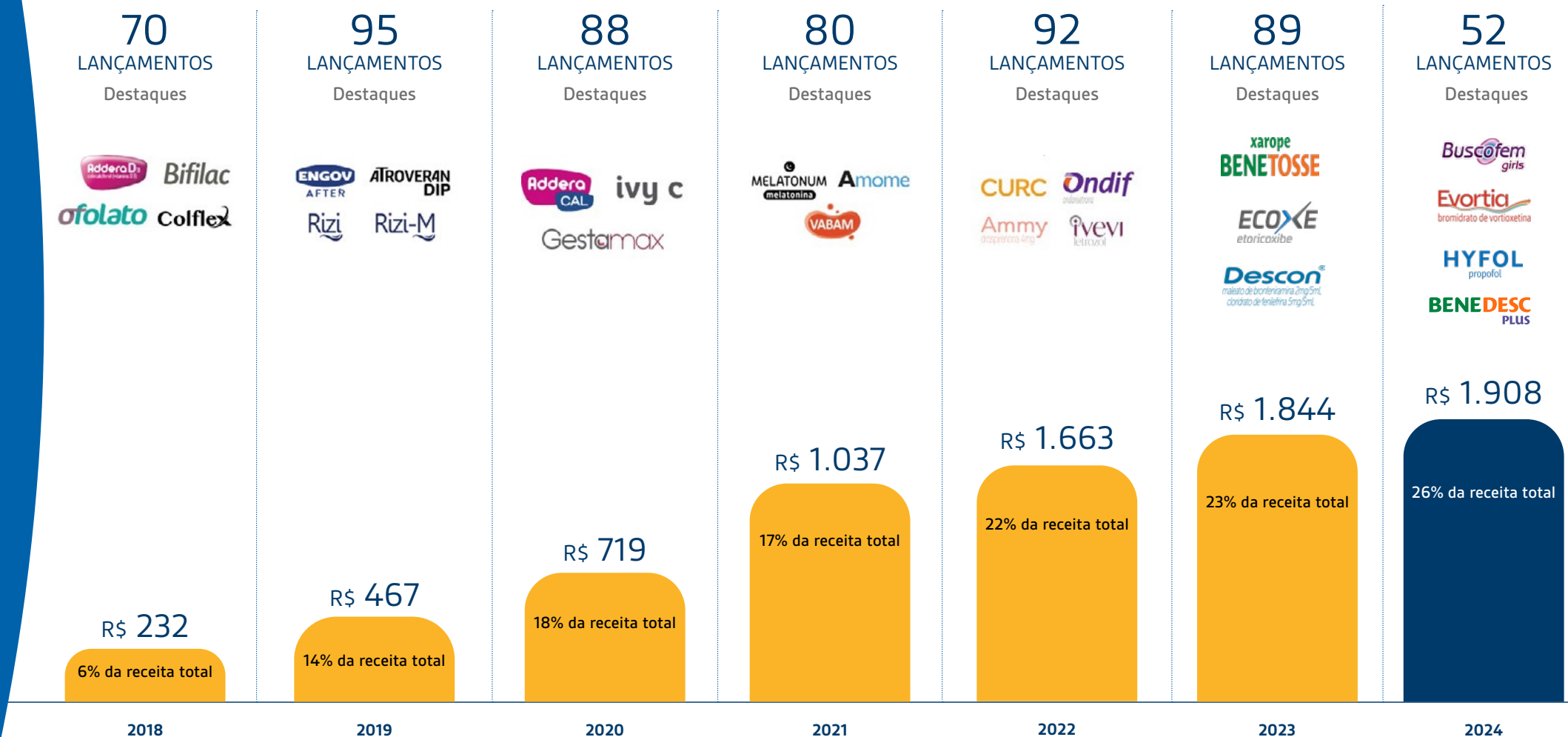
Em 2024, celebramos o lançamento da primeira marca do Mercado Institucional. O Hyfol, medicamento de uso exclusivo hospitalar, faz sua estreia no mercado de anestésicos com uma embalagem exclusiva que reforça o logo Hypera Pharma.

Portfólio de Produtos

A Hypera Pharma tem produtos inovadores como pilar estratégico para garantir crescimento sustentável do negócio.

Os investimentos totais em P&D evidenciam o compromisso do Grupo com a constante inovação de seu portfólio e o desenvolvimento do *pipeline* de inovação para suportar o crescimento no Mercado Institucional.

Receita Líquida dos Produtos Lançados a partir de 2018 (R\$ milhões):



Nota: Considera a contribuição dos produtos lançados desde 2018 para a Receita Líquida de cada período. Não considera a contribuição da Bioage.

Nossa Estratégia de Sustentabilidade

Atualização da Materialidade	23
Compromissos	25

CAPITAIS RELACIONADOS



Atualização da Materialidade

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2 | TCFD Gestão de Riscos-B

Em 2024, renovamos nosso estudo de materialidade, que identifica os temas norteadores das iniciativas do Grupo e apoia nossa estratégia no longo prazo. Com o auxílio de uma consultoria externa especializada, o estudo foi discutido previamente em reunião do Comitê de Governança e Sustentabilidade em 23 de janeiro de 2025 e levado à discussão e aprovação em reunião do Conselho de Administração realizada em 28 de janeiro de 2025.

O estudo de materialidade foi realizado a partir das seguintes metodologias e etapas:

1. Kick-off, Workshop e primeiros passos

- Apresentação e engajamento com pessoas-chave da Companhia.
- Disponibilização de documentação com o objetivo de mapear a cadeia de valor da Companhia e identificar os principais *stakeholders* para mapeamento dos impactos reais e potenciais da organização.

2. Levantamento de temas setoriais



3. Benchmark Setorial

Levantamento dos temas materiais de cinco concorrentes do Grupo Hypera Pharma após definição do Grupo de Trabalho ESG (GT).

4. Análise de consenso

Cruzamento dos temas dos *frameworks* (GRI, SASB, ODS, FTSE, DJSI, MSCI e ISEB3) com o *benchmark* setorial para elaboração de questionário para envio aos *stakeholders*.

5. Definição dos Stakeholders

Grupo definido:

- Fornecedores
- Colaboradores
- Agências reguladoras
- Farmácias
- Distribuidores
- Profissionais de saúde
- Associações do setor
- Executivos
- Conselheiros
- Comunidades

6. Pesquisa com os Stakeholders

Obtenção de 305 respostas com índice de confiança de 65%.

7. Compilação dos resultados

Compilação dos resultados e elaboração de Relatório de Materialidade pela Consultoria especializada, com sugestão dos principais temas materiais.

8. Aprovação dos temas no Comitê ESG

Após análise do Comitê de Governança e Sustentabilidade, foram definidos os temas materiais a serem levados para aprovação do Conselho de Administração.

9. Aprovação no Conselho de Administração

Aprovação no CA dos temas materiais apresentado na página 24.

Com a nova lista de temas gerada, apresentamos os assuntos abordados em cada tema material:

Tema	Assuntos abordados	Indicadores	ODS	Capital Impactado
Acesso à saúde	Affordability	HC-BP-240a.1; HC-BP240a.2; HC-BP-240b.1; HC-BP-240b.2; HC-BP-240b.3.	2, 6, 12	
	Acesso à saúde			
Atração, retenção e desenvolvimento dos talentos	Atração e retenção de talentos	2-21; 401-1; 401-2; 401- 3; 404-1; 404-2; 404-3	4, 5, 10, 16	
	Treinamento e desenvolvimento	404-1; 404-2; 404-3	8	
	Saúde e Segurança no trabalho	403-1; 403-2; 403- 3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10	4, 9	
	Diversidade, equidade e combate à discriminação na operação*	2-7; 2-8; 401-3; 405-1; 405-2	4, 5,10, 16	
Ética nos negócios	Código de conduta e engajamento de públicos de interesse	2-22; 2-23; 2-24	5, 10, 16	
	Marketing responsável	417-1; 417-2; 417-3; 418-1	1, 7 e 8	
	Ética e combate à corrupção	2-15; 205-1; 205-2; 205-3	8, 16	
Segurança e qualidade do produto	Segurança e qualidade do produto	416-1; 416-2; HC-BP210a.1; HC-BP-210a.2; HC-BP-210a.3; HC-BP250a.1; HC-BP-250a.2; HC-BP-250a.3; HC-BP250a.4; HC-BP-250a.5; HC-BP-260a.1; HC-BP260a.2; HC-BP-260a.3 HC-BP-430a.1	9, 12, 16	
	Gestão de fornecedores*	2-6; 308-1; 308-2; 407-1; 408-1; 409-1; 411-1; 414-1; 414-2	1, 3, 8 e 10	
Compromisso com Inovação	Compromisso com Inovação*	201-1, 203-1, HC-BP-210a.1, HC-BP-210a.2, HC-BP-210a.3	3,91 12	  
Gestão de Resíduos	Gestão de resíduos	301-1; 301-2; 301-3; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5	8, 11, 12, 14	 
Mudanças Climáticas	Mitigação das mudanças climáticas*	201-2; 302-1; 302-3; 302-4; 302-5; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 305-7	7, 8, 11, 12, 13	 
	Gestão do uso de energia	302-1; 302-3; 302-4; 302-5	7, 9, 11, 12, 13	 
Gestão de recursos naturais	Gestão do uso de água e efluentes	303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5	3, 6, 12, 14	
	Gestão de matérias-primas	301-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2	12,13	 

Capitais

-  Social e de Relacionamento
-  Humano
-  Manufaturado
-  Financeiro
-  Intelectual
-  Natural

*Assuntos incluídos ou alterados durante as reuniões do Comitê de Governança e Sustentabilidade e do Conselho de Administração.

Compromissos

GRI 2-12 | 2-13 | 2-17 | 2-25 | 2-27 | TCFD Governança-A | Materiais e Metas-C

Desde 2023, o Grupo Hypera Pharma compõe a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 e também faz parte do FTSE4Good Index Series, da Bolsa de Valores de Londres — um dos principais índices internacionais de sustentabilidade.

O avanço na nossa estratégia ESG nos últimos anos contribuiu para o aumento de aproximadamente 10% em nossa pontuação no índice ESG da Standard & Poor's (S&P), o Dow Jones Sustainability Index (DJSI), em 2024, permitindo que figurássemos mais uma vez no S&P Global Sustainability Yearbook, anuário que reúne as empresas com os melhores desempenhos no questionário sobre práticas ESG realizado para posicionamento no índice.

Em 2024, também mantemos nossa pontuação no CDP em "B", nota superior à média global do setor farmacêutico. Além disso, houve evolução na pontuação do ISE, e em nosso score no MSCI para BBB.

Para promover as melhores práticas de governança corporativa e responsabilidade socioambiental em nossos negócios, em 2024 houve uma reestruturação dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração e a criação do novo Comitê de Governança e Sustentabilidade (saiba mais na pág. 29).

Em 2024, iniciamos as atividades do Comitê de Águas interno (saiba mais na pág. 74) e demos continuidade à atuação do Comitê de Combate às Alterações Climáticas (CAC), criado em 2023, com a construção de uma matriz de risco climática e o desenvolvimento do Programa de Mudanças Climáticas do Grupo (apresentado na tabela de metas, na página seguinte).

Para monitorar nosso progresso, analisamos nosso desempenho em relação aos principais índices de mercado e desenvolvemos iniciativas, estabelecemos metas e implementamos ações visando à melhoria contínua de nossas práticas. O avanço das metas está apresentado na página seguinte.



Metas

GRI 3-1

METAS ATÉ 2030

TEMAS MATERIAIS

META

PROGRESSO

Gestão de Resíduos

Reduzir 50% do índice de geração de resíduos de produção em gramas/unidade produzida em relação a 2019.

Em andamento

Enviar 100% dos resíduos orgânicos para outras opções de disposição, que não sejam aterro.

Atingida

Recuperar acima de 90% dos resíduos industriais por meio da reciclagem, reutilização ou reaproveitamento (fonte de energia/outro).

Atingida

Desenvolver o programa de eficiência energética nas fábricas.

Em andamento

Combate às Mudanças Climáticas

Desenvolver o Programa Mudanças Climáticas.

Em andamento

Reduzir em 20% a intensidade de emissões Escopo 1, em relação a 2019.

Atingida

Gestão da Água

Reduzir em 20% o consumo de água em litros por unidade produzida, em relação a 2019.

Em andamento

Geração de Valor

TCFD Governança-A

Capitais



Humano

Colaboradores alinhados à cultura do Grupo e capazes de proporcionar o fomento à inovação.



Financeiro

Financiamentos, tais como capital dos acionistas, receita de clientes e investimentos.



Manufaturado

Objetos físicos manufaturados: Complexo Industrial de Anápolis (GO), CDs, escritórios e Hynova.



Intelectual

Propriedade intelectual desenvolvida pelo fomento à inovação por meio do Hynova e de parcerias.



Social e de Relacionamento

Relacionamento com comunidades, fornecedores, investidores, clientes e demais *stakeholders* prioritários, bem como o acompanhamento dos interesses e necessidades desses públicos.



Natural

Recursos de água e energia e matérias-primas paramedicamentos consumidos.

NOSSA ATUAÇÃO

Participar da vida das pessoas significa estar presente em todos os momentos, possibilitando não só a saúde, mas também a qualidade de vida e o cuidado de forma integrada.

Por isso, acreditamos que nossas conexões são as responsáveis por seguirmos oferecendo produtos de alta qualidade e segurança, com investimento contínuo em inovação, alinhando o crescimento sustentável à responsabilidade socioambiental.

Valor gerado em 2024

- 10.481 colaboradores, dos quais 52.65% são do gênero feminino;
- Criação de 33 vagas afirmativas para grupos minoritários, sendo 15 para o programa de estágio.



- Receita Líquida de **R\$ 7,4 bilhões** e Equilíbrio de Crescimento de 0,654, onde a razão $g = 5\%$ e $G^* = 0,075$.



- Fluxo de Caixa Operacional foi de R\$ 2.539,6 milhões em 2024, ou 6,0% superior ao ano anterior;
- Fluxo de Caixa Livre em 2024 foi 20,7% superior a 2023 e alcançou **R\$ 1.760,9 milhões**.



- Lançamento de **52** produtos;
- + **R\$ 2,8 bilhões** investidos em Pesquisa e Inovação desde 2018, sendo **R\$ 558,8 milhões** só em 2024.



- **R\$ 5,9 milhões** de Investimento Social Privado, entre doações, investimento nas comunidades e iniciativas comerciais, incluindo voluntariado;
- Realização de **2** Mutirões de Saúde;
- **30** atividades voluntárias no programa de voluntariado do Grupo, com + **100** participações dos nossos colaboradores e + **220** horas de voluntariado.



- **R\$ 4 milhões** investidos para o Projeto Adote uma Nascente;
- Mais de 6.000 toneladas de resíduos reciclados.



Governança, Riscos e Qualidade

Governança Corporativa.....	29
Ética e Combate à Corrupção	36
Jornada Integrada da Gestão de Riscos	40
Privacidade de Dados e Segurança da Informação.....	43
Segurança e Qualidade do Produto.....	46
Cadeia de Fornecimento Responsável	48



CAPITAIS RELACIONADOS



Governança Corporativa

GRI 2-1 | 2-9 | 2-15 | 2-27

Adotamos as melhores práticas de governança corporativa recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), com base nos pilares de prestação de contas, a transparência, a equidade e a responsabilidade corporativa — valores essenciais para nosso negócio.

Em 2024, o Grupo Hypera Pharma implementou significativas melhorias para fortalecer seus processos de governança corporativa. Entre as principais iniciativas, destacam-se a reformulação dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração (CA) e a criação do novo Comitê de Governança e Sustentabilidade que conta com quatro membros do Conselho de Administração, sendo dois deles independentes (saiba mais na pág. 33).

Essas iniciativas foram acompanhadas por uma revisão abrangente do Regimento do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento, divulgada no site de [Relações com Investidores](#).

Coordenado pelo Comitê de Governança e Sustentabilidade e aprovado pelo Conselho de Administração, esse trabalho fortaleceu ainda mais a eficiência entre os órgãos de governança da Companhia e a transparência nos processos decisórios.

O Grupo esclarece que dados atualizados referentes ao período de 2025 encontram-se disponíveis na página 84, sob a seção Eventos Subsequentes.

MELHORES PRÁTICAS

- O Grupo Hypera Pharma é uma sociedade anônima de capital aberto, listada no Novo Mercado da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, padrão elevado de governança corporativa no Brasil, e segue rigorosamente suas recomendações.
- Seguimos comprometidos em fortalecer nossas práticas de Governança Corporativa, alinhando-nos às melhores práticas do mercado e garantindo 100% de *tag along* aos nossos acionistas.
- Desde 2023, passamos a divulgar em nosso site todas as doações e patrocínios feitos a órgãos públicos. Vale destacar que, nos últimos quatro anos, não realizamos contribuições financeiras a campanhas políticas.

Nossa estrutura de governança é composta por regras, estruturas e processos focados na geração de valor sustentável para o Grupo, acionistas e a sociedade. Além disso, visa à prevenção e gestão de potenciais conflitos de interesse, garantindo uma condução ética.

Esses processos estão detalhados no Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento, bem como no Regimento Interno do Comitê de Auditoria.

ESTRUTURA SOCIETÁRIA

No final de 2024, o capital do Grupo era composto por 633.420.823 ações ordinárias, com cada ação sendo negociada a R\$ 18,09. Isso se traduz em um valor de mercado total de R\$ 11,5 bilhões.

Do total das ações, 21,4% são de propriedade do acionista João Alves de Queiroz Filho, e 14,7% estão sob a posse do acionista Maiorem S.A. de C.V., ambos sem participação governamental.

 **SAIBA MAIS SOBRE A COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA DO GRUPO**
<https://ri.hypera.com.br/hypera-pharma/composicao-acionaria/>

Estrutura de Governança Corporativa

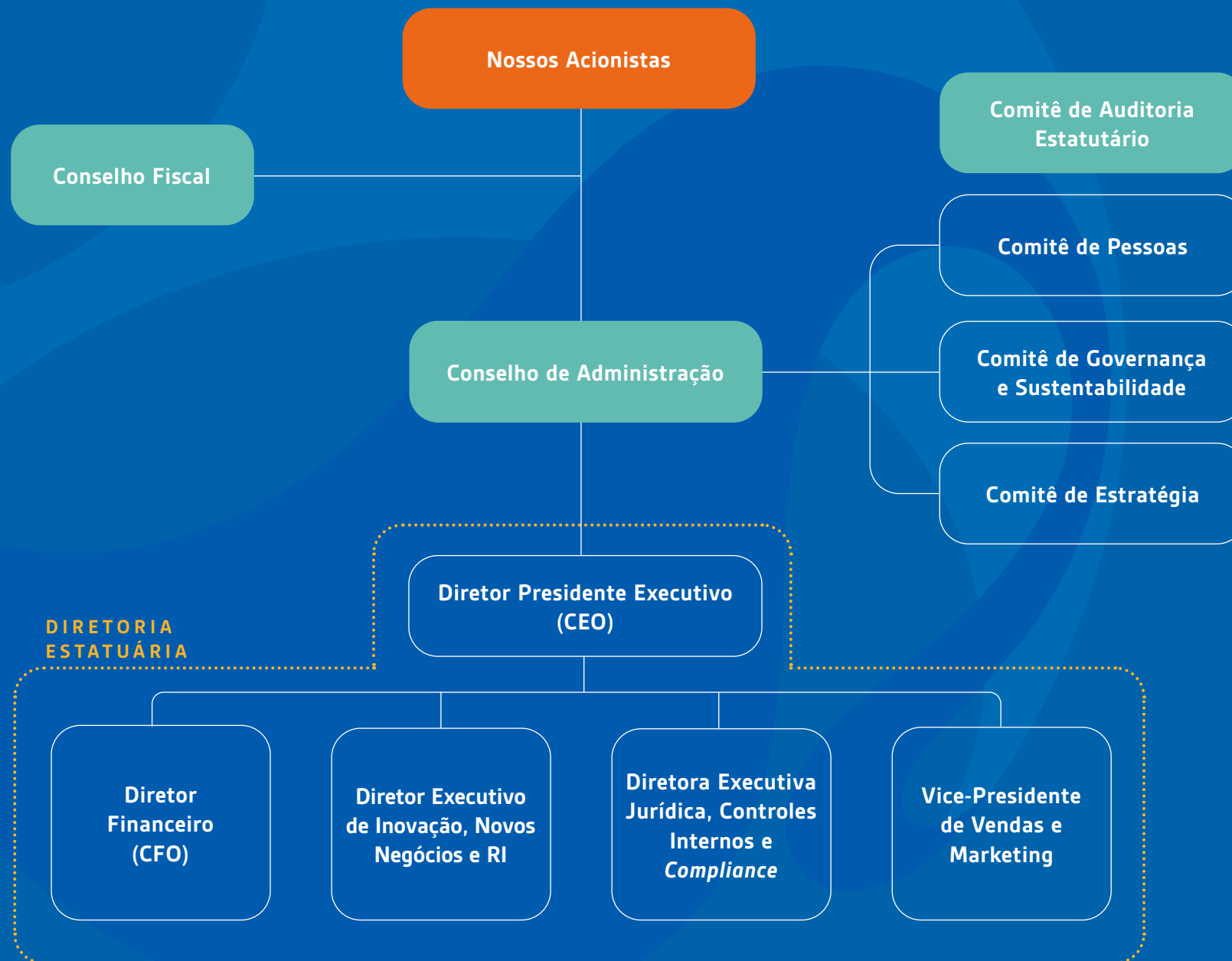
GRI 2-1 | 2-9 | 2-15 | 3-3

Conheça os detalhes da nossa estrutura de governança corporativa após a reformulação dos Comitês de Assessoramento do CA feita em 2024:



VEJA MAIS INFORMAÇÕES
NO SITE DE RELAÇÕES COM
INVESTIDORES

<https://ri.hypera.com.br/hypera-pharma/administracao/>



Conselho de Administração (CA)

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-17 | 2-18

O Conselho de Administração tem a missão de guiar os negócios do Grupo, considerando os impactos ambientais, sociais e de governança corporativa. Suas diretrizes são definidas no Regimento Interno, que passou por uma atualização em 2024, com apoio dos Comitês de Assessoramento.

O Conselho é composto por nove membros efetivos, incluindo quatro independentes, todos eleitos em Assembleia Geral com um mandato de dois anos. A seleção dos membros leva em conta fatores como diversidade, idade, etnia, país de origem e conhecimento em áreas relevantes para os negócios do Grupo.

Alinhados com o desenvolvimento da governança do Grupo, em 2023 tivemos uma atualização na composição do CA, escolhendo novos conselheiros independentes (um homem e uma mulher) para fortalecer a diversidade e a independência do órgão, resultando em 33% de conselheiros estrangeiros e 33% mulheres.

O tempo médio de mandato dos membros é de 7,89 anos e, em 2024, alcançamos 100% de participação nas reuniões. As reuniões regulares acontecem pelo menos seis vezes ao ano, com encontros extraordinários sempre que necessário.

Durante o ano de 2024, desenvolvemos pela primeira vez uma agenda temática anual para cada Comitê e para o Conselho de Administração, permitindo uma visão sistêmica dos assuntos e decisões mais maduras e profundas.

Com a implementação dessa nova agenda, estabelecemos pontos de contato mais eficazes com as áreas de Auditoria, Controles Internos, Gestão de Riscos e *Compliance*.

Além disso, demos mais robustez para o processo de avaliação de desempenho do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e do CEO. O Presidente do Conselho de Administração é o responsável por coordenar o processo de avaliação juntamente da Secretaria de Governança e o Comitê responsável, podendo contar com o apoio de consultoria externa, complementando a autoavaliação já existente. As avaliações serão realizadas uma vez por mandato, garantindo maior rigor e imparcialidade.

Para informações atualizadas sobre o Conselho de Administração, vide página 84 de Eventos Subsequentes.

Conheça a composição do nosso Conselho de Administração em 2024:

Álvaro Stainfeld Link – Presidente do CA. Não executivo (eleito pela primeira vez em 2014), com experiência no setor de finanças. Membro do Comitê de Pessoas, Estratégia e Coordenador do Comitê de Governança e Sustentabilidade;

Bernardo Malpica Hernández – Não executivo (eleito pela primeira vez em 2007), com experiência no setor de finanças. Coordenador do Comitê de Estratégia;

Eliana Helena de Gregório Ambrosio Chimenti – Não executiva, membro independente (eleita pela primeira vez em 2023), com experiência no mercado de capitais e governança corporativa. Membro do Comitê de Governança e Sustentabilidade;

Esteban Malpica Fomperosa – Não executivo (eleito pela primeira vez em 2007), com experiência no setor de finanças;

Flair José Carrilho – Não executivo, membro independente (eleito pela primeira vez em 2019), com

experiência no setor de saúde. Membro do Comitê de Estratégia;

Hugo Barreto Sodré Leal – Não executivo (eleito pela primeira vez em 2019), com experiência na área tributária. Coordenador do Comitê de Auditoria Estatutário e membro do Comitê de Governança e Sustentabilidade;

Luciana Cavalheiro Fleischner Alves de Queiroz – Não executiva (eleita pela primeira vez em 2008), com experiência no setor de finanças. Membro do Comitê de Estratégia e do Comitê de Pessoas;

Maria Carolina Ferreira Lacerda – Não executiva, membro independente (eleita pela primeira vez em 2016). Membro do Comitê de Auditoria Estatutário e Coordenadora do Comitê de Pessoas;

Mauro Rodrigues da Cunha – Não executivo, membro independente (eleito pela primeira vez em 2023), com experiência em governança corporativa. Membro do Comitê de Governança e Sustentabilidade.

Nossos Acionistas

Para aprovarmos temas relevantes com nossos acionistas e comunicá-los formalmente sobre a condução dos negócios do Grupo, convocamos, anualmente, uma assembleia durante os quatro primeiros meses do exercício social.

Caso seja necessário, também realizamos convocações de assembleias extraordinárias para a discussão e aprovação de matérias relevantes junto aos nossos acionistas.

Diretoria Estatutária

Responsável por implementar as diretrizes e fornecer orientações sobre as estratégias definidas pelo Conselho de Administração.

Em 2024, pela primeira vez, contratamos uma consultoria externa, aprovada pelo Conselho de Administração, para desenvolver um plano de sucessão para a Diretoria Estatutária. Essa iniciativa visa garantir a continuidade e a estabilidade da liderança, alinhando-se às melhores práticas de governança corporativa e assegurando que a Companhia esteja bem posicionada para enfrentar os desafios futuros.

Conheça a composição da nossa Diretoria Estatutária em 2024:

Adalmario Ghovatto Satheler do Couto – Diretor Executivo de Inovação, Novos Negócios e Relações com Investidores (DRI);

Breno Toledo Pires de Oliveira – Diretor Presidente Executivo (CEO);

Juliana Aguinaga Damião Salem – Diretora Executiva Jurídica, Controles Internos e *Compliance*;

Luiz Eduardo Sales Clavis – Vice-Presidente de Vendas e Marketing;

Ramon Sanches Frutuoso Silva – Diretor Executivo Financeiro (CFO).

Conselho Fiscal

O órgão possui caráter não permanente e é estabelecido mediante convocação dos acionistas, conforme as disposições legais. Suas atribuições incluem fiscalizar os atos dos administradores e verificar o cumprimento dos deveres legais e estatutários. Em abril de 2023, os membros do Conselho Fiscal foram reeleitos na Assembleia Geral Ordinária.

O Conselho Fiscal deve ser composto por três membros titulares e seus respectivos suplentes, de acordo com a determinação da Assembleia Geral de Acionistas do Grupo.

Conheça a composição do Conselho Fiscal em 2024:

Marcelo Curti – Efetivo eleito em 2013;

Mauro Stacchini Junior – Efetivo eleito em 2016;

Roberto Daniel Flesch – Efetivo eleito em 2016;

Edgard Massao Raffaelli – Suplente;

Luiz Alexandre Tumolo – Suplente;

Rodrigo Aparecido Leme de Oliveira – Suplente.

Comitês de Assessoramento

GRI 2-9 | 2-10 | 2-20

Os Comitês desempenham um papel fundamental para auxílio na estratégia de negócios do Grupo, fornecendo orientação e recomendando ações ao Conselho de Administração, sempre de acordo com as melhores práticas de governança. Seus membros são compostos por administradores e membros externos.

O Grupo Hypera Pharma possui os seguintes comitês:

COMITÊ DE GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE

GRI 2-13 | 2-14 | 2-17

O novo Comitê de Governança e Sustentabilidade tem como objetivo fortalecer ainda mais os aspectos de governança corporativa e assessorar o Conselho de Administração na definição das diretrizes e ações para integração das dimensões de governança, ambiental e social na estratégia da Hypera Pharma. Este Comitê foi composto em 2024 por:

Álvaro Stainfeld Link – Presidente do Conselho de Administração do Grupo;

Hugo Barreto Sodré Leal – Membro do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria Estatutário;

Eliana Helena de Gregório Ambrosio Chimenti – Membro independente do Conselho de Administração;

Mauro Rodrigues da Cunha – Membro independente do Conselho de Administração.

COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO (CAE)

Estabelecido em 2016, o Comitê tem como objetivo avaliar as informações trimestrais e as Demonstrações Financeiras da Companhia, além de supervisionar as atividades de auditoria interna, controles internos, gestão de riscos e *compliance*.

Seu propósito é assegurar a conformidade com as normas e avaliar, monitorar e recomendar à administração melhorias ou correções nas políticas internas do Grupo. As reuniões são realizadas bimestralmente, com exceção de encontros extraordinários, quando necessário.

De acordo com a regulamentação aplicável, o Comitê deve ser composto por no mínimo três e no máximo cinco membros, com a maioria sendo independente. Pelo menos um Conselheiro deve fazer parte do Conselho de Administração do Grupo, sendo vedada a participação de qualquer membro da Diretoria do Grupo.

Este Comitê foi composto em 2024 por:

Hugo Barreto Sodré Leal – Coordenador do Comitê, especialista tributário. É membro do CA e do Comitê de Governança e Sustentabilidade;

Ademir José Scarpin – Membro externo e especialista contábil-societário do Comitê;

João Martinez Fortes Junior – Membro externo e especialista financeiro;

Maria Carolina Ferreira Lacerda – Membro independente do CA. É, também, Coordenadora do Comitê de Pessoas.



COMITÊ DE PESSOAS

Criado em abril de 2023, o Comitê tem como objetivo assessorar o Conselho de Administração em questões relacionadas ao capital humano do Grupo. Isso inclui programas de desenvolvimento dos colaboradores, políticas salariais, remuneração, sucessão, estratégias de atração e retenção de talentos.

O mandato dos membros é indeterminado, e qualquer mudança em sua composição requer aprovação prévia do Conselho de Administração. Em 2024, o Comitê de Pessoas era composto por:

Maria Carolina Ferreira Lacerda – Coordenadora do Comitê, Membro independente do CA e membro do Comitê de Auditoria Estatutário;

Álvaro Stainfeld Link – Presidente do CA, membro do Comitê de Estratégia e Coordenador do Comitê de Governança e Sustentabilidade;

Luciana Cavaleiro Fleischner Alves de Queiroz – Membro do CA e membro do Comitê de Estratégia.

COMITÊ DE ESTRATÉGIA

GRI 2-13 | 2-14 | 2-17

O objetivo do Comitê é discutir o planejamento estratégico da Companhia. O mandato dos membros é indeterminado, e qualquer alteração em sua composição deve receber aprovação prévia do Conselho de Administração. Em 2024, o Comitê de Estratégia era composto por:

Bernardo Malpica Hernández – Coordenador do Comitê e membro do CA;

Álvaro Stainfeld Link – Presidente do CA, membro do Comitê de Pessoas e Coordenador do Comitê de Governança e Sustentabilidade;

Flair José Carrilho – Membro independente do CA;

Luciana Cavaleiro Fleischner Alves de Queiroz – Membro do CA e do Comitê de Pessoas.

Remuneração da Alta Liderança

GRI 2-10 | 2-13 | 2-19 | 2-20 | 3-3

A Política de Remuneração da Diretoria, Comitês e Conselhos, formalizada em 2022, segue em vigor e orienta as práticas de remuneração da Companhia.

Essas diretrizes visam garantir a transparência e alinhamento das remunerações com o desempenho do Grupo e as práticas do mercado, refletindo as expectativas dos acionistas e as necessidades estratégicas do negócio.

A remuneração dos órgãos estatutários é proposta e aprovada anualmente em Assembleia Geral, com os valores ajustados conforme a atuação de cada órgão, conforme descrito abaixo:

DIRETORIA ESTATUTÁRIA E NÃO ESTATUTÁRIA:

A remuneração é composta por uma parte fixa, uma parte variável (como Participação nos Lucros e Resultados/PPR e Bônus) e um programa de incentivo de longo prazo baseado em ações.

O pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PPR/Bônus) baseia-se em resultados financeiros, operacionais e metas individuais. Os beneficiários podem optar por receber ao menos 50% da parcela variável em ações.

Não há política de *clawback* ou exigência de posse de ações para CEO e executivos.

Definimos como metas corporativas para o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PPR/Bônus) para 2024 os intervalos de EBITDA, Receita Líquida, *Sell-out*, Fluxo de Caixa Livre e *Turnover*.

CEO:

Segue as mesmas diretrizes dos demais Diretores, tendo o CEO a possibilidade de compra de 50% ou 100% das ações como pagamento de bônus anual de curto prazo, com adesão facultativa e o período mais longo para pagamento de quatro anos. Além disso, o maior período aplicado às metas que determinam remuneração variável é de quatro anos.

Em 2024, a remuneração total anual do CEO, indivíduo mais bem pago pelo Grupo, foi de R\$ 11.981.745,88.

CONSELHO FISCAL:

A remuneração é determinada anualmente pela Assembleia Geral e não inclui qualquer componente variável. O valor estipulado não é inferior a 10% da remuneração média atribuída a cada Diretor durante o exercício social, conforme o artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações.

PARTICIPAÇÃO ACIONÁRIA DOS EXECUTIVOS

	Razão (múltiplo do salário-base)
Breno Toledo Pires de Oliveira – CEO	2,19
Demais membros (média)	1,09

Ética e Combate à Corrupção

GRI 2-12 | 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 3-3 | 205-1 | 205-2 | 205-3

O Grupo Hypera Pharma está firmemente comprometido com a ética e a integridade em todas as suas operações. Isso inclui a rejeição de qualquer comportamento que vá contra seus valores fundamentais, como discriminação e assédio. O Grupo assegura que suas práticas estejam alinhadas ao Código de Conduta Ética e à legislação vigente, promovendo um ambiente de respeito e igualdade.

Para garantir a conformidade e a ação justa contra desvios, o Grupo implementou uma Matriz de Consequências, que viabiliza a aplicação equitativa de sanções. Além disso, todas as operações do Grupo são rigorosamente avaliadas quanto a riscos de corrupção, assegurando a identificação e mitigação de qualquer potencial irregularidade.

A área de *Compliance* é a guardiã da cultura de ética no Grupo, com a responsabilidade de promover práticas éticas e integridade. Essa área tem o poder de envolver o Comitê de Ética e o Comitê de Auditoria Estatutário sempre que necessário.

Os esforços para implementar e fortalecer a cultura ética no Grupo têm se mostrado eficazes.

Nos últimos três anos não foram registrados casos de corrupção ou processos judiciais relacionados.

Esses resultados são fruto de ações proativas, como a realização de treinamentos anticorrupção específicos para a Diretoria Estatutária, reafirmando o compromisso do Grupo com práticas de negócios responsáveis e transparentes.

Estabelecemos diretrizes internas para sustentar nossa gestão do tema, são elas:



Código de Conduta Ética



Política Anticorrupção



Política de *Due Dilligence* de Integridade de Terceiros



Política de Relacionamento com o Poder Público



Política interna de Análise e Tratamento de Incidente de *Compliance*

Estas políticas delineiam as expectativas e procedimentos para lidar com incidentes de *compliance*, incluindo a análise e o tratamento de relatos, conforme seus níveis de criticidade.

COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética funciona como um órgão de apoio à Administração, e tem o papel de analisar assuntos relacionados ao Código de Conduta Ética, à resolução de dilemas éticos e à gestão de situações não previstas no Código.

Além disso, o grupo monitora o plano de trabalho da área de *Compliance* e faz recomendações para possíveis revisões no Código. O mandato dos membros é por tempo indeterminado.

Veja a composição do Comitê:

Breno Toledo Pires de Oliveira – CEO;

Fábio André Gonçalves Ferreira – Gerente Executivo de Auditoria Interna e Controles Internos;

Juliana Aguinaga Damião Salem – Diretora Executiva Jurídica, Controles Internos e *Compliance*;

Livia Abilio Giovanetti Shimizu – Gerente Sr. de Compliance e Governança;

Maurício Christovam – Diretor Executivo de Gente e Gestão.

PROGRAMA DE ÉTICA E COMPLIANCE

GRI 2-23 | 2-24 | 2-26 | 3-3 | 205-2

Nosso programa interno é projetado para identificar, mitigar e responder aos riscos que possam impactar financeiramente ou prejudicar a reputação do Grupo. Ele também visa promover o engajamento entre todos os *stakeholders*.

Um elemento central do programa é o pilar “Canais de Denúncias”, que atua como um mecanismo eficaz para detectar violações ou descumprimentos das políticas institucionais, incluindo questões relacionadas aos direitos humanos. Esses canais são regularmente divulgados para reforçar sua importância e encorajar o uso pelos usuários a relatar incidentes. Veja mais detalhes do Canal nas próximas páginas.



ACESSE O CANAL DE DENÚNCIAS CONFIDENCIAL

<https://canalconfidencial.com.br/hyperescuta>

Semana do Compliance

GRI 2-24

Em 2024, a nossa Semana do *Compliance* contou com atividades presenciais pela primeira vez em todas as plantas, com diferentes dinâmicas com os colaboradores e com intervenções artísticas e conversas.

Os treinamentos foram customizados para atender a diferentes áreas do Grupo:

Contamos com um treinamento online sobre *compliance* para todos os colaboradores do Grupo, bem como um treinamento específico para a Força de Vendas e um treinamento focado para os colaboradores da Simple Organic.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-27 | 3-3 | 205-2 | 406-1

O Grupo Hypera Pharma é guiado pelo Código de Conduta Ética, que está na sua terceira versão, após revisão em 2022. Este documento reforça nossos valores e cultura, ações e comportamentos diários. Ele também reafirma nosso compromisso com os mais altos padrões de governança. Destacamos a incorporação dos elementos ESG ao Código de Conduta, com foco na gestão dos direitos humanos.

O nosso comprometimento com os direitos humanos tem como referência a Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

TREINAMENTOS E ENGAJAMENTO

GRI 205-2

Em 2024, demos continuidade em nossos esforços para assegurar práticas éticas e de conformidade, implementando estratégias de comunicação e treinamento sobre anticorrupção para os colaboradores do Grupo e parceiros comerciais.

Informamos 16 integrantes da Diretoria Estatutária, Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria Estatutário, que participaram de aprovações e discussões internas sobre anticorrupção.

Além disso, 100% dos parceiros do Grupo foram comunicados sobre políticas anticorrupção. Todos os contratos incluem cláusulas sobre legislação anticorrupção e o compromisso com nosso Código de Conduta Ética. O não cumprimento dessas cláusulas pode resultar em multas e até mesmo na rescisão do contrato. Assim, 100% dos nossos fornecedores tomaram ciência do Código de Conduta durante os processos de homologação e compras.

Todos os colaboradores receberam instruções sobre anticorrupção por meio de nosso Código de Conduta Ética.

O tema também é abordado em treinamentos presenciais durante a integração de novos colaboradores através do Programa de Integração de Novos Colaboradores (PINC), de sessões para novos diretores e em cursos obrigatórios de *e-learning* disponíveis para todos com acesso a computador.

Cinco membros da Diretoria Estatutária e nove do Conselho de Administração receberam treinamentos formais sobre o tema.

CANAL DE DENÚNCIAS

GRI 2-12 | 2-13 | 2-23 | 2-26

Com foco na identificação, avaliação e prevenção de impactos negativos, além de riscos de violações aos Direitos Humanos, o Canal Confidencial (Hyperescuta) é acessível ininterruptamente para colaboradores, parceiros e terceiros relatarem com segurança violações ou descumprimentos do Código de Conduta Ética.

Os relatos, que podem ser feitos de forma anônima ou identificada, são recebidos por uma empresa independente. Isso assegura a confidencialidade e a imparcialidade no tratamento das informações. Após o recebimento, as questões são analisadas pela área de *Compliance* e, se necessário, discutidas nas reuniões dos Comitês de Ética e de Auditoria. Este processo é essencial para promover a transparência e fortalecer a governança no trato dessas questões.

CASOS IDENTIFICADOS

GRI 2-23 | 2-25 | 406-1 | 418-1

Em 2024, recebemos 931 incidentes através dos nossos canais de comunicação, dos quais 324 foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes. Esses casos estavam relacionados a violações do Código de Conduta Ética e políticas internas do Grupo. Atualmente, 40 situações ainda estão em análise. Todos os casos foram tratados conforme a Política Interna de Análise e Tratamento de Incidentes de Compliance, garantindo princípios de imparcialidade, equidade, confidencialidade e proteção contra retaliação aos denunciantes.

Para casos que exigem medidas internas, aplicamos as sanções definidas em nossa matriz de consequências, assegurando um tratamento justo e consistente. Com base nesses indicadores e visando prevenir futuros desvios ou infrações, reforçamos nossas diretrizes internas por meio de ações de comunicação, treinamentos, e, quando necessário, revisões das políticas e processos internos.

Ao longo de 2024, realizamos comunicações e treinamentos sobre diversos temas no escopo do Canal Confidencial, além de conduzir uma pesquisa para avaliar a efetividade, credibilidade e confiança do canal entre os colaboradores.

INCIDENTES CONSIDERADOS PROCEDENTES

AÇÕES DE REMEDIAÇÃO

					
Comportamento inadequado e desvio de conduta	27%	28%	16%	11%	45%
Fraude	16%	37%	0%	0%	63%
Assédio moral	15%	4%	0%	10%	86%
Favorecimento ou conflito de interesses	9%	0%	3%	3%	93%
Descumprimento de procedimentos e políticas internas	8%	8%	15%	12%	65%
Uso ou tráfico de substâncias proibidas	7%	14%	0%	0%	86%
Importunação sexual	4%	64%	0%	21%	14%
Reclamações de qualquer natureza	4%	0%	0%	8%	92%
Roubo, furto ou desvio de materiais	4%	75%	8%	0%	17%
Discriminação	2%	13%	0%	38%	50%
Vazamento ou uso indevido de informações	1%	0%	0%	0%	100%
Destruição, danos ou uso indevido dos ativos da companhia	0,9%	33%	33%	0%	33%
Reclamação trabalhista	0,6%	0%	50%	0%	50%
Outros	0,3%	0%	0%	0%	100%
Corrupção ou Suborno	0%	0%	0%	0%	0%
Dados de privacidade do cliente	0%	0%	0%	0%	0%
Lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas	0%	0%	0%	0%	0%

Legenda:  Demissão  Suspensão ou Advertência formal  Advertência verbal ou orientação  Demais tratamentos realizados¹

¹: Os demais tipos de tratamento realizados incluem, mas não se limitam, ao tratamento compartilhado com outras áreas e/ou gestão, envio de notificações extrajudiciais, realização de treinamentos, etc

Nota: Nos incidentes registrados com a tipologia "Fraude" não há relato de situações referentes à fraude contábil ou corrupção pública.

Nota 2: Os percentuais para os tipos de tratamento aplicados referem-se ao total de incidentes tratados e não à quantidade de eventuais sanções aplicadas.

Jornada Integrada da Gestão de Riscos

GRI 2-13 | 2-27 | TCFD Governança-A | Governança-B | Estratégia A | Gestão de Riscos-A |
Gestão de Riscos-B | Gestão de Riscos-C

A estrutura e governança integrada da gestão de riscos do Grupo Hypera é pautada no processo de Gerenciamento de Riscos Corporativos, fundamentado na ISO 31.000:2018, no *framework* do COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*), IPPF (*International Professional Practices*) e nas premissas e conceitos estabelecidos pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil ("IIA").

Em 2024, destaca-se a rodada anual de identificação e revisão dos riscos corporativos por meio das entrevistas de pessoas chave e executivos a fim de atualizar a matriz de riscos e contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos.

A matriz de riscos norteia o planejamento integrado das áreas de Controles Internos, Gestão de Riscos e Auditoria interna com a finalidade de aprimorar os processos do negócio e o ambiente de controles internos.

Adicionalmente, foram implementadas diferentes ações de comunicação e treinamento com dicas práticas sobre o "gerenciamento de riscos" que devem ser adotadas por todos os colaboradores. Além dos diversos comunicados, foram promovidas rodas de conversa com diversos colaboradores, nesse encontro são debatidos os riscos inerentes ao mercado farmacêutico e formas de mitigá-los.

Por sua vez, os controles internos do Grupo Hypera Pharma adotam uma abordagem robusta e abrangente para garantir a integridade e eficiência de suas operações. As principais práticas consistem no mapeamento dos controles dos processos, incluindo sua avaliação, consolidação e priorização dos planos de ação, estruturação de políticas e procedimentos, monitoramento de processos chave, entre outras.

Vale destacar que o ambiente de controles internos é avaliado pelo auditor independente anualmente e, segundo as normas de auditoria, abrange os controles internos relevantes para elaboração e adequação das demonstrações financeiras.

Visando garantir adequação do Grupo Hypera ao cenário interno e externo, cabe a Auditoria Interna avaliar de forma independente o ambiente de controles internos e processos de governança. Ela atua com o propósito de assessorar e agregar valor à Alta Administração no alcance dos objetivos estratégicos.

Por fim, os membros do Comitê de Auditoria Estatutário supervisionam a eficácia do gerenciamento de riscos, o Conselho de Administração acompanha a exposição aos riscos e, os Diretores Executivos e CEO avaliam estes riscos e asseguram a implementação dos planos de tratamento.

Em 2024, realizamos treinamentos específicos de gestão de riscos para diversas áreas, como Suprimentos e todos os colaboradores em cargos gerenciais.

Também lançamos o PodeRiscos, novo *podcast* interno para os colaboradores, sobre temas de gestão de riscos, com convidados em todos os episódios.

Riscos Emergentes

GRI 2-13 | 413-2 | TCFD Gestão de Riscos-A | Métricas e Metas-A

COMPUTAÇÃO QUÂNTICA NA SAÚDE – DISRUPÇÃO DIGITAL

As possibilidades geradas pela computação quântica abrem novas trilhas para o desenvolvimento tecnológico, o que torna cada vez mais palpável imaginar um futuro com computadores capazes de realizar atividades mais complexas de maneira cada vez mais rápida.

Esta computação pode ser usada em vários aspectos do setor da saúde, como na análise de dados genéticos, simulação de moléculas para o desenvolvimento de medicamentos, e na criação de algoritmos para melhorar a precisão de diagnósticos médicos, podendo até ser usada para otimizar a eficiência de algoritmos de inteligência artificial (IA) em aplicações da saúde, como a detecção de doenças.

Descrição

A computação quântica pode revolucionar os cuidados em saúde. Espera-se que ela acelere a pesquisa de drogas ao realizar tarefas das quais os supercomputadores clássicos não são capazes. No entanto, a computação quântica praticamente útil ainda não é uma realidade e, portanto, ainda não está claro quando, e se, será capaz de resolver problemas do mundo real na descoberta de medicamentos.

Impacto

A computação quântica pode permitir a análise mais rápida e precisa de grandes volumes de dados genéticos, identificar novos alvos terapêuticos e novas formas de desenvolvimento de medicamentos. Desta forma, com o advento da disrupção digital, os modelos tradicionais de desenvolvimento e comercialização de medicamentos e outros itens de saúde podem se tornar obsoletos.

Vale destacar que tais avanços podem, ainda, facilitar a violação da segurança das informações e o processamento de dados e informações confidenciais. A falta de regulamentação pode representar um risco para a privacidade e segurança de dados médicos.

A eventual falha na proteção de dados ou violação dos sistemas internos do Grupo pode impactar clientes, colaboradores e pacientes, além da possibilidade de interrupção do negócio, o que causaria perda financeira, dano reputacional e sanção regulatória.

Medidas Mitigatórias

Atentos a este movimento, possuímos uma área de Digital, focada no acompanhamento destas novas tecnologias. Possuímos, também, uma área de Inovação que busca o aprimoramento contínuo dos processos de desenvolvimento e a comercialização dos medicamentos.

No que tange a *cyber security*, reforçamos os investimentos para proteger nossos sistemas eletrônicos, redes e dados contra ataques maliciosos. Dispomos de uma Política de Segurança da Informação em conformidade com as melhores práticas e normas internacionais (ISO 27.001). Ademais, são realizados treinamentos e conscientizações, incluindo simulações periódicas de *phishing* e, em 2024, de *smshing*, simulando cenários reais de riscos para entender o nível de capacitação dos colaboradores. A partir destes testes, realizações ações de conscientizações e capacitações voltadas para as vulnerabilidades identificadas.

Contamos, também, com um time de SRM (*Security & Risk Management*) para garantir a aplicação das políticas e soluções de segurança, além de melhorar as iniciativas já implementadas, como sistemas de proteção, gestão e controle das credenciais com privilégios, controle de dispositivos removíveis no ambiente (USB Block), processo contínuo de gestão de vulnerabilidades, auditorias internas e externas nos controles de segurança (ITGC – IT General Controls) e testes de penetração.

Vale ressaltar, que a computação quântica é uma tecnologia emergente e, por este motivo, monitoramos os eventuais riscos e oportunidades que estes avanços tecnológicos podem promover ao setor de saúde, além de acompanhar as ações de mitigação dos riscos, quando aplicável.



EVOLUÇÃO DOS CUIDADOS DA SAÚDE EM RAZÃO DOS AVANÇOS SOCIAIS E TECNOLÓGICOS

Descrição

Com o aumento da expectativa de vida no Brasil e no mundo, as pessoas têm procurado tratamentos preventivos para terem uma vida mais saudável e com maior qualidade. Além disso, espera-se um incremento tecnológico de novas apresentações dos remédios. Entretanto, esse incremento tecnológico, bem como novos desenvolvimentos geram custos significativos para indústria.

No Brasil, os preços dos produtos comercializados e seus respectivos reajustes seguem a regulamentação da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa). Os preços e reajustes dos medicamentos que comercializamos são definidos com base na análise de mercado das diferentes unidades de negócio e na rentabilidade desejada, respeitando a referida regulamentação.

Impacto

Garantir a acessibilidade dos cuidados de saúde demanda altos investimentos em Pesquisa & Desenvolvimento, infraestrutura industrial, expansão das linhas dos produtos, mão de obra especializada e manutenção.

A mudança na expectativa dos consumidores é outro fator a ser observado. Os pacientes estão cada vez mais à procura de serviços de saúde personalizados, acessíveis e cómodos, como, por exemplo, coleta domiciliar. Toda essa expectativa impulsiona a inovação mas, por outro lado, acirra a concorrência no setor, e pode eventualmente impactar negativamente a rentabilidade operacional das empresas.

Medidas mitigatórias

Reforçamos os investimentos na expansão das nossas unidades fabris de Goiás, e adquirimos uma nova planta em Itapeceirica da Serra (SP). Com base na evolução da exigência da população frente aos cuidados com a saúde vale ressaltar o crescente investimento no mercado de vitaminas e as extensões de linha das marcas Vitasay e Vitaminas Neo Química.

Para garantir acesso à saúde para a população mais vulnerável, em 2024 aumentamos nossa cobertura de moléculas de genéricos em Sistema Nervoso Central, Cardiologia, Endocrinologia e Gastroenterologia.

Lançamos também, o programa 'Hyper Cuidado', destinado aos pacientes de doenças crônicas, trata-se de uma parceria em todas as etapas do tratamento (*end-to-end*).

Privacidade de Dados e Segurança da Informação

GRI 3-3 | 418-1

Nosso compromisso com a privacidade de dados e a segurança da informação é fundamentado na Política de Proteção de Dados Pessoais, alinhada à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que foi atualizada em 2024 pelo CA. Esta política é aplicada tanto aos colaboradores internos quanto aos terceiros associados às empresas controladas pelo Grupo, com o objetivo de proteger os direitos dos titulares de dados, estabelecer normas claras para o tratamento de dados pessoais e promover a transparência na gestão desses dados.

Para enfrentar incidentes de segurança, o Grupo implementou um Plano de Resposta a Incidentes de Segurança, delineando ações específicas para suspeitas ou confirmações de violação envolvendo dados pessoais.

A governança nesta área é robusta, contando com um Gerente Executivo de Operações e Segurança da Informação, que define a estratégia de Segurança Cibernética e reporta diretamente ao Diretor de Tecnologia e Digital e ao Diretor Executivo de Operações. Este esforço é complementado por um Comitê de Privacidade, que reúne representantes de diversas áreas para garantir a implementação eficaz das diretrizes de proteção de dados.

Como forma de validar e garantir a nossa segurança da informação, são realizadas ações em diversas frentes. Veja alguns destaques de 2024:

- Foi um ano importante para engajar temas de segurança da informação para a liderança e CEO do Grupo, através de simulações de ataque, com a utilização de inteligência artificial e realidade aumentada;
- Como parte da nova agenda temática do Conselho de Administração, a área de Privacidade de Dados e Segurança da Informação foi um dos principais focos de reuniões, com a apresentação de *assessment* sobre o plano de *cyber* do Grupo;
- São realizados anualmente testes de *phishing* e, agora em 2024, *smshing*, simulando cenários reais de riscos para entender o nível de capacitação dos colaboradores. A partir destes testes, realizamos ações de conscientizações e capacitações voltadas para as vulnerabilidades identificadas;
- A nossa área de marketing também realiza estudos de vulnerabilidades e testes de *scams* em todos os nossos sites com planos de atuação. É importante destacar que não é permitida nenhuma utilização de site em nossa operação sem que uma tratativa de *scam* seja submetida;

- Além disso, trabalhamos com consultorias externas e empresas especializadas na prestação de serviços gerenciais de segurança, juntamente com a área de Controles Internos para estressar nosso ambiente com o objetivo de testar a robustez do nosso ambiente, com o objetivo de validar nossas ações de segurança e melhorar sua resiliência.

Em 2024, iniciamos a utilização de uma ferramenta interna própria para montar testes de segurança com os colaboradores, utilizando cenários mais específicos e podendo ser aplicados de forma mais frequente.

Semana da Segurança da Informação

Realizamos palestras e dinâmicas com os colaboradores, apresentando os golpes comuns que ocorrem no fim do ano (ex. engenharia social, phishing, smshing, quishing etc.) e o que podemos fazer para evitá-los. Para reforçar o aprendizado, promovemos uma gincana interativa de perguntas após cada palestra.

Além disso, ampliamos a conscientização com diversas iniciativas visuais e de comunicação:

- Inserimos nossas artes no Portal do Grupo Hypera Pharma (Intranet) e na tela de bloqueio dos computadores, com a mensagem “Penso, logo não clico – Cuidado com links”.
- Publicamos vídeos nas TVs corporativas destacando a importância da mesa e tela limpas.
- Divulgamos comunicados no mailing interno semanal da Companhia, alertando sobre golpes envolvendo QR Codes.

LEGAL OPS

A área de Legal Ops, abreviação de Operações Jurídicas, é a nova área dentro do Departamento Jurídico do Grupo, criada em 2024 para dedicar e melhorar a eficiência, a qualidade e o valor dos serviços jurídicos, por meio do uso de ferramentas, métodos e tecnologias adequadas.

Esta área tem ganhado destaque mundial, especialmente em tempos de transformação digital e aumento da demanda por soluções ágeis e integradas. Legal Ops envolve a aplicação de conceitos e práticas de gestão, como planejamento, orçamento, indicadores, projetos, processos, pessoas, tecnologia e comunicação, além da adoção de ferramentas digitais que facilitam e automatizam as atividades jurídicas.

Os benefícios da Legal Ops incluem a redução de custos e riscos jurídicos, aumento da produtividade e qualidade do trabalho jurídico, e melhoria da experiência e satisfação dos clientes internos e externos. A área busca uma gestão mais estratégica e inteligente dos recursos, contratos, processos e documentos, promovendo uma maior colaboração entre as equipes e os *stakeholders*. Além disso, a padronização, automação e simplificação dos processos contribuem para uma entrega mais rápida e alinhada às expectativas e necessidades do negócio.

Em 2024, não tivemos queixas comprovadas relativas à violação da privacidade do cliente e não houve casos de perda, furto ou vazamento de dados pelo Grupo.

	2022	2023	2024
Queixas de violação da privacidade do cliente	0	0	0
Perda, furto ou vazamento de dados	0	0	0

Digital

Nossa área de Digital tem ganhado força nos últimos anos, com o crescimento do investimento em inovação e o uso de novas ferramentas como a inteligência artificial (IA). Veja os destaques dessa área:

Em 2024, iniciamos a implantação de uma nova infraestrutura baseada em nuvem ao adotar o **SAP S/4HANA**, com o objetivo de alinharmos nossas operações às principais tendências tecnológicas globais.

Em um ambiente de negócios em constante transformação, o SAP S/4HANA nos oferece a agilidade e a flexibilidade necessárias para não apenas nos adaptarmos, mas também para crescermos com foco na inovação e visão de futuro. Ao integrarmos nossos processos com essa plataforma de gestão empresarial em tempo real, buscamos otimizar nossas operações, melhorar a tomada de decisões e explorar novas oportunidades de mercado.

Em 2024, nosso foco com o Hypera Hub foi expandir as iniciativas para melhorar a eficiência operacional e aumentar as vendas. Entre essas iniciativas, destacam-se:

ZECA COPILOTO

Zeca Copiloto é uma IA de vendas integrada ao WhatsApp, capaz de converter áudios e imagens (dados não estruturados) em carrinhos de compra. Além disso, ele se conecta ao histórico de compras dos clientes, oferecendo sugestões de sortimento personalizadas com base nesse histórico.

Os vendedores que utilizaram o Zeca Copiloto venderam, em média, 9% a mais que os demais vendedores que não utilizaram a ferramenta.

PHARMABRAND

A Pharmabrand é uma IA para avaliação técnica e regulatória de medicamentos, capaz de alavancar a produtividade do processo de proposta de nomes de novas marcas de novos produtos. Garante o cumprimento de todos os critérios exigidos pela Anvisa, reduzindo a chance de pendências do órgão regulador.

Em 2024, a redução no tempo de criação de uma nova marca foi de 99,8%, com 95% de assertividade no POCA (Phonetic and Orthographic Computer Analysis), é o nome do sistema utilizado pelos principais órgãos reguladores para auxiliar na identificação de possíveis conflitos fonéticos e ortográficos na definição de marcas no setor farmacêutico.

Segurança e Qualidade do Produto

GRI 2-25 | 3-3 | 416-1 | SASB HC-BP-250A.5 | HC-BP-210A.1

Na nossa operação, buscamos constantemente reduzir os impactos socioambientais, assegurando que nossas plantas estejam situadas em áreas controladas e industriais com uma gestão cuidadosa dos riscos. Nosso compromisso se reflete na atenção ao manuseio de produtos e resíduos perigosos, no uso eficiente da água, na redução de efluentes e na diminuição das emissões de gases de efeito estufa (GEE).

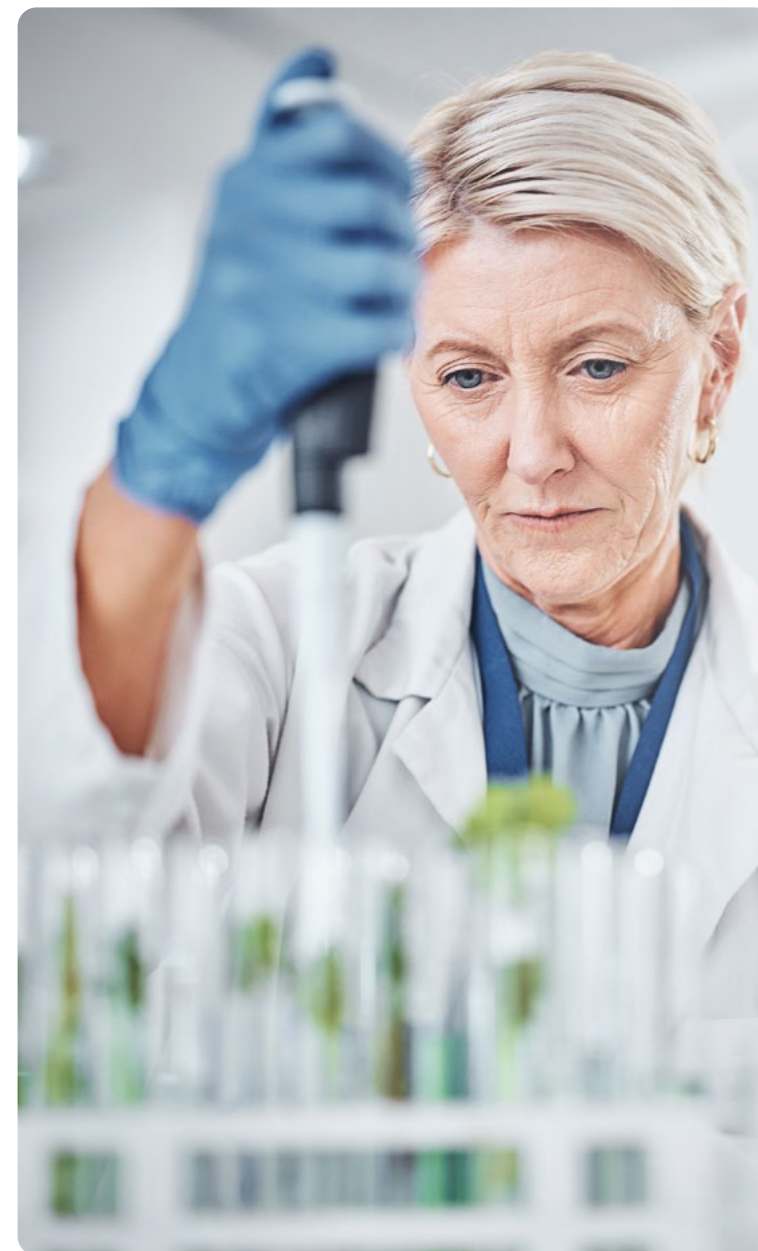
Para garantir a segurança dos nossos clientes, seguimos rigorosamente as diretrizes da Anvisa e outras Vigilâncias Sanitárias, assegurando que todos os nossos produtos são avaliados quanto aos impactos na saúde e segurança. Utilizamos Comissões de Ética em Pesquisa (CEP) para garantir que os protocolos de pesquisa sejam aprovados e monitorados de forma contínua. Em casos específicos, um Comitê de Monitoramento de Dados e Segurança é formado por médicos independentes para avaliar a segurança dos estudos periodicamente.

Nossa área de Farmacovigilância realiza monitoramento diário dos produtos através da análise de relatos de eventos adversos, e mensura dados cumulativos mensalmente e periodicamente conforme requerido pela Anvisa, garantindo a avaliação de 100% dos produtos para impactos na saúde e segurança dos clientes.

Relatórios anuais são enviados à Anvisa, compilando todos os eventos adversos e ações tomadas.

Promovemos treinamentos anuais de Farmacovigilância para nossos colaboradores, destacando a importância da área e definindo eventos adversos e suas situações. As áreas de Interface e Farmacovigilância recebem treinamentos adicionais, bem como em Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) relevantes.

Não realizamos testes em animais, e a Simple Organic conta com a certificação "*Cruelty Free*".





ROTULAGEM

GRI 417-1

Atualmente, todos os produtos do Grupo passam por um rigoroso processo de rotulagem, detalhando a origem dos componentes e as instruções para uso seguro, em conformidade com as normas da Anvisa. Para aumentar a transparência, disponibilizamos bulas com a composição detalhada dos produtos, acessíveis no site institucional e no e-commerce.

 **ACESSE O SITE**
www.ihypera.com.br

Quanto ao descarte de produtos, implementamos processos de logística reversa que se alinham às melhores práticas do setor. Destacamos a inclusão da LogMed - Logística Reversa de Medicamentos, um sistema nacional que assegura o descarte seguro de medicamentos diretamente junto aos consumidores.

COMBATE À FALSIFICAÇÃO

SASB HC-BP-260A.1 | HC-BP-260A.2

Cada produto possui um número de lote claramente impresso, integrado ao código do produto, facilitando a rastreabilidade logística. A integridade é verificada pelo fechamento das embalagens e pela análise das características e codificação. O controle de estoque é gerido por um Sistema de Gestão (ERP), que rastreia os produtos desde a entrada de materiais até a entrega final. Os clientes podem monitorar a integridade dos produtos através das notas fiscais, verificando sua procedência. Além disso, temos processos para alertar sobre riscos, garantindo transparência e segurança com comunicações eficientes sobre *recalls* e desvios de qualidade.

	2022	2023	2024
Casos de não conformidade de marketing	0	0	0

Cadeia de Fornecimento Responsável

CADEIA DE FORNECIMENTO

GRI 2-6 | 3-3

Nosso compromisso com o desenvolvimento social estende-se ao fortalecimento da economia local ao longo de toda a cadeia de fornecimento. Em 2024, contamos com 4.577 fornecedores, divididos entre 491 diretos, que fornecem matérias-primas, embalagens e serviços e 4.070 indiretos, que contribuem de forma estratégica e promocional. Entre os fornecedores diretos, priorizamos aqueles que lidam com materiais complexos ou de maior risco, considerando critérios como gastos, impacto no faturamento, proximidade e número de fornecedores por material. A maior parte dos fornecedores, está sediada no Brasil (4.371), enquanto outros estão distribuídos por países como Índia (69), Estados Unidos (64), China (41) e Alemanha (32). Nosso escopo de monitoramento inclui toda a cadeia, com foco especial no combate à corrupção, por meio de *Due Diligence*, treinamentos e uma política de tolerância zero a desvios das diretrizes do nosso Código de Conduta Ética e Política Anticorrupção.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

GRI 2-6 | 2-23 | 3-3 | 308-2 | 408-1

Nossa metodologia de avaliação considera aspectos Ambientais, Sociais e de Governança (ESG), categorizando os parceiros em quadrantes: Transacionais, Alavancáveis, Estratégicos e Gargalo. Isso nos permite identificar fornecedores críticos, com atenção

especial àqueles nas categorias Estratégicos e Gargalos. Em 2024, seguimos uma rigorosa avaliação de novos parceiros, exigindo o aceite do Código de Conduta Ética. Os fornecedores e parceiros que representam o Grupo Hypera perante o Poder Público e são receptores de doações passam pelo processo de *Due Diligence* de Integridade. No caso da identificação de pontos de atenção que possam expor o Grupo, são pactuados planos de ação junto às áreas responsáveis ou é avaliada a possibilidade de substituição desses parceiros.

GESTÃO SOCIOAMBIENTAL DA CADEIA

GRI 3-3 | 308-1 | 308-2

Exigimos que nossos fornecedores cumpram licenças legais, alvarás sanitários e ambientais, e possuam certificações para proteção animal, como Good Manufacturing Practices (GMP) e *Cruelty Free*. Além disso, eles devem preencher questionários sobre impactos ambientais. Em 2024, 100% dos novos fornecedores de matéria-prima foram avaliados com base em critérios ambientais, que também foram considerados indiretamente na avaliação das auditorias de qualidade dos fornecedores.

Caso sejam identificados potenciais riscos durante a diligência, discutimos as questões em fóruns internos para decidir o melhor caminho a seguir, seja mitigando riscos ou buscando novos parceiros.



Desenvolvimento Social

Nossos Colaboradores	50
Acesso à Saúde e Affordability	66
Desenvolvimento Social	69

CAPITAIS RELACIONADOS



Nossos Colaboradores

GRI 2-7 | 205-2 | 405-1

O Grupo Hypera Pharma é sustentado por uma equipe diversificada e inovadora, comprometida com a integridade e alinhada à visão de ser o principal conglomerado farmacêutico do Brasil. Priorizamos a participação ativa na vida das pessoas, promovendo saúde e bem-estar, enquanto crescemos de forma sustentável e responsável socialmente.

Como reflexo de nossas iniciativas, conquistamos, por mais um ano, o certificado Top Employer 2024. Além disso, integramos mais uma vez a carteira do Idiversa da B3 em 2024, índice de empresas listadas em São Paulo que se destaca por critérios de diversidade de gênero e raça, e o Índice Teva Mulheres na Liderança, que seleciona as empresas com maior representatividade de mulheres na governança.

Esses reconhecimentos reforçam nosso compromisso com a geração de valor, ao mesmo tempo em que garantem uma conduta ética e incentivam a responsabilidade socioambiental dos negócios.



10.481 colaboradores



47,35%
4.963 homens



52,65%
5.518 mulheres

COLABORADORES POR TIPO DE EMPREGO

	Integral	Meio período
GÊNERO		
Homens	4.951	12
Mulheres	5.501	17
REGIÃO		
Centro-Oeste	8.570	10
Sudeste	1.812	19
Sul	70	00

Centro-Oeste

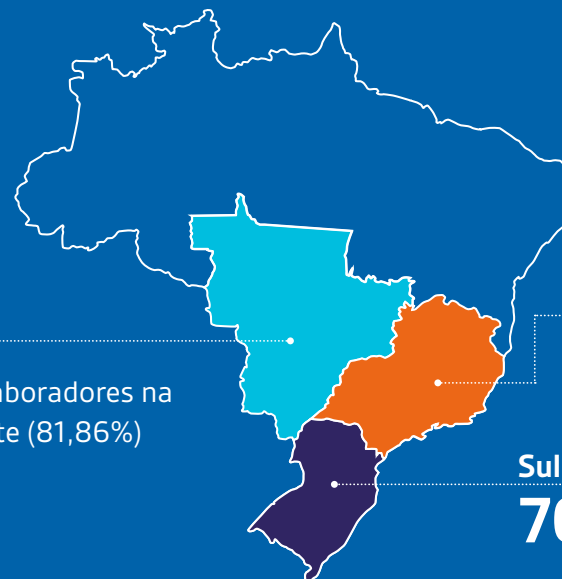
8.580 colaboradores na
região Centro-Oeste (81,86%)

Sudeste

1.831 colaboradores na
região Sudeste (17,47%)

Sul

70 colaboradores na região Sul (0,67%)



Diversidade

GRI 3-3 | 405-1

DIVERSIDADE DOS COLABORADORES

		2023								2024							
				Homens			Mulheres					Homens			Mulheres		
		Homens	Mulheres	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Homens	Mulheres	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos
Órgãos de Governança	Conselho de Administração	66,67%	33,33%	0,00%	11,11%	55,56%	0,00%	11,11%	22,22%	66,67%	33,33%	0,00%	11,11%	55,56%	0,00%	11,11%	22,22%
	Diretor Executivo	64,28%	35,72%	0,00%	35,71%	28,57%	0,00%	14,29%	21,43%	61,54%	38,46%	0,00%	38,46%	23,08%	0,00%	15,38%	23,08%
Demais categorias funcionais	Diretor	64,51%	35,49%	0,00%	45,16%	19,35%	0,00%	25,81%	9,68%	71,88%	28,13%	0,00%	50,00%	21,88%	0,00%	18,75%	9,38%
	Gerente Executivo	72,73%	27,27%	0,00%	63,64%	9,09%	0,00%	24,24%	3,03%	66,67%	33,33%	0,00%	56,67%	10,00%	0,00%	30,00%	3,33%
	Gerente Sr.	50,53%	49,47%	0,00%	40,00%	10,53%	0,00%	44,21%	5,26%	55,43%	44,57%	0,00%	43,48%	11,96%	0,00%	39,13%	5,43%
	Gerente	61,99%	38,01%	1,36%	50,45%	10,18%	0,90%	33,26%	3,85%	61,34%	38,66%	1,43%	50,36%	9,55%	1,43%	33,41%	3,82%
	Especialista	56,10%	43,90%	4,88%	46,83%	4,39%	3,41%	39,02%	1,46%	56,54%	43,46%	5,61%	46,73%	4,21%	7,48%	33,64%	2,34%
	Coordenador	56,27%	43,73%	4,89%	49,24%	2,14%	6,12%	36,39%	1,22%	57,10%	42,90%	3,32%	50,76%	3,02%	5,74%	36,86%	0,30%
	Supervisor	49,17%	50,83%	0,83%	44,17%	4,17%	3,33%	45,00%	2,50%	52,21%	47,79%	0,88%	47,79%	3,54%	2,65%	41,59%	3,54%
	Líder	67,54%	32,46%	16,67%	49,56%	1,32%	9,65%	21,49%	1,32%	67,28%	32,72%	14,29%	51,15%	1,84%	9,22%	21,66%	1,84%
	Demais	46,63%	53,37%	16,40%	26,11%	4,13%	17,66%	32,17%	3,52%	45,32%	54,68%	14,87%	25,93%	4,52%	17,21%	33,21%	4,26%



Em 2023, realizamos nosso primeiro Censo de Diversidade, cujos resultados nortearam a criação de iniciativas mais assertivas, como a criação de novos grupos de afinidade e de vagas afirmativas (saiba mais na pág. 54).

MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO AO FINAL DE 2024

44,2%

em cargos de gestão júnior¹;

38,5%

em cargos de alta gestão²;

53,3%

em funções de geração de receitas;

36,9%

em posições relacionadas à ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM).

¹ Coordenação e Supervisão.

² Gerência Sênior, Gerência Executiva e Diretoria.

DIVERSIDADE ÉTNICA/RACIAL EM 2024

	Colaboradores (total)	% dos cargos de gestão
Branços	4.863	8,64%
Pardos	4.597	4,66%
Pretos	700	0,37%
Asiáticos	239	0,26%
Indígenas/Tradicionais	60	0,03%
Outros ³	22	0,00%

³ Colaboradores não classificados.

OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE EM 2024

	Colaboradores (total)	% do total de colaboradores
Pessoas com Deficiência (PcD)	250	2,39%

PROGRAMA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

O Programa de Inclusão e Diversidade do Grupo existe desde 2022 e conta com cinco frentes prioritárias na forma de Grupos de Afinidade, são eles: Gênero, LGBTQIAP+, Etnia, Pessoas com Deficiência (PcDs) e, criado em 2023 após a necessidade identificada no Censo de Diversidade, o Grupo de Gerações. Todos os grupos reúnem esforços durante o ano para sensibilizar os colaboradores acerca dos temas de diversidade. Veja a seguir os destaques dessas iniciativas em 2024:

Definimos cinco datas prioritárias do ano para desenvolver ações de engajamento e sensibilização com os colaboradores, como:

MARÇO: Foi realizada uma *live* sobre mulheres e gênero, com 204 participantes online;

JUNHO: Foi realizada uma *live* sobre a pauta LGBTQIAPN+, com 199 participantes online;

SETEMBRO: Primeira *live* de gerações do Grupo, com 327 participantes online;

NOVEMBRO: Foi realizada uma *live* sobre a Consciência negra, com 300 participantes online;

DEZEMBRO: Distribuímos uma cartilha de acolhimento PcD a todos os colaboradores do Grupo.

Ao todo, as *lives* tiveram uma avaliação média de 9,4 de satisfação e todas foram gravadas e disponibilizadas em nosso portal corporativo.

Estamos comprometidos em promover a inclusão e a diversidade por meio de várias iniciativas afirmativas. Em parceria com a APAE de Anápolis, criamos vagas para pessoas com deficiência, capacitando 10 talentos para integrarem nossa operação. Nosso acompanhamento contínuo desses colaboradores visa garantir seu desenvolvimento e integração;

Nosso compromisso é expandir essas oportunidades para todas as unidades, com novas vagas afirmativas planejadas para São Paulo em 2025.

Além disso, implementamos um programa de painéis afirmativos em nosso estágio para fortalecer a diversidade em áreas menos representadas, com base nos resultados do Censo.

Foram desenvolvidas duas cartilhas internas chamadas de “guias de acolhimento” para os colaboradores com o objetivo de engajar e conscientizar sobre PCDs e pessoas trans.



Atração e Retenção de Talentos

GRI 3-3 | 401-1 | 404-2 | SASB HC-BP-330A.1 | HC-BP-330A.2

Para contratar e atrair talentos, conduzimos nossos processos de forma online, divulgando oportunidades em redes sociais, plataformas de recrutamento e canais internos. Para funções técnicas, como na área de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), incluímos testes técnicos supervisionados diretamente pelo gestor da posição. Além disso, incentivamos a retenção de talentos através do programa de movimentações internas, denominado Up!.

Ao final do ano, a taxa de rotatividade total foi de 24,23% e de contratação foi de 25,95% (Rotatividade: 4,69% acima vs 2023, Contratação: 52,89% acima vs 2023). Além disso, tivemos um total de 50 vagas preenchidas por candidatos internos.

Como já destacado, em 2024 criamos nossas primeiras iniciativas de vagas afirmativas, destinadas a grupos socialmente minoritários com o intuito de trazer mais equidade dentro do mercado de trabalho. Acreditamos que é nossa responsabilidade contribuir para uma sociedade diversa e inclusiva por meio da atração e retenção de talentos.

Essas iniciativas compreenderam as operações de Anápolis, com vagas afirmativas para pessoas com deficiência, além do nosso Programa de Estágio.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

O Programa de Estágio é a porta de entrada para jovens talentos no Grupo, oferecendo uma oportunidade valiosa para formar profissionais capacitados e alinhados à nossa cultura e valores.

Através de uma trilha de desenvolvimento cuidadosamente estruturada, os estagiários adquirem novos conhecimentos e habilidades específicas para suas funções, aplicando o que aprendem ao longo de sua jornada.

A eficácia do Programa é demonstrada por uma taxa de efetivação de cerca de 44%, destacando-se acima da média do mercado e refletindo sua influência positiva no desenvolvimento de carreiras dentro da empresa.

Em 2024, criamos pela primeira vez, ações afirmativas dentro do nosso Programa. Entre as ações, destacam-se a abertura de vagas afirmativas para mulheres na área de TI e para pessoas negras nos setores de Gente & Gestão e Pesquisa & Desenvolvimento. Ao todo foram abertas 15 vagas.

PROGRAMA DE TRAINEE

Em 2023, tivemos nossa primeira edição do Programa de *Trainee* do Grupo Hypera Pharma, proporcionando uma oportunidade singular para recém-formados ganharem experiência prática, aprofundarem seus conhecimentos técnicos e desenvolverem novas habilidades.

Ao longo de 2024, os participantes participaram de um *hackathon* promovendo o desenvolvimento de ideias e projetos inovadores. Além disso, participaram de um bate-papo com o CEO, conectando-se à liderança da empresa e receberam formação focada em habilidades de liderança. No final do

ano, realizaram a apresentação final dos projetos, marcando o encerramento do programa.

Temos o orgulho de compartilhar que 100% dos *trainees* de 2023 foram efetivados no Grupo Hypera Pharma.

GUARDIÕES DO CLIMA

Para reter nossos talentos, nosso grupo de Guardiões do Clima acompanha o clima interno.

Valorizamos a humanização nos processos de realocação e desligamento, conduzindo-os da seguinte maneira:

Job Rotation: Nossa equipe de Gente & Gestão compreende cada situação e oferece apoio na transição de carreiras;

Desligamento: Os gestores seguem uma cartilha contendo um checklist e dicas de abordagem para assegurar que esse processo seja conduzido de forma profissional e ética.

Além disso, contamos com um programa de *Outplacement* cujo objetivo apoiar o(a) ex-colaborador(a) no processo de realocação profissional, quando o desligamento é realizado por parte do Grupo. O programa conta com uma jornada de desenvolvimento, de acordo com o nível de senioridade deste(a) ex-colaborador(a).

	CONTRATAÇÕES EM 2024		ROTATIVIDADE EM 2024	
	Nº de contratações	Taxa de contratação	Nº de demissões	Taxa de rotatividade
POR GÊNERO				
Homens	1.237	11,80%	1.268	12,09%
Mulheres	1.483	14,15%	1.272	12,14%
POR REGIÃO				
Centro-Oeste	2.106	20,09%	2.039	19,45%
Sudeste	605	5,77%	492	4,69%
Sul	9	0,08%	9	0,08%
POR FAIXA ETÁRIA				
Menos que 30 anos	1.393	13,29%	1.106	10,55%
Entre 30 e 50 anos	1.242	11,85%	1.322	12,61%
Mais que 50 anos	85	0,81%	112	1,06%

Histórico de contratações

2022 3.558

2023 1.779

2024 2.720

Taxa de rotatividade voluntária:

8,79%

Taxa de rotatividade total:

24,23%

TAXA DE ROTATIVIDADE POR CATEGORIA EM 2024 (turnover)

	Taxa de desligamento	Involuntária	Voluntária
Alta Gestão	13,33%	13,33%	0,00%
CEO	0,00%	0,00%	0,00%
Vice-Presidente	0,00%	0,00%	0,00%
Diretores Executivos	15,38%	15,38%	0,00%
Média gestão	18,97%	17,45%	1,52%
Diretores	12,60%	12,60%	0,00%
Gerentes Executivos	25,56%	22,70%	2,86%
Demais cargos de gestão	19,54%	14,19%	5,35%
Gerente sênior	22,24%	19,11%	3,13%
Gerente	21,41%	16,19%	5,22%
Coordenador	18,21%	10,17%	8,04%
Supervisor	14,60%	14,60%	0,00%
Demais cargos	25,06%	15,84%	9,22%
Especialista	16,87%	8,22%	8,65%
Líder	18,67%	16,07%	2,60%
Profissionais	25,42%	15,66%	9,40%

Remuneração

GRI 3-3 | 202-1 | 405-2

O Grupo adota uma política de remuneração que abrange todos os colaboradores, sem distinção de sexo, cor, etnia, idade, orientação sexual, origem social ou capacidade física ou mental, assegurando igualdade de oportunidades para todos. As diretrizes são baseadas no princípio de recompensar de forma justa, garantindo a equidade interna e a competitividade no mercado.

O salário mais baixo pago pelo Grupo, tanto para homens quanto para mulheres, é de R\$ 2.297,91, valor superior ao salário mínimo brasileiro de R\$ 1.412,00.

No final do ano, o salário médio das mulheres foi de R\$ 5.623,60 (proporção de 0,83). A remuneração total das mulheres foi de R\$ 14.198,64, enquanto a dos homens alcançou R\$ 17.334,71 (também com proporção de 0,83). Analisando o salário médio de todo o Grupo, o valor foi de R\$ 6.814,60.

Na Hypera Pharma, as pessoas que realizam a mesma função, têm a mesma experiência e o mesmo tempo de casa não possuem distinção salarial, independentemente do gênero.

IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO EM 2024

	Média salário-base (R\$)			Média remuneração total (R\$)		
	Homens	Mulheres	Proporção ¹	Homens	Mulheres	Proporção ¹
POR CATEGORIA FUNCIONAL						
Executivos ²	R\$ 79.089,66	R\$ 76.643,71	0,97	R\$ 216.038,59	R\$ 197.607,73	0,91
Gerentes	R\$ 20.938,81	R\$ 21.664,78	1,03	R\$ 55.952,61	R\$ 54.478,61	0,97
Coordenadores	R\$ 13.970,54	R\$ 13.698,91	1,00	R\$ 26.937,80	R\$ 27.050,60	1,00
Supervisores	R\$ 6.525,50	R\$ 6.698,96	1,03	R\$ 21.598,43	R\$ 23.115,57	1,07
Especialistas	R\$ 14.923,14	R\$ 13.671,63	0,93	R\$ 28.479,44	R\$ 26.492,92	0,93
Líder	R\$ 4.610,53	R\$ 4.731,63	1,03	R\$ 9.426,54	R\$ 10.035,15	1,04
Demais	R\$ 4.616,89	R\$ 4.330,67	0,94	R\$ 12.083,72	R\$ 11.281,73	0,93
POR REGIÃO						
ES	R\$ 4.083,70	R\$ 3.016,23	0,74	R\$ 9.361,87	R\$ 6.910,89	0,74
GO	R\$ 5.553,58	R\$ 4.322,07	0,78	R\$ 15.020,43	R\$ 11.902,10	0,79
MG	R\$ 2.297,91	R\$ 4.902,00	2,13	R\$ 6.135,52	R\$ 10.556,22	1,72
PR	R\$ 4.776,00	R\$ 7.946,67	1,66	R\$ 8.093,78	R\$ 14.191,26	1,75
SP	R\$ 13.301,91	R\$ 11.905,68	0,90	R\$ 29.761,46	R\$ 25.364,85	0,85

¹ Fórmula: média do valor para mulheres dividido pela média do valor para homens

² Inclui o Diretor Presidente.

Benefícios

GRI 401-2 | 401-3 | 403-3 | 403-6

Oferecemos uma extensa gama de benefícios aos nossos colaboradores, superando os requisitos legais, além de abranger suas famílias. Desde 2022, ampliamos as licenças maternidade e paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente, além de oferecer auxílio-creche para aqueles com filhos de até três anos.

No ano de 2024, 536 colaboradoras usufruíram da licença maternidade, como mostra a tabela:

	Homens	Mulheres
Colaboradores que tiraram licença parental	183	353
Taxa de retorno	1	0,84
Taxa de retenção	0,74	0,37

Nosso foco é constante no bem-estar e no desenvolvimento dos colaboradores, englobando iniciativas para a saúde física e mental. Os benefícios incluem seguro de vida, plano de saúde, auxílio para deficiência e invalidez, flexibilidade de horário, e um plano de aquisição de ações para cargos qualificados. Além disso, disponibilizamos telemedicina, descontos em nossa loja online, um programa de medicamentos, assistência médica, vacinação contra a gripe, Wellhub, suporte social, e até 40% de desconto em cursos de idiomas, graduação e técnicos.



Com o Programa Tem Valor, continuamos a ampliar essas vantagens, introduzindo novos benefícios para todos. Veja os detalhes a seguir:

Farmácia Tem Valor: Medicamentos do Grupo a todos os colaboradores sem custo, extensiva à cónyuge e aos filhos;

Programa Recomeço Tem Valor: Lançado em 2023, tem foco no acolhimento e suporte no tratamento de colaboradores dependentes químicos;

Programa Nova Vida Tem Valor: Telemedicina, kit maternidade, cursos, isenção de coparticipação durante a gestação e pós-nascimento, sala de amamentação, entre outros. A iniciativa foi ampliada e passou a contemplar 100% dos colaboradores;

Espaço Saúde: atendimento médico assistencial nos maiores sites de operações;

Clube de Vantagens Tem Valor: Plataforma de e-commerce com diversas empresas parceiras que concedem produtos e serviços com descontos exclusivos e diferenciados;

Saúde Financeira Tem Valor: Programa confidencial e gratuito com ferramentas e informações sobre educação financeira feita por uma consultoria especializada;

Programa Parar de Fumar Tem Valor: Suporte no tratamento de colaboradores tabagistas, associado ao encerramento dos fumódromos nas unidades próprias;

Telemedicina com atendimento humanizado e gratuito 24h por dia, sete dias por semana.

Também investimos no Espaço Tem Valor, um ambiente pensado para proporcionar momentos de relaxamento e bem-estar aos colaboradores. Esse espaço inclui áreas para alimentação, atividades recreativas como jogos, academia equipada, salão de beleza para cuidados pessoais, sala de leitura para momentos de tranquilidade e um espaço de decompressão para aliviar o estresse do dia a dia.

Em setembro de 2024, implementamos o Programa Saúde Emocional Tem Valor. Trata-se de uma série de iniciativas voltadas para o bem-estar mental dos colaboradores, por meio de ações de prevenção dos transtornos emocionais até o tratamento e acompanhamento profissional. O Programa prevê não apenas a promoção do bem-estar individual, mas também uma atmosfera de trabalho mais segura, saudável e produtiva.

Reconhecemos a importância de oferecer um ambiente de trabalho que promova o equilíbrio entre corpo e mente, contribuindo assim para a qualidade de vida e a satisfação dos seus profissionais. Desta forma, em 2024, promovemos aulas de circuito funcional, yoga, alongamento e pilates para os nossos colaboradores.



PRIMEIRA FEIRA DE BENEFÍCIOS

Em 2024, time Gente & Gestão da Hypera Pharma realizou a 1ª Feira de Benefícios e Bem-Estar do Grupo. Durante o evento, nossos colaboradores puderam conhecer detalhes dos benefícios oferecidos, como planos de saúde, seguro de vida, programas de bem-estar e descontos em academias. E assim, selecionar os que melhor se encaixam em suas necessidades.

Além de esclarecer dúvidas diretamente com os fornecedores, o momento fortaleceu a interação entre a equipe, como uma iniciativa de cuidado com o bem-estar e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Treinamento e Desenvolvimento

GRI 3-3 | 404-1 | 404-2 | SASB HC-BP-330a.1

O Grupo oferece uma plataforma de educação corporativa para desenvolvimento e capacitação de colaboradores, para áreas operacionais, técnicas e administrativas. Além disso, em Anápolis (GO), oferecemos um programa de capacitação para a comunidade, visando desenvolver profissionais para atuar no setor farmacêutico.

Também possuímos três escolas de treinamento e desenvolvimento ativas que oferecem as capacitações:

ESCOLA DE LÍDERES

Tem como objetivo desenvolver os comportamentos necessários para gestão de pessoas, atingindo, igualmente, todos os níveis de liderança, com foco no autoconhecimento e desenvolvimento de pessoas. Em 2024, o programa focou em:

- Facilitar a experiência do aprendiz;
- Dar mais visibilidade do calendário;
- Oferecer diferentes formatos e conteúdos práticos;
- Garantir maior engajamento/adesão.

ESCOLA DE NEGÓCIOS

Aspira desenvolver e nivelar conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas pelo negócio, potencializando nossos profissionais com foco no atingimento do plano estratégico, garantindo segurança, qualidade e alta performance.

ESCOLA DO FUTURO

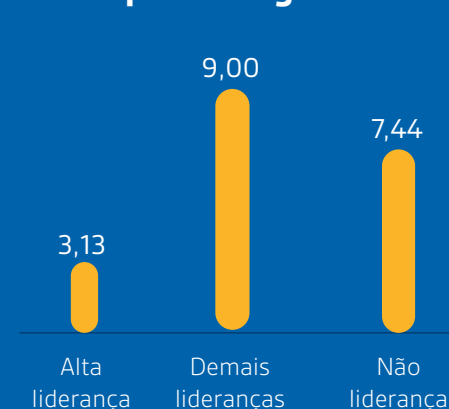
Visa desenvolver conhecimento e habilidades necessárias para o futuro da Organização e do mundo, estimulando o aprendizado com o olhar para tendências, ampliando o *mindset* para inovação.

Média anual de horas de treinamento em 2024

MÉDIA POR GÊNERO



Média por categoria funcional



Investimos em média
R\$ 841,37
em treinamento e
desenvolvimento por
colaborador¹

TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

- **Farmacovigilância:** aplicável para todos os colaboradores;
- **Código de Conduta Ética:** aplicável para todos os colaboradores;
- **Segurança da Informação:** aplicável para todos os colaboradores;
- **Treinamento de vendas:** aplicável para o time de vendas.

¹ Cálculo realizado a partir do total investido em treinamento (R\$ 8.818.430) em relação ao total de colaboradores informado no indicador GRI 2-7.

JORNADA GESTÃO DE CONTAS – MERCADO INSTITUCIONAL

Em 2024, a jornada dos Gerentes de Contas de Mercado Institucional focou nos pilares de Negociação e Comunicação.

No pilar de Negociação, os Gerentes de Contas realizaram uma imersão no cenário hospitalar, analisando modelos de reembolso e variáveis que influenciam decisões e compras. Isso permitiu o desenvolvimento de estratégias alinhadas ao perfil de cada hospital e ao portfólio da empresa.

Já no pilar de Comunicação, aprofundaram-se em técnicas e ferramentas para fortalecer relacionamentos e alianças estratégicas. O treinamento do time de Consultores Hospitalares foi voltado para o aprofundamento no conhecimento dos produtos, alinhado aos lançamentos da Unidade de Negócio ao longo do ano. Além disso, a capacitação abrangeu atividades essenciais, como visitação, identificação de oportunidades e padronização hospitalar. Ao todo tivemos como participantes:

**3**Gerentes
Regionais**12**

Consultores

7Gerentes
de Contas

PROJETO PARCEIRO HYPERA

Desde 2021, realizamos esse projeto para incentivar adesão à plataforma online Parceiro Hypera (saiba mais na pág. 67). O Projeto vem sendo aprimorado a cada ano para capacitar nossa força de vendas a atuar no pequeno e médio varejo farmacêutico e desenvolver argumentos durante a venda com os clientes por meio do conhecimento da ferramenta Parceiro Hypera.

Como resultado, espera-se um aumento das compras de clientes, o que gera uma melhora no faturamento do Grupo Hypera Pharma dentro da plataforma.

Ao todo, 196 consultores de vendas e merchandising do Grupo Hypera Pharma foram treinados no Projeto.

SEMANA DA APRENDIZAGEM

Em 2024, realizamos a Semana da Aprendizagem, na qual foram oferecidos diversos treinamentos durante uma semana para os colaboradores do Grupo.

Os treinamentos foram específicos para cada unidade, ou seja, haverá uma programação dedicada para São Paulo (SP) para Anápolis (GO), Barueri (SP) e demais localidades.

As ações foram realizadas pelas três escolas de treinamentos e desenvolvimentos do Grupo: Escola de Líderes, Escola de Negócios e Escola do Futuro.

Investimos R\$ 465.491,11 nas ações da Semana da Aprendizagem. Ao final, aplicamos uma pesquisa de satisfação com um NPS de 92%.



Avaliação de Desempenho

GRI 404-3

Em 2024, 5.460 colaboradores receberam avaliação¹, sendo 46,5% do total de homens e 53,4% do total de mulheres do Grupo ao final do período.

Os colaboradores são avaliados anualmente conforme seu desempenho no ano. Esse desempenho está atrelado ao cumprimento de metas individuais no modelo SMART (analistas e acima). Por meio de metodologia Nine Box, a avaliação está alinhada ao desenvolvimento de carreira, combinando desempenho e potencial para definir a prontidão de colaboradores para assumirem novas funções ou cargos.

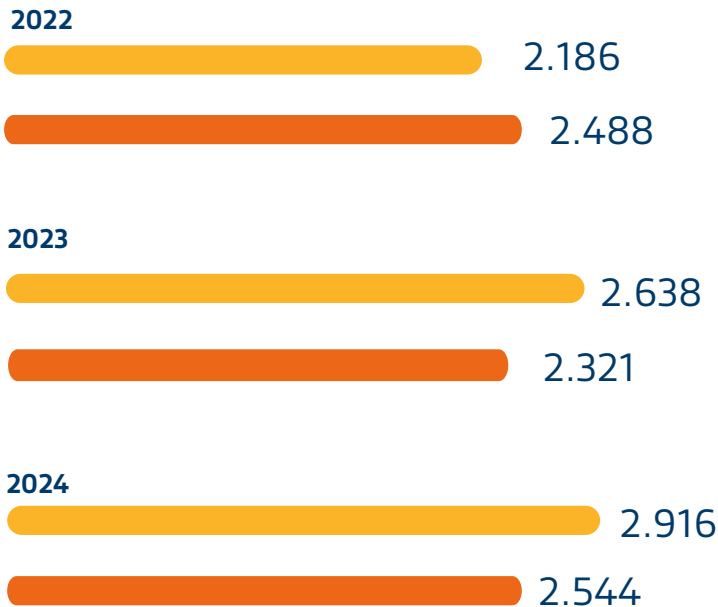
Nosso Ciclo de Avaliação de Performance promove um fluxo constante de feedbacks, sendo obrigatório pelo menos um feedback anual. Em 2024, introduzimos uma nova ferramenta interna de Feedback Contínuo no sistema de Gente & Gestão. Essa ferramenta possibilita que tanto líderes quanto colaboradores solicitem e registrem feedbacks ao longo do ano.

% DE COLABORADORES QUE RECEBERAM ANÁLISE DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL EM 2024

Alta liderança	1,17%
Demais lideranças	20,12%
Demais colaboradores	79,96%

¹ Parte dos colaboradores não recebem avaliação individual pois ocupam cargos operacionais, porém, respondem às metas coletivas estabelecidas.

NÚMERO DE COLABORADORES QUE RECEBERAM ANÁLISE DE DESEMPENHO POR GÊNERO



● Homem ● Mulher

Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

Seguimos todas as normas e legislações para garantir um ambiente seguro para colaboradores e terceiros. De acordo com a Portaria 3.214/78, buscamos assegurar a adesão completa a todas as Normas Regulamentadoras (NR) em nossas operações.

Desde 2022, todos os nossos locais contam com Programas de Gerenciamento de Riscos (PGRs). Atualizamos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), agora incluindo discussões sobre assédio.

IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS

Utilizamos um método participativo para a identificação de riscos, onde os gestores realizam caminhadas de segurança semanais, focando na análise de comportamentos e condições de trabalho. Promovemos um ambiente seguro com infraestrutura de qualidade e acessibilidade, visando a inclusão de todos.

Para identificar, rastrear e monitorar doenças ou condições que possam agravar patologias existentes, contamos com o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Este é composto por médicos, enfermeiros, engenheiros de segurança, e técnicos em segurança e enfermagem. Este serviço abrange os seguintes programas:

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): Focado na saúde preventiva;

Programa de Conservação Auditiva (PCA): Prioriza a proteção auditiva, prevenindo ou mitigando perdas auditivas;

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): Visa um ambiente de trabalho seguro e saudável;

Análise Ergonômica do Trabalho (AET): Rastreia e previne doenças físicas e mentais relacionadas ao trabalho;

Serviços de Saúde Assistenciais Locais: Oferece atendimento em ambulatórios em cada unidade operacional, disponível 24 horas por dia.

Mantemos um serviço de bombeiros civis no complexo fabril de Anápolis (GO), operando 24 horas por dia, todos os dias da semana, com veículos próprios de combate a incêndio e ambulância.

Asseguramos que todos os dados coletados são confidenciais, protegidos pela ética profissional e restritos aos profissionais de saúde. Realizamos auditorias internas periódicas para garantir o cumprimento das normas e a melhoria contínua dos nossos processos.

SETE PRINCÍPIOS DE SEGURANÇA DA HYPERA PHARMA

1

Acidentes e doenças ocupacionais são previsíveis e devem ser prevenidos;

2

A liderança é responsável e responde pelo desempenho de saúde e segurança de suas equipes;

3

Engajamento e treinamento de todos é essencial;

4

Trabalhar com saúde e segurança é condição de vida;

5

Excelência em segurança leva a resultados de negócio excelentes;

6

Saúde e segurança são integrados a todos processos de gestão dos negócios;

7

Se algo não pode ser feito com segurança, não faça.



ENGAJAMENTO E TREINAMENTO

Para guiar e prevenir falhas comportamentais, enfatizamos os Sete Princípios de Segurança, que são incorporados nos crachás dos colaboradores e reiterados pela Diretoria Executiva de Operações Industriais durante reuniões e plenárias nas fábricas.

Semanalmente, cada unidade pode monitorar seus indicadores por meio de quadros de gestão, enquanto dados gerais são atualizados mensalmente nos murais e reuniões.

Com foco na prevenção, oferecemos treinamentos sobre Análises Preliminares de Riscos (APRs) e Normas Regulamentadoras (NRs) a todos os colaboradores envolvidos em atividades de risco. Capacitações em primeiros socorros são realizadas por profissionais de saúde, membros da CIPA e brigadistas. Além disso, o Programa Padrinho de Segurança acompanha novos colaboradores com colegas mais experientes, responsáveis por transmitir conhecimentos essenciais para a execução segura das atividades.

Para incentivar a participação dos colaboradores na segurança, disponibilizamos

formulários de inspeção de segurança, tratados na própria área, com o objetivo de identificar e corrigir desvios, falhas comportamentais e condições inseguras. Essas ações definem conceitos, práticas e responsabilidades para a execução das inspeções de segurança em todas as áreas da empresa, assegurando melhorias no ambiente de trabalho, redução de riscos e tratamento das não conformidades. Também incentivamos a prática de fornecer feedback positivo ao relato de quase acidentes e incidentes.

Além disso, contamos com um Comitê de Ergonomia, que integra o serviço especializado e inclui um Grupo de Trabalho dedicado à avaliação e implementação de melhorias no ambiente de trabalho, além de promover campanhas de conscientização nos canais de comunicação.

Em 2024 a Escola de Líderes conduzida pelo time de Gente e Gestão realizou um treinamento focado em Saúde e Segurança do Trabalho sobre acidente zero para líderes engajarem suas equipes.

ACOMPANHAMENTO DOS CASOS

GRI 403-9

Em caso de acidentes, acionamos uma comissão de investigação envolvendo a liderança da área, um membro da CIPA, um membro da Segurança do Trabalho e, se possível, o próprio colaborador acidentado.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, CIPA, realiza reuniões mensais com a participação dos colaboradores eleitos.

Em 2024, não houve nenhuma morte resultante de lesões ocorridas no ambiente de trabalho em nossas unidades. Também não tivemos acidentes graves no período.

Os principais acidentes de comunicação obrigatória dos colaboradores foram decorrentes de acidentes com partes atingidas nos pés e mãos, por conta de perigo físico, químico, trabalho em altura, temperatura ou espaço confinado.

LESÕES RELACIONADAS AO TRABALHO

	Colaboradores ¹						Terceirizados ²					
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	Número	Taxa ³	Número	Taxa	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³
Mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	01	0,05	00	00	00	00	00	00	01	0,39	00	00
Acidentes com consequências graves relacionadas ao trabalho	00	00	02	0,09	00	00	00	00	01	0,39	01	0,39
Acidentes com comunicação obrigatória relacionadas ao trabalho registradas	63	2,89	80	3,45	80	3,77	16	6,28	16	6,16	14	3,03

¹ Cobertura de 100% dos colaboradores. Cálculo a partir do total de 21.212.206 horas trabalhadas no ano, em relação a base de 1.000.000 horas. Nota: para o cálculo da taxa de frequência de acidentes com afastamento, utilizamos a métrica de *lost-time injury frequency rate* (LTIFR).

² Utilizamos a métrica de *lost-time injury frequency rate* (LTIFR), 4.613.188 horas trabalhadas e uma base de 1.000.000 horas.

³ Número de colaboradores e terceiros por milhão de horas trabalhadas.

TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO

	2021	2022	2023	2024
Colaboradores ¹	4,50	2,89	3,45	3,77
Terceiros ²	2,83	6,28	6,16	3,03

TAXA DE DIAS DE TRABALHOS PERDIDOS

	2021	2022	2023	2024
Colaboradores ¹	18,25	284,98	19,85	18,01

TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES COM AFASTAMENTO

	2021	2022	2023	2024
Colaboradores ¹	2,38	1,70	2,07	2,03
Terceiros ²	2,83	-	5,78	2,82

Opina Mais

GRI 2-29

A cada dois anos, realizamos a pesquisa de clima Opina Mais, utilizando a metodologia do Great Place to Work (GPTW), garantindo o anonimato dos participantes. Os resultados dessa pesquisa são fundamentais para identificar oportunidades de aprimoramento em nossas práticas relacionadas a pessoas.

Veja a seguir o resultado dos dados coletados na pesquisa de 2023:

6.732 colaboradores participantes¹, totalizando 79% de satisfação:

Satisfação por Gênero	2019	2021	2023
Feminino	70%	80%	77%
Masculino	74%	79%	81%
Não-binário	-	80%	69%
Outros (gênero fluido, variável entre os espectros feminino e masculino)	-	84%	76%
Prefiro não responder	-	-	57%
Não Identificado	-	81%	73%

Satisfação por Tipo de Cargo ²	2021	2023
Gestão-Presidência/Diretoria	67%	92%
Gestão-Média/Gerência	76%	88%
Gestão-Supervisão/Gerência operacional	80%	85%
Colaborador(a)	80%	77%

Satisfação por Faixa Etária	2019	2021	2023
25 anos ou menos	68%	79%	71%
Entre 26 anos e 34 anos	70%	77%	78%
Entre 35 anos e 44 anos	76%	82%	82%
Entre 45 anos e 54 anos	78%	85%	84%
55 anos ou mais	73%	84%	85%

Satisfação por Cor ou Etnia	2019	2021	2023
Amarela	68%	79%	77%
Branca	73%	77%	80%
Indígena	75%	85%	74%
Parda	73%	82%	79%
Preta	69%	81%	74%
Outras	-	-	82%
Prefiro não responder	62%	84%	70%
Não Identificado	71%	78%	69%

Satisfação por Escolaridade	2019	2021	2023
Ensino médio completo ou menos	70%	83%	75%
Ensino superior incompleto ou cursando	75%	83%	77%
Ensino superior completo	73%	79%	79%
Pós-graduação incompleto ou cursando	74%	79%	82%
Pós-graduação completo	70%	77%	82%
Não Identificado	72%	75%	73%

¹ Cobertura de 65% do total de colaboradores.

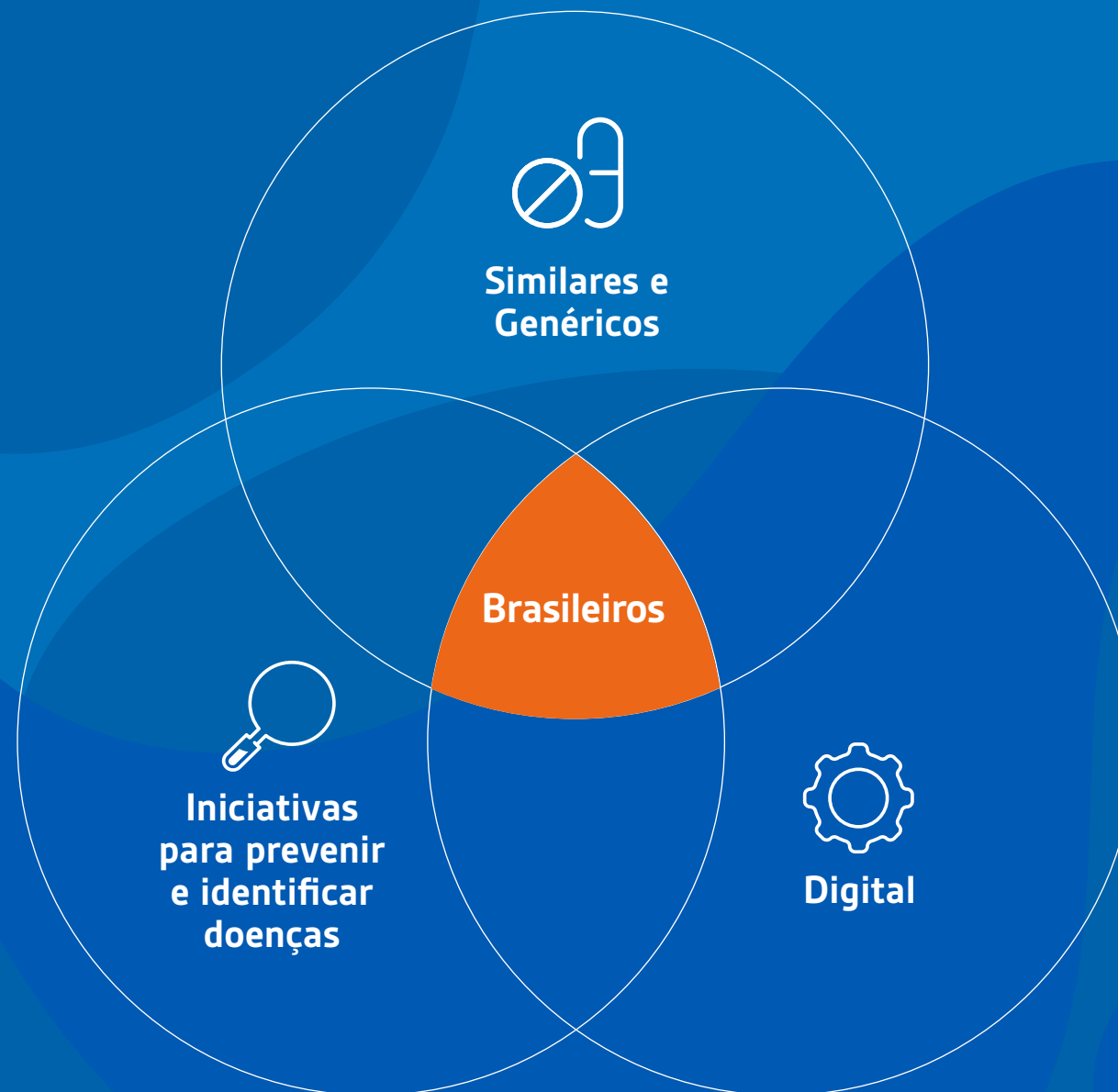
² O indicador passou a ser monitorado em 2021.

Acesso à Saúde e Affordability

GRI 3-3 | SASB HC-BP-240A.1

Alinhados à missão de promover o acesso à saúde a todos, possuímos uma estratégia dividida em três frentes:

- Oferta de medicamentos similares e genéricos
- Estratégia digital para ampliar nosso alcance
- Iniciativas para prevenir e identificar doenças



SIMILARES E GENÉRICOS

Ao longo de mais de 65 anos de história, a Neo Química se consolidou como uma das principais marcas de medicamentos do setor farmacêutico brasileiro. Durante esse período, a empresa lançou mais de 400 produtos, incluindo medicamentos genéricos e similares, reafirmando seu compromisso com o acesso à saúde por meio de medicamentos de qualidade a preços justos.

Além disso, a Neo Química vê o esporte como uma importante ferramenta para promover saúde e bem-estar. Por isso, investe de forma consistente no apoio a equipes e projetos esportivos.

Em 2024, apoiamos a exposição "A Revolução dos Medicamentos Genéricos", que contou com a participação da Neo Química e destacou a importância dos medicamentos genéricos na transformação da indústria farmacêutica, oferecendo tratamentos de qualidade a preços acessíveis.

DIGITAL

Hyper Cuidado - Programa de Pacientes criado pela Mantecorp Farmasa que oferece conteúdos educacionais, produtos para seu tratamento e serviços de saúde com condições especiais. Em 2023, retomamos a divulgação do Hyper Cuidado por meio da equipe médica, farmácias e workshops.

O Hyper Cuidado gera valor por meio de ações que visam melhorar o atendimento e a adesão ao tratamento, agregando valor para médicos, pacientes, farmácias e a própria Hypera.



ACESSE O SITE

www.hypercuidado.com.br

Parceiro Hypera - Como já mencionado na pág. 60, a plataforma *omnichannel* atende o pequeno e médio varejo farmacêutico no Brasil, oferecendo uma experiência de compra fluida e integrada.

Ela conecta nosso portfólio à ampla rede de distribuidores parceiros, resultando em um crescimento anual de vendas de dois dígitos. O Parceiro Hypera aumenta o ticket médio e a taxa de recorrência em comparação aos canais tradicionais. Com algoritmos preditivos, fornece insights para otimizar o abastecimento durante sazonalidades.

Em 2024, seguimos evoluindo a plataforma, intensificando nossa relação com as farmácias para ampliar o acesso aos nossos medicamentos a toda população brasileira.

IHYPERA - Lançada em 2020, a plataforma de *e-commerce* segue em expansão, nos aproximando ainda mais dos clientes e consumidores finais.

Mantecorp Saúde com o Cliente - Em 2024, o programa foi revitalizado e expandido, incorporando mais produtos para melhorar o acesso à saúde. Possui como objetivo melhorar e apoiar a vida dos pacientes, promovendo alívio, bem-estar e conforto através de benefícios exclusivos que facilitam a adesão ao tratamento e oferecem descontos significativos na compra de medicamentos.

Todos os lançamentos de produtos para condições crônicas agora fazem parte do programa, garantindo que os pacientes tenham acesso contínuo às inovações.



ACESSE O SITE

www.ihypera.com.br



INICIATIVAS PARA PREVENIR E IDENTIFICAR DOENÇAS

Ao longo de 2024, foram realizados dois mutirões para promover a saúde em parceria com o Instituto Horas da Vida, garantido acesso à saúde e medicamentos de qualidade para pessoas em vulnerabilidade social em São Paulo:

Mutirão da Saúde Neo Química

A marca de genéricos e similares da Companhia promoveu o Mutirão da Saúde 2024, impactando mais de 300 famílias na Neo Química Arena. A ação contou com atendimentos médicos de atenção primária, oficinas sobre cuidados femininos, incluindo orientações sobre a prevenção ao câncer de mama, tour pelo estádio e atividades educativas/recreativas para crianças.

Mutirão da Saúde 2024

Por meio das marcas Mantecorp Farmasa e Mantecorp Skincare e do Instituto Horas da Vida, o mutirão atendeu aproximadamente 90 crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade no Colégio Mão Amiga, em Itapeverica da Serra (SP), e levou atendimento em pediatria, saúde da família e clínica geral aos jovens, além atividades educativas.



Desenvolvimento Social

GERAÇÃO DE VALOR ECONÔMICO

GRI 3-3 | 201-1

Em 2024, implementamos uma estratégia de otimização de capital de giro com potencial de impulsionar nossa geração de caixa em R\$ 2,5 bilhões até 2028 e R\$ 7,5 bilhões em dez anos. Alavancada por avanços operacionais como redução de 30% no *lead time* e 20% na previsibilidade da demanda, a iniciativa visa reduzir estoques nos clientes e aumentar a rentabilidade, sem afetar o crescimento do sell-out, os investimentos, ou a remuneração dos acionistas.

DESTAQUES FINANCEIROS (R\$ milhões)

	2022	2023	2024	Variação (2023-2024)
Receita Bruta (ex. Devoluções e Descontos Incondicionais)	8.658,3	9.150,2	8.855,8	-3,2%
Receita Líquida	7.546,4	7.914,7	7.442,5	-6,0%
Lucro Bruto	4.761,5	4.995,5	4.381,0	-12,3%
Vendas, Gerais e Adm. (ex-marketing e P&D)	-965,5	-1.108,0	-1.182,2	6,7%
Marketing	-1.174,3	-1.243,0	-1.326,0	6,7%
EBITDA das Operações Continuadas (ex-Outras)	2.654,2	2.733,2	2.032,5	-23,1%
Lucro Líquido das Operações Continuadas	1.706,5	1.651,1	1.333,0	-19,3%
Fluxo de Caixa Operacional	2.038,8	2.396,0	2.539,6	6,0%

VALOR ADICIONADO TOTAL DISTRIBUÍDO 2024



29,19%

Remuneração de
Capitais Próprios



36,01%

Colaboradores



24,75%

Remuneração de
Capitais de Terceiros



10,05%

Tributos

VALOR RETIDO 2024

R\$ 7.442,47 – R\$ 4.559,61 = R\$ 2.882,86
milhões milhões milhões

GERADO

DISTRIBUÍDO

INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

GRI 201-1 | 203-1 | 413-1 | SASB HC-BP-240a.1

Nossa abordagem em investimento social busca não apenas atender às necessidades imediatas, mas também contribuir para a construção de comunidades saudáveis e resilientes a longo prazo.

Esses investimentos estão alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são prioritários em nossa estratégia de sustentabilidade, conforme identificados na materialidade do Grupo.

As ações de investimento social privado contemplam a diversidade de grupos em situação de vulnerabilidade social, a fim de promover um impacto significativo e inclusivo nas comunidades onde atuamos.

Em 2024, investimos um total de R\$ 5.952.501,25 em investimento social privado. Veja as iniciativas desenvolvidas e apoiadas pelo Grupo neste ano:

Juntos pelo Rio Grande do Sul



Nos empenhamos em auxiliar as regiões do Rio Grande do Sul afetadas pelas fortes chuvas, destinando cerca de R\$ 5 milhões para ações emergenciais e a reconstrução das comunidades. O objetivo é garantir a segurança dos colaboradores e apoiar as vítimas.



Mutirões da Saúde



Saiba mais na pág. 68.



Neo Química Arena



Desde 2020, somos detentores dos *naming rights* da Arena Corinthians, em São Paulo (SP). O espaço incentiva ações de saúde e bem-estar para a população.



Instituto Semear



O Instituto Semear é uma ONG fundada em 2010, com o objetivo de oferecer oportunidades de desenvolvimento para jovens universitários de baixa renda, para que eles permaneçam no ensino superior lutando pelos seus sonhos e alcancem o emprego de seus sonhos.

Por meio da Bolsa-Auxílio, Mentoria e Rede de Contatos, os três pilares fundamentais do Instituto Semear, os jovens se desenvolvem para se tornarem líderes multiplicadores.

Em 2024, a Hypera Pharma patrocinou 10 bolsas de estudo e participou da mentoriacom10 colaboradores voluntários.



Programa Plantar



Neste ano seguimos apoiando o Programa Plantar, há 11 anos leva alimento de qualidade por meio da implantação de hortas e entrega de mudas, com impacto social e ambiental para mais de 100 mil pessoas, de crianças a idosos.





Receita do Bem

Em 2024, o projeto Receita do Bem, nosso grupo de voluntariado formado por colaboradores da Hypera Pharma, realizou:



29

Atividades
voluntárias



177

Participações
voluntárias de nossos
colaboradores



+684

Horas de
voluntariado



20

Instituições
em lares de
pessoas idosas,
escolas públicas,
ONGs, hospitais
e abrigos de
crianças



3.740

Pessoas beneficiadas

Destacamos que nossos colaboradores contribuíram para o Festival de Inspiração de Talentos (FITA), como parte do programa, com a participação de 14 dos nossos profissionais.

Outra ação destaque foi o desenvolvimento de atividades no Canto Cidadão, uma instituição parceira que estimula a arte e a educação para crianças em situação de vulnerabilidade social.

Estratégia Ambiental

Estratégia Ambiental	73
Água e Efluentes	74
Materiais e Resíduos	75
Combate às Mudanças Climáticas.....	77
Emissões	78
Energia	79
Biodiversidade	80

CAPITAIS RELACIONADOS



Estratégia Ambiental

GRI 2-23

Como signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), nos dedicamos a minimizar nossa pegada ambiental, promovendo uma cultura de uso eficiente de insumos, recursos e equipamentos.

Com foco no crescimento sustentável dos negócios, procuramos adquirir empresas que compartilhem nosso compromisso com uma gestão ambiental responsável. Em decorrência dessas práticas, em 2024, não registramos qualquer incidência de multas ambientais em nossas operações.

A Gestão Ambiental do Grupo é realizada por um robusto ecossistema de governança, composto por equipes multidisciplinares. Veja mais detalhes a seguir:

COMITÊ DE EFICIÊNCIA (COMEF)

Temos um Comitê de Eficiência situado em nossa planta de Anápolis (GO), que reúne representantes de todas as áreas operacionais. Este grupo se dedica ao monitoramento mensal de metas e compromissos internos e públicos, com foco na redução da geração de resíduos sólidos e do consumo de água. Além disso, o Comitê supervisiona os outros comitês que realizam iniciativas de reuso, combate às mudanças climáticas e redução de emissões, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade.

Comitê de Perdas e Rendimento

Controla e monitora as perdas de material de embalagens, além dos rendimentos de lotes de produção.



Comitê de Águas (PURA)

Promove ações para controle e redução de desperdício da água e ações de reuso.



Comitê de Combate às Alterações Climáticas (CAC)

Controla as emissões por fonte e promove ações de redução de gases de efeito estufa.

Água e Efluentes

GRI 3-3 | 201-2 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5 | 413-2 |
TCFD Métricas e Metas-A

Como já mencionado, contamos com um Comitê de Águas interno, o PURA, a atuação desse Comitê é parte dos esforços para atingirmos as nossas metas.

Nos comprometemos a tratar adequadamente todo efluente utilizado em nossas unidades. O descarte é feito de maneira indireta na rede pública – de acordo com a legislação aplicável a cada município onde possuímos atividades. Contamos com um método de monitoramento interno em laboratório próprio, além de conduzirmos análises laboratoriais externas em laboratórios acreditados pelo Inmetro. Isso garante a segurança da operação, em conformidade com os padrões estabelecidos por regulamentos e requisitos legais aplicáveis.

Externamente, integramos o Comitê de Águas dedicado ao combate da escassez hídrica na Bacia Hidrográfica do Rio Caldas (GO), que abastece a unidade fabril de Anápolis (GO). Nossa participação

pretende sugerir iniciativas de aprimoramento de gestão, visando aumentar a disponibilidade de água para a população e promover o uso racional e sustentável desse recurso.

Em 2024, finalizamos o novo sistema de osmose reversa na planta de produção de medicamentos sólidos, com foco na reutilização de água e maior eficiência no abastecimento. O investimento total foi de R\$ 28,9 milhões, dividido entre planejamento, equipamentos e execução da obra.

Também contamos com um Plano de Águas desenvolvido em 2020, que apresenta diretrizes para a ampliação do reuso e da capacidade de armazenamento de água nas plantas fabris.

Ressaltamos que as operações da Hypera Pharma não impactam áreas de estresse hídrico.



Reuso de **64,80 megalitros** de água com o **Projeto Reuso**, resultando em um **aumento de 51% vs. 2023**



Água descartada³
300,34 megalitros



Consumo de água
200,86 megalitros
utilizados para fabricação de produtos, processos de limpeza, sanitização, laboratórios, irrigação, consumo humano e utilidades, resultando em uma **redução de 35% vs. 2023**

CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE (Megalitros)

	2022	2023	2024
Abastecimento municipal	403,98	449,23	435,24
Água doce superficial	0	0	0
Água doce subterrânea	61,79	84,75	65,96
Água produzida ²	29,94	42,97	64,80

¹ Anápolis: Padrão de lançamento: REGULAMENTO PARA LANÇAMENTO DE ÁGUAS RESIDUÁRIAS EM REDE DE ESGOTO FORNECIDA PELA COMPANHIA DE DISTRITOS INDUSTRIAIS DE GOIÁS – GOIAS INDUSTRIAL e padrões estabelecidos internamente para operação da planta de reuso, para a unidade de Anápolis são adotados parâmetros mais restritivos para o efluente tratado devido ao início da produção de efluente para reuso industrial, tais como: turbidez, DQO, cor, condutividade, dureza, ferro e pH. Goiânia: Padrão de lançamento: RESOLUÇÃO N° 068 /2009 - Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário da empresa de Saneamento de Goiás S/A - SANEAGO. Hynova: DECRETO N° 8.468, de 08 DE SETEMBRO DE 1976. Itapecerica da Serra (SP): DECRETO N° 8.468, de 08 DE SETEMBRO DE 1976.

² Proveniente do reuso de efluentes industriais.

³ Água de terceiros. Em Anápolis (GO), a Codego conduz ao córrego do Ribeirão Extrema (GO). Em Goiânia a SANEAGO direciona para Rio Meia Ponte (GO). No Hynova (SP) e na fábrica de Itapecerica da Serra (SP), a SABESP, conduz ao Rio Tietê (SP). Já para os efluentes dos laboratórios, o descarte ocorre na ETE Jundiá (SP), seguindo para o Rio Jundiá (SP). Em Goiânia (GO) o descarte é indireto, pós tratamento, na rede de esgoto do Município – SANEAGO, seguindo para Rio Meia Ponte (GO).

Nota: As unidades de Contagem (MG) e Cajamar (SP) estão localizadas em condomínios e não temos dados de monitoramento de consumo e descarte.

Materiais e Resíduos

GRI 3-3 | 301-2 | 301-3 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 413-2 | SASB HC-BP-250A.4 | TCFD Métricas e Metas-A

Reconhecemos que os principais impactos ambientais decorrentes do risco de descarte inadequado de resíduos estão ligados aos nossos processos industriais e atividades de apoio, como manutenção, almoxarifado, laboratório, refeitório e escritórios. Essas atividades podem reduzir a vida útil dos aterros sanitários, aumentar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) durante o transporte, causar a proliferação de pragas e afetar a qualidade do solo e da água.

Para mitigar esses impactos, promovemos o engajamento e a conscientização em todas as áreas da empresa, incentivando práticas que valorizem o uso consciente de materiais e o descarte adequado de resíduos. Adotamos tecnologias que minimizam os impactos ambientais e estão alinhadas com princípios de circularidade. Entre nossas iniciativas, destacamos a reutilização de matérias-primas, a utilização de sacos plásticos reciclados para o acondicionamento de resíduos e o envio de resíduos orgânicos para compostagem.

Internamente, implementamos um Índice Ambiental que nos permite monitorar os segmentos responsáveis pela geração de

resíduos, assegurando uma gestão mais eficaz. Com nossos parceiros e fornecedores, promovemos a reutilização de resíduos, especialmente aqueles provenientes de painéis isotérmicos compostos por materiais mistos e compensados, como a madeira utilizada em mobiliários, evitando assim o descarte em aterros sanitários.

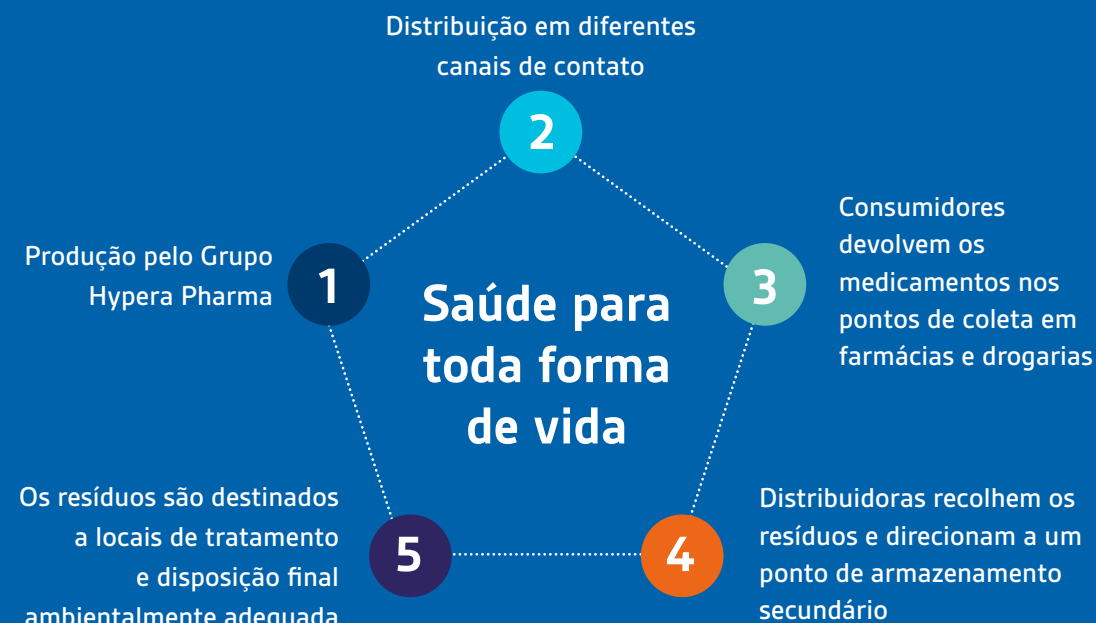
Nossas fábricas operam sob Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, que garantem a coleta, separação, manejo, controle, pesagem e acondicionamento dos resíduos, conduzidos pela área de sustentabilidade. A destinação final e o tratamento dos resíduos são realizados por uma empresa terceirizada qualificada, assegurando que todas as técnicas empregadas estejam em conformidade com os critérios contratuais e legais.

Em 2024, utilizamos 24,68 toneladas de sacos plásticos reciclados em nossa operação para coleta de resíduos.

PROGRAMA DE LOGÍSTICA REVERSA

Em 2024, investimos R\$ 490.682,79 no nosso Programa de Logística Reversa¹, garantindo conformidade com os acordos vigentes e fortalecendo nosso compromisso com a sustentabilidade. Como parte de nossas medidas compensatórias para os resíduos gerados, conseguimos recuperar para reciclagem cerca de 30% do volume total de materiais de embalagens.

Desde 2022, expandimos o escopo do Programa para incluir o tratamento de resíduos de medicamentos, em conformidade com o Decreto Nº 10.388. Adicionalmente, lançamos o Programa Descarte Consciente, que está disponível para nossos colaboradores, assegurando a destinação adequada dos medicamentos dentro de nossas instalações.



SAIBA MAIS

Informações sobre o Programa e os pontos de coleta em: www.logmed.org.br/

¹ Investimos na Associação Brasileira das Indústrias de Alimentos, (ABIA) na Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABHIPEC) e na Logmed.

PROJETO RECICLE+

- Reciclagem de mais de 6.000 toneladas de resíduos;
- Recuperação dos resíduos industriais acima de 95% por meio de reciclagem, reutilização ou reaproveitamento (fonte de energia/outro);
- Envio de 100% dos resíduos orgânicos para destinação não aterro;
- Avanço de 61% em relação à meta de redução de resíduos por unidade produzida com base no ano de 2019 (2,34 g/und).

COMPOSTAGEM DE RESÍDUOS

Desde 2020, destinamos os excedentes orgânicos provenientes dos refeitórios do Grupo e o iodo das ETes para compostagem. A iniciativa reduz significativamente a quantidade de resíduos encaminhados para aterros sanitários, e corrobora para redução de emissões de CO₂, quando comparada à destinação para aterro.



ÍNDICE DE GERAÇÃO DE RESÍDUOS DAS ÁREAS PRODUTIVAS
(grama/unidade produzida)

	Resíduos gerados (t)	Destes, foram destinados à reciclagem:
2022	11.004	6.736
2023	11.313	7.302
2024	10.800	6.334

RESÍDUO COMUM (t)

	2022		2023		2024	
	Volume	%	Volume	%	Volume	%
(a) Resíduos gerados	7.647,35	100,00%	7.753,78	100,00%	7.386,14	100%
(b) Resíduos reciclados/ reúso/vendido	7.191,49	94,00%	7.412,27	95,60%	7.057,60	95,79%
TOTAL DISPOSTO (A-B)	455,86	6,00%	341,51	4,40%	328,54	4,21%



Combate às Mudanças Climáticas

GRI 3-3 | 201-2 | TCFD Estratégia A | Métricas e Metas-A

Nos últimos anos, reforçamos nosso compromisso com a sustentabilidade através da consolidação do Comitê de Combate às Alterações Climáticas (CAC), em 2023. Este Comitê é parte do nosso Programa de Mudanças Climáticas, que tem como objetivo aumentar a conscientização sobre o inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) e mapear iniciativas para mitigação, como já mencionado.

Como reconhecimento pela transparência em nossas informações sobre emissões de GEE, em 2024 integramos mais uma vez a carteira do Índice Carbono Eficiente (ICO₂) da B3, a Bolsa de Valores do Brasil e, desde 2022, nossa pontuação no CDP (Carbon Disclosure Project) é "B", uma posição que supera a média global do setor farmacêutico, destacando nosso empenho em ações concretas para enfrentar as mudanças climáticas.

Também adotamos as diretrizes da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), integrando suas recomendações em nosso Relatório Anual (Saiba mais na pág. 115).

Além disso, ano passado também realizamos a inauguração das subestações de energia da Brainfarma em Anápolis (GO). Estas subestações já estão proporcionando maior estabilidade energética, reduzindo o risco de quedas de energia e diminuindo significativamente as emissões de GEE. Ao receber energia diretamente da alta tensão, eliminamos a necessidade de geradores que utilizam combustíveis fósseis, refletindo positivamente em nossos indicadores ambientais.

Emissões

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-6 | 305-7 | 413-2
| TCFD Métricas e Metas-A | Métricas e Metas-B | Métricas e Metas-C

Desde 2017, divulgamos nosso inventário de emissões no Registro Público de Emissões. Com a verificação externa iniciada em 2020, passamos a receber o Selo Ouro do GHG Protocol, que mantemos desde então.

Em 2024, o Grupo Hypera Pharma registrou uma redução de 32,27% na intensidade de emissões (CO₂/un) em comparação com 2019. As emissões totais foram de 50.168,76 toneladas de CO₂.

No Escopo 1, as emissões somaram 23.706,63 toneladas de CO₂, com destaque para a queda de 13% na combustão estacionária, refletindo os resultados das subestações de energia. No Escopo 2, as emissões totalizaram 5.997,19 toneladas, com um aumento devido ao maior uso de energia elétrica. Já no Escopo 3, as emissões chegaram a 20.464,94 toneladas, com crescimento nas emissões de transporte e distribuição (upstream), mas uma redução significativa nas emissões de transporte e distribuição. O Grupo segue focado na melhoria de suas operações e na redução contínua de suas emissões.

EMISSIONES¹ (tCO₂e)

	2022	2023	2024	Variação
ESCOPO 1	33.035,40	28.386,07	23.706,63	-16,48%
Combustão Estacionária	22.524,30	19.383,24	15.581,58	-19,61%
Combustão Móvel	5.215,71	6.050,78	5.212,36	-13,86%
Emissões Fugitivas	2.620,27	1.895,93	1.884,21	-0,62%
Agricultura	2.675,13	516,91	583,34	12,85%
Efluentes	-	539,21	445,14	-17,45%
ESCOPO 2	3.419,52	3.888,40	5.997,19	54,23%
Aquisição de energia elétrica (loc)	3.419,52	3.888,40	5.997,19	54,23%
Aquisição de energia elétrica (compra)	-	-	5.220,59	-
ESCOPO 3	16.815,52	21.903,44	20.464,94	-6,57%
Transporte e Distribuição (Up)	2.436,37	15.644,10	14.926,58	-4,59%
Resíduos na Operação	910,86	650,44	483,46	-25,67%
Viagens a Negócio	1.442,33	2.265,49	3.036,71	34,04%
Deslocamento de colaboradores	1.559,51	1.779,61	1.736,22	-2,44%
Transporte e Distribuição (Down)	10.466,45	1.563,80	281,97	-81,97%
TOTAL	53.270,44	54.177,91	50.168,76	-7,40%

DEMAIS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS (MG/NM₃)

Material Particulado

6,3

NO_x

49,1

SO_x

4,4

Intensidade de emissões para escopo 1:

2022: 0,05302 KgCO₂e/und

2023: 0,02784 KgCO₂e/und

2024: 0,02609 KgCO₂e/und

¹ Emissões de Escopo 1 são provenientes das operações próprias, enquanto as de Escopo 2 são relacionadas à compra de energia elétrica. Escopo 3 considera transporte e distribuição, resíduos gerados nas operações, viagens a negócios e deslocamento de colaboradores. Para o cálculo, são considerados os gases: CO₂, CH₄, N₂O e HFCs (HFC-32, HFC-125, HFC-134, HFC-134a, HFC-143a).

Energia

GRI 302-1 | 302-3 | TCFD Estratégia B | Métricas e Metas-A

Em 2024, 13% da energia consumida foi de origem renovável (compra de i-RECs¹). Com essa iniciativa, alcançamos a neutralidade parcial do nosso Escopo 2.

Em 2023, realizamos dois grandes avanços em eficiência energética:

- A inauguração das subestações de energia diminuiu consideravelmente o consumo de combustível fóssil na geração de energia e, consequentemente, de emissões;
- Outro avanço foi a substituição de combustíveis das caldeiras das operações de óleo BPF para gás natural, o que resultou na redução de emissões.

Estes progressos reafirmam nosso compromisso com o alcance das metas da estratégia de sustentabilidade, conectadas ao alcance do ODS 13. Veja a seguir os resultados:

CONSUMO DE GÁS REFRIGERANTE (ton.)

	2022	2023	2024
Gases Refrigerantes (CO ₂ /R-407C/R-410A/HFC-134)	1,52	1,90	1,08
R-22	0,50	0,30	0,07
HFC-141b	0,204	0,068	0,095

INTENSIDADE ENERGÉTICA (gj/unidade produzida)

2022	2,963 x10 ⁻⁴
2023	3,560 x10 ⁻⁴
2024	4,360 x10 ⁻⁴

CONSUMO DE ENERGIA

	tipo	2022		2023		2024	
		MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Combustíveis não renováveis comprados e consumidos	Óleo Diesel	27.282,50	98.217,00	21.794,13	78.458,85	735,50	2.647,70
	GLP	869,28	3.129,40	964,91	3.473,68	903,70	3.253,50
	GNL	6.152,33	22.148,40	58.810,98	211.719,51	61.913,40	222.888,40
Vapor / aquecimento / resfriamento e outras energias (não renováveis) adquirida	Óleo BPF	50.802,64	182.889,50	2.361,55	8.501,57	3.672,90	13.223,10
Energia renovável total (hidroelétrica, eólica, solar, biomassa, geotérmica,etc.) adquirida ou gerada	Hidro-elétrica	80.278,74	289.003,46	101.604,76	365.777,14	110.116,00	396.417,60
	Eólica			303,90	1.094,05		
	Biomassa	27,77	99,96	3.685,73	13.268,64	12.585,60	45.264,00

¹ Certificado Internacional de Energia Renovável.

Nota: Os dados históricos de consumo de energia dos anos de 2022 e 2023 foram atualizados neste relatório em função da revisão do racional de cálculo adotado a partir deste ciclo de reporte.

Biodiversidade

GRI 203-1 | TCFD Métricas e Metas-A

O compromisso do Grupo Hypera Pharma com a preservação da biodiversidade e o combate ao desmatamento está intrinsecamente ligado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários para nossa estratégia de sustentabilidade. Destacamos o ODS 12, que foca no consumo e produção responsáveis, e o ODS 13, que trata da ação contra as mudanças climáticas globais.

Nossa prioridade é implementar uma estratégia robusta que identifique e mitigue os riscos associados às nossas operações, ao mesmo tempo em que contribui positivamente para a sociedade e o meio ambiente.

Estamos firmemente comprometidos com os seguintes objetivos relacionados à Lei da Biodiversidade:

- Continuar mapeando 100% das matérias-primas provenientes da biodiversidade em nossa cadeia de fornecedores nacionais, incentivando práticas de extração sustentável. Desde 2018, todas as matérias-primas são monitoradas, assegurando que cada etapa – da pesquisa e desenvolvimento até o lançamento de produtos, seja cuidadosamente avaliada.

- Garantir a execução de 100% da Repartição de Benefícios em projetos de sustentabilidade junto às comunidades tradicionais, promovendo o desenvolvimento social e a agricultura familiar.
- Esses compromissos refletem nossa dedicação a práticas sustentáveis que respeitam e preservam o meio ambiente, enquanto promovem o bem-estar social.

Atualmente, utilizamos três critérios ambientais para seleção de fornecedores de matéria-prima, engenharia e fornecedores diretos da área de Sustentabilidade:

LEI DA BIODIVERSIDADE

Atuação em linha com a Lei da Biodiversidade, que define diretrizes de acesso à biodiversidade e do patrimônio genético brasileiro.

ENGENHARIA

Avaliação documental para resíduos de construção civil e utilização de madeira certificada.

AMBIENTAL

Etapas de avaliação/auditoria: Pré-homologação; Avaliação in loco; Avaliação de questões sanitárias e de segurança; e Relatório ao fornecedor.

Temos projetos voltados para a conservação da biodiversidade já mapeados junto ao Conselho de Gestão do Patrimônio Genético (CGEN) e estamos aguardando a aprovação do Conselho para dar início à sua execução.

Em 2024, o Grupo Hypera Pharma realizou e apoiou dois grandes projetos que tratam de biodiversidade, segurança hídrica e combate às mudanças climáticas. Veja mais detalhes a seguir:

PROJETO ADOTE UMA NASCENTE

GRI 201-2

O projeto “Adote uma Nascente” iniciado em 2023, avançou significativamente em 2024. Ele surgiu como uma resposta ao decreto da Prefeitura de Anápolis (GO), que incentivava a colaboração da iniciativa privada na proteção dos recursos hídricos. O foco principal do projeto foi a identificação, o cadastro e o compromisso de proteção das nascentes situadas em uma área de preservação gerida pela CODEGO (Companhia de Desenvolvimento Econômico de Goiás), localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis (GO).

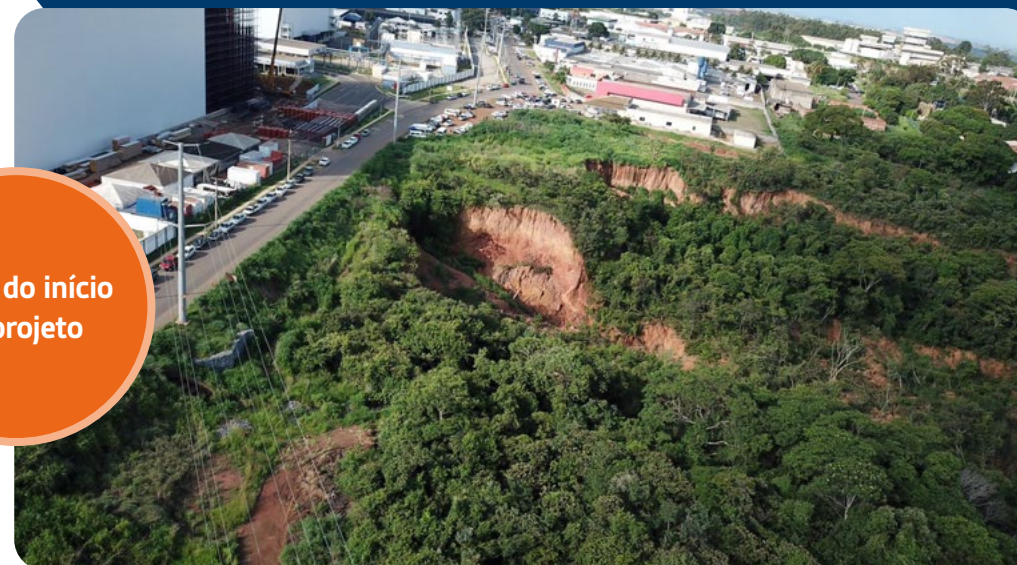
A iniciativa teve como objetivo cessar o processo erosivo que vinha afetando os entornos das operações do Grupo, abrangendo uma área total de interferência de 15.558 m², com a realização de práticas de revegetação. Além disso, ampliamos significativamente a conscientização dos colaboradores e da população sobre a importância da preservação da biodiversidade local.

Realizado ao longo do ano, contou com um investimento total de aproximadamente R\$ 4 milhões, reafirmando nosso compromisso com a sustentabilidade e a conservação ambiental. As etapas realizadas foram:

- Obras civis: Construção de gabiões, reestruturação de taludes, bacias de contenção, canais drenantes, canaletas de condução de água pluvial e preservação das nascentes;
- Recuperação florestal: hidrossemeaduras, plantio de mudas de espécies nativas, monitoramento durante um ano com controle de formigas e espécies invasoras, reforço de adubação, tutoramento das mudas e replantio caso necessário.

Para assegurar a segurança e a eficácia do projeto, uma etapa de monitoramento ambiental será conduzida ao longo dos 12 meses de 2025.

**Antes do início
do projeto**



**Após obra civil e
hidrossemeadura**



PROJETO JUNTOS PELO ARAGUAIA

TCFD Estratégia B | Estratégia-C | Gestão de Riscos-B

Em 2024, concluímos com sucesso nossa participação no projeto "Juntos Pelo Araguaia", o maior programa de recuperação de bacia hidrográfica do mundo, localizado em Santa Rita do Araguaia, Goiás. Essa iniciativa, que temos apoiado desde 2021, foi criada pelo Governo do Estado de Goiás e representa um marco significativo em nossos esforços de sustentabilidade.

Ao longo dos três anos de apoio, foram plantadas cerca de 92 mil mudas de árvores no Cerrado, abrangendo 48 nascentes, com a recomposição e conservação do solo em uma área de 230 hectares. Este reflorestamento desempenha um papel crucial na garantia da segurança hídrica das cidades, promovendo também o desenvolvimento industrial responsável e a sustentabilidade rural.

O impacto do projeto foi amplo, atingindo diretamente 9.058 pessoas e mais de 20 mil pessoas de forma indireta ao longo do tempo. Por meio de oficinas, simpósios e ações de educação ambiental, conseguimos aumentar a conscientização sobre a importância da preservação e recuperação das áreas degradadas.

A conclusão das atividades do Lote 2 em 2024 é um testemunho do compromisso da Hypera Pharma com a sustentabilidade e a preservação ambiental, reforçando nosso papel ativo na proteção dos recursos naturais e na promoção do desenvolvimento sustentável.



Eventos Subsequentes

Eventos Subsequentes84



Eventos Subsequentes

Em 2025, a Hypera avançou em sua jornada de fortalecimento da governança corporativa, reafirmando seu compromisso com a geração de valor sustentável no longo prazo. Em março, a Votorantim ampliou sua participação acionária na Companhia para 11%, consolidando-se como acionista relevante.

Na sequência, celebrou um acordo de voto com os demais acionistas do bloco de controle, voltado à definição da chapa do Conselho de Administração para o mandato 2025–2027. Destaca-se também o aumento da participação de João Alves de Queiroz Filho, que atualmente detém 27,7% da Companhia, reforçando seu papel estratégico na estrutura acionária.

Além disso, a Maiorem manteve sua participação em 14,7%, sinalizando confiança na trajetória de crescimento da Hypera e fortalecendo ainda mais a coesão entre os principais acionistas em torno das diretrizes de governança e sustentabilidade.

Na Assembleia Geral Ordinária realizada em 25 de abril, foi eleita a nova composição do Conselho de Administração, com a ampliação de nove para dez membros, promovendo maior diversidade de competências, experiências e perspectivas estratégicas. Cláudio Ermirio de Moraes e João Henrique Batista de Souza Schmidt, indicados pela Votorantim, passaram a integrar o colegiado, trazendo contribuições relevantes nas áreas de estratégia e governança. João Alves de Queiroz Filho, acionista de referência da Companhia, também passou a compor o Conselho, agregando sua visão de negócio e profundo conhecimento do setor farmacêutico.

Foram reconduzidos Mauro Rodrigues da Cunha e Eliana Helena de Gregório Ambrosio Chimenti, como conselheiros independentes, reforçando a continuidade e o equilíbrio técnico do colegiado, além de Álvaro Stainfeld Link (Presidente do Conselho de Administração), Bernardo Malpica Hernandez e Luciana Cavalheiro Fleischner Alves de Queiroz, cujas experiências complementares seguem alinhadas à estratégia de longo prazo da Companhia.

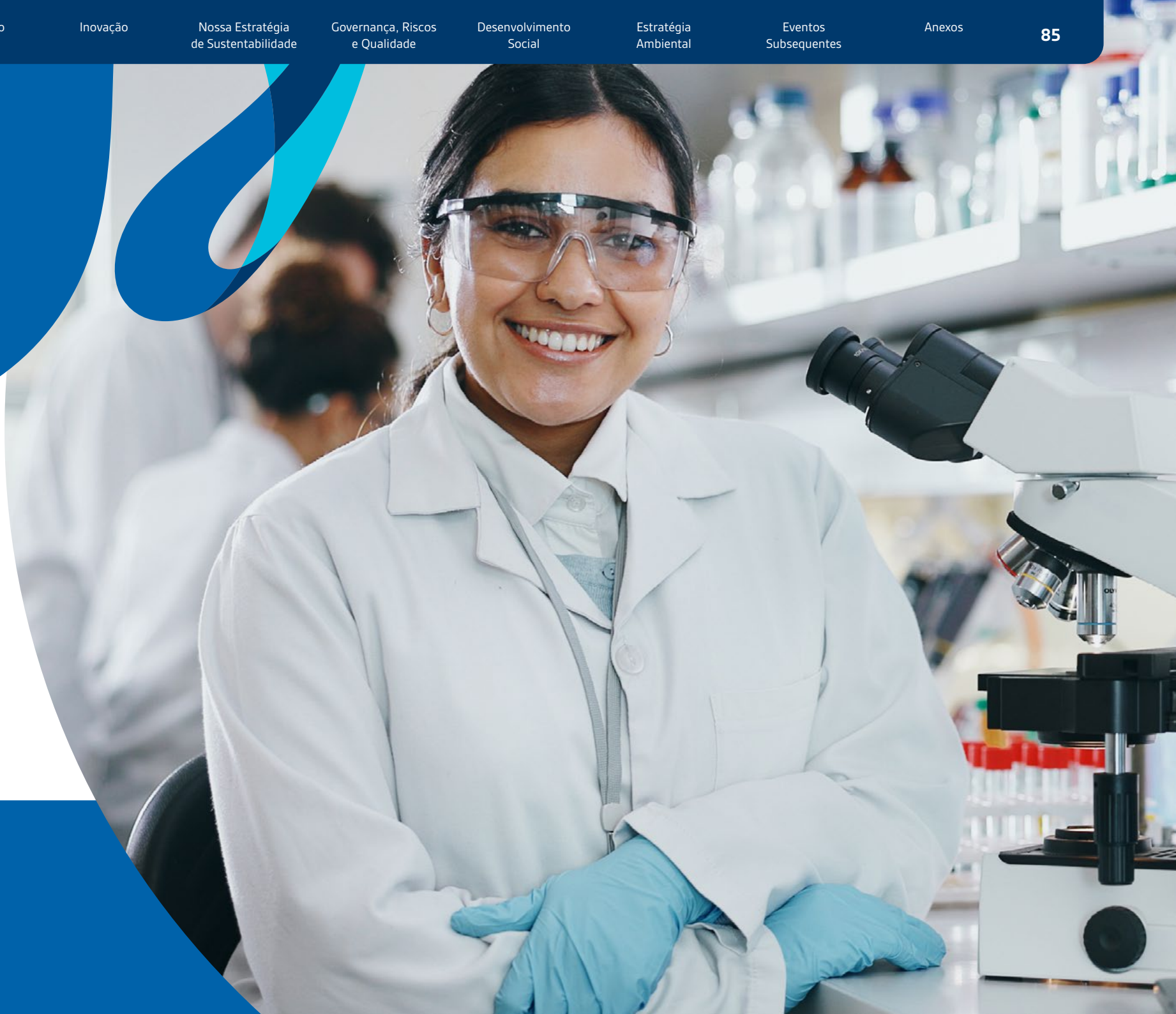
Foi eleita também como conselheira independente, Rachel de Oliveira Maia reforçando o compromisso da Companhia com a diversidade, a inclusão e uma governança orientada para decisões sustentáveis.

O Conselho Fiscal também passou por renovação, mantendo sua composição 100% independente, assegurando a robustez dos mecanismos de controle e supervisão. Por fim, ao longo de 2025, a Companhia pretende revisar a formação de seus comitês de assessoramento ao Conselho, tendo em vista a nova composição do Conselho de Administração, mantendo foco no aprimoramento da governança estratégica e eficácia das decisões.



Anexos

Outros Indicadores.....	86
Sumário de Conteúdo da GRI	89
Índice SASB.....	110
Recomendações TCFD.....	115
Mapa de ODS	119
Mapa de Capitais.....	120
Créditos	121



Outros Indicadores

Participação em associações do setor

GRI 2-28

ENTIDADE	VALORES APORTADOS (R\$) EM 2024	ASSUNTOS TRATADOS E POSICIONAMENTO HYPERA 2024
Nome da associação apoiada	Valores aportados (R\$) em 2024	Assuntos tratados e posicionamento Hypera 2024
ABPI - Associação Brasileira da propriedade intelectual	R\$ 2.950,00	Temas da Lei de propriedade Intelectual e afins. Quebra art. 40 e judicializações do tema.
ABA - Associação Brasileira de Anunciantes	R\$ 62.955,00	Associação que representa, defende e orienta os interesses dos anunciantes brasileiros.
Acessa - Associação Brasileira da Indústria de Produtos para o Autocuidado em Saúde	R\$ 879.492,96	Ampliação de acesso aos medicamentos isentos de prescrição.
Progenericos	R\$ 333.071,80	Ampliação acesso genéricos, farmácia popular, apoio demais entidades tema medicamentos.
ABIA - Associação Brasileira da Indústria de Alimentos	R\$ 315.721,05	Interesses do setor alimentício com destaque para rotulagem nutricional em 2022.
ABIAD - Associação Brasileira da Indústria de Alimentos para Fins Especiais e Congêneres	R\$ 41.250,00	Rotulagens nutricionais, FPOs adoçantes e demais legislações de impacto sanitário e legislativo.
ABIQUIFI - Associação Brasileira da Indústria de Insumos Farmacêuticos	R\$ 36.994,86	IFA, canabidiol e Projeto ALCA.
ABIHPEC - Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos	R\$ 153.281,00	Defesa dos interesses do mercado de higiene e beleza nas esferas federal, judicial e estadual.
Sindusfarma - Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos	R\$ 1.466.524,00	Todas as discussões de impacto ao setor farmacêutico no legislativo, agências reguladores e executivos em âmbitos federais, estaduais e municipais.
ALANAC - Associação dos Laboratórios Farmacêuticos Nacionais	R\$ 620.244,62	Ampliação acesso dos similares e medicamentos consagrados. Interesses dos produtores nacionais.
IAB Brasil	R\$ 39.300,00	Instituto voltado para a publicidade digital, com cursos gratuitos e palestras para os associados.
Farma Brasil	R\$ 3.853.212,41	Inovação, Precificação da Inovação Incremental (pautas da indústria nacional voltadas para a inovação (Mercado Institucional), assuntos relacionados ao Ministério da Saúde.
ACFB - Academia de Ciencias Farmacêuticas do Brasil	R\$ 18.928,00	Contexto político farmacêutico
Pacto Global - ONU	R\$ 84.570,00	Signatários desde 2020 e, desde 2022, faz parte das Plataformas de Ação de Clima, Direitos Humanos, Comunicar e Engajar e de Contra a Corrupção.
CREDINFAR – Associação dos Profissionais de Crédito e Cobrança das Indústrias Farmacêuticas e Afins	R\$ 20.960,00	Compartilhamento de informações para apoiar, agilizar e dar segurança à tomada de decisão na gestão de risco de crédito no setor farmacêutico.
Adial Brasil – Associação Brasileira Pro-Desenvolvimento Industrial	R\$ 837.150,00	Ampliação de acesso aos medicamentos isentos de prescrição.
TOTAL	R\$ 8.766.605,70	

Doações

GRI 201-1 | SASB HC-BP-240a.1

AÇÃO	VALORES INVESTIDOS (R\$) EM 2024	DESCRIÇÃO
Instituto Semear	R\$ 70.000,00	A Hypera Pharma patrocinou 10 bolsas de estudo para o Instituto Semear.
Horas da Vida	R\$ 33.012,25	Mantenedor Bronze.
Canto Cidadão	R\$ 70.000,00	26 atividades realizadas com o programa de voluntariado Receita do Bem.
Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo	R\$ 9.526,13	Doações ao Estado do Espírito Santo em função das enchentes que assolaram o sul do Estado, destinadas para o município de Mimoso do Sul.
Sindusfarma, Humus Brasil, Movimento União BR, Secretaria de Saúde de Goiás, Secretaria da Saúde de Porto Alegre, CUFA, Instituto Votorantim e medicamentos para farmácias e distribuidores	R\$ 5.000.000	Doações em auxílio das vítimas das chuvas e enchentes do Rio Grande do Sul.
Arraiana	R\$ 26.112,10	Doação de 730 cestas básicas feita pela Brainfarma para a prefeitura de Anápolis (GO).
Fraternidade Sem Fronteiras	R\$ 43.645,91	Doação de 4.500 unidades de medicamentos.
Mutirão da Saúde Neo Química	R\$ 597.000,00	Mutirão da Saúde realizado na Neo Química Arena no mês de outubro, com foco na saúde infantil e saúde feminina.
Mutirão da Saúde Hypera	R\$ 83.364,86	Mutirão de Saúde Infantil.
Fundação Faculdade Medicina	R\$ 19.840,00	Doação de medicamentos com o objetivo de contribuir com as necessidades emergenciais da população atendida pela Fundação.
TOTAL	R\$ 5.952.501,25	

Resíduos e Materiais

GRI 301-1 | 306-3 | 306-4 | 306-5

MATERIAIS RENOVÁVEIS

Tipo de Material¹	Peso, Volume ou Unidade	
Cartonagens	715.228.454	
Bulas	673.084.324	
Cápsulas	225.120.480	
Tampas	293.126.891	
Rótulos	267.857.495	
Frasco	252.481.384	unidades
Canula/bulbo/ aplic	143.579.572	
Filmes	56.993.039	
Bisnagas	37.127.361	
Vidros	28.817.443	
Total	2.693.416.443	

MATERIAIS NÃO RENOVÁVEIS

Tipo de Material¹	Peso, Volume ou Unidade	
Nutracêuticos	9.904.678	Kg
Excipiente dermocosm	6.682.341	Kg
Outro excipi MP farm	3.165.625	Kg
Edulcorantes - polio	2.217.524	Kg
Resina PET/PEAD/PP	1.517.875	Kg
Álcoois	1.159.455	Litros
Agente revest/viscos	1.143.531	Kg
Celulose	1.039.489	Kg
Vaseli/parafi/glicer	979.726	Kg
Aroma/essência/frag	915.147	Kg

GERAÇÃO DE RESÍDUOS NOS ÚLTIMOS ANOS (t)

Tipo de Resíduo	2022	2023	2024
Resíduos Perigosos	3.356,69	3.559,59	3.414,73
Resíduos Não-perigosos	7.647,35	7.753,78	7.386,14
TOTAL	11.004,04	11.313,37	10.800,87

RESÍDUOS PERIGOSOS DESVIADOS DO DESCARTE EM 2024 (t)

Compostagem + Reaproveitamento de MP e lodo ETE	723,15
---	--------

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS DESVIADOS DO DESCARTE EM 2024 (t)

Reutilização	322,89
Reciclagem	6.334,45
Outras operações de recuperação (Compostagem + Reaproveitamento de matéria-prima + Reaproveitamento de lodo biológico)	417,56

DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS EM 2024 (t)

Coprocessamento com recuperação de energia	2.915,34
Incineração (sem recuperação de energia)	106,08
Outras operações de disposição	379,57

DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS NÃO-PERIGOSOS EM 2024 (t)

Coprocessamento com recuperação de energia	2.915,34
Incineração (sem recuperação de energia)	43,29
Outras operações de disposição	0

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso: A Hypera S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, em conformidade com as Normas GRI. Título da Norma GRI 1 usada: GRI 1: Fundamentos 2021.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021			
A organização e suas práticas de relato 2021			
2-1	Detalhes da organização	Hypera S.A. é o nome legal da empresa. Saiba mais nas páginas 08, 10, 29 e 30.	
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	O Relatório contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias e controladas	
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	O período do Relatório está alinhado às divulgações financeiras. Saiba mais nas páginas 05 e 121.	
2-4	Reformulações de informações	Não houve.	
2-5	Verificação externa	Este Relatório não passou por verificação externa, mas considerou a avaliação minuciosa de todos os envolvidos em sua produção, assim como a aprovação final da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, a fim de garantir a veracidade e assertividade das informações.	
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	Páginas 08, 10, 15, 18 e 48.	Consideramos "relações de negócios relevantes" como todas as relações que podem impactar as operações do Grupo. Utilizamos como critério para a definição de "mudanças significativas" as mudanças de abrangência ou racionais das informações. Como característica da cadeia de fornecedores, destacamos que a substituição de parceiros é um processo moroso devido à legislação brasileira.

NORMAS UNIVERSAIS**REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA****DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS**

2-7	Empregados	Simple Organic e Bioage e não são incluídas no reporte – por uma questão de controle operacional (só possuem participação). Saiba mais na página 50.	CLT + Estagiários + Intermitentes (não constam terceiros). Trata-se do espelho da data base 31/12/24 acompanhados via sistema de recursos humanos. Consideramos "empregados" os colaboradores que exercem funções de forma não ocasional e não intermitente. Por outro lado, o contrato de trabalho temporário é um tipo de contratação com um prazo de duração estabelecido, de modo que o vínculo empregatício é não permanente. Não temos, no Grupo, empregados de horas não garantidas, portanto não há definição. Para "tempo integral" consideramos um regime de oito horas de trabalho + uma hora de almoço diariamente; e "tempo parcial" são jornadas de seis ou quatro horas diárias. O conceito de "flutuações significativas" são grandes alterações no quadro de colaboradores (mais de 40%); e são todas as atividades que ocorrem dentro do Grupo, nas unidades em funcionamento.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Finalizamos o ano com 1.397 terceiros (66% do gênero feminino e 34% do gênero masculino) trabalhando nas principais dependências do Grupo, principalmente executando serviços de limpeza, recepção, segurança, alimentação, engenharia, TI, reciclagem, transporte de colaboradores, e carga e descarga. Estes profissionais são contratados de outras empresas. Não houve flutuação significativa de 2023 para 2024, pois houve apenas uma redução de 11,7% no número de terceiros, ao final de 2024.	O conceito de "flutuações significativas" são grandes alterações no quadro de colaboradores (mais de 40%). Os dados são acompanhados via sistema de recursos humanos em 31/12/2024.
2-9	Estrutura de governança e sua composição	Atualmente, Maria Carolina Ferreira Lacerda e Mauro Rodrigues da Cunha possuem mandatos em Conselhos de Administração de outras empresas, não excedendo o número máximo de quatro outros mandatos, conforme diretrizes do Regimento Interno do CA. Saiba mais sobre a estrutura de governança nas páginas 29, 30, 31 e 33. Mais detalhes sobre a experiência dos membros do CA e dos Conselhos estão disponíveis no item 7.4 do Formulário de Referência .	O período considerado para os mandatos é o ano de 2024 e todos os membros são titulares. Saiba mais na página 30.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	O processo de nomeação e critérios estão de acordo com o Regimento Interno do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, publicamente disponível aqui . Não há informações disponíveis sobre detalhes dos Comitês. Saiba mais nas páginas 31, 33,35.	
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 31.	
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 05, 09, 25, 31, 36 e 38.	
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 25, 33, 34, 35, 38, 40 e 41.	
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 05, 33, 34 e 121.	
2-15	Conflitos de interesse	O Grupo é controlado por acionistas em bloco, cujo relacionamento é tratado em acordo de acionistas arquivado em nossa sede. Contamos, ainda, com uma Política de Transações entre Partes Relacionadas, com o objetivo de assegurar que a tomada de decisões seja pautada por direcionadores estratégicos, seguindo os termos da legislação e regulamentação vigentes, de forma a dar independência e transparência ao processo. Reportamos as Transações e Saldos em 2024 nas Demonstrações Financeiras, disponíveis aqui . Saiba mais nas páginas 29 e 30.	Os conflitos de interesses são identificados e administrados pelo Presidente do Conselho de Administração, por meio de análise de objeto e contrapartes do eventual contrato objeto do conflito. O conceito de "Conflito de Interesse" envolve a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	O número total e a natureza das preocupações cruciais, comunicadas ao mais alto órgão de governança durante o período de relato são estratégicos, por isso não são públicos. O Formulário de Referência fornece informações essenciais à CVM, oferecendo transparência sobre a situação financeira, governança, estrutura, riscos e resultados da empresa. Isso possibilita uma avaliação precisa do valor e riscos do negócio, garantindo confiança no mercado. Questões cruciais são discutidas pelo Conselho de Administração, com suporte de seus Comitês. Saiba mais nas páginas 36 e 115.	Preocupações cruciais são aquelas que estão ligadas ao negócio e podem impactar as operações do Grupo.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Páginas 35, 31, 33 e 34.	
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 31.	
2-19	Políticas de remuneração	Para pagamento de rescisão e benefícios, seguimos a legislação vigente. Bônus e pagamento de atração não fazem parte da política do Grupo. Saiba mais na página 35.	

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
2-20	Processo para determinação da remuneração	A definição da remuneração dos Diretores Executivos é feita pela área de Remuneração na Diretoria de Gente & Gestão e o Diretor Presidente do Grupo, por meio da análise de dados de mercado, coletados em de pesquisas salariais. Para cada cargo, utilizamos a metodologia de pontos para avaliar o peso e o grau de complexidade das atividades exercidas. Utilizamos o Sistema de Avaliação de Cargos – Mercer IPE (International Position Evaluation). Para a elaboração das políticas de remuneração, levamos em conta o envolvimento dos <i>stakeholders</i> por meio da determinação de critérios técnicos, aprovados pelo Diretor de Gente & Gestão, além do CEO . Em 2023, seguimos com o avanço da Companhia na Governança Corporativa. Desse modo, a Hypera Pharma instalou o Comitê de Pessoas com o objetivo de assessorar o Conselho de Administração em temas relacionados ao capital humano, incluindo, programas de desenvolvimento dos colaboradores, políticas salariais, entre outros assuntos. Tal Comitê possui três membros, sendo um deles Conselheiro de administração independente. Saiba mais sobre nossa gestão nas páginas 33 e 35.	O processo de determinação de remuneração é aprovado em Assembleia Geral Ordinária (AGO). A publicação cita a remuneração completa – fixa, variável e benefícios.
2-21	Proporção da remuneração total anual	Em 2024, a proporção da remuneração total anual [salário-base + remuneração variável (PLR, bônus e demais) + encargos (férias, 13º e demais) + benefícios] do indivíduo mais bem pago com relação à média dos demais colaboradores foi de 60,08%. Quando comparado ao aumento anual em cada uma das categorias, o indivíduo mais bem pago teve uma variação 1,01x superior à média dos demais.	O conceito de "remuneração total anual" inclui o valor em reais total recebido no ano; "empregados" são CLT + Estagiários + Intermitentes (não constam terceiros); "indivíduo mais bem pago" é o Diretor Presidente (o mesmo do Relatório Anterior). O racional engloba a soma da remuneração fixa, variável e benefícios do indivíduo mais bem pago, dividido pela soma da remuneração total anual fixa, variável e benefícios dos demais colaboradores, excluindo o indivíduo mais bem pago, totalizando a média.
Estratégia, políticas e práticas			
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 04.	

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
2-23	Compromissos de política	O princípio da precaução se aplica por meio da gestão de risco de fornecedores estratégicos. Realizamos auditorias periódicas nos fornecedores de matéria-prima e embalagens, além da coleta de informações financeiras de riscos dos países onde os fornecedores estão presentes. Saiba mais sobre nossa gestão nas páginas 09, 33, 37, 38, 39, 48 e 73.	Princípio da precaução indica estratégias para lidar com a incerteza decorrente da impossibilidade de se antecipar as consequências de uma atividade humana.
2-24	Incorporação de compromissos de política	Páginas 36, 37 e 38.	
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Páginas 25, 36, 38, 39, 46 e 118.	
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Páginas 09, 36, 37, 38, 39, 48 e 73.	
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Para o período coberto pelo Relatório, não tivemos multas e não conformidades relativas ao não cumprimento de leis e regulamentos, tampouco casos em que sanções foram aplicadas durante o período de relato. Saiba mais nas páginas 25, 29, 39 e 40.	
2-28	Participação em associações	Página 86.	
Engajamento de Stakeholders			
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Páginas 12, 23 e 65.	
2-30	Acordos de negociação coletiva	100%, de acordo com as categorias sindicais e região.	Definição para “empregados” de acordo com o indicador 2-7.
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-1	Processo de definição de temas materiais	Para todos os temas materiais, os impactos reais e potenciais, negativos e positivos, são estratégicos para o Grupo. Por isso, constam apenas no Relatório Completo de materialidade, que é um documento interno. Também acompanhamos a eficácia por meio das metas, descritas na página 26. O engajamento dos stakeholders é realizado a cada dois anos, por meio do estudo de materialidade. Saiba mais na página 23 e 26.	

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
3-2	Lista de temas materiais	Acesso à saúde (página 66); Atração, retenção e desenvolvimento dos talentos (página 54); Ética nos negócios (página 36); Segurança e qualidade do produto (página 46); Compromisso com inovação (página 18); Gestão de Resíduos (página 75); Mudanças Climáticas (página 77); Gestão de recursos naturais (página 73).	
3-3	Gestão de temas materiais	Para todos os temas materiais, os impactos reais e potenciais, negativos e positivos, são estratégicos para o Grupo. Por isso, constam apenas no Relatório Completo de Materialidade, que é um documento interno. Também acompanhamos a eficácia por meio das metas, descritas na página 26. O engajamento dos <i>stakeholders</i> é realizado a cada dois anos, por meio do estudo de materialidade. Saiba mais nas páginas 12, 30, 35, 36, 37, 38, 43, 46, 48 . 51, 54, 56, 57, 59, 62, 66, 69, 74, 75 e 77.	A gestão dos temas materiais consta de forma completa no relatório final do estudo de materialidade. Por ser um documento estratégico, os dados referentes aos impactos não são compartilhados em sua completude no Relatório Anual de Sustentabilidade.
CONTEÚDOS ECONÔMICOS			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016			
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 69, 70 e 87.	A DVA está sendo apresentado conforme formato previsto nas Demonstrações Financeiras Consolidadas e no CPC 09 – Demonstração do Valor Adicionado (DVA).
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas 74, 77, 81 e 115.	O impacto financeiro foi estimado com base no <i>guidance</i> de 2023. Não foi considerado taxa na estimativa, pois o Grupo caracteriza-se por aquisições e o valor não refletirá a realidade. Com relação aos custos das medidas tomadas, estes valores estão sendo despendidos até o final dos projetos. Ou seja, parte já paga e parte provisionada. Os detalhes estão disponíveis nas páginas descritas ao lado. Utilizamos como critério para a definição de "mudanças significativas" as mudanças de abrangência ou racionais das informações.
GRI 202: Presença no Mercado 2016			
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	Página 56.	O salário mais baixo é referente à auxiliar de produção (salário mínimo federal). "Empregados" são CLT + Estagiários + Intermitentes (não constam terceiros). Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. "Parcela significativa" corresponde a mais de 10% do quadro de colaboradores. Unidades operacionais importantes são todas as unidades.

NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA

DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS

GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016

203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Páginas 16, 70 e 80.	Resposta fornecida com base na definição do indicador para a GRI: impacto que os investimentos em infraestrutura e apoio a serviços têm para os <i>stakeholders</i> do Grupo e na economia. São considerados "significativos" os investimentos que vão além do escopo das próprias operações do Grupo. Eles geram "impactos positivos" nas comunidades em que possuímos operações. São considerados positivos os impactos que beneficiam diretamente as comunidades, sem satisfazer diretamente um propósito comercial. Por outro lado, "impactos negativos" são impactos que podem afetar a produção ou as comunidades no entorno das operações. Consideramos "impactos relevantes" como todos os impactos que podem afetar as operações do Grupo.
-------	--	----------------------	---

GRI 205: Combate à Corrupção 2016

205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Avaliamos 12 operações para o tema. Por atuarmos no ramo farmacêutico, estamos sujeitos a inúmeras regulamentações perante os órgãos competentes, bem como existem riscos, no que tange às relações com órgãos públicos, distribuidores de medicamentos e com profissionais da saúde. Estas vulnerabilidades aumentam os riscos de atos ilícitos contra a administração pública. Entretanto, já foram mapeadas internamente e/ou em processos de auditoria interna/externa. Com relação ao risco de corrupção no âmbito privado, o Grupo não identificou e/ou não tem conhecimento de potenciais riscos e, de igual modo, não toleramos que colaboradores, terceiros, parceiros, seja prestador de serviço, fornecedor e/ou cliente, ofereça qualquer vantagem em nosso nome, com a finalidade de obter benefício indevido. Saiba mais na página 36.	Consideramos "operação" todas as atividades que ocorrem dentro das unidades em funcionamento, incluindo processos administrativos e produtivos. Riscos significativos relacionados a preocupações cruciais que estão ligadas ao negócio e podem impactar as operações do Grupo. "Parceiros" incluem diversas categorias de <i>stakeholders</i> que mantemos relacionamento. São considerados riscos significativos toda a situação que tenha chegado ao conhecimento do Grupo a e que esteja em desacordo com o Código de Conduta Ética, Políticas internas ou legislação vigente.
-------	--	--	--

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Saiba mais nas páginas 36, 37, 38 e 50.	Os dados reportados no indicador referem-se ao período de reporte, que é de janeiro a dezembro de 2024. As comunicações são feitas pelos meios oficiais do Grupo (e-mail, televisão e <i>e-learning</i> s). O <i>e-learning</i> é a base de capacitação e são contabilizadas via sistema. Curso ofertados para todos "empregados" (todas as categorias profissionais contidas, desde Estagiários e Diretores). As categorias funcionais foram estratificadas via sistema Gente & Gestão. "Parceiros" incluem diversas categorias de <i>stakeholders</i> que mantemos relacionamento.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 36.	Consideramos "casos confirmados" aqueles que transitam em julgado e "corrupção" conforme Lei 12.846. Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7.
CONTEÚDOS AMBIENTAIS			
GRI 301: Materiais 2016			
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 88.	Racional de cálculo: peso dos 12 meses somados. Consideramos "Principais produtos e serviços" como todos os produtos comercializados. Material renovável é oriundo de fonte renovável, e "não renováveis" são aqueles que não se renovam em períodos curtos. Dados compilados a partir da entrada de compra – PCP.
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 75.	Racional de cálculo: Peso dos 12 meses somados. Consideramos "Principais produtos e serviços" como todos os produtos comercializados. Não houve estimativa, os resíduos foram pesados.
301-3	Produtos e suas embalagens reaproveitados	Página 75.	Produtos recuperados (sem avarias e no prazo de validade) por meio de logística reversa utilizando o método de compensação de acordo com Decreto Nº 10.388. O processo de logística reversa segue o racional de cálculo do setor e não do Grupo. O racional de cálculo direciona 30% de todo o volume dos materiais de embalagens de dermocosméticos e alimentos produzidos pelo Grupo no ano e Logmed. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias (Cosmed, Brainfarma) e Cafehyna. Não contempla informações das empresas Bioage e Simple Organic, que tiveram suas aquisições concluídas em 2021.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Consumo de energia dentro da organização	O consumo total de energia fora da organização foi de 110.319,37 MWh. Não inserimos mais detalhes no Relatório por uma razão estratégica. Saiba mais na página 79.	Os critérios para determinar o que é energia consumida dentro da organização, para as diferentes fontes de energia consideram todas as operações próprias, escritórios próprios ou andares de prédios alugados, etc. O cálculo é feito pela concessionária de energia para energia consumida do <i>grid</i> . Para energia consumida por geradores, calcula-se a especificação do gerador versus consumo de combustível. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias (Cosmed, Brainfarma), Hynova, Bioage, Simple e Fazenda Solana.
302-2	Consumo de energia fora da organização	Zero.	"Energia consumida fora da operação" corresponde a energia consumida fora de todas as operações próprias, escritórios próprios e fábricas próprias. São contabilizadas todas as fontes de consumo de energia.
302-3	Intensidade energética	Página 79.	A taxa é calculada a partir do consumo de energia dentro da organização.
302-4	Redução do consumo de energia	Não houve redução obtida diretamente em decorrência de melhorias na conservação e eficiência.	O cálculo de redução é elaborado após consolidação do consumo (descrito no indicador 302-1), comparado ao consumo do ano anterior, que seguiu os mesmos parâmetros. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias (Cosmed, Brainfarma), Cafehyna, Bioage e a Fazenda Solana.
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não houve redução nos requisitos energéticos de produtos e serviços vendidos.	"Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços vendidos" envolve utilizar menos energia por unidade produzida. O cálculo de redução é elaborado após consolidação do consumo de energia (descrito no indicador 302-1), comparado ao ano anterior, que seguiu os mesmos parâmetros. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias (Cosmed, Brainfarma), Cafehyna, Bioage e Fazenda Solana.
GRI 303: Água e Efluentes 2018			
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Saiba mais na página 74.	

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 74.	
303-3	Captação de água	A região não está sob stress hídrico (<10%). Participamos do Comitê do Grupo de Trabalho para o enfrentamento da escassez hídrica na Bacia Hidrográfica do Rio Caldas (unidade fabril de Anápolis). O objetivo do GT-Caldas é propor ações de aprimoramento da gestão de recursos hídricos que contribuam para o aumento da disponibilidade hídrica e para o uso racional e sustentável da água em sua área de atuação. Saiba mais na página 74.	"Áreas com estresse hídrico" são áreas que podem apresentar escassez do recurso. Utilizamos a soma das contas de consumo e compra de água com o montante comprado de caminhões pipa para compilar as informações. Demais contextos não são necessários para o entendimento dos dados.
303-4	Descarte de água	Página 74.	Nos comprometemos em descartar a água na rede pública conforme os rigorosos padrões de qualidade da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e da Secretaria do Meio Ambiente. Os detalhes do processo estão mencionados na página 77. Conceito de "estresse hídrico" conforme Glossário do indicador. Não há definição para "substâncias prioritárias que suscitam preocupação". Informações compiladas seguindo critérios do indicador 303-3. A mensuração de sólidos dissolvidos é feita por meio de análise da qualidade da água. Demais contextos não são necessários para o entendimento dos dados.
303-5	Consumo de água	Não houve mudanças significativas no armazenamento de água. Saiba mais na página 74.	"Áreas com estresse hídrico" são áreas que podem apresentar escassez do recurso. Para compilar as informações referentes a estresse hídrico, utilizamos as contas de consumo e compra de água para compilar as informações referentes a estresse hídrico. Consideramos "impactos significativos" os impactos que podem afetar a produção (interromper os processos produtivos). Todas as demais informações contextuais para o entendimento do indicador estão mencionadas nas notas explicativas da página 77. O indicador contempla dados das Hypera Pharma, suas subsidiárias (Cosmed, Brainfarma) e Cafehyna. Não contempla informações das empresas Bioage e Simple Organic, que tiveram suas aquisições concluídas em 2021.
GRI 305: Emissões 2016			
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 78.	Seguimos as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. Limites descritos na base de preparação (tópico 2).

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	O total de emissões indiretas apresentada no relatório é calculado com base na localização. Saiba mais na página 78.	Seguimos as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. Limites descritos na base de preparação (tópico 2).
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 78.	Seguimos as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. Consideramos como "mudanças significativas" grandes alterações no valor final do inventário (mais de 40%), comparado ao ano anterior. Limites descritos na base de preparação (tópico 2).
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 78.	
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 78.	Seguimos as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. A definição de "efeitos primários associados" é a de processos de ecoeficiência na operação própria.
305-6	Emissões de substâncias que destroem a camada da camada de ozônio (SDO)	Página 78.	Seguimos as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. Limites descritos na base de preparação (tópico 2).
305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Quantificação das emissões: Material Particulado (MP): realizada através do material particulado amostrado que ficou retido no filtro e lavagens de sonda e cordão por técnica gravimétrica. Óxidos de Enxofre (SOx): realizada através da titulação das amostras coletadas em solução absorvedora usando Cloreto de Bário como titulante. Óxidos de Nitrogênio (NOx): realizada através da técnica colorimétrica utilizando método do ácido fenoldissulfônico. O resultado apresentado na página 86 considera a média das caldeiras: CDLV0004, CDLV0013, CDLV0014, CDLV0023, CDLV0025. CDLV0006: caldeira fora de operação. Não houve emissão de Poluentes orgânicos persistentes (POP), Compostos orgânicos voláteis (COV) e Poluentes atmosféricos perigosos (HAP, na sigla em inglês).	Seguimos as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. "Emissões atmosféricas significativas" são aquelas reguladas por convenções internacionais e/ou leis ou regulamentos nacionais, conforme descrito no Glossário das Normas GRI. Limites descritos na base de preparação (tópico 2).
GRI 306: Resíduos 2020			
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 75.	O conceito de "impacto" se refere ao efeito que o Grupo pode causar na economia, no meio ambiente e/ou na sociedade. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, Cosmed, Brainfarma, Cafeyna, Bioage e a Fazenda Solana.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 75.	O conceito de “impactos significativos dos resíduos” se refere ao efeito que o Grupo pode causar na economia, no meio ambiente e/ou na sociedade. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, Cosmed, Brainfarma, Cafeyna, Bioage e a Fazenda Solana.
306-3	Resíduos gerados	Páginas 75 e 88.	O indicador contempla dados da Hypera Pharma, Cosmed, Brainfarma, Cafeyna, Bioage e a Fazenda Solana. Demais contextos não são necessários para o entendimento dos dados.
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	A disposição final de 100% dos resíduos ocorre fora da organização por empresas terceiras. Saiba mais nas páginas 75 e 88.	Os dados são controlados por planilhas de controle e somados ao final do ano. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, Cosmed, Brainfarma, Cafeyna, Bioage e a Fazenda Solana. Demais contextos não são necessários para o entendimento dos dados.
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Saiba mais nas páginas 75 e 88.	Os dados são registrados em planilhas de controle no sistema do Excel e são constantemente monitorados.. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, Cosmed, Brainfarma, Cafeyna, Bioage e a Fazenda Solana.
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016			
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 48.	Novos fornecedores são aqueles que não forneciam serviço/ produto até 31 de dezembro de 2023. Para "critérios ambientais" consideramos: qualificação documental; avaliação de enquadramento na Lei de Biodiversidade para homologação de fornecedores de matérias-primas; e novos fornecedores de matérias-primas utilizadas para fabricação de cosméticos sejam qualificados quanto ao não teste em animais. O racional (fórmula e seus componentes) utilizado para o cálculo da percentagem considerou: Selecionados com critérios/novos fornecedores.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Realizamos auditorias dos fornecedores durante os processos de homologação para fornecedores de matéria-prima, e os questionamentos sobre os tópicos ambientais estão presentes nesta avaliação, porém não temos o acompanhamento destas ações. Este trabalho está sendo construído com apoio de áreas internas do Grupo. Saiba mais na página 48.	A base de fornecedores considerada no reporte é composta de fornecedores diretos de matéria-prima ativos no ano. A avaliação dos fornecedores é realizada seguindo os critérios do indicador 308-1, além da metodologia de avaliação descrita na página 74. Consideramos "impactos ambientais negativos reais e potenciais" aqueles causados total ou parcialmente pelo Grupo, ou diretamente associados a nossas atividades, produtos ou serviços em decorrência da relação com um fornecedor, conforme descrito no Glossário das Normas GRI.

NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA

DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS

CONTEÚDOS SOCIAIS

GRI 401: Emprego 2016

401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 54.	Total de admissões e total de demissões / total de colaboradores ao final do ano em cada categoria descrita no indicador 2-7 e 405-1. Para o cálculo, consideramos colaboradores CLT + Intermitentes.
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Os benefícios citados na página 57 são iguais para todas as unidades operacionais (localizadas no Brasil). Não incluem previdência privada.	O Grupo considera como "empregados" CLT + Estagiários + Intermitentes. Os benefícios citados são iguais para todas as localidades de operações (Brasil), bem como para os colaboradores descritos no tópico 2-7.
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 57.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7.

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018

403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Nosso sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional cobre todas as unidades operacionais e locais de trabalho do Grupo. Saiba mais na página 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" são definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas. O escopo do indicador foi ampliado, em relação à 2022, devido à incorporação da planta industrial no município de Itapequerica da Serra (SP), em julho de 2023.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Os colaboradores relatam os perigos e situações de periculosidade em formulários de inspeção de segurança contidos no POP00370 do Grupo, garantimos 100% das investigações de acidentes e todos são protegidos de represálias pelas Caminhada de Segurança e Inspeção de Segurança. Saiba mais na página 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas. O escopo do indicador foi ampliado, em relação à 2022, devido à incorporação da planta industrial no município de Itapequerica da Serra (SP), em julho de 2023.
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Saiba mais nas páginas 57 e 62. Os serviços de saúde do trabalho são elegíveis para colaboradores e estagiários, sendo os atendimentos de urgência e emergência nos espaços saúde também são disponibilizados para trabalhadores terceirizados.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas. O indicador contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias (Cosmed, Brainfarma) e Cafehyna. Não contempla informações das empresas Bioage e Simple Organic, que tiveram suas aquisições concluídas em 2021.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas.
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas.
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Páginas 57 e 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 62.	O conceito de " impactos significativos na saúde e segurança do trabalho" utilizado é o de eventos, condições ou práticas que têm o potencial de causar danos à saúde e à segurança dos trabalhadores em um ambiente de trabalho. Esses impactos podem ser resultado de uma variedade de fatores, incluindo riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos empregados e trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Organização, estão cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa. Saiba mais na página 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas.
403-9	Acidentes de trabalho	Páginas 62 e 64.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas. Definições de tipos de acidentes feitas com base no Glossário da GRI. "Total de horas" inclui todas as horas regulares e horas extras dos profissionais.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
403-10	Doenças profissionais	Página 62.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. Internamente, não utilizamos o conceito de "Outros trabalhadores". "Terceiros" definidos conforme indicador GRI 2-8. Não há diferenciação entre as respostas fornecidas. Definições de doenças feitas com base no Glossário da GRI. Definição para "doenças profissionais de comunicação obrigatória" é a definição legal de acordo com o artigo 20 da Lei 8.213/1991. E a comunicação obrigatória da doença profissional e da doença do trabalho (equiparadas a acidente de trabalho) está prevista nos artigos 22 e 23 da Lei 8.213/1991.
GRI 404: Capacitação e Educação 2016			
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 59.	A média de horas de treinamento refere-se à média por empregado, calculada a partir da soma das horas de treinamentos promovidas pela área de Gente & Gestão e dividido pelo total de colaboradores ao final de 2024. Nas capacitações, consideramos cursos presenciais e online. O conceito de "empregados" considera CLT, Estagiários e Intermitentes. As categorias funcionais foram estratificadas via sistema Gente & Gestão, conforme descrito no indicador 2-7.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Páginas 54 e 59.	
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 61.	O conceito de "empregados" considera CLT, Estagiários e Intermitentes. As categorias funcionais foram estratificadas via sistema Gente & Gestão, conforme descrito no indicador 2-7. "Avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira" é a avaliação de desempenho formal realizada internamente.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016			
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Em 2024, 33,33% dos membros do Conselho de Administração eram estrangeiros. Não há autodeclaração para outros critérios de diversidade para os membros dos órgãos de governança. Saiba mais sobre a diversidade dos órgãos de governança e demais colaboradores na páginas 50 e 51.	Definição para "empregados" de acordo com o indicador 2-7. As informações foram estratificadas via sistema Gente & Gestão.
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 56.	Racional de cálculo (fórmula) utilizado para o reporte da proporção de "salário base" e remuneração: consideramos o valor fixo e mínimo pago a um empregado pelo desempenho de suas funções. Já o cálculo de Remuneração inclui remuneração fixa + variável + benefícios para ambos os casos. Os dados foram estratificados via sistema interno de Gente & Gestão. Unidades operacionais importantes são todas as unidades.
GRI 406: Não Discriminação 2016			
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Páginas 38 e 39.	"Casos de discriminação" são quaisquer atitudes desrespeitosas comprovadas. O que compôs o total de casos de discriminação foi a base de denúncias no canal de denúncias do Grupo, conforme descrito no indicador 2-26.
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016			
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não há. Possuímos uma equipe na área de Gente & Gestão responsável pelas Relações Trabalhistas e Sindicais, na qual apoia o relacionamento entre Sindicatos e colaboradores.	Não identificamos riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva, uma vez que todos os colaboradores são regidos por acordo sindical. Para "colaboradores" consideramos profissionais em regime CLT + Estagiários + Intermitentes (não constam terceiros).

NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA

DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS

GRI 408: Trabalho Infantil 2016

408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não há. Todos os fornecedores estão submetidos ao Código de Conduta Ética da Companhia: "Qualquer fornecedor, prestador de serviço ou parceiro que tiver envolvimento, direto ou indireto, com as situações descritas acima, será descredenciado ou terá o contrato encerrado e poderá ser denunciado às autoridades competentes".	Consideramos "Riscos significativos de ocorrência" os riscos de descumprimento de normas para "trabalho infantil" e "trabalhadores jovens" de acordo com a legislação brasileira, que podem resultar em multas. São "trabalhos perigosos" situações que estão em desacordo com a legislação brasileira. Os fornecedores e as operações avaliadas estão localizadas no Brasil. Todas as operações são avaliadas, visto que só temos operações no Brasil.
-------	--	--	---

GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016

409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Não há. Todos os fornecedores estão submetidos ao Código de Conduta Ética da Companhia: "Qualquer fornecedor, prestador de serviço ou parceiro que tiver envolvimento, direto ou indireto, com as situações descritas acima, será descredenciado ou terá o contrato encerrado e poderá ser denunciado às autoridades competentes".	Consideramos "Riscos significativos de ocorrência" os riscos de descumprimento de normas para "trabalho forçado ou análogo ao escravo" de acordo com a legislação brasileira, que podem resultar em multas. São "trabalhos perigosos" situações que estão em desacordo com a legislação brasileira. Os fornecedores e as operações avaliadas estão localizadas no Brasil. Todas as operações são avaliadas e apenas os fornecedores críticos são avaliados. "Trabalho análogo ao escravo" De acordo com a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
-------	---	--	---

GRI 410: Práticas de Segurança 2016

410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Não houve capacitação em políticas ou procedimentos de direitos humanos para o pessoal de segurança durante o período do relato.	Consideramos como aspectos de Direitos Humanos como respeito entre relações humanas, baseando-se em princípios de igualdade, individualidade e dignidade, com relacionamentos livres de preconceitos de toda e qualquer forma, sejam eles por origem ou condição social, religião, gênero, cor, etnia, idade, orientação sexual, preferências políticas, nível hierárquico, condições físicas, ou qualquer outra forma de discriminação. Como não houve capacitação, em 2024, não há racional para o cálculo da porcentagem.
-------	---	--	--

GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não houve casos identificados de violações de direitos dos povos indígenas durante o período de relato. O Grupo atua nos termos da legislação trabalhista vigente e da análise da denúncia.	O Grupo possui Código de Conduta Ética que prevê o respeito nas relações humanas entre todas as etnias. O controle é feito por meio do canal de denúncias, o Hyperescuta, descrito no indicador 2-26. Para o reporte dos resultados do indicador, foram utilizados filtros aplicados ao Canal de Denúncias.
GRI 413: Comunidades Locais 2016			
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 70.	"Operações" são todas as atividades que ocorrem dentro do Grupo, nas unidades em funcionamento. Para "engajamento nas comunidades locais" estão incluídos projetos socioambientais desenvolvidos nas cidades onde possuímos operações e priorizados a partir do estudo de materialidade, que possui metodologia específica (saiba mais na página 24) e auxilia no direcionamento das ações para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global, do qual somos signatários. Os dados são mensurados pela área de sustentabilidade por meio de uma planilha que acompanha: local da ação, pessoas impactadas, colaboradores engajados, valor investido, materiais doados, horas doadas e tipo de ação.
413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Páginas 41, 74, 75, 78 e 117.	"Operações" são todas as atividades que ocorrem dentro do Grupo, nas unidades em funcionamento. Para "comunidades locais" consideramos as cidade em que possuímos operações (descritas na página 9). Os "impactos negativos significativos reais e potenciais" são identificados a partir dos critérios socioambientais, acompanhados pela área de sustentabilidade.
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016			
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Não há avaliação de fornecedores tendo como base critérios sociais.	"Novos fornecedores" são fornecedores que não forneciam serviço/produto até 31 de dezembro de 2023. Premissas de reporte foram alteradas pela área responsável para novo entendimento, no que se refere a critérios sociais para seleção de fornecedores. Como não houve avaliação, em 2024, não há racional para o cálculo da porcentagem.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não há avaliação de fornecedores tendo como base critérios sociais.	"Impactos sociais" são quaisquer descumprimentos da legislação brasileira. São significativos os impactos que podem gerar riscos de descumprimento de normas e multas. A avaliação é feita a partir da metodologia em quatro quadrantes. Premissas de reporte foram alteradas pela área responsável para novo entendimento dos critérios sociais. Todos os dados de acompanhamento são registrados em sistema. O cálculo foi realizado a partir da base de fornecedores de suprimento ativos.
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016			
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 46.	As avaliações são realizadas diariamente de forma qualitativa e quantitativa pela área de farmacovigilância através da análise dos relatos individuais de eventos adversos recebidos (base do número de notificações da Anvisa). Cálculo para avaliar os impactos na saúde: Incidência (%) = (quantidade de eventos adversos/estimativa de exposição dos pacientes) x 100. Seu resultado é avaliado com base nas categorias da OMS (Muito Comum (> 1/10 (> 10%)); Comum/frequente (>1/100 e < 1/10 (> 1% e < 10%); Incomum/Infrequente (> 1/1.000 e < 1/100 (> 0,1% e < 1%); Rara (> 1/10.000 e < 1.000 (> 0,01% e < 0,1%); Muito Rara (< 1/10.000 (< 0,01%)). A estimativa de exposição dos pacientes pode variar de acordo com a dose diária do produto, apresentação, indicação e outros fatores. Sendo assim, avalia-se caso a caso para definir a base de cálculo para tal estimativa. Todas as categorias de produtos e serviços são considerados significativos.
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve.	O reporte considera as premissas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e da Vigilância Sanitária (VISA) para cada categoria do portfólio. As inspeções foram realizadas presencialmente pelos órgãos, um deles nacional e o outro estadual. A base considera todas as regulamentações da Anvisa.
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016			
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	O conteúdo de substâncias que possam causar impacto ambiental ou social e a disposição do produto e impactos ambientais ou sociais são estratégicos, por isso não estão no relatório. Saiba mais na página 47.	O reporte considera as premissas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e da Vigilância Sanitária (VISA) para cada categoria do portfólio. As inspeções foram realizadas presencialmente pelos órgãos, um deles nacional e o outro estadual. Não há definição das substâncias que podem causar impacto ambiental ou social, pois a informação é estratégica.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PÁG.) / RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Em 2024, dois casos resultaram na aplicação de multa ou penalidade.	As informações foram reportadas de acordo com as premissas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) para cada categoria do portfólio (100%). Todas as categorias de produtos e serviços são considerados significativos.
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Três casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing resultaram na aplicação de multa ou penalidade, e três casos de não conformidade com códigos voluntários. Como ação, alteramos o processo de rotulagem que passou a ser impressão a laser e as avaliações das áreas de comunicação envolvidas passaram a ser mais rigorosas, explicitando os riscos envolvidos.	As informações foram reportadas de acordo com as premissas da legislação federal e órgãos reguladores, considerando o portfólio ativo durante o ano. Para o reporte dos resultados do indicador, foram filtradas categorias de casos de notificações no sistema ELAW.
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016			
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Páginas 39 e 43.	As informações foram reportadas de acordo com as premissas do Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária (Conar). Consideramos "queixas comprovadas" aquelas que foram avaliadas e que se materializaram conforme previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que define premissas de vazamentos, furtos ou de dados pessoais, bem como a definição de "violação de privacidade". Consideramos como "significativas" grandes variações (+40%) na comparação ao que foi reportado em 2023.

Índice SASB

TÓPICO	INDICADOR	MÉTRICA	REFERÊNCIA (PÁG.)/RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
Segurança dos participantes do ensaio clínico	HC-BP-210a.1	Descreva, por região do mundo, o processo de gestão para garantir a qualidade e a segurança do paciente durante os ensaios clínicos	Nossos estudos clínicos são locais e conduzidos apenas no Brasil. A qualidade e segurança nos estudos clínicos são asseguradas por normas nacionais e internacionais, como as diretrizes da International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use (ICH), Boas Práticas Clínicas, ANVISA e Sistema Nacional de Ética em Pesquisa. Estas normas definem como o patrocinador deve monitorar os participantes e reportar dados de segurança às autoridades locais. Saiba mais na página 46.	
	HC-BP-210a.2	Número de inspeções do patrocinador da FDA relacionadas ao gerenciamento de ensaios clínicos e farmacovigilância que resultaram em: (1) Ação voluntária indicada (VAI) e (2) Ação oficial indicada (OAI)	Nossos estudos clínicos são locais e conduzidos apenas no Brasil, sendo a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) o órgão regulador para aprovação e acompanhamento destes processos.	
	HC-BP-210a.3	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a ensaios clínicos em países em desenvolvimento	Não houve.	
Acesso a medicamentos	HC-BP-240a.1	Descreva ações e iniciativas para promover o acesso a produtos de saúde para doenças prioritárias e em países prioritários definidos pelo Access to Medicine Index	Focado na prevenção de doenças crônicas, realizamos o Mutirão da Saúde Neo Química Arena e demais ações descritas nas páginas 66, 70, 87.	
	HC-BP-240a.2	Lista de produtos da Lista de Medicamentos Pré-qualificados da OMS como parte de seu Programa de Pré-qualificação de Medicamentos (da sigla em inglês PQP)	Não detemos produtos pré-qualificados pelo programa, porém reafirmamos a nossa missão de dar acesso à saúde da população brasileira por meio de diversos medicamentos que compõem a Lista de Medicamentos Essenciais da OMS.	

TÓPICO	INDICADOR	MÉTRICA	REFERÊNCIA (PÁG.)/RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
Acessibilidade e preços	HC-BP-240b.1	Número de acordos de litígios de solicitação de novo medicamento abreviado (ANDA) que envolveram pagamentos e/ou disposições para atrasar a colocação de um produto genérico autorizado no mercado por um período definido	Não se aplica, pois só temos operações no Brasil.	
	HC-BP-240b.2	Alteração percentual em: (1) preço de lista médio e (2) preço líquido médio em todo o portfólio de produtos dos EUA em comparação com o ano anterior	Não se aplica, pois só temos operações no Brasil.	
	HC-BP-240b.3	Alteração percentual em: (1) preço de lista e (2) preço líquido do produto com maior aumento em relação ao ano anterior	82,0% de alteração percentual no preço de lista e 26,7% de diminuição no preço líquido do produto com maior aumento em relação ao ano anterior.	Os preços dos produtos comercializados são definidos com base em análise de mercado nas diferentes unidades de negócio, assim como a rentabilidade desejada. Os reajustes acompanham o mercado, seguindo os critérios de regulamentação da Anvisa para os medicamentos.
Segurança dos medicamentos	HC-BP-250a.1	Lista de produtos listados no banco de dados de Alertas de Segurança MedWatch para Produtos Médicos Humanos da Food and Drug Administration (FDA)	Não se aplica, pois só temos operações no Brasil.	
	HC-BP-250a.2	Número de fatalidades associadas a produtos, conforme relatado no Sistema de Notificação de Eventos Adversos da FDA	Em 2024 foram notificados à ANVISA, cinco (05) relatos de eventos adversos com desfecho fatal (óbito), porém, em nenhum dos casos, a fatalidade foi associada ao uso do produto.	

TÓPICO	INDICADOR	MÉTRICA	REFERÊNCIA (PÁG.)/RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
Segurança dos medicamentos	HC-BP-250a.3	Número de <i>recalls</i> emitidos, total de unidades recuperadas	Em 2024, tivemos seis processos de recolhimento. Processo I: DIPROGENTA POM 1X30 OR Lt. B23L1573, total de unidades recuperadas: 1.165 unidades* Processo II: NEOGERMINA CT 10FLACON 2BI SUSP Lt. NEG00323 NEOGERMINA CT 10FLACON 2BI SUSP Lt. NEG00523 NEOGERMINA CT 5FLACON 4BI SUSP Lt. NGA00223 NEOGERMINA CT 5FLACON 4BI SUSP Lt. NGA00323 total de unidades recuperadas: 44.538 unidades* Processo III: TAMARINE GERMINA CT 10 FLAC 2BI SUSP Lt. TMG00123 total de unidades recuperadas: 1.754 unidades e 9.610 (Trâmite logístico)* Processo IV: NEOGERMINA CT 5FLACON 4BI SUSP Lt. NGA00523 NEOGERMINA CT 10FLACON 2BI SUSP Lt. NEG01023 NEOGERMINA CT 10FLACON 2BI SUSP Lt. NEG01223 total de unidades recuperadas: 1.603 unidades* Processo V: TAMARINE GERMINA CT 5 FLAC 4BI SUSP Lt. TGM00123 total de unidades recuperadas: 2.787 unidades*. Processo VI: GASTROL SUS OR X 250ML Lt. B23G2419 GASTROL SUS OR X 250ML Lt. B23H1580 GASTROL SUS OR X 250ML Lt. B23H1578 GASTROL SUS OR X 250ML Lt. B23J0412 GASTROL SUS OR X 250ML B23J0413 GASTROL SUS OR X 250ML B23K1160 GASTROL SUS OR X 250ML B23K1161 GASTROL SUS OR X 250ML B23H1579 GASTROL SUS OR X 250ML B23J0414 total de unidades recuperadas: 10.490 unidades* *Quantitativo declarado na Anvisa.	
	HC-BP-250a.4	Quantidade total de produto aceita para devolução, reutilização ou descarte	71.947 unidades.	
	HC-BP-250a.5	Número de ações de fiscalização da FDA tomadas em resposta a violações das Boas Práticas de Fabricação (cGMP) atuais, por tipo	Possuímos a Certificação de Boas Práticas da Anvisa, órgão aprovado para Cooperação em Inspeção Farmacêutica – PIC/S. Saiba mais na página 46.	

TÓPICO	INDICADOR	MÉTRICA	REFERÊNCIA (PÁG.)/RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
Medicamentos falsificados	HC-BP-260a.1	Descreva os métodos e tecnologias usados para manter a rastreabilidade dos produtos em toda a cadeia de abastecimento e evitar a falsificação	O Grupo dispõe de um sistema que permite o Gerenciamento e rastreabilidade de toda distribuição dentro do SAP - WMS. Isso inclui um Mapa de distribuição dos lotes, que permite, em casos de sinistro, buscar os dados de logística para reconciliar os lotes e alertar os clientes, caso necessário. Saiba mais na página 47.	
	HC-BP-260a.2	Descreva o processo para alertar clientes e parceiros de negócios sobre riscos potenciais ou conhecidos associados a produtos falsificados	Dispomos de um Sistema de atendimento ao consumidor (SAC) e Farmacovigilância, que possibilitam o esclarecimento de qualquer dúvida sobre indicação e uso dos produtos do Grupo. Saiba mais na página 47.	
	HC-BP-260a.3	Número de ações que levaram a buscas, apreensão, prisões e/ou ajuizamento de acusação criminal relacionada a produtos falsificados	Não temos nenhuma ação que levou a busca, apreensão, prisões e/ou ajuizamento de acusação criminal relacionada a produtos falsificados.	
Marketing Ético	HC-BP-270a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados as reivindicações de marketing falsos	Zero.	
Marketing Ético	HC-BP-270a.2	Descrição dos aspectos do Código de Ética ou outra Política Interna que abordam a promoção dos medicamentos para fins não indicados	Após atualização do documento, o tema é mencionado na página 26, item 7.C "Leis Antitruste e de Concorrência".	
Recrutamento, desenvolvimento e retenção de colaboradores	HC-BP-330a.1	Descreva os esforços de recrutamento e retenção de talentos para cientistas e pessoal de pesquisa e desenvolvimento	Em 2024, utilizamos o Usa Job Slot do LinkedIn, uma ferramenta de inteligência artificial para <i>hunting</i> . O próprio LinkedIn dá mais visibilidade a pessoas com o perfil apropriado para essas vagas. Além disso, temos um programa chamado Up! que incentiva movimentações internas, conforme descrito nas páginas 54 e 59.	
	HC-BP-330a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para: (a) executivos/ gerentes seniores, (b) gerentes de nível médio, (c) profissionais e (d) todos os outros	Página 54.	
Gestão da cadeia de fornecimento	HC-BP-430a.1	Porcentagem de (1) instalações da entidade e (2) instalações de fornecedores Tier 1 que participam do programa de auditoria Rx-360 International Pharmaceutical Supply Chain Consortium ou de programas de auditoria de terceiros equivalentes para integridade da cadeia de suprimentos e ingredientes	0%.	

TÓPICO	INDICADOR	MÉTRICA	REFERÊNCIA (PÁG.)/RESPOSTA DIRETA	DETALHAMENTO DO CRITÉRIO, EXCEÇÕES/ALTERAÇÕES NOS LIMITES DE REPORTE E JUSTIFICATIVAS
Ética de negócios	HC-BP-510a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a corrupção e suborno	Zero.	
	HC-BP-510a.2	Descrição dos aspectos do Código de Ética ou de outra Política Interna que abordam as interações com os profissionais de saúde	A Companhia preza pela atuação ética, transparente e respeitosa nos relacionamentos com seus parceiros, clientes e fornecedores, incluindo a classe de profissionais da saúde, estando entre os seus valores fundamentais o Respeito e a Integridade, além de atender a toda legislação e regulamentação vigente. No item 9.K do Código de Conduta (página 36) são colocadas as macro diretrizes que devem ser seguidas quando do relacionamento de nossos colaboradores e terceiros com profissionais da saúde. Além deste macrodirecionamento existente no CCE, o tema de relacionamento com profissionais da saúde também é abordado em documentos e manuais que regem a atuação dos colaboradores do campo e toda essa relação está alinhada com a estratégia e preceitos fundamentais da Companhia.	
Métricas de atividade	HC-BP-000.A	Número de pacientes tratados	O Grupo Hypera Pharma conta com um portfólio de medicamentos isentos de prescrição o que inviabiliza a contabilidade de pacientes. Entretanto, foram vendidas 40.860.877.066 unidades no total, sendo 33.015.526.140 similares e genéricos.	
	HC-BP-000.B	Número de medicamentos (1) no portfólio e (2) em pesquisa e desenvolvimento (fases 1-3)	Temos 725 medicamentos regulares. Em 2024, tivemos 150 projetos previstos na fase pré-clínica, e 233 projetos previstos para serem lançados, sendo 1 cancelado ou em cancelamento. Saiba mais sobre o nosso portfólio nas páginas 10 e 18.	

Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

GOVERNANÇA

Saiba mais nas páginas 25, 27 e 40.

ESTRATÉGIA

Saiba mais nas páginas 40, 77, 79 e 82.

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS E OPORTUNIDADES DECORRENTES DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 2-16 | 201-2 | TCFD Estratégia A | Estratégia-B | Estratégia-C |
Gestão de Risco-A | Métricas e Metas-A

Realizamos, em 2021, um estudo de Análise de Cenários elencando os riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas. O estudo, realizado por membros do Grupo de Trabalho ESG, teve como base o Sexto Relatório de Mudanças Climáticas do IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). Em 2024, o estudo foi atualizado de forma a refletir melhor a realidade do Grupo e incluir um cenário de transição, no qual considera o desenvolvimento e implantação de tecnologias de baixo carbono.

Com a elaboração do estudo de cenários climáticos, identificamos o ponto de maior atenção para nossa estratégia de gestão riscos.

O processo de produção de produtos foi o que se mostrou mais propenso a ser prejudicado, tendo como principais riscos identificados o econômico, o ambiental e o risco de crises energéticas – citado como econômico/tecnológico emergente.

Segundo o 6º Relatório de Mudanças Climáticas do IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), ainda que o mundo passe por um rápido processo de descarbonização, os gases de efeito estufa que já estão na atmosfera e as atuais tendências de emissões ainda terão impactos climáticos inevitáveis significativos até 2040. O IPCC estima que, apenas ao longo da próxima década, as mudanças climáticas vão colocar entre 32 milhões e 132 milhões de pessoas na pobreza extrema. O aquecimento global colocará em risco a segurança alimentar e aumentará a incidência de doenças cardíacas, dificuldades com a saúde mental e de mortes relacionadas ao calor.

ANÁLISE DE CENÁRIOS CLIMÁTICOS

TCFD Estratégia A | Estratégia-C | Gestão de Riscos-A |
Métricas e Metas-A

A Companhia realizou um estudo de riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas, que teve como base o 6º Relatório de Mudanças Climáticas do IPCC. Em 2024, avançamos na compreensão desses riscos desenvolvendo

uma matriz detalhada sobre eles que nos permitirá elaborar um plano de ação mais robusto e estratégico para 2025, garantindo que estejamos melhor preparados para enfrentar os desafios climáticos futuros.

O relatório publicado pelo IPCC, em agosto de 2021, demonstrou que as emissões de gases de efeito estufa decorrentes das atividades humanas foram responsáveis por aproximadamente 1,1°C de aumento médio na temperatura em comparação com o período pré-industrial, o que representa mais do que todo o aquecimento observado nos últimos 2000 anos e concluiu que nos próximos 20 anos a temperatura global deverá atingir ou exceder 1.5°C de aquecimento.

O relatório alerta para o aumento de eventos climáticos extremos nos próximos dez anos, destacando que cada 0,5°C adicional de aquecimento global intensifica ondas de calor, fortes chuvas e secas agrícolas. Segundo o 6º Relatório do IPCC, a elevação da temperatura acima de 2°C pode aumentar o risco de secas na Amazônia Sul e no Centro-Oeste, impactando o abastecimento e a produção do Grupo. Para mitigar esses riscos, o Grupo possui programas de contingenciamento. Além disso, a regulação do mercado de carbono pode afetar a Companhia, especialmente após a regulamentação do artigo 6º do Acordo de Paris, que incentiva o comércio de créditos de carbono.

Tendo em vista o nosso negócio, seríamos impactados caso ocorram secas severas que resultem em desabastecimento e, consequentemente, interrupção da produção. Cabe destacar que o Grupo possui programas de contingenciamento para mitigar os impactos em sua operação caso esse risco venha se materializar.

A regulação do mercado de carbono é outro tema que pode gerar impacto para Companhia. O tema ganhou relevância com a regulamentação do artigo 6º do Acordo de Paris, que incentiva as trocas internacionais de créditos de carbono, porém não houve definição de regras detalhadas para calcular, gerar e comercializar esses créditos, mas a precificação do carbono é uma maneira efetiva para mitigação das emissões.

No Brasil, em 2023, a Câmara dos Deputados aprovou texto que regulamenta o mercado de carbono no Brasil. Após essa aprovação, o projeto seguiu para o Senado Federal, onde foi renumerado como Projeto de Lei nº 182/2024. Em 13 de novembro de 2024, o Senado aprovou o projeto, que foi sancionado em 11 de dezembro de 2024, tornando-se a Lei nº 15.042/2024.

A Lei criou o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), que tem como objetivo regular e monitorar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) no país, incentivando a redução e compensação dessas emissões. O funcionamento se dará pelo modelo “cap-and-trade”, onde são estabelecidos limites máximos de emissões (cap) e é permitida a negociação de permissões de emissão entre empresas (trade).

Além dos riscos atrelados ao aumento da temperatura e regulação do mercado de carbono, identificamos oportunidades na mudança dos padrões de consumo. Diante dos riscos e oportunidades, simulamos os impactos considerando três cenários, um otimista (SSP1 – 1.9), um de transição e outro pessimista (SSP5 – 8.5).

CENÁRIO	CURTO PRAZO (2021–2040)		MÉDIO PRAZO (2041–2060)		LONGO PRAZO (2081–2100)	
	Melhor estimativa	Faixa provável	Melhor estimativa	Faixa provável	Melhor estimativa	Faixa provável
SSP1 – 1.9	1,5°C	1,2°C a 1,7°C	1,6°C	1,2°C a 2°C	1,4°C	1°C a 1,8°C
Transição¹	Níveis atuais					
SSP5 – 8.5	1,6°C	1,3°C a 1,9°C	2,4°C	1,9°C a 3°C	4,4°C	3,3°C a 5,7°C

GESTÃO DE RISCOS

TCFD Gestão de Riscos-A | Gestão de Riscos-B | Gestão de Riscos-C

Risco físico agudo: Secas

A probabilidade de secas e os riscos de escassez de água podem ser reduzidos se o aquecimento for limitado a 1,5°C, e aumentados se o aquecimento for superior a 2°C no Mediterrâneo e na África Austral, conforme abaixo:

- Cenário de transição: a incidência de secas mantida a níveis atuais;
- Cenário SSP1 – 1.9: 1,5°C: aumento de 2 vezes na incidência de secas;
- Cenário SSP5 – 8.5: 2,0°C: aumento de 2,4 vezes na incidência de secas.

Desde que o Grupo passou a focar exclusivamente no mercado farmacêutico brasileiro, em meados de 2017, teve seu lucro bruto de 2019 reduzido em 3,8% pela menor disponibilidade de água nos reservatórios do complexo fabril de Anápolis (GO) por conta da redução significativa da quantidade de chuva na região ao longo de 2019, que afetou negativamente a produção no período e, consequentemente, a Receita Bruta e Lucro Bruto do Grupo no exercício de 2019. Em 2024, não houve interrupções na produção por conta da interrupção no abastecimento de água. Diante disso, realizamos projeções sobre um possível impacto da seca considerando os três cenários.

CENÁRIO	IMPACTO (R\$ milhões)
Base 2019 (Real)	R\$ 78,40
Cenário de transição	R\$ 166,48
SSP1 – 1.9	R\$ 332,96
SSP5 – 8.5	R\$ 399,60

Risco de transição: Precificação do Carbono

No Brasil, houve avanços na regulamentação em 2021 com a Lei nº 15.042/2024, que criou o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), que tem como objetivo regular e monitorar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) no país, incentivando a redução e compensação dessas emissões. O funcionamento se dará pelo modelo “cap-and-trade”, onde são estabelecidos limites máximos de emissões (cap) e é permitida a negociação de permissões de emissão entre empresas (trade).

Além dos riscos atrelados ao aumento da temperatura e regulação do mercado de carbono, identificamos oportunidades na mudança dos padrões de consumo. Diante dos riscos e oportunidades, simulamos os impactos considerando três cenários, um otimista (SSP1 – 1.9), um de transição e outro pessimista (SSP5 – 8.5).

Considerando esses valores apresentados e uma eventual obrigatoriedade de compensar todas emissões de todos os escopos (1, 2 e 3), o Grupo seria impactado para compensar 50.168,76 tCO₂ e em até US\$ 16,3 milhões.

CENÁRIO	IMPACTO (USD milhões)	
	2030	2050
SSP1 – 1.9	\$ 3.010.125,60	\$ 8.779.533,00
SSP5 – 8.5	\$ 7.149.048,30	\$ 16.304.847,00
Transição	\$ 1.755.906,60	\$ 10.535.439,60

MITIGAÇÃO DOS RISCOS

GRI 413-2 | TCFD Estratégia-B | Estratégia-C | Gestão de Riscos-B | Métricas e Metas-A

Fizemos parte do Projeto Juntos pelo Araguaia para aumentar a disponibilidade hídrica na região do parque fabril (saiba mais na pág. 82). Também contamos com um Plano de Águas, desenvolvido em 2020, apresenta diretrizes com o objetivo de aumentar o reuso e a capacidade de armazenamento de água nas plantas fabris. Dentre as medidas, destacamos a expansão do reuso da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) para processos de Utilidades, a perfuração de poços artesianos e a premissa de construção de bacias de infiltração para novos projetos com

expansão de área construída/impermeabilização do solo. Como resultado, não tivemos paralisação da produção devido à falta do recurso.

Além disso, em 2024, desenvolvemos o Projeto Adote Uma Nascente, que tem como objetivo a identificação, o cadastro e o compromisso de proteção das nascentes situadas no Distrito Agroindustrial de Anápolis (GO). Com esse projeto, ampliamos a conscientização dos colaboradores e da população sobre a importância da preservação da biodiversidade.

OPORTUNIDADES

GRI 2-25 | TCFD Estratégia-A | Estratégia-B | Estratégia-C | Métricas e Metas-A

Mudança no Clima

O aumento à exposição solar por conta das emissões de gases de efeito estufa decorrentes das atividades humanas pode ocasionar danos à pele da população brasileira e, por conta disso, o Grupo Hypera Pharma atua de maneira relevante no mercado de *Skincare* nas áreas de proteção solar e hidratação com sua marca Mantecorp Skincare, a mais prescrita por dermatologistas em todo o Brasil.

Os segmentos de proteção solar e hidratação totalizaram, aproximadamente, R\$ 461,2 milhões em vendas em 2024, representando 62% do *sell-out* da unidade de negócios *Skincare*. Para promover suas marcas e atuar nos segmentos de hidratação e proteção solar, o Grupo estima que investiu nesses dois segmentos (produção, desenvolvimento, vendas e marketing) R\$ 201,1 milhões em 2024.

Padrões de Consumo

De acordo com: (i) o estudo da Euromonitor International, que apontou que 67% dos consumidores tentaram causar um impacto positivo no meio ambiente por meio de suas ações cotidianas, e (ii) a pesquisa realizada pela Union + Webster, que apontou que 87% da população brasileira prefere comprar produtos e serviços de empresas sustentáveis, é possível perceber que os consumidores seguem propensos a alterar seu padrão de consumo buscando consumir principalmente de empresas sustentáveis.

Diante disso, investimos na Simple Organic, a maior marca de cosméticos e maquiagens 100% vegana, natural e orgânica do Brasil. Seu portfólio conta com mais de 100 produtos com fórmulas que possuem alta tecnologia e ingredientes certificados por organismos internacionais, como, por exemplo, o selo *Cruelty Free and Vegan*.

A Simple Organic ainda garante a logística reversa de 100% dos seus produtos por meio da compensação, além de incentivar o retorno de embalagens vazias nas lojas, gerando descontos em novas compras e é a única marca de beleza brasileira certificada pelo Instituto Lixo Zero, mantendo o compromisso de realizar mudanças nos padrões de produção e consumo, visando a meta lixo zero.

O Grupo investiu R\$ 31 milhões na aquisição da participação majoritária da Simple Organic em 2021. Em 2023, a Simple Organic se tornou mais uma Power Brand do Grupo, ou seja, mais uma marca com faturamento superior a R\$100 milhões no ano.

Além disso, o Grupo também realizou ações de redução de emissões com a Mantecorp Skincare. Desde 2023, temos

parceria com a MOSS, *climatech* brasileira pioneira e líder na comercialização de créditos de carbono e na oferta de soluções ambientais, para neutralizar em 100% as emissões dos gases de efeito estufa emitidos nas entregas via *e-commerce*.

A compensação é possível graças à integração feita à API desenvolvida pela MOSS que calcula as emissões correspondentes à rota de entrega indicada pelo cliente no *e-commerce* e faz a compensação de forma automática. A ação não teve repasse de custo aos clientes e consistiu na aquisição de 288 unidades de créditos de carbono que apoiam projetos de conservação da floresta amazônica, que equivale à preservação de 41.294 árvores ao longo de um ano ou a 2.090.222 km rodados por um carro movido a gasolina.

Saiba mais sobre a Gestão de Riscos do Grupo nas páginas 23, 40, 41 e 82.

MÉTRICAS E METAS

TCFD Métricas e Metas-A | Métricas e Metas-B | Métricas e Metas-C

O grupo elabora seu inventário de emissões e o publica no Registro Público de Emissões desde 2017. Além disso, possui suas emissões auditadas há quatro ciclos.

Nossa meta para 2030 é reduzir em 20% da intensidade de emissões Escopo 1, base 2019.

Saiba mais nas páginas 25, 41, 74, 75, 77, 78, 79 e 80.

Mapa de ODS



Desenvolvemos produtos inovadores e de qualidade, visando a saúde e o bem-estar da população brasileira, além de fomentar ações por meio do programa de Responsabilidade Social. Saiba mais nas páginas 22, 28, 49 e 72.



Nossa inovação garante eficiência hídrica e reduz o uso de água e a produção de efluentes. Saiba mais nas páginas 22, 49 e 72.



Crescimento de maneira sustentável, investindo em tecnologia para reduzir os impactos ambientais e sociais. Saiba mais nas páginas 07, 17, 22, 28, 49 e 72.



Investimos em soluções inovadoras voltadas para os desafios da maturidade. Saiba mais nas páginas 07, 17, 22, 28, 49 e 72.



Programas de redução de resíduos e engajamento dos consumidores para a logística reversa. Saiba mais nas páginas 22, 49 e 72.



Desenvolvimento de projetos internos para reduzir os impactos da operação e de conscientização das comunidades. Saiba mais nas páginas 22 e 72.

Mapa de Capitais



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Página 07

Página 17

Página 22

Página 28

Página 49

Página 72



HUMANO

Página 17

Página 22

Página 28

Página 49



MANUFATURADO

Página 07

Página 17

Página 22



FINANCEIRO

Página 07

Página 22

Página 49

Página 72



INTELECTUAL

Página 07

Página 17

Página 22



NATURAL

Página 22

Página 72

Créditos

GRI 2-3 | 2-14

Coordenação

Diretoria de Relações com Investidores

Projeto Editorial, Consultoria e Projeto Gráfico

Ricca Sustentabilidade

Contato

ri@hypera.com.br

APRECIACÕES

Álvaro Stainfeld Link

Presidente do Conselho de Administração

Juliana Aguinaga Damião Salem

Diretora Executiva Jurídica, Controles Internos e *Compliance*

Conselho de Administração

Comitê de Governança e Sustentabilidade

