



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2025**
AÑO BASE 2024



Montes Claros: complejo industrial con más de 180 mil metros cuadrados de área construida en Minas Gerais



SUMARIO

01	MENSAJE DE LA ADMINISTRACIÓN.....	3
02	2024 EN CIFRAS	4
03	NUESTRA FORMA DE SER Y DE GENERAR VALOR... 05	
	Reverberar nuestra forma de ser.....	06
	Mapa de operaciones.....	07
	Visión 2027	08
	Compromisos con la sociedad	09
	Principales distinciones.....	10
04	GOBERNANZA ROBUSTA.....	11
	Estructura de gobernanza	12
	Comunicación al Consejo	14
	Política de Remuneración	15
	Ética, Integridad y Compliance.....	15
	Canal de Defensoría.....	16
	Gestión de riesgos	17
	Gestión de proveedores	18

05	NUESTRA FORMA DE CRECER	19
	Resultados financieros.....	20
06	NUESTRA FORMA DE INNOVAR.....	30
	Innovación disruptiva	32
	Eurofarma Ventures	33
	EurON.....	34
07	UN FUTURO MEJOR.....	35
	Compromiso con el clima	36
	Eco-eficiencia operativa.....	41
	Portafolio más sostenible.....	44
08	NUESTRA CULTURA Y NUESTRAS PERSONAS.....	45
	La Forma Eurofarma de Ser	46
	Plural y diversa.....	47
	Atracción, retención y desarrollo.....	50
	Salud y Seguridad.....	51
09	LABOR SOCIAL	52
	Instituto Eurofarma	55
	Lactare	56
	Relación con los clientes	57
	Relaciones institucionales	58
	Propósito del compromiso	58
10	ACERCA DEL INFORME.....	60
	Materialidad	61
11	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI.....	62
	Apéndices.....	75

01

MENSAJE DE LA ADMINISTRACIÓN

En la ruta de los 100 años

GRI 2-22

En 2024, alcanzamos el liderazgo en ventas en América Latina en el canal farmacia. Este logro anticipa una de las grandes ambiciones descritas en la visión 2027 del grupo y refuerza la disciplina en la ejecución del plan estratégico, que define las principales directrices de la empresa y orienta a los más de 13.300 colaboradores en los 24 países donde estamos presentes.

Con ventas netas de 11.000 millones de reales, logramos un crecimiento del 20% respecto a 2023 y nuestro EBITDA ajustado fue de 2.500 millones de reales en el mismo periodo. La mayor parte de nuestro crecimiento, el 15%, provino de manera orgánica, mientras que el 5% se debió a la adquisición de Genfar.

El EBITDA no creció al mismo ritmo que las ventas debido, entre otros factores, al aumento de las inversiones en innovación, así como a otras importantes palancas de crecimiento que reflejan nuestra confianza en el futuro, como la ampliación de la fuerza de ventas, cuyos costos se asignan a distintas líneas de gasto.

Nuestras recientes inversiones están generando el rendimiento esperado y son motores clave para mantener nuestros niveles de crecimiento, que han rondado el 17% anual en los últimos 15 años. La operación de Genfar, nuestra marca

global de genéricos, está plenamente integrada y ya hemos puesto en marcha un plan de expansión para llevarla a todos los países en los que tenemos presencia. La marca Valda se ha reposicionado y, junto con la línea OAZ, conforma los pilares de nuestra nueva división de OTC, hasta hace poco un mercado casi desconocido para nosotros.

La planta en construcción en Montes Claros, proyectada para ser una de las mayores del mundo, iniciará parte de sus actividades en 2025. Además, el aumento del 25% de la fuerza de ventas en 2022 ya está comenzando a dar resultados, reflejándose en el crecimiento interno y en el incremento de market share en los principales segmentos en los que operamos.

A pesar de todas nuestras inversiones, nuestra deuda neta sigue disminuyendo, cumpliendo con todos los covenants y manteniendo un rating AAA. Con un stock en el canal de distribución de solo 40 días y un retorno financiero de 60 días, seguimos manteniendo uno de los ciclos financieros más saludables del mercado.

En cuanto a nuestra plantilla, nuestro mayor activo, seguimos aplicando las mejores prácticas y hemos sido reconocidos por Great Place to Work, tanto en Brasil como en muchos de los otros países donde

operamos, figurando entre las mejores empresas para trabajar durante los últimos 20 años consecutivos. Más del 92% de nuestros colaboradores se sienten muy orgullosos de trabajar con nosotros y nuestra tasa de rotación voluntaria es inferior al 2%. Además, el 70% de nuestros nuevos puestos de liderazgo son ocupados internamente por nuestras personas.

Nuestras inversiones en innovación ascendieron a más de 800 millones de reales, un 25% más que el año anterior. La empresa tiene hoy más de 400 proyectos en pipeline, tanto genéricos como incrementales. En innovación radical, tenemos dos proyectos que podrían entrar pronto en fase 1. Todo eso liderado por un equipo de más de 750 profesionales. Eurofarma Ventures, nuestro fondo de biotecnología, tiene inversiones en dos fondos y siete empresas, incluyendo proyectos de innovación radical con estudios clínicos en curso.

Como pioneros en sostenibilidad, nuestras inversiones sociales sumaron 165 millones de reales, un 54% más que el año anterior. Nuestro banco de leche privado, Lactare, completó cinco años y ya es el mayor de Brasil, habiendo atendido a más de 2.000 bebés prematuros en 10 hospitales públicos. En el Instituto Eurofarma, beneficiamos a más de 21.000 jóvenes, solo en 2024, con nuestros proyectos educativos. En donaciones, totalizamos 1,7 millones de unidades de medicamentos y 200.000 cestas de alimentos básicos que llegaron a los más necesitados.

En el ámbito medioambiental, aumentamos casi un 200% la participación de fuentes de energía renovable en nuestra matriz energética, alcanzando el 90% de uso de energías limpias y neutralizando el 85% de las emisiones directas de carbono.

En línea con los valores y enseñanzas traducidos por el espíritu emprendedor de nuestro fundador, continuamos expandiendo nuestras operaciones a nuevas geografías, segmentos y negocios, siempre vinculados a la salud. Nuestras entregas y esfuerzos diarios son los pasos que damos hacia un futuro que nos inspira para nos convertirnos en una de las más grandes empresas farmacéuticas del mundo en 2072, cuando cumplamos 100 años.

A pesar de los desafíos macroeconómicos en la región donde operamos, seguimos confiando en nuestra capacidad para avanzar, con ética, disciplina, humildad y determinación para alcanzar las metas. Siempre junto a un equipo que con parte el inconformismo típico de los emprendedores, buscamos la perpetuación de nuestro negocio y un futuro mejor para la sociedad, para nuestros colaboradores, socios y demás públicos de nuestro relacionamiento.

Agradecemos sinceramente a todos los que nos acompañan.

Maurizio Billi

Presidente del Consejo de Administración



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

2024 EN CIFRAS

Compañía farmacéutica más innovadora por el premio

VALOR INOVAÇÃO 2024

+ de 800 millones BRL invertidos en innovación, un aumento del 25% con respecto al año anterior

600 millones de unidades de medicamentos producidas en Brasil y en el exterior

+ de 750 investigadores en el Eurolab, centro de innovación de la empresa

Calificación AAA de Fitch Ratings

Liderazgo en farmacias en América Latina y aumento de cuota de mercado en toda la región

RESULTADOS Y GOBERNANZA

20% de crecimiento en 2024 en ingresos netos

6.900 millones BRL de DVA - Distribución de valor añadido consolidado

Ingresos netos de **11.000 millones BRL**

149 toneladas de residuos líquidos reutilizados

190% de ampliación en el uso de energía eléctrica renovable

ADHESIÓN AL CDP (Carbon Disclosure Project) Evolución en la gobernanza climática con calificación B en 2024 de CDP Climate

SOCIAL

43,2 millones BRL invertidos en programas sociales propios

AYUDA HUMANITARIA

77,5 millones BRL invertidos

AMBIENTAL

44,7 millones BRL invertidos en gestión ambiental

100% de energía renovable trazable (I-REC) en operaciones de Brasil, Chile, Colombia, Guatemala y Uruguay

+ de 13.300 colaboradores en 24 países

4.400 litros de leche recolectados, un récord de Lactare

1,7 millones de unidades de medicamentos donadas

+ 90 instituciones beneficiadas

Mejor Farmacéutico para Trabajar en Latinoamérica por Tercer Año consecutivo (GPTW)

13ª mejor empresa para trabajar en Brasil según el ranking general y segunda mejor empresa farmacéutica según GPTW

+ de 21.000 personas beneficiadas por iniciativas de educación del Instituto Eurofarma

100% de PcDs en el equipo de ventas digitales



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11



03



NUESTRA FORMA DE SER Y DE GENERAR VALOR

GRI 2-1, 3-3 (Acceso a productos y servicios de salud)

Desde 1972, Eurofarma, primera multinacional farmacéutica de capital 100% brasileño, produce y comercializa productos y servicios para mejorar vidas y ampliar el acceso a la salud.

Hoy estamos presentes en toda América Latina y operamos en Estados Unidos y algunos países de África en diversos segmentos de salud, incluidos Medicamentos recetados, Medicamentos de venta libre (OTC)¹, Genéricos, Hospitalario, Oncología, Licitaciones y en el sector de salud animal.

¹ Over The Counter: medicamentos que se pueden comprar sin necesidad de receta médica.

REVERBERAR NUESTRA FORMA DE SER

Las ondas que creamos reflejan e irradian valores presentes en nuestro compromiso con la sociedad, en la perpetuidad de los negocios y en la construcción de un futuro mejor para todos.



• **AGILIDAD:** el dinamismo y la simplicidad forman parte de nuestro ADN y, para mantenernos competitivos, estos atributos han de estar presentes en todas las operaciones y procesos de la compañía.



• **COMPROMISO:** la competencia y el compromiso con la empresa propician la puesta en valor y el crecimiento de los empleados. Por lo tanto, siempre que sea posible, nuestros talentos son reconocidos mediante el reclutamiento interno.



• **DESARROLLO SOSTENIBLE:** la buena gestión de los recursos humanos, financieros y naturales se basa en el desarrollo y la seguridad de los empleados, en la solidez financiera, en unas prácticas comerciales saludables y en las acciones de preservación ambiental, puntos fundamentales para el equilibrio de nuestras operaciones.



• **ENFOQUE EN LA SALUD:** nuestro modelo de negocio se basa en la participación en todos los segmentos farmacéuticos, por medio de unidades de negocio, operaciones internacionales y asociadas, manteniendo permanentes el diálogo, la atracción y la formalización de asociaciones estratégicas.



• **ESPÍRITU EMPRENDEDOR:** para anticiparnos al futuro, crear nuevas y mejores formas de conducir la empresa en todas las áreas, yendo más allá de la innovación inherente a las actividades de I+D, nuestros dirigentes están abiertos a lo “nuevo” y mantienen el espíritu de vanguardia de la compañía.



• **ÉTICA:** en consonancia con el Código de la compañía y las leyes y las regulaciones vigentes, el comportamiento de nuestros empleados se rige obligatoriamente por la ética y la transparencia en todas las acciones y operaciones realizadas en la empresa y en su nombre.



• **IGUALDAD (DIVERSIDAD):** velamos por un entorno favorable e imparcial donde impera el respeto. Para ello, establecemos compromisos relacionados con la diversidad, la justicia y la igualdad en las relaciones entre empleados y demás públicos.



• **REINVERSIÓN:** con la convicción de que asumir riesgos forma parte de una actividad empresarial dinámica y exitosa, la generación de resultados positivos promueve el crecimiento de la organización por medio de la reinversión de fondos en el propio negocio.



• **RESPECTO:** estamos orgullosos de nuestra trayectoria, de nuestros orígenes y de nuestra capacidad de superación. Nuestra historia se construye plasmando nuestro compromiso con el crecimiento de nuestros empleados y con el desarrollo de los países en los que operamos, manteniendo el respeto por los pueblos y las culturas con los que nos relacionamos.



• **RESULTADO:** reconocemos las diferentes aportaciones para alcanzar nuestros objetivos y compartimos la riqueza generada con los empleados y la sociedad por medio de programas de meritocracia, de la ampliación del acceso y de inversiones sociales.

Mapa de Operaciones

GRI 2-6, 3-3 (Crecimiento económico)

Nuestra sede administrativa se encuentra en la ciudad Sao Paulo, Brasil. Además de ella, tenemos cuatro fábricas en Brasil: Itapevi (estado de Sao Paulo), Sao Paulo, Ribeirão Preto (Sao Paulo) y Río de Janeiro; dos centros de distribución, en Varginha (Minas Gerais) y Cajamar (Sao Paulo); y un centro de Investigación y Desarrollo en Brasil, el Eurolab, ubicado en el complejo de Itapevi (Sao Paulo). También estamos presentes en otros países latinoamericanos y contamos con parques industriales en Argentina, Chile, Colombia (en Bogotá y Cali), Guatemala y Perú.



13.300
colaboradores

17%
de crecimiento anual promedio en los últimos 15 años

LÍDER
en productos farmacéuticos de prescripción en Brasil

LÍDER
en genéricos en Latam (ex-Brasil) y vice-líder en genéricos Brasil

INTEGRACIÓN DE GENFAR Y EXPANSIÓN de la marca a la América Central

ESTRUCTURA DEL GRUPO – CONTROLADAS



Empresa de medicamentos genéricos para América Latina (excepto Brasil), 100% perteneciente a Eurofarma



Marca que opera en el mercado veterinario para grandes y pequeños animales, 100% Eurofarma



Centro de investigación y análisis de muestras para estudios de biodisponibilidad relativa a la bioequivalencia, 100% Eurofarma



Joint venture entre Eurofarma y Cristália, responsable de la promoción y distribución de productos de prescripción en Brasil



Consorcio sostenible entre Eurofarma y Biolab para la producción de biosimilares²

¹ En enero de 2025, la planta de Uruguay cerró sus operaciones.
² Productos biológicos muy similares a los medicamentos biológicos innovadores (también llamados "medicamentos de referencia"). Se desarrollan después de que expira la patente del medicamento biológico de referencia.

11 fábricas en Brasil e en América Latina (10 en operación, 1 en construcción)¹

Presencia en **24** PAÍSES

Visión 2027

En línea con la Visión 2027, enfocamos nuestra rutina y planes de trabajo en cinco dimensiones diferentes y 15 grandes objetivos estratégicos que guían a la organización a nivel mundial:



RESULTADO

- Enfoque en el crecimiento con rentabilidad sostenible
- Garantizar el retorno de las inversiones estratégicas
- Optimizar la eficiencia operativa y los costos

Avances en 2024

- Ingresos netos: 11.000 millones BRL (+20% de evolución)
- Payback M&A (Global) -99% de acuracidad (acumulado 2024)
- Eficiencia del inventario (días): 159 días (cobertura del 101%) del objetivo para 2024)



INNOVACIÓN

- Ampliar el porcentaje de exclusivos y avanzar con los productos disruptivos
- Desarrollar soluciones tecnológicas sanitarias por medio de la innovación abierta
- Evolucionar la transformación digital

Avances en 2024

- 8.000 millones BRL invertidos en I+D
- + de 400 proyectos en el pipeline (con evolución de innovadores)
- 7 estudios clínicos para innovaciones incrementales
- Elegida la empresa más innovadora en la categoría Farmacéutica y Ciencias de la Vida por Valor Inovação 2024
- Desarrollo de soluciones tecnológicas sanitarias a través de la innovación abierta, con nuevos programas e iniciativas sostenibles
- Lanzamiento de productos con código QR en los empaques, asegurando la accesibilidad para los prospectos digitales



PERSONAS Y CULTURA

- Hacer más global la estructura organizativa
- Atraer, desarrollar y retener los mejores talentos
- Consolidar la “Forma Eurofarma de Ser”

Avances en 2024

- Reconocida como la 13ª mejor empresa para trabajar en Brasil (GPTW) y la mejor compañía farmacéutica para trabajar en América Latina
- El 70% de los puestos de mando están ocupados por empleados promovidos internamente
- Programa de desarrollo de talentos negros, con 25 participantes derivados a puestos de mando
- Un 92% afirma sentirse orgulloso de trabajar en Eurofarma



INTERNACIONALIZACIÓN

- Liderazgo en América Latina
- Ampliar la presencia en Estados Unidos
- Explotar otras regiones geográficas y modelos de negocio

Avances en 2024

- **Genfar:** expansión + entrada en nuevos territorios (Guatemala, Panamá, Honduras, Costa Rica y Venezuela)
- Crecimiento de la cuota de mercado en casi la totalidad de los países y conquista del liderazgo regional en las ventas al comercio minorista farmacéutico

ESG

- Vanguardismo en las prácticas ambientales
- Fortalecimiento de las prácticas de gobernanza
- Avance en los programas de diversidad e inclusión

Avances en 2024

- Progreso en la política de consumo de combustible, con el 99% de la flota funcionando con etanol, lo que evitó la emisión de 15.853 toneladas de CO₂
- Expansión de la cartera de productos +Verde (30,8 millones de unidades vendidas)
- Expansión de programas de capacitación e inclusión, como el EuroAcelera para la contratación y la aceleración femenina en la fuerza de ventas
- Adhesión a los movimientos “*Elas lideram*” [Ellas lideran] y “*Raça é Prioridade*” [La raza es una prioridad], centrados en la igualdad de género y racial

Resultado de metas corporativas 2024

- Contratación de mujeres para la fuerza de ventas
- Contratación de mujeres en las Direcciones de Suministros y Logística e Ingeniería
- Promoción interna de mujeres para los puestos de mando en las áreas de operaciones
- Contrataciones de personas negras o mestizas en Brasil



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Compromisos con la sociedad

Somos parte del Pacto Mundial, iniciativa de las Naciones Unidas que ayuda a promover la sostenibilidad corporativa. También contribuimos a la Agenda 2030 de la ONU, que define 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), actuando en ODS que el Comité ESG definió como prioritarios: Salud y bienestar, Educación de calidad, Trabajo decente y crecimiento económico, Producción y Consumo Responsables y Acción por el clima.

Nuestras entregas

INSTITUTO EUROFARMA

1.000

consultas odontológicas e inauguración de un nuevo consultorio en Itapevi (Sao Paulo)

+ de 1.300

anteojos donadas

+ de 7.600

niños y jóvenes atendidos en la Campaña Oftalmológica Solidaria

LACTARE

4.400 litros

récord de leche recolectada

+ de 1.900

bebés prematuros beneficiados

6.500

hogares visitados

3.800

donantes inscritas

SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Estructura completa de atención sanitaria en todas las unidades

Acceso a medicamentos de Eurofarma para empleados y sus dependientes por medio de nuestro dispensario, gratuitamente

INSTITUTO EUROFARMA

+ de 21.000

jóvenes beneficiados en iniciativas de educación, superando la meta en un 15%

3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Nuestra estrategia de negocios también está alineada con el Pacto Empresarial por la Integridad y Contra la Corrupción del Instituto Ethos. Compromiso voluntario asumido por empresas públicas y privadas para promover un mercado más honesto y ético, reduciendo diferentes prácticas corruptas.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



RESPONSABILIDAD SOCIAL

De la mano con la escuela:

+ de 5.100

kits escolares distribuidos a hijos de trabajadores (empleados o no) de toda América Latina

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



DIVERSIDAD

+ de 43%

de las contrataciones externas son de personas negras y mestizas en Brasil

+ de 100 mujeres

formadas en la fuerza de ventas en el Programa de Aceleración del Desarrollo del Liderazgo Femenino

Neutralización del

85%

de las emisiones directas de carbono en las operaciones globales

Reducción del

48%

de tCO₂eq en las emisiones de Alcance 2

149 toneladas

de residuos líquidos reutilizados

GESTIÓN AMBIENTAL

44,7

millones BRL

de inversiones

AGUA

Ampliación de las prácticas de reúso de agua en las operaciones de Brasil, Guatemala y Colombia.

Inicio de operación de torres adiabáticas en Brasil, una solución más ecoeficiente de refrigeración.

RESIDUOS

Aplicación de una nueva metodología para el tratamiento de residuos líquidos peligrosos.

EMISIONES

100%

Flota eléctrica en Uruguay

90%

de energía renovable en la matriz eléctrica global

39%

de aumento en el uso de vehículos eléctricos y/o híbridos en comparación con 2023



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Principales distinciones

Valor Inovação 2024

- Empresa más innovadora en la categoría Compañías Farmacéuticas y Ciencias de la Vida

Great Place to Work (GPTW)

- 13ª mejor empresa para trabajar en Brasil
- 16ª mejor empresa para profesionales +50 (Brasil)
- 32ª mejor empresa para mujeres (Brasil)
- 7ª posición entre las Compañías Farmacéuticas Medianas y Grandes en el GPTW Salud (Brasil)



Mejor compañía farmacéutica para trabajar en América Latina

- 1ª posición GPTW Chile – Mujeres
- 6ª posición GPTW Perú – Mujeres
- 2ª posición GPTW Perú – Producción y Operaciones
- 6ª posición GPTW Perú – Equidad, Diversidad e Inclusión
- 8ª posición GPTW Colombia
- 6ª posición GPTW Paraguay – Mujeres
- 7ª posición GPTW Paraguay – Cultura Innovadora
- 1er reconocimiento en el GPTW Bolivia
- 1er reconocimiento en el GPTW Uruguay
- 12ª posición GPTW América Central y Caribe
- 2ª posición GPTW América Central e Caribe – Biotecnología y Farmacéutica
- 10ª posición GPTW América Central y Caribe – Mujeres
- Reconocimiento Genfar en el GPTW Colombia



Top Of Mind de Folhade SP

- Reconocida como una de las marcas más recordadas por los consumidores en la categoría de genéricos



Época Negócios 360°

- Mejor compañía farmacéutica en las categorías ESG / Socioambiental, Personas y Visión de Futuro

Global Generics & Biosimilars Awards

- En la categoría “Adquisición del año”, Eurofarma ganó con la compra de Genfar
- En la categoría “Iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa del año”, ganó con el Lactare, banco de leche humana de Eurofarma.

Lupa de Ouro

- 2º lugar en la categoría Mejor Proyecto ESG, con el Centro de Enfermería del Instituto Eurofarma, además de varios otros reconocimientos en las categorías de productos

Premio Largest Fundraising Announcement de la APEX-Brasil,

- Recibido por Eurofarma Ventures, destacando su papel en la innovación en biotecnología

Premio de Abrafarma

- Mejor fabricante de medicamento de marca y premio por el medicamento genérico Tadalafila MG



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

Pessoas

O ativo mais importante

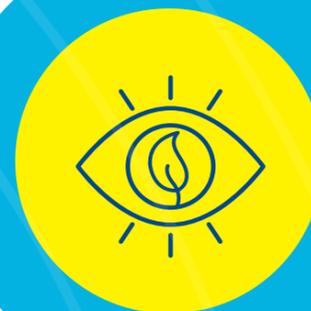
Nossa cultura está baseada na valorização do colaborador e na força do nosso capital humano, na contribuição e no comprometimento de cada um para sermos maiores e melhores.

Aqui o desempenho, o mérito e os valores orientam as ações. Trabalho, conduta e ética.

Zelamos pela diversidade e pelo bem-estar, promovendo a inclusão de gêneros, raças e culturas. Valorizamos as diferenças e o potencial de todos para ir além.

Juntos, sempre

04



GOBERNANZA ROBUSTA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-18, 3-3 (Ética, integridad, anticorrupción y transparencia)

Eurofarma mejora continuamente su estructura de gobernanza, asegurando una cultura de buenas prácticas basada en la transparencia y la confianza, valorando su reputación y credibilidad y buscando una generación de valor sostenible para la organización, los accionistas, los empleados, los socios comerciales y toda la sociedad.

Estructura de Gobernanza

El Consejo de Administración (CA) apoya y evalúa las decisiones estratégicas de la empresa. Según los Estatutos Sociales de la compañía, sus miembros son elegidos por la Asamblea General, también responsable del nombramiento del presidente del órgano. Actualmente está compuesto por nueve miembros, de los que cinco son independientes y tres son mujeres. Su papel es monitorear y supervisar la gestión de la empresa, así como sus riesgos, además de tener en su agenda fija todos los temas e inversiones relacionados con la estrategia ESG de la compañía.

Consejo de Administración

9 miembros, siendo: 5 independientes



5 miembros independientes
3 hombres
2 mujeres

Consejo Consultivo Internacional

El mismo criterio se aplica a los miembros de los comités asesores del Consejo de Administración (Comité de Transacción con Partes Vinculadas y Comité Estratégico de Personas, Organización y ESG), que son reelegidos o no por el propio Consejo. Por su parte, el Comité de Auditoría y Cumplimiento sigue su propio proceso de autoevaluación, tal y como se define en su reglamento interno.

También tenemos un Consejo Consultivo Internacional, instancia asesora del área internacional que traslada temas estratégicos al CEO Internacional y al presidente del grupo. Está formado por cinco miembros independientes — tres hombres y dos mujeres —, además de ejecutivos del Grupo.

La evaluación de los consejeros se realiza anualmente en la Asamblea General Ordinaria, que se encarga de elegirlos, reelegirlos o reemplazarlos. Este proceso lo llevan a cabo directamente los accionistas, sin la necesidad de un procedimiento formal.

Estructura de Gobernanza Corporativa



Comunicación al Consejo

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

Para informar al Consejo de Administración acerca del estado de los procesos de mejora, los proyectos en curso y los objetivos relacionados con los temas estratégicos — incluidos todos los relacionados con la sostenibilidad —, contamos en nuestra estructura con varios comités asesores: Auditoría y Cumplimiento, Personas, Organización y ESG, y Transacciones con Partes Vinculadas. Vale la pena recordar asimismo que, en la Estructura de Gobernanza Corporativa, también componen, junto con el Consejo, el Comité de Ética y la Dirección Estatutaria.

En la Visión 2027, Eurofarma cuenta con cinco dimensiones en la planificación estratégica, y una de ellas es específica de ESG, para la cual estableció tres macro-objetivos que se desglosan en seis indicadores con metas específicas. El seguimiento de dichos indicadores se informa mensualmente al Comité Ejecutivo en la reunión de resultados económicos. La vicepresidencia de Sostenibilidad y Nuevos Negocios, que reúne todas las áreas relacionadas, también coordina internamente las actividades y los planes de acción y orienta a los comités en las mejores prácticas, buscando la vanguardia del sector, atender las demandas de la sociedad y anticiparse a las futuras regulaciones.

El Consejo de Administración cuenta con el apoyo de otros comités, creados y nombrados con base en la representación estratégica de los ejecutivos, demandas y necesidades tácticas. El Comité de Ética (no estatutario) aprueba las metodologías de gestión de riesgos y los controles internos, además de orientar acciones estratégicamente para minimizar los impactos organizacionales. Los demás comités son: Auditoría y Cumplimiento, Transacciones con Partes Vinculadas, y Personas, Organización y ESG (todos no estatutarios). Complementariamente, la dirección cuenta con el Comité de Control.



Haga **clik aquí** para obtener más información sobre los comités



Miembros del Consejo de Administración por género y grupo de edad

GRI 405-1

BRASIL	NÚMERO DE MIEMBROS			% DE MIEMBROS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Por género						
Hombres	6	6	6	67%	67%	67%
Mujeres	3	3	3	33%	33%	33%
Por grupo de edad						
entre 30 y 50 años	3	3	3	33%	33%	33%
mayores de 50 años	6	6	6	67%	67%	67%

POLÍTICA DE TRANSACCIÓN CON PARTES VINCULADAS

El Consejo de Administración aprobó, el 25 de junio de 2024, la Política de Transacción con Partes Vinculadas, que define procedimientos para evitar conflictos de intereses en las decisiones societarias. De este modo, cuando una transacción requiera una aprobación específica y hubiera un miembro con potencial beneficio propio o conflicto de intereses, debe declararse inhabilitado inmediatamente y retirarse de las discusiones. El incumplimiento de esta regla se considera una violación de la buena gobernanza corporativa, y la declaración del conflicto, así como la abstención, se registran en actas o documento específico.

Política de Remuneración

GRI 2-19, 2-20

Establecemos una estructura equilibrada de remuneración fija y variable para todos los ejecutivos y empleados. La remuneración variable está vinculada a metas individuales, financieras y de participación en el mercado, así como a metas corporativas relacionadas con operaciones, ESG, diversidad e innovación. Para el personal operativo, se consideran metas financieras, de participación de mercado y colectivas relacionadas con su área de actividad.

La política de remuneración se actualiza anualmente, con la aprobación de la vicepresidencia global de Personas y Organización. Los programas, como el de Participación por Resultados (PPR), son validados por el comité ejecutivo, presentados al más alto nivel de gobierno y auditados por una consultoría externa. Las pautas de los programas de remuneración se definen en función de los estudios de mercado realizados por consultorías especializadas y las propuestas se someten a aprobación interna.



Ética, Integridad y Compliance

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

Nuestros comportamientos, decisiones y prácticas siguen las reglas de compliance e integridad de la compañía, con el foco puesto en la prevención, detección y respuesta a cualquier acción contraria al Código de Ética y Conducta. De este modo, el área de Compliance opera con independencia y autonomía, reportando directamente al Comité de Ética, al Comité de Auditoría y, cuando fuera necesario, al Consejo de Administración.

Para garantizar la uniformidad de la información relacionada con el cumplimiento e integridad. Para ello, el área trabaja en colaboración con el equipo de Recursos Humanos, que integra conduciendo el tema en los procesos de contratación, integración y entrevistas de despido. Además, para garantizar el cumplimiento regulatorio, empleados y contratistas se someten a capacitaciones obligatorias y reciben comunicaciones frecuentes sobre el tema. También adoptamos protocolos en lo que respecta a los trabajadores externos, antes de contratarlos o en relaciones ya establecidas.

La compañía cuenta con un conjunto robusto de directrices internas, en donde se destaca el Código de Ética y Conducta, un contenido accesible para todos los trabajadores, empleados o no, que desempeñan sus actividades en la empresa. En 2024 no se registraron casos significativos de incumplimiento.

INTERACCIÓN CON PROFESIONALES DE LA SALUD

El Código de Ética y Conducta de Eurofarma establece directrices para la interacción con el personal sanitario. La empresa también tiene una política específica para esta relación, elaborada junto con la Dirección Médica.

Además, dispone de una cláusula tipo para contratos con profesionales de la salud, lo que garantiza que no haya interferencia en su independencia técnica, y los apoyos o patrocinios se permiten de manera limitada y exclusivamente para la educación continua o apoyo médico-científico. El tema, ampliamente abordado en las capacitaciones de Compliance, garantiza la adopción de las mejores prácticas.

Canal de Defensoría

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

Proporcionamos un canal Defensoría independiente, accesible las 24 horas del día, todos los días, para empleados, contratistas, clientes y demás públicos. Adoptamos una política de diálogo abierto con todas las áreas, promovida activamente en nuestras capacitaciones. En 2024, respondimos 140 consultas de diferentes sectores de la empresa, reforzando esta práctica.

Las preocupaciones más importantes se comunican a los principales organismos de gobernanza de la empresa, incluidos el Comité de Ética, el Comité de Auditoría y Compliance, el Comité Ejecutivo, los CEO, el presidente del Grupo Eurofarma y el Consejo de Administración, por medio de informes periódicos y de la publicación del Informe Anual de Compliance, asegurando la transparencia y el seguimiento continuo.

El proceso de análisis e investigación de los casos lo conduce el área de Compliance, de conformidad con las directrices del Comité de Ética. Los datos provenientes de las denuncias se trasladan regularmente al Comité de Ética, al Comité de Auditoría, al Comité Ejecutivo y al Consejo de Administración. Es importante destacar que en 2024 Eurofarma no recibió ninguna denuncia sobre el uso o fuga de datos confidenciales y que sigue a rajatabla la Ley General de Protección de Datos (LGPD) y está al corriente de todas las leyes y cuestiones sectoriales.

CLASIFICACIÓN DE LAS DENUNCIAS

En 2024 no se registraron casos de incumplimientos. De las 753 preocupaciones comunicadas a los principales órganos de gobierno. **GRI 2-16**

- **45%** se consideraron no aplicables al canal
- **18%** se desestimaron
- **16%** tuvieron un resultado inconcluyente
- **13%** se estimaron
- **4%** se estimaron parcialmente
- **4%** aún estaban en fase de investigación al cierre del ejercicio



CONTACTOS DE LA DEFENSORÍA

GRI 2-16, 2-26



Grupo Eurofarma
Los 0800 correspondientes a cada país de operación se pueden consultar en el sitio web de Eurofarma, en el apartado de Gobernanza Corporativa



Haga clic aquí para acceder



Gestión de Riesgos

GRI 2-12, 2-13

La responsabilidad de la gestión de riesgos de la empresa se reparte entre diferentes áreas:

- **Auditoría Interna:** monitorea los riesgos y evalúa la efectividad de los controles
- **Compliance:** promueve la cultura de cumplimiento regulatorio y consolida acciones preventivas
- **Unidades de Negocio:** identifican, comunican e implantan medidas mitigadoras

La Auditoría Interna y el área de Compliance informan regularmente al Comité de Ética, que presenta los resultados a la alta gerencia y al Consejo de Administración. La comunicación de riesgos es continua y está integrada en todas las fases de la gestión, asegurando así la alineación entre las unidades de negocio y los órganos de gobernanza.

El Consejo de Administración tiene un papel estratégico en la gestión de riesgos, monitoreando y controlando el desempeño de los ejecutivos, analizando los resultados y evaluando la adecuación de la gobernanza del tema en la empresa. Además, discute con la dirección ejecutiva y la alta gerencia la efectividad de los controles internos, proponiendo estrategias para mitigar los riesgos que pueden comprometer la continuidad de los negocios. También asesora en la definición y revisión periódica del apetito de riesgo del grupo, estableciendo niveles y límites de autoridad sobre esos riesgos.

Para garantizar un enfoque estructurado, la compañía aplica la Política de Gestión de Riesgos, inicialmente aprobada por el Consejo de Administración en 2021, que sigue en vigor, habiendo sido revisada por el Comité de Ética en 2023.

RIESGOS DE MERCADO A LOS QUE LA EMPRESA Y SUS CONTROLADAS ESTÁN EXPUESTAS

- Riesgo de crédito
- Riesgo de liquidez
- Riesgo de mercado (cambiarío y tipo de interés)
- Riesgo de precio de insumos estratégicos

Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

Según el ordenamiento jurídico, la corrupción se caracteriza por la obtención de una ventaja indebida con agentes públicos, procesos de donación y patrocinio, interacción con profesionales de la salud, entre otros. En función de ello, se evaluaron las áreas con mayor interacción con estos agentes, incluyendo licitaciones, jurídico, regulatorio, relaciones institucionales, fiscal y comercio exterior. En estos frentes, se analizaron los momentos de contacto con la administración pública, reforzando las iniciativas de formación dirigidas a ese público. **GRI 205-1***

El 100% de los miembros del órgano de gobierno fueron comunicados y recibieron formación, y todos los empleados fueron informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización en 2024



Cantidad de operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción
24 OPERACIONES

Porcentaje de operaciones donde se realizaron evaluaciones
100%

*Considera operaciones en Brasil [Itapevi (Sao Paulo), Sao Paulo (capital), Ribeirão Preto (Sao Paulo) y Rio de Janeiro (capital), dos centros de distribución, en Varginha (Minas Gerais) y Cajamar (Sao Paulo), y un centro de Investigación y Desarrollo en Brasil, el Eurolab], además de Angola, Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Ecuador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Mozambique, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Gestión de Proveedores

GRI 2-6, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2, 3-3 (Cadena de Proveedores)

Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores, promoviendo la sostenibilidad y la mejora continua en productos y servicios. Todos los proveedores de insumos, incluidas las materias primas, se someten a un riguroso proceso de calificación realizado por el área de Calidad, siguiendo normas específicas, buenas prácticas productivas y exigencias regulatorias. Este proceso comienza ya durante la fase inicial del desarrollo de nuevos productos, donde se llevan a cabo evaluaciones periódicas, auditorías y revisiones de desempeño, contando también con el apoyo de consultorías especializadas.

La gestión de proveedores está alineada con el Código de Ética y Conducta de la empresa, reforzando los requisitos legales, sociales y ambientales en los contratos. Los proveedores considerados críticos tienen contratos específicos con cláusulas detalladas sobre sostenibilidad y ética, alineadas con las directrices ESG (ambiental, social y de gobierno).

Estas medidas se concentran en mitigar los riesgos como el trabajo infantil, forzoso o peligroso. En 2024, la compañía realizó 205 auditorías (110 por recalificación y 95 en nuevos proveedores), terminando el año con 1.423 proveedores activos, incluidos 13 nuevos proveedores directos, sin que se identificaran casos de trabajo infantil u obligatorio.

La cadena de valor de la empresa incluye el desarrollo estratégico de los proveedores, con criterios sostenibles integrados con las prácticas de gobierno corporativo. En colaboración con el Instituto Ethos, mantenemos un programa pionero en el sector farmacéutico para la sostenibilidad en la cadena de producción, haciendo evaluaciones regulares basadas en indicadores específicos relacionados con las buenas prácticas.

Además, desde la creación del Código de Ética para Proveedores en 2011, hemos avanzado significativamente en este tema, llegando a 2024 con el lanzamiento del taller global híbrido “En la ruta de la sostenibilidad”, con 18 horas de formación y una fuerte participación internacional.

También en 2024 la empresa creó un comité de ESG dentro del área de Suministros y Comercio Exterior, con el objetivo de reestructurar la estrategia de sostenibilidad, especialmente en la mejora de la cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero en la cadena de producción.

En ese mismo período, el 85% de los nuevos proveedores se sometieron a evaluaciones ambientales antes de la contratación, considerando factores como la gestión de residuos, las emisiones atmosféricas, el consumo de agua y las certificaciones ambientales (ISO 14001). Adicionalmente, la empresa ha adoptado una política de compras clara y sostenible, que ofrece apoyo específico a los pequeños proveedores locales, teniendo en cuenta el impacto financiero de las exigencias ambientales.

LA EMPRESA REALIZÓ

205
auditorías
95
de las cuales
fueron a nuevos
proveedores



GASTOS EN PROVEEDORES LOCALES

GRI 204-1, 3-3 (Cadena de Proveedores)

Nuestros gastos en proveedores directos están relacionados con la compra de materias primas, excipientes (sustancia que no tiene función terapéutica, pero que se agrega a los medicamentos para darle forma, estabilidad y volumen, entre otras propiedades) y materiales de empaque. Los costos indirectos están asociados con gastos con Ingeniería, Mantenimiento, Facilities, Control de Calidad, Innovación, Logística y Marketing. El sector farmacéutico sigue siendo muy dependiente del sector farmacéutico internacional. Aunque en los últimos años las grandes compañías de envases se han establecido en Brasil, todavía tenemos muchos proveedores locales que son distribuidores de materiales importados. Pero es importante recalcar que, siempre que sea posible, damos prioridad a los proveedores locales.

Porcentaje del presupuesto de abastecimiento para las ubicaciones de operación significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación

	2023	2024
Directos	63%	59%
Indirectos	93%	94%

Compras realizadas con proveedores instalados en Brasil, en moneda extranjera o moneda local (reales brasileños). Los principales grupos de compras con mayor impacto en los gastos anuales se utilizan en la producción de los medicamentos de Eurofarma. Se consideraron todas las operaciones industriales de Eurofarma.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11



05



NUESTRA FORMA DE CRECER

Nuestro plan estratégico a largo plazo establece pautas para garantizar la continuidad, la innovación y el crecimiento sostenible durante los próximos 100 años.

VISIÓN 2072

Trabajando en salud y con presencia global, seremos una de las compañías farmacéuticas más grandes del mundo. Reconocidos por nuestras prácticas ESG, seremos una de las empresas más deseadas para trabajar. Fieles al propósito de promover el acceso y la calidad de vida, nos perpetuaremos con el descubrimiento de nuevos tratamientos y un legado de innovación.

En la foto, las obras del nuevo complejo avanzando en Montes Claros.



Resultados financieros

3-3 (Crecimiento económico)

En 2024, Eurofarma obtuvo unos ingresos netos de 11.000 millones BRL, un aumento del 20% en comparación con el año 2023. El EBITDA fue un 6% superior al del año anterior, llegando a 1,8 mil millones BRL. El EBITDA ajustado por los gastos de investigación y desarrollo, para fines de comparación con otras compañías farmacéuticas, ascendió a 2,5 mil millones BRL, un 10% más que el de 2023, con un margen EBITDA ajustado del 23%. Este número se explica por el crecimiento de las ventas, los beneficios brutos y la reducción de los gastos (porcentaje sobre los ingresos netos).

Durante el año, seguimos ejecutando la estrategia financiera de la compañía y la planificación a largo plazo, centrándonos en el crecimiento de los ingresos, los avances en la internacionalización y el aumento de la cuota de mercado. En cuanto a resultados, el año 2024 marcó la expansión de la compañía en América Latina, con Eurofarma siendo líder por primera

vez en el canal de farmacia en la región. Este logro refleja el esfuerzo por consolidar la marca en toda América Latina y la integración de Genfar, nuestra marca de genéricos en la región que se expandió a América Central.

Incluso en un escenario cambiario adverso y de altas tasas de interés, Eurofarma mantuvo el curso de sus actividades y el compromiso con eficiencia de costos y operación. Un ejemplo está en la reducción significativa del total de stocks (20%) en días, con una mejora en el equilibrio y una mayor adherencia a la política de stocks y la reducción de las roturas.

En el año, la compañía destaca un crecimiento del 47,6% en los ingresos netos de genéricos, manteniéndose como vice-líder en este segmento en Brasil. También cabe destacar la unidad OTC, que registró un crecimiento del 23,5% en ingresos netos, superior al crecimiento del mercado.

OPERACIONES INTERNACIONALES

Eurofarma también avanzó en su expansión internacional, lo que refleja la efectividad de sus estrategias y se traduce en un aumento de cuota de mercado en casi todos los países donde opera. En 2024, las operaciones internacionales registraron un crecimiento del 58,3% en las ventas netas, elevando su participación en la facturación total del grupo en 6 puntos porcentuales, alcanzando el 26%. Este crecimiento pone de manifiesto la consistencia del desempeño global de la empresa, que busca liderar los mercados en los que ingresa.

En América Latina, la expansión estuvo marcada por un aumento de las ventas y de los productos de prescripción en prácticamente todos los países. Es de destacar el desempeño diferenciado en relación con el mercado brasileño, con estrategias adaptadas a las características locales. En este contexto, Genfar viene contribuyendo con el vasto conocimiento en los puntos de venta, que apoyará a Eurofarma en su crecimiento en América Latina.

Entre las iniciativas estratégicas que marcaron la presencia de Eurofarma en América Latina se encuentra el lanzamiento de Suganon®- Evogliptina en 13 países de la región. La entrada en este mercado de antidiabéticos representa una apuesta importante de la empresa, alineada con su visión de expansión internacional.



Otro frente de inversión es la unidad de OTC (medicamentos de venta libre), en 2024, la compañía adquirió en Colombia la marca Calmidol®, analgésico con más de 20 años de tradición local, con una previsión de crecimiento del 20% en este segmento.

La compañía también avanzó significativamente con el lanzamiento de productos innovadores en áreas específicas. Entre ellos, el Govolyx®, único medicamento similar de goserelina con reconocimiento internacional, y Meriofert¹ (menotropina), demuestran el compromiso de la compañía con las áreas de oncología y fertilidad, impulsando su crecimiento sostenible en el segmento de Especialidades.

Además de América Latina, la empresa viene ampliando su presencia en África. En Mozambique, por ejemplo, Eurofarma se unió al grupo de las diez compañías farmacéuticas locales más grandes después de solo dos años de operación. En Angola, donde comenzó sus operaciones en 2024, viene adquiriendo una importante experiencia sobre las particularidades de ese mercado.

¹ Tratar la infertilidad en mujeres con disfunción ovárica



DESARROLLO CONTINUO

En este proceso de crecimiento, la fuerza de ventas está desempeñando un papel estratégico. De este modo, la empresa invierte continuamente en formación y capacitación de los equipos para aumentar la productividad, mejorar la atención médica y democratizar el acceso a la información, especialmente en las zonas alejadas de los grandes centros urbanos.

La creación del Centro de Excelencia Comercial en 2024 (con implementación programada para 2025) refuerza el compromiso de Eurofarma con el crecimiento sostenible en el panorama internacional, valorando igualmente las áreas médica y comercial en toda América Latina. La combinación de una cartera variada, estrategias locales y capacitación continua consolida a Eurofarma como la única compañía farmacéutica brasileña con una trayectoria efectiva de internacionalización.

UN AÑO DE GENFAR

La trayectoria de la compañía para integrarse con el Grupo Eurofarma está marcada por la colaboración, el crecimiento y el enfoque en las personas. Tras los intercambios de las mejores prácticas, en 2024 se puso en marcha la alineación de sistemas y procesos, con avances significativos en la optimización de las operaciones para convertir a Genfar en la marca de Genéricos del grupo para América Latina (excepto Brasil). Durante este período, la compañía también reanudó sus actividades en América Central, sumándole más fuerza aún a los objetivos de internacionalización previstos en la Visión 2027.

Crecimiento del
58,3%
en las operaciones
internacionales

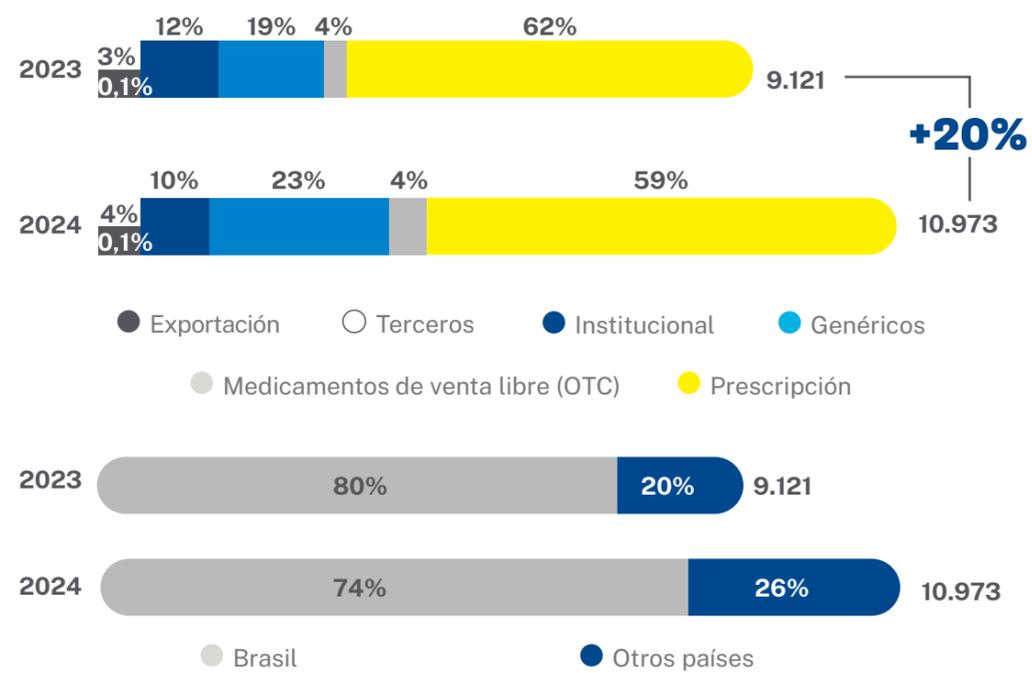
EXPANSIÓN
de la presencia
en África

24,4%
de crecimiento
en genéricos

29%
de crecimiento
en OTC



INGRESOS NETOS CONSOLIDADOS (EN MILLONES DE BRL)



	2024
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO	
Ingresos	12.079.193
Gastos de intermediación financiera	
Insumos adquiridos a terceros	5.293.304
Valor añadido bruto	6.785.889
Gastos de amortización/depreciación	411.290
Valor añadido neto producido por la entidad	6.374.599
Valor añadido recibido en transferencia	571.077
Valor añadido a distribuir	6.945.676
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	
Costos operacionales	
Salarios y beneficios de los empleados	3.117.614
Pagos a proveedores de capital	134.688
Remuneración al capital ajeno	1.710.042
Pagos al gobierno	1.983.332
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	6.945.676

Nota: El 70,40 % del valor económico generado provino de las operaciones en Brasil.

GRI 201-1



Segmentos de negocio

GRI 2-6

PRODUCTOS DE PRESCRIPCIÓN

En 2024, la unidad de Prescripción/Farmacia mantuvo su liderazgo de mercado, creciendo un 15% y alcanzando 6,5 mil millones BRL en ingresos netos. Además de los lanzamientos, el crecimiento se vio impulsado por el buen desempeño de las marcas maduras, que estuvieron por encima del mercado, cimentado en la estrategia de ampliar las visitas y mantener la presencia en el 100% de los municipios de Brasil.

Entre los lanzamientos, se destaca TERZA® (Cefdinir), un antibiótico innovador de la clase de las cefalosporinas oral de tercera generación⁵ que representó una gran contribución para la clase médica brasileña, ya que hace más de 20 años que no había novedades en este frente terapéutico. En solo seis meses en el mercado, el producto ya ocupa la 7ª posición en valor en esta clase terapéutica.

24

nuevas marcas lanzadas en 2024

22

especialidades cubiertas, con énfasis en el Sistema Nervioso Central, Salud de la Mujer y Cardiovascular



EXPANSIÓN EN BRASIL

Con el foco puesto en el crecimiento de nuestras operaciones, estamos construyendo un complejo industrial de más de 180.000 m² de área construida (más de 300.000 m² de área total) en la ciudad de Montes Claros (estado de Minas Gerais), una de las obras privadas más grandes en progreso en Brasil, y que aumentará nuestro desarrollo en las próximas décadas.

La nueva fábrica, que generará más de 600 empleos en la región, estará compuesta por cinco bloques productivos, y la entrada en funcionamiento del primero está prevista para el año 2025 con la línea de producción de envases, que tendrá una capacidad máxima estimada de 17 millones de cartuchos.

Pensado de manera modular, la obra aún está en marcha con más de mil personas y 33 empresas trabajando diariamente.



También se lanzaron dos productos incrementales importantes — el Melocox ODT® y el Zina ODT® —, ambos con tecnología bucodispersable, comprimidos de disolución oral que brindan más comodidad a los pacientes, especialmente a aquellos que tienen dificultades para deglutir.

Por su parte, el frente OTX® se reforzó con lanzamientos exclusivos como el COGMAX FOS® y el FORTICE CURCUMA®, que fortalecen la presencia de Eurofarma en clases estratégicas como Sistema Nervioso Central, Cardiometabólicos y Dolor Crónico.

El buen rendimiento, en productos de prescripción y ventas, se debe al sólido trabajo de los visitantes, constantemente formados y actualizados para llevar productos e información de calidad y relevancia científica a los médicos. En 2024 nuestro equipo contó con más de 4.300 empleados en la fuerza de ventas, la más grande de América Latina.

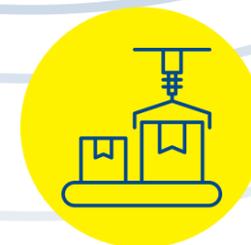
108
marcas que operan en el mercado farmacéutico brasileño



AMPLIACIÓN DEL PROYECTO MÁQUINA DE MUESTRAS

El proyecto Máquina de Muestras⁷ tuvo un avance significativo en 2024, con la instalación de 17 nuevos aparatos. El aumento de la capilaridad proporciona una mayor accesibilidad y mejora la experiencia de los médicos en el uso de la solución: la idea es que estas máquinas se concentren en hospitales y clínicas con un alto volumen de pacientes.

Nuestra plataforma de gestión de muestras gratuitas se implementó en clínicas del estado de Sao Paulo, asegurando el pleno cumplimiento de las normas regulatorias (ANVISA). El proyecto sigue en evolución, con planes de expansión a toda la región sureste, sur y centro-oeste de Brasil.



17 NUEVAS
MÁQUINAS DE
MUESTRAS EN 2024

⁵ Antibióticos de amplio espectro que se utilizan para tratar infecciones bacterianas.

⁶ Productos que se promocionan a los médicos y se recetan, pero que no requieren receta médica.

⁷ Solamente los médicos registrados tienen acceso a la máquina, la cual no se encuentra a la vista de los pacientes.

HIGIENE, BELLEZA Y ALIMENTOS

El año 2024 registró resultados significativos en varios frentes en estos segmentos. La cartera, en franca expansión, contó con lanzamiento de 56 nuevos productos durante el año. Entre los aspectos más destacados, la marca OAZ® alcanzó la primera posición en demanda de protectores solares corporales en el retail farmacéutico (excluyendo kits), un segmento altamente competitivo.

Además, la Unidad también avanza significativamente en el segmento de alimentos, un paso estratégico para la distribución y que refuerza el mayor número de puntos de contacto para el acceso del consumidor.

Valda® también presentó un crecimiento significativo, impulsado por lanzamientos innovadores como Ice Cherry, Beetlejuice y Friends, además de nuevas licencias para la marca que, durante el verano, creció un 31%, ampliando su presencia en PLV y su alcance en el mercado.



29%
de crecimiento de mercado en 2024

56
nuevos productos lanzados

31%
de crecimiento en Valda®

1ª posición
para OAZ® en protectores solares

GENÉRICOS

En 2024 consolidamos la segunda posición en el mercado con un crecimiento significativo de la Unidad Genéricos. El compromiso de ofrecer una amplia cartera de medicamentos a la población sigue siendo una de las principales estrategias de la compañía, que cuenta con una cobertura significativa, y camina para alcanzar casi el 100% del mercado con los productos en desarrollo. Hoy, un tercio del pipeline de la empresa está compuesto por genéricos, en línea con la fuerte apuesta en este segmento.

La percepción de la marca entre los profesionales de la salud también se destaca. En una encuesta realizada con 650 médicos de 16 especialidades en Brasil, Eurofarma fue la más recomendada para productos de prescripción en nueve de ellas. Además, la presencia en el retail farmacéutico sigue siendo robusta, llegando al 96% de las farmacias del país.

La unidad también obtuvo importantes reconocimientos el último año, y Tadalafila® fue elegido el Medicamento Genérico del Año en el Premio Parceiros Abrafarma 2024, reforzando la calidad y la confianza de los clientes y socios. Eurofarma también reafirmó su pionerismo al ser una de las primeras empresas en lanzar el genérico lisdexanfetamina, ampliando el acceso de la población a tratamientos de punta.

1ª VEZ
COMO DESTACADOS EN LA ENCUESTA TOP OF MIND DE FOLHA COMO UNA DE LAS MÁS RECORDADAS EN LA CATEGORÍA DE GENÉRICOS



Presente en el
96%
de las farmacias de Brasil

TADALAFILA
ELEGIDO COMO EL MEDICAMENTO GENÉRICO DEL AÑO EN EL PREMIO ABRAFARMA

EXTERNALIZACIÓN

Eurofarma mantiene un desempeño destacado en la externalización en el sector farmacéutico, produciendo medicamentos que posteriormente son distribuidos y comercializados por otros laboratorios. Este modelo de negocio supuso el inicio las operaciones de la empresa, hace más de 50 años, y sigue siendo una de las estrategias para aumentar la rentabilidad y reducir costos operativos.

En 2024, la División de Externalización de Eurofarma registró un crecimiento del 37% en la facturación con respecto al año anterior, sirviendo actualmente a más de 30 laboratorios nacionales e internacionales. Aunque todo el equipo tiene su sede en Brasil, este servicio llega a varios países, lo que demuestra la capacidad de la empresa para desarrollar soluciones personalizadas de acuerdo con las exigencias específicas de cada cliente.

Hoy, la empresa ofrece tres modelos principales de negocio para satisfacer las diferentes necesidades del mercado:

Servicio completo: Eurofarma asume la responsabilidad plena de la producción, incluida la adquisición de insumos, la ejecución de pasos productivos y las pruebas de control de calidad, siguiendo las especificaciones establecidas por el cliente.

Procesamiento: Eurofarma proporciona exclusivamente mano de obra especializada para etapas específicas del proceso de producción, utilizando materiales previamente proporcionados por el cliente.

Proyectos exclusivos y servicios adicionales: incluyen inversiones en sus instalaciones y actividades complementarias, como micronización de insumos farmacéuticos, análisis detallado de control de calidad e impresión personalizada en aluminio grabado.

Desarrollo de soluciones personalizadas para cada cliente

Externalización
37%
de crecimiento
en 2024

30
laboratorios
nacionales e
internacionales
atendidos

LICITACIÓN

La Unidad de Negocio de Licitaciones de Eurofarma se dedica a atender a las instituciones públicas de salud. Opera con toda la línea de productos de la empresa, ofreciendo soluciones farmacéuticas para satisfacer las demandas específicas del sector público.





HOSPITALARIO

Incluso ante un escenario desafiante, marcado por el descenso de la rentabilidad y las dificultades financieras de los hospitales, Eurofarma mantuvo su política, sus asociaciones comerciales y buscó mitigar los impactos del escenario sectorial.

La unidad, dedicada a la comercialización y distribución de productos de uso exclusivo hospitalario, atiende a hospitales privados y mixtos, clínicas y distribuidores, ofreciendo medicamentos en las principales clases terapéuticas, como antibióticos, antifúngicos, anestésicos, fármacos antiinflamatorios, antiulcerosos, soluciones parenterales de gran volumen y soluciones para hemodiálisis.

1 millón

**DE BOLSAS DE SUERO PARA
LA SECRETARÍA DE SALUD DEL
ESTADO DE RIO GRANDE DO SUL
EN APOYO DE LAS VÍCTIMAS
DE LAS INUNDACIONES**



Uno de los grandes hitos del año fue el lanzamiento del Antara IV®, el primer levetiracetam inyectable del mercado, que simboliza la entrada en el segmento de Sistema Nervioso Central, ampliando las opciones terapéuticas para el manejo de crisis epilépticas en el entorno hospitalario. Otro punto destacado fue la estandarización del Delabaxi® (delafloxacin), un antibiótico exclusivo de Eurofarma, en grandes cadenas hospitalarias en Brasil.

Durante el año, también contó con el lanzamiento de la app Prospecta, que facilita la comunicación entre ventas y marketing, y permite la expansión de estudios de mercado cuantitativos y cualitativos.

Entre los reconocimientos por la excelencia en la prestación de servicios y calidad de los productos recibió certificaciones, calificaciones y cartas de rendimiento de hospitales y distribuidores consagrados.

ONCOLOGÍA

La Unidad de Oncología de Eurofarma opera en todo Brasil en el modelo B2B, suministrando medicamentos y soporte a clínicas especializadas, hospitales privados, Centros de Asistencia Oncológica de Alta Complejidad (Cacons) y Unidades de Asistencia Oncológica de Alta Complejidad (Unacons). Además, desempeña un papel clave en el apoyo al equipo de licitaciones en procesos de concurso público.

En 2024, incluso enfrentando desafíos relacionados con la suspensión temporal y la comercialización de su producto principal, la División de Oncología presentó un crecimiento del 7,6% en unidades vendidas.

El futuro de la unidad se basa en la importante inversión de Eurofarma en investigación y desarrollo (I+D), con muchas oportunidades de lanzamientos en oncología en los próximos años. El *pipeline* de soluciones oncológicas es robusto, debe fortalecer y ampliar la cartera actual para garantizar la amplitud de soluciones y más acceso.

7,6%
DE CRECIMIENTO
EN UNIDADES
VENDIDAS



PORTAFOLIO AMPLIO Y DIVERSIFICADO EN ONCOLOGÍA

- **7,6%** de crecimiento en unidades en el año
- **1,72 millones** de unidades producidas durante todo 2024
- **Primera empresa** en lanzar una cartera de genéricos oncológicos
- Biosimilares, donde se destaca el **Fiprima®** (filgrastim), primero de América Latina
- **Anticuerpos monoclonales**, como el CIMAher®
- **Terapias innovadoras en hematología**, incluido el Nuvyor® (lenalidomida), el primer similar equivalente en esta categoría
- **Empresa con el portafolio** oncológico más grande en Brasil (33 moléculas)
- **Inversiones de hasta 100 millones USD** en biotecnología, por medio del fondo Eurofarma Ventures

LANZAMIENTOS

- Ácido zoledrónico Bolsa para la prevención de eventos relacionados con el esqueleto
- Hermab, para el tratamiento de cáncer de mama HER2-positivo
- Tamoxin, para el tratamiento del cáncer de mama
- Bellato, agente paliativo en tumores de testículo y de ovario de células embrionarias, en el linfoma de Hodgkin y en el linfoma no hodgkiniano



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

Concienciación y prevención

En 2024 fortalecimos nuestras iniciativas de sensibilización y educación sobre prevención del cáncer, dando especial atención al de mama y próstata, por medio de campañas y folletos educativos para pacientes y profesionales de la salud sobre el tratamiento. En continuidad a la iniciativa, en 2025 el programa ya se extiende a la prevención y el tratamiento de diferentes tipos de cáncer.

Octubre Rosa: centrada en la prevención y la orientación sobre el cáncer de mama

Noviembre Azul: destinada a la concienciación y la prevención del cáncer de próstata

Diciembre Naranja: dirigida a la prevención y a los cuidados del cáncer de piel

SALUD ANIMAL

Desde 1997, Pearson Saúde Animal, una empresa de Eurofarma, viene consolidándose en el mercado veterinario con una cartera robusta, que incluye marcas icónicas — como Creoline® — y productos de referencia, como Doramec y Ungüento Pearson. En los últimos años, la empresa ha fortalecido su estructura, estableciendo una administración y un equipo independiente, con la ampliación del portafolio proveniente de la adquisición de activos del laboratorio Labgard Animal Health, que permitió a Pearson ingresar al segmento de animales de la compañía.

Buscando un crecimiento continuo, en 2024 se creó una nueva célula de negocios y de exportación, centrada en la expansión nacional e internacional. La estrategia tiene como objetivo impulsar el crecimiento de la marca en la región.

EN EL PORTAFOLIO DE PEARSON SE PRESENTARON IMPORTANTES LANZAMIENTOS EN 2024:

- **Animales de producción:** ampliación de la línea con la nueva presentación del Tacplus Pulverización 40 ml, ofreciendo más practicidad y eficiencia para la gestión veterinaria
- **Animales de compañía:** introducción de siete nuevos productos, entre los que se destaca el Ducox PET, primer antiinflamatorio a base de celecoxib aprobado para uso veterinario, que aporta innovación y nuevas posibilidades para el tratamiento de las mascotas





06

NUESTRA FORMA DE INNOVAR

GRI 3-3 (Innovación aplicada a la salud)

Eurofarma trabaja a partir de una sólida planificación de Investigación y Desarrollo (I+D) como forma de crecimiento, en Brasil y en el extranjero, por medio de la ampliación del portafolio y de la oferta de productos de calidad. Por eso, invirtió más de 800 millones BRL en innovación hasta 2024 y tiene más de 750 empleados trabajando en Euro-lab, el mayor centro de innovación de la industria farmacéutica de América Latina.

NUESTRA TRAYECTORIA DE INNOVACIÓN SE BASA EN LOS SIGUIENTES PILARES:

- **Similares y genéricos:** lanzamiento de marcas y primeros genéricos.
- **Innovación incremental:** desarrollo de productos enfocados a las necesidades del mercado no cubiertas, mediante nuevas asociaciones, nuevas concentraciones y/o nuevas formas farmacéuticas.
- **Innovación disruptiva** mediante asociaciones: licencias y codesarrollo con empresas globales de biotecnología para moléculas novedosas en América Latina.
- **Innovación disruptiva propia:** innovación farmacéutica y desarrollo de moléculas patentadas.

Eurofarma, pionera al asignar fondos a la investigación y desarrollo de nuevos fármacos en Brasil, destinó 755 millones BRL a I+D en 2024, un aumento del 23 % en comparación con 2023, y que representa aproximadamente el 7 % de los ingresos netos totales del grupo.

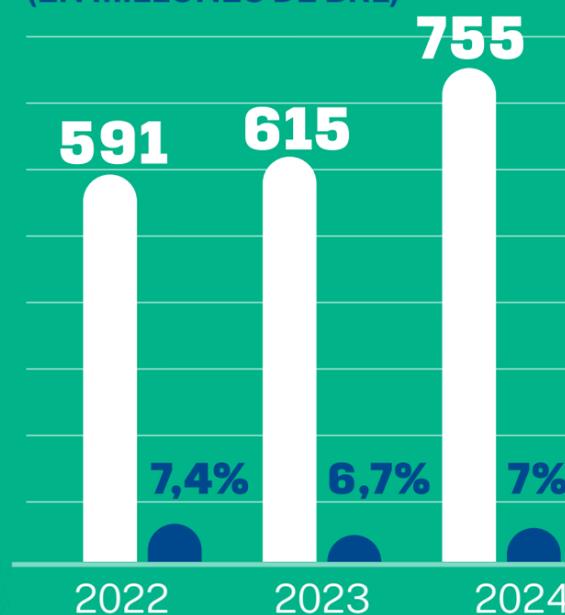
El trabajo en innovación está coordinado por un equipo compuesto por más de 750 científicos y por las instalaciones del Eurolab, el parque de innovación farmacéutica más grande de América Latina. Ubicado en la unidad Itapevi (São Paulo), el espacio de 21.000 m² ofrece una estructura y un ecosistema únicos en el sector. En 2024, el grupo también contó con una nueva célula, compuesta por más de 20 personas, dedicada al desarrollo de suplementos alimenticios.



755 MILLONES
BRL INVERTIDOS EN I+D

+ de 4.000
MOLÉCULAS SINTETIZADAS EN
LA HISTORIA DE LA EMPRESA

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
(EN MILLONES DE BRL)



● Inversión en I+D
● Ingresos netos

Innovación disruptiva



El desarrollo de un nuevo fármaco es un proceso complejo que comprende, en términos generales, cinco grandes fases de estudio, las cuales pueden extenderse hasta 15 años:

- Descubrimiento previo
- *Drug Discovery*
- Fase preclínica
- Fase clínica
- Evaluación por parte de la agencia de regulación

La fuerte inversión en innovación sitúa a Eurofarma cada vez más cerca de su objetivo: la innovación disruptiva propia, algo sin precedentes en la industria farmacéutica de capital regional. Esta inversión consiste en una agrupación de proyectos que busca desarrollar nuevos fármacos. El equipo, compuesto por 10 personas, celebró avances significativos en 2024, con moléculas en fase de ensayos preclínicos.

Valor Inovação:
Eurofarma fue elegida en 2024 como la empresa más innovadora en la categoría Compañías Farmacéuticas y Ciencias de la Vida

Destacados 2024

El año generó entregas récord en el número de proyectos y un potencial aumento de ingresos:

- **Desarrollo clínico:**
 - Siete estudios clínicos con innovaciones incrementales
 - 2.100 pacientes en estudios clínicos
 - 90 centros de investigación activos dirigiendo estudios clínicos
- **Implantación del *Europedia*, sistema enfocado en la seguridad de los datos de I+D**
- **Posicionamiento en el sector:** Consolidación como uno de los principales actores con investigación propia
- **Expansión del portafolio:** Firma de seis contratos estratégicos
- **Nuevos proyectos:** 90 solicitudes de análisis de factibilidad
- **Sinergia en compras:** Aumento de economía de escala en costos, con más de 7 millones USD en la adquisición de insumos estratégicos



TALENTOS EN INNOVACIÓN SASB HC-BP-330A.1

Para contribuir a la formación de profesionales altamente calificados, Eurofarma, Dasa y dos instituciones importantes de la Universidad de São Paulo — el Instituto de Ciencias Biomédicas (ICB) y la Facultad de Ciencias Farmacéuticas (FCF) — se unieron para crear un programa de Magíster Profesional, un programa de posgrado en Innovación en Diagnóstico y Desarrollo de Fármacos y Medicamentos.

Esta asociación, sin precedentes, tiene como objetivo unir el conocimiento académico y la realidad del mercado, promoviendo la investigación aplicada y el desarrollo de soluciones prácticas. Los participantes tienen la oportunidad de desarrollar proyectos alineados con las demandas reales de Eurofarma, contribuyendo al avance científico y tecnológico como un instrumento para acelerar la innovación tecnológica.

Otro programa importante es el Postdoctoral en Innovación Disruptiva, cuyo objetivo es integrar investigadores altamente calificados en diversas áreas de conocimiento. El programa dispone de diez postdoctorados que trabajan en la identificación y desarrollo de nuevos fármacos, destinados al Eurolab y a universidades asociadas.

Eurofarma Ventures

Para fortalecer nuestra posición en la innovación disruptiva, lanzamos Eurofarma Ventures en 2023, un fondo corporativo con 100 millones de USD destinados a inversiones en biotecnología. El objetivo es apoyar hasta 25 empresas en los próximos cinco años, priorizando startups en fase inicial de descubrimiento y en el desarrollo de medicamentos y terapias innovadoras.

Gran parte de estas empresas se encuentran en los Estados Unidos, el mercado líder en biotecnología disruptiva. En 2024 se realizaron cuatro nuevas inversiones. Actualmente, Eurofarma Ventures cuenta con siete startups en su cartera, además de dos fondos.

100 MILLONES USD

de inversiones en biotecnología en un plazo de cinco años

Volnay

Venture builder de biotecnología y desarrolladora de medicamentos para terapias celulares y genéticas.

Gen-T

Dedicada a construir una plataforma que une datos genómicos y de salud, con el objetivo de incluir a la población brasileña en el área de la medicina de precisión.



Abcuro

Desarrolla inmunoterapias pioneras para el tratamiento de enfermedades autoinmunes y del cáncer.



Psivant Therapeutics

Desarrolla tratamientos orales para afecciones inmunológicas e inflamatorias.

Rome Therapeutics

Empresa de biotecnología que está identificando las secuencias repetitivas del “genoma oscuro” (largos tramos de ADN repetitivo, derivados de secuencias virales, que no codifican proteínas tradicionales).

Walden biosciences

Dedicada al desarrollo de terapias modificadoras de enfermedades renales ampliamente aplicables y compatibles con las opciones de tratamiento existentes.

Abata Therapeutics

Desarrolla terapias con células T reguladoras autólogas y específicas para tejidos, destinadas a enfermedades autoinmunes.

EurON

La innovación también está presente en Eurofarma a través del emprendimiento digital. La marca EurON, lanzada en 2023, integra las plataformas digitales de Eurofarma, promoviendo sinergia y estableciendo metas para impulsar la innovación en el sector de la salud en los siguientes frentes:

- **EurON Open Innovation:** facilita la conexión con startups y ecosistemas de innovación en América Latina, creando un flujo continuo para el EurON Ventures.
- **EurON Ventures:** fondo de inversión dirigido a healthtechs en etapa temprana, centrado en la resolución de desafíos del sector salud.

- **EurON Digital Health:** unidad de negocios global dedicada al desarrollo de soluciones digitales enfocadas en la generación de ingresos.
- **EurON Data:** inteligencia de mercado basada en datos, proporcionando *insights* estratégicos para la toma de decisiones.
- **EurON Six Sigma:** programa de intraemprendimiento que incentiva a los empleados a desarrollar soluciones innovadoras, optimizando procesos y modelos de negocio.
- **EurON Hub:** espacio colaborativo centrado en la experimentación y el desarrollo de soluciones, que se encuentra en fase de implementación en la unidad Itapevi.



Lanzamiento del EurON Pro, nuevo portal de educación dirigido a los profesionales de la salud, con un enfoque digital y práctico

Para coordinar los avances tecnológicos e identificar nuevas oportunidades para la empresa, contamos con un comité digital multidisciplinario que trabaja con metas y proyectos predefinidos, guiados por tres pilares estratégicos: comercial, operaciones e inteligencia de datos.

Asociación con la DTA (Digital Therapeutics Alliance), que permite a Eurofarma acercarse a las principales empresas de terapia digital del mundo para identificar nuevas oportunidades





07

UN FUTURO MEJOR

Pioneros en sostenibilidad, somos referentes en el sector y reconocidos en el mercado por los compromisos que asumimos. Nuestras prácticas empresariales se basan en valores éticos, y actuamos con la misma responsabilidad tanto en el ámbito medioambiental como en iniciativas que buscan generar y compartir valor con el conjunto de la sociedad.

Compromiso con el clima

GRI 3-3 (Emisiones de gases de efecto invernadero)

METAS 2027

- Reducir las emisiones directas y las que no se pueden evitar. Compensar mediante bonos de carbono.
- Todas las operaciones utilizando 100% energía eléctrica renovable.



GESTIÓN DE ENERGÍA

En 2024, ampliamos la participación de fuentes de energía renovable en nuestras operaciones en Brasil, en colaboración con Serena Energía a través del parque eólico Assuruá, en Xique-Xique (Bahia). Durante este año, registramos un aumento del 190% en la participación de energía eléctrica renovable en comparación con 2023.

El objetivo de esta alianza es reducir las emisiones de carbono en 260.000 toneladas para 2038 y migrar las operaciones internacionales al consumo de energías renovables. El primer paso, dado en 2024, fue la implementación del 100% de energía renovable trazable (I-CER) en las operaciones de Brasil, Chile, Colombia, Guatemala y Uruguay.

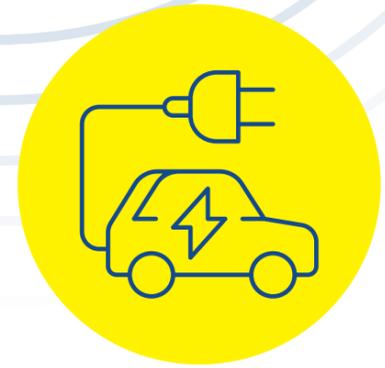
Otro punto destacado es la flota ejecutiva de Eurofarma, con el 100% de vehículos híbridos o eléctricos para el traslado de productos entre bloques y unidades en Brasil. La Política Corporativa de Consumo de Combustibles también fue revisada para que la flota de la empresa funcione al 100% con etanol. En 2024, alcanzamos la marca del 99%, lo que evitó la emisión de 15.800 tCO₂.

EUROFARMA ESTABLECIÓ Y MANTIENE ACTUALIZADAS LAS PRINCIPALES DIRECTRICES DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS CLIMÁTICOS, EN EL ÁMBITO DE LA GOBERNANZA. ADOPTAMOS EL CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT) COMO REFERENCIA EN EL ÁMBITO CLIMÁTICO Y, EN 2024, RECIBIMOS LA CALIFICACIÓN B



100%
de energía
de renovable
trazable (I-REC)
en operaciones
en cinco países

100% de energía de renovable trazable (I-REC) en Brasil, Chile, Colombia, Guatemala y Uruguay



Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización, incluidos los tipos de combustible utilizados (GJ)*

Fuentes no renovables GRI 302-1

	2022	2023	2024
Fuente 1: Diésel	1.583	3.745	2.748
Fuente 2: Gas Natural (GN)	188.219	218.869	258.144
Fuente 3: GLP	486	680	605
Fuente 4: Gasolina	71.108	47.620	45.299
Consumo total	250.492	248.122	285.298

Las cantidades se calcularon considerando las operaciones fabriles, donde se concentra la materialidad de los impactos, y agregamos el consumo de combustible del equipo comercial.

Fuentes renovables GRI 302-1

	2022	2023	2024
Número de paneles fotovoltaicos	7.924	8.892	8.892
Fuente 1: Energía fotovoltaica generada (GJ)	1.694	1.254	4.813
Fuente 2: Etanol (GJ)	107.590	192.747	201.727
Consumo total	117.208	202.892	215.431

GRI 2-4: en 2023 figuraba 8.882 por un error de transcripción. Este indicador ha experimentado mejoras de divulgación y hoy tenemos más detalles de la información. En 2024, el indicador incluye información de combustible.

Intensidad energética GRI 302-3

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

Dato global. En los anteriores solo se consideraban las operaciones en Brasil. Parámetro utilizado: GJ/1000UP. La tasa utiliza la energía consumida dentro de la organización (electricidad).

Para calcular el consumo energético, consideramos los volúmenes anuales consumidos de cada fuente, realizando la conversión como se indica: 1 L diésel: 0,035 GJ / 1Kg GLP: 0,049GJ / 1m³ GN -10,9 kWh - xx GJ / 1kWh: 0,0036 GJ / 1 L: 0,038 GJ gasolina / 1 L : 0,0215 GJ etanol.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE COMBUSTIBLES

- **Gasolina:** En 2024, el consumo de gasolina se redujo a 182.400 litros, una disminución de 160.500 litros respecto a 2023. Con la conversión al etanol, este volumen equivale a 208.700 litros de biocombustible. Este cambio generó un ahorro de aproximadamente 260.000 BRL.
- **GLP:** El consumo global de GLP cayó un 10%, pasando de 13.700 kg en 2023 a 12.300 kg en 2024. Se destaca la unidad de Itapevi (São Paulo), que redujo 1.300 kg mediante la sustitución de carretillas elevadoras de gas por eléctricas. Esta reducción generó un ahorro de 13.700 BRL.
- **Gas Natural (GN):** El consumo total de gas natural se mantuvo estable, ya que, a pesar de que hubo un aumento significativo en Itapevi, este se compensó con reducciones significativas en otras unidades.

Reducción del consumo energético (en GJ) GRI 302-4

Por tipo de energía	2024 (GJ)
Combustible (gasolina)	6.100,7
Combustible (GLP para carretillas elevadoras)	68,1
Combustible (gas natural para generación de vapor)	6.387,4

Las cantidades se calcularon considerando las operaciones fabriles, donde se concentra la materialidad de los impactos, y agregamos el consumo de combustible del equipo comercial. El año base para el cálculo de la reducción de energía es el año anterior.

Para calcularlo, consideramos los volúmenes anuales consumidos de cada fuente, realizando la conversión según los siguientes valores: 1 Kg de GLP = 0,049 GJ / 1 m³ de GN = 10,9 kWh / 1 kWh = 0,0036 GJ / 1 L de gasolina = 0,038 GJ / 1 L de etanol = 0,0215 GJ.

Los datos proporcionados por las unidades operativas de la compañía en Brasil y América Latina se compilan de manera sistemática mediante una hoja de cálculo consolidada. Los responsables de cada área completan mensualmente la información en pestañas específicas de la hoja de cálculo, de acuerdo con las pautas descritas en la guía de cumplimentación.

Entre los supuestos adoptados, el consumo de energía se informa en kWh y se convierte a GJ, haciendo distinción entre energía eléctrica de la red y la autogenerada.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 3-3 (Emisiones de Gases de Efecto Invernadero)

Alcance 1: Emisiones directas resultantes de las actividades de la organización

En 2024, tuvimos un aumento significativo en nuestras emisiones fugitivas debido a la reposición de gases refrigerantes en el Complejo Industrial de Itapevi (São Paulo) y al aumento del consumo de gas natural para las calderas. En cuanto a la combustión móvil, se logró una reducción del 11% en las emisiones como resultado de los cambios en la política de combustibles de la compañía, que definió que el 100% de los vehículos flex de nuestra flota deben utilizar etanol.

Para los procesos en los que no fue posible reducir las emisiones, trabajamos en su neutralización. En 2024, logramos neutralizar el 85% de las emisiones globales.



Emisiones:
21,4 mil TCO₂

Emisiones neutralizadas:
19,3 mil TCO₂

Suma total:
47,8 mil USD

En el Alcance 2, tuvimos una reducción del 45%, un resultado en línea con nuestro objetivo de consumir el 100% de energía renovable para 2027. En el Alcance 3 se incluyó la categoría “Actividades Relacionadas con Combustibles y Energía”, no considerados en los Alcances 1 y 2. En 2024, Eurofarma empezó a mapear y filtrar las 15 categorías de Alcance 3 para computar las emisiones indirectas que deben divulgarse a partir del siguiente ejercicio.

EMISIONES DE GEI (tCO₂e) GRI 305-1, 305-2, 305-3

	2022	2023	2024*	Gases incluidos en el cálculo: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆ , NF ₃
Alcance 1	22.210	16.992	21.450	26%
Combustión estacionaria	11.794	12.098	13.723	13%
Combustión móvil	2.396	3.058	2.708	-11%
Efluentes	6	29	0	-100%
Emisiones fugitivas	5.419	1.807	5.020	178%
Alcance 2	9.048	7.827	4.340	-45%
Consumo total de electricidad	9.048	7.827	4.340	-45%
Intensidad de las emisiones alcance 1+2 (tCO ₂ /1000UP)	0,068	0,042	0,043	3%
Alcance 3	4.813	16.785	24.303	45%
Residuos sólidos generados en las operaciones	1.517	2.265	4.015	77%
Viajes de negocios	1.794	4.455	3.377	-24%
Desplazamientos al trabajo de los empleados	1.502	2.738	1.726	-37%
Transporte aguas arriba	NA	7.327	7.523	3%
Transporte aguas abajo* residuos	NA	NA	NA	
Actividades relacionadas con combustibles y energía	NA	NA	7.662	
TOTAL	36.071	41.604	50.093	
Unidades producidas	447.081	589.539	593.376	

* Considera todas las fábricas de Brasil (Itapevi, Rio de Janeiro, RP, São Paulo) + CDs (Cajamar y Varginha) + fábricas de América Latina (Argentina, Perú, Chile, Bogotá, Cali, Uruguay y Guatemala).

* Siguiendo el proceso de divulgación de los últimos años, divulgamos el año de elaboración del informe, año en el que se produjeron las emisiones (2024).

GRI 2-4: Alcance 3 - inclusión de la categoría Actividades Relacionadas con Combustibles y Energía no considerados en los Alcances 1 y 2.



Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Eurofarma

El Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Eurofarma ha sido confeccionado siguiendo las metodologías de cuantificación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) y la Norma ISO 14.064 – Parte 1, que define los requisitos para la elaboración de inventarios de emisiones y remociones de GEI.

El análisis también sigue la metodología del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), desarrollado por el Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por sus siglas en inglés de *World Resources Institute*) en asociación con el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD).

Inventario GEI Eurofarma 2024 | Emisiones por Unidad Operativa

ENFOQUE DE UBICACIÓN		
Región	Alcance	Suma de Emisión CO ₂ Bio (ton GAS)
Brasil	Alcance 1	13.518,7
	Alcance 2	0
	Alcance 3	2.547,66
Brasil Total		16.066,35
LATAM y resto de países	Alcance 1	0
	Alcance 2	0
	Alcance 3	258,92
LATAM y resto de países Total		258,92
Total General		16.325,28

ENFOQUE DE ELECCIÓN DE COMPRA		
Región	Alcance	Suma de Emisión CO ₂ Bio (ton GAS)
Brasil	Alcance 1	13.518,7
	Alcance 2	0
	Alcance 3	2.547,66
Brasil Total		16.066,35
LATAM y resto de países	Alcance 1	0
	Alcance 2	0
	Alcance 3	258,92
LATAM y resto de países Total		258,92
Total General		16.325,28



Evaluación preliminar del riesgo climático¹¹

En 2024, realizamos un estudio preliminar sobre riesgos y oportunidades climáticas, utilizando datos de las plataformas *Adapta Clima* y *Adapta Brasil* para evaluar nuestras operaciones en el país. El análisis consideró factores como la escasez de agua, los desastres hidrológicos (inundaciones, riadas y deslizamientos de tierra) y la seguridad energética (disponibilidad y acceso), y arrojó el siguiente escenario:



OPERACIÓN	ITAPEVI (SP)	RIBEIRÃO PRETO (SP)	MONTES CLAROS (MG)
Sequía	●	●	●
Inundaciones	●	●	●
Deslizamiento	●	●	●
Acceso a energía	●	●	●
Disponibilidad energía	●	●	●

Clasificación de riesgo:

- Medio
- Alto

En 2024 realizaremos un estudio sobre riesgos y oportunidades clima

¹¹ Estudio basado en las siguientes plataformas e informes: *Adapta Clima* [http:// adaptaclima.mma.gov.br/](http://adaptaclima.mma.gov.br/), *Adapta Brasil* [https:// adaptabrasil.mcti.gov.br/](https://adaptabrasil.mcti.gov.br/), *Climate Organization* <https://www.gss.eco/>. América Central y del Sur: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/chapter/chapter-12/>. Comunicación Nacional de Brasil a la CMNUCC – Impactos, Vulnerabilidades y Adaptación al Cambio Climático.



Ecoeficiencia operativa

GRI 3-3

METAS 2027

- Operaciones y procesos más sostenibles.
- Reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos y ampliar las prácticas de economía circular.



54,1 mil m³
de agua reutilizados



GESTIÓN DE AGUA Y EFLUENTES

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 3-3 (Ecoeficiencia: origen y consumo del agua)

Inversiones y gestión de recursos hídricos

Con el foco puesto en la gestión ecoeficiente, en 2024, invertimos 8 millones de BRL en la sustitución de los equipos de refrigeración del Complejo de Itapevi (São Paulo), con el objetivo de eliminar el consumo de agua en ese proceso. También inauguramos un sistema de enfriamiento con torres adiabáticas, que reduce el consumo de agua en un 70%, con una inversión de 14 millones de BRL.

Los sistemas de reúso están establecidos en las unidades de Brasil, Colombia y Guatemala, y se someten a mejoras tecnológicas continuas. Además, el vertido de efluentes sigue los estándares legales y varía según la ubicación de la planta o el lugar de disposición, de acuerdo con los requisitos legales en materia ambiental.

Eurofarma también mantiene un convenio de donación de agua de reúso con el Grupo Estre, los Ayuntamientos de Itapevi y Jandira, y el Grupo CCR (nueva marca Motiva). En 2024, se donaron 11,35 m³ de agua.

Además, ampliamos las prácticas de reutilización a las operaciones de Colombia y Guatemala. De este modo, incluyendo las operaciones de Brasil, en 2024 reutilizamos internamente 54,13 m³ de agua.

Un análisis de riesgo climático realizado en 2024 con las herramientas *Adapta Brasil* y *Adapta Clima* mostró que, actualmente, las unidades operativas de Eurofarma se encuentran en regiones con riesgo medio de sequía. El estudio también indica que, para 2050, esos riesgos serán críticos. Con esto en mente, la compañía ya trabaja en la implementación de procesos más sostenibles, centrados en reducir el consumo de recursos naturales y ampliar las prácticas de economía circular.

La reducción del consumo en las operaciones es un objetivo ESG vinculado a la retribución de la alta dirección, además de formar parte de los pilares estratégicos ambientales de la compañía.

Extracción total de agua (en megalitros) GRI 303-3

	2022	2023	2024
Aguas subterráneas	185	109	180
Agua de terceros (por ejemplo, empresas de saneamiento)	263	440	471
Captación total de agua	448	549	651

No se realiza extracción de agua de las zonas con estrés hídrico. Los indicadores de agua (m³/1000UP) y el porcentaje de reúso del agua se monitorean mensualmente y se analizan en reuniones de análisis crítico, así como en el comité de ESG, para definir metas y evaluar proyectos destinados a mejorar la eficiencia operativa. El agua consumida proviene de fuentes subterráneas y de terceros (agua dulce).

Vertido de agua total en todas las zonas (en megalitros) GRI 303-4

	Água doce	
	2023	2024
Aguas superficiales	187	227
Agua de terceros	199	236

La compañía no opera en zonas con estrés hídrico y consume solo agua dulce. Los estándares mínimos establecidos para la calidad del vertido de efluentes varían según la ubicación de la fábrica y el lugar en que se vierten, pero siempre siguiendo los parámetros establecidos en la legislación. Solo una operación realiza el vertido de efluentes en una masa de agua y todos los parámetros de vertido siguen la legislación actual aplicable a la operación.



88%
de los residuos peligrosos
destinados al coprocesamiento
en Brasil y un 60% en
Genfar en 2024 (evolución
del 22% respecto a 2023)

Consumo total de agua de todas las zonas (en megalitros) GRI 303-5

	2022	2023	2024
Consumo total megalitros	53	163	188

*No hay consumo de agua en zonas con estrés hídrico y no se identificaron impactos significativos derivados del almacenamiento de agua.

GRI 2-4: Eurofarma revisó la metodología de obtención y presentación del indicador de consumo de agua (GRI 303-5) con el objetivo de mejorar la precisión y transparencia de la información presentada. Anteriormente, el cálculo del consumo no incluía en su totalidad el agua utilizada en los procesos de producción, lo que daba lugar a una subvaloración del uso total de los recursos hídricos.

GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, 3-3 (Gestión de residuos: reducción de la generación de residuos, reutilización y reciclaje)

Trabajamos continuamente en el desarrollo de soluciones de circularidad y logística inversa, lo que incluye nuestro sistema de reutilización de cajas de envío, alargando la vida útil de esos materiales. También incentivamos a los empleados a que traigan envases y embalajes reciclables de sus hogares, los cuales son recibidos y vendidos junto con materiales reciclables provenientes de nuestros procesos internos. Este recurso se utiliza para apoyar el programa “De Mãos Dadas com a Escola” (*De la mano con la Escuela*), en la compra de kits de material escolar.



5 mil
kits escolares repartidos
en América Latina

Aproximadamente
600 Kg
de residuos reciclables
recolectados

+ de 45 toneladas
de cajas de envío reutilizadas
desde 2020, evitando 73 tCO₂
en emisiones

**NUEVA TORRE ADIABÁTICA
EN ITAPEVI (SAO PAULO)**

El principal complejo industrial de Eurofarma, en Itapevi, contó con la implantación de una nueva tecnología para ahorrar agua en la refrigeración industrial y en el sistema HVAC (Heating, Ventilation and Air Conditioning; calefacción, ventilación y aire acondicionado), atendiendo tanto al proceso productivo como a las necesidades de confort térmico y control de humedad.

En total se instalaron ocho nuevos equipos que generaron un ahorro de aproximadamente el 70% en el consumo de agua para este fin. La expectativa es una reducción de 50.000 m³/año.



GRI 306-4, 306-5

No destinados a eliminación (en toneladas)

Clase	Tipo de residuo	Método de eliminación	2022	2023	2024
No peligrosos	Residuos orgánicos y podas	Outras operações de recuperação (compostagem interna)	200	268	279
	Residuos orgánicos y podas	Outras operações de recuperação (compostagem externa)	99	308	144
No peligrosos	Aceite de cocina, madera	Preparación para la recuperación energética	0	0	360
No peligrosos	Papel, plástico, cartón, vidrio, metal blíster y escombros reciclable	Reciclaje	5.145	5.278	3.804
Peligrosos	Residuos industriales, chatarra electrónica, lámparas, pilas, aceite lubricante, bidones de plástico y bidones de hierro	Preparación para la reutilización	1.368	1.665	1.499
Peligrosos	Efluente líquido	Otras operaciones de valorización (residuos líquidos destinados a tratamiento de efluentes)	0	0	150
TOTAL			6.812	7.519	6.236

Destinados a eliminación (en toneladas)

Clase	Tipo de residuos	Método de eliminación	2022	2023	2024
No peligrosos	No reciclable, lodo, podas y escombros	Vertedero	434	1.193	1.417
Peligrosos	Residuos de servicios de salud	Autoclave/Vertedero clase II	0.3	17	27
Peligrosos	Residuos industriales	Vertedero clase I	NA	NA	40
Peligrosos	Residuos industriales + residuos con recuperación de impuestos	Incineración (sin recuperación energética)	113	292	136
Peligrosos	Residuos industriales	Incineración (con recuperación energética)	0	0	181
TOTAL			548	1.502	1.801
TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS (SUMA TOTAL)			7.360	9.021	8.037

Los datos de los residuos se recopilan mediante el análisis de su generación en todas las unidades fabriles. Todos los residuos se eliminan fuera de la organización. Aquellos que tienen valor agregado se separan y se pesan internamente para su posterior venta. Los demás se destinan a empresas terceras para su correcto procesamiento.

GRI 2-4: se revisaron las cantidades y la nomenclatura de los residuos. Los elementos que se consideraron recuperación energética ahora se clasificaron como preparación para la reutilización. En incineración se incluyó el nombre de residuos industriales e introducimos el autoclave en el vertedero Clase II.

Nota: los únicos residuos que actualmente elimina internamente la organización son los que se envían para compostaje interno.

LOGÍSTICA INVERSA 306-2

Somos la única compañía farmacéutica que utiliza el interior de las cajas de medicamentos para orientar sobre la correcta eliminación de los envases después de su consumo. En 2024, invertimos 68.500 BRL en la adquisición de bonos de reciclaje como medida compensatoria por los residuos generados en la comercialización de dermocosméticos y alimentos, y garantizamos el reciclaje de más de 520 toneladas de papel y plástico. Cabe destacar que Eurofarma trabaja en colaboración con *euReciclo*, una empresa que se dedica a la estructuración de la cadena de reciclaje y transformación socioambiental, conectando empresas con organizaciones de recicladores callejeros y operadores de reciclaje.



68.500 BRL
invertidos para la
adquisición de bonos
de reciclaje

Portafolio más sostenible

METAS 2027

- Un portafolio cada vez más sostenible
- Utilización de materiales sostenibles e innovadores en el envasado de medicamentos con sello +Verde



30,8 millones de productos de Empaque +Verde comercializados en 2024

40 productos con empaque +Verde

20 productos lanzados en 2024, un 150% de crecimiento respecto a 2023



En 2016, desarrollamos productos con el sello *envase +Verde*, una iniciativa pionera en el sector. En 2018, los primeros envases con este sello llegaron al mercado, disponibles en Brasil, Angola y Mozambique. Uno de los diferenciadores de los productos que llevan este sello es la inclusión de materiales más sostenibles, como cartuchos compuestos por un 30% de material reciclado. Además, hemos desarrollado una metodología única, aprobada por la Anvisa (Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria brasileña), para facilitar la eliminación adecuada de estos envases.



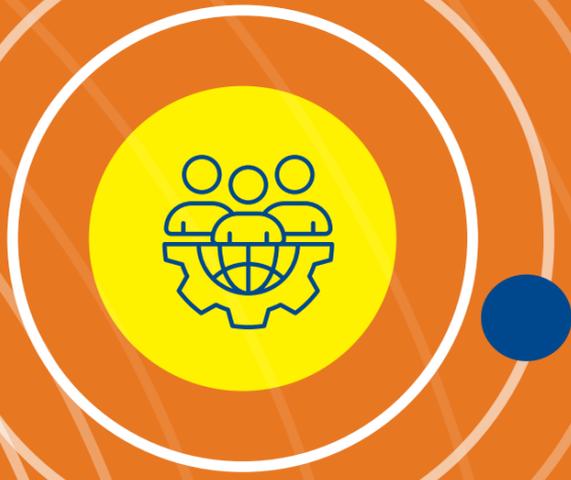
GRI 306-2

	2023	2024
% Empaque +Verde	10%	10%
N.º absoluto Empaque +VERDE	26 millones	30,8 millones
Lanzamientos de productos con el sello	6	20





08



NUESTRA CULTURA Y NUESTRAS PERSONAS

El año 2024 supuso la consolidación de nuestra visión de futuro. Una visión que nos llevará, aún más fuertes, rumbo a los 100 años. Y la Forma Eurofarma de Ser se plasma en un conjunto de valores que, junto a las políticas y los procesos, refuerza nuestra cultura, orienta nuestra forma de actuar y de generar resultados que compartimos con toda la sociedad.

La Forma Eurofarma de Ser



92%

de los empleados afirman sentirse orgullosos de trabajar en Eurofarma

- Inspiración
- Valorización
- Pertenencia



CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA VISIÓN DEL FUTURO

La Forma Eurofarma de Ser representa la esencia de la cultura organizacional de la empresa, donde unimos a personas de diferentes orígenes, razas, idiomas y creencias bajo un propósito común, basado en valores compartidos y en una forma singular de hacer las cosas.

Nuestra cultura se sustenta en tres pilares fundamentales: Inspiración, que busca motivar, influir y animar a las personas a vivir los valores de la empresa; Valorización, que reconoce las aportaciones colectivas e individuales dentro de la organización; y Pertenencia, que fortalece el sentido de propiedad, responsabilidad e identificación con los principios de Eurofarma. Juntos, estos pilares refuerzan el compromiso de la compañía con la creación de un entorno inclusivo, innovador y alineado con el propósito de transformación con impacto positivo.



ENTRE LAS MEJORES

Eurofarma se ha destacado durante décadas como una de las mejores empresas para trabajar, según el ranking Great Place to Work (GPTW®). En 2024, la compañía alcanzó el 13° lugar en el ranking de Brasil entre las grandes empresas, abarcando todos los sectores de la economía, y fue reconocida como la mejor compañía farmacéutica para trabajar en América Latina por tercer año consecutivo. En países como Colombia, Perú, Bolivia, Uruguay, Centro América, entre otros, Eurofarma también fue incluida en la lista de las mejores empresas según GPTW, y obtuvo reconocimientos en publicaciones temáticas como Mujeres, Industria y Diversidad, entre otras.

Plural y diversa

GRI 3-3 (Diversidad, equidad e inclusión)

Un equipo cada vez más diverso y representativo

Somos una empresa multicultural, y las diferentes aportaciones y vivencias permiten una mirada más amplia para iniciativas que van mucho más allá de la oferta de medicamentos, pasando por la salud completa, la educación, el medio ambiente y el desarrollo de programas que satisfagan las necesidades sociales. En la construcción de un equipo cada vez más diverso y representativo, priorizamos grupos minorizados y trabajamos en acciones de vanguardia para su inclusión en los frentes de negocios.



- **Grupos de Afinidad en frentes prioritarios:** LGBTQIAP+ (Plural), Personas con Discapacidad (PerteneSER), Género (EuroEllas), Raza (MIRE - Movimiento de Integración Racial Eurofarma) y profesionales +55 (LongeVIDAd).
- **Equipo de ventas digital** 100% PCD en la promoción médica, con 98 personas.
- **Profesional +55** para la contratación de consultores de negocios.
- **Vivir Más y Mejor**, programa multidisciplinario para apoyar a los empleados +50.

EN BRASIL, SOMOS:

45%
mujeres

55%
hombres

12%
personas
mayores de
50 años

32%
personas
negras

5%
PCD

EN LAS OPERACIONES INTERNACIONALES, SOMOS:

41%
mujeres

59%
hombres

44%
mestizos

23%
blancos

32%
no declarado

1%
personas
negras

METAS CORPORATIVAS

Esa construcción de un equipo cada vez más representativo forma parte de las metas corporativas de varios ejecutivos de la compañía. Contamos con un comité de Diversidad e Inclusión, que incluye a ejecutivos de la empresa en los debates, en las propuestas y en la aprobación de acciones. Además, se realiza una presentación periódica de las iniciativas y de los resultados con respecto a las metas que se presentan a las esferas superiores, como al Consejo de Administración.

Metas alcanzadas en 2024:

Ejecutivo	Indicador	Consecución
CEO Brasil	Contratación de mujeres (campo)	99%
	Promoción interna de mujeres para puestos de mando	98%
VPO Brasil	Contratación de mujeres	128%
	Promoción interna de mujeres para puestos de mando	112%
Director de Abastecimiento y Logística	Contratación de mujeres	120%
Director de Ingeniería	Contratación de mujeres	117%
CEO, VPO y demás VP	Contrataciones externas de personas negras o mestizas	172%

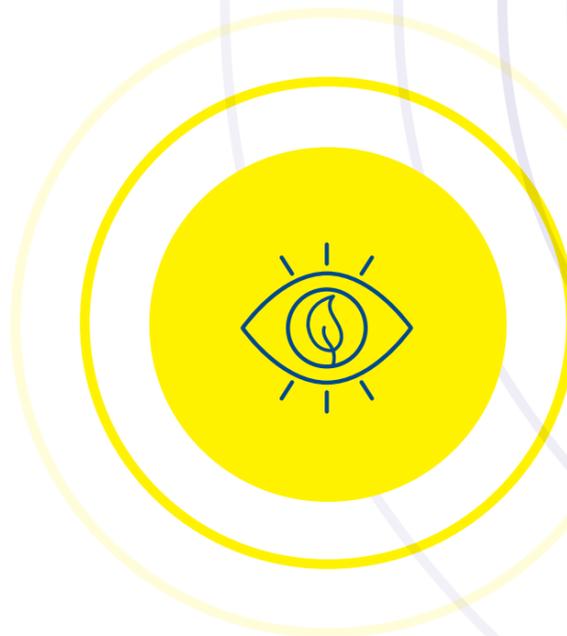
FARMACODIVERSA

Participación de
93
mujeres



DIVERSIDAD EN LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA

En 2024, Eurofarma, en colaboración con la red Pretas na Ciência, realizó el evento "FarmacoDiversa". La iniciativa promovió la conexión de talentos para discutir la innovación y el desarrollo de productos farmacéuticos en Brasil con el objetivo de incentivar y ampliar la participación de mujeres negras en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.



PRINCIPALES INICIATIVAS DE DIVERSIDAD EN 2024 GRI 404-2

- **Mentoría para personas con discapacidad (PcD):** programa para ampliar la discusión y apoyar los planes de desarrollo.
- **EuroAcelera:** desarrollo de personas negras, mestizas y mujeres en la fuerza de ventas, con el objetivo de desarrollar y acelerar la carrera de talentos para ocupar posiciones de liderazgo en diversas áreas de la organización.
- **Programa de Aceleración del Desarrollo de Liderazgo Femenino:** encuentros presenciales y en línea, totalizando 44 horas de capacitación para las mujeres indicadas como líderes potenciales en la fuerza de ventas.
- **SHE Talks:** foro de Liderazgo Femenino en el sector que reúne a líderes y voces inspiradoras para impulsar cambios en los entornos corporativos.
- **Diversidad en Prácticas y Contrataciones:**
 - Expansión de la contratación de personas de grupos minoritarios.
 - Ampliación de la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en las operaciones internacionales.
- **MaturiDay:** dirigido a profesionales mayores de 50 años, con enfoque en empleabilidad y oportunidades en el sector farmacéutico.



COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN INTEGRAL POR EJECUTIVOS

Proporción entre el salario base y la remuneración recibida por mujeres y la recibida por hombres por categoría laboral - Brasil [GRI 405-2](#)

	2022		2023		2024	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Presidencia (CEO)	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Vicepresidencia	0%	0%	0%	0%	102%	99%
Dirección	100%	0%	100%	0%	101%	98%
Gerencia	106%	92%	105%	94%	96%	111%
Coordinación	102%	97%	101%	99%	98%	102%
Administrativos	106%	96%	103%	98%	106%	93%
Operativa	114%	84%	106%	91%	114%	80%
Becarios	0%	100%	104%	93%	100%	100%

* Se utilizó el salario promedio de los niveles analizados y se comparó con la remuneración promedio de quienes ocupan los puestos. Considera todos los países en los que opera Eurofarma. En la categoría Operativa existe una agrupación de puestos de diferentes niveles dentro de un mismo grupo; el hecho de utilizar un promedio simple provoca una interferencia en el porcentaje presentado.

Relación entre el salario base y la remuneración percibida por las mujeres y la percibida por los hombres por categoría laboral - Internacional [GRI 405-2](#)

	2022		2023		2024	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Presidencia (CEO)	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Vicepresidencia	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Dirección	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Gerencia	106%	92%	105%	94%	117%	81%
Coordinación	102%	97%	101%	99%	99%	101%
Administrativos	106%	96%	103%	98%	102%	99%
Operativa	114%	84%	106%	91%	108%	88%
Becarios	0%	100%	104%	93%	107%	98%

Atracción, retención y desarrollo

GRI 404-2, 3-3 (Atracción, desarrollo y retención de talento)

En Eurofarma, el crecimiento profesional es una prioridad. Actualmente, el 70% de los puestos de mando están ocupados por empleados promovidos internamente, lo que refleja nuestro compromiso con el desarrollo de nuestras personas y la puesta en valor de quienes ya forman parte de la empresa.

PROMOCIÓN INTERNA PARA PUESTOS DE MANDO

Nuestra Política de Reclutamiento garantiza que la búsqueda de candidatos comience dentro de la propia empresa. Todas las vacantes se comunican internamente y, en una primera etapa, están destinadas exclusivamente a nuestros colaboradores. Además, realizamos anualmente un mapeo de sucesión para puestos ejecutivos y estratégicos a escala global. Esta práctica fomenta la promoción de profesionales alineados con nuestra cultura organizacional y reduce el riesgo de que posiciones críticas queden vacantes.

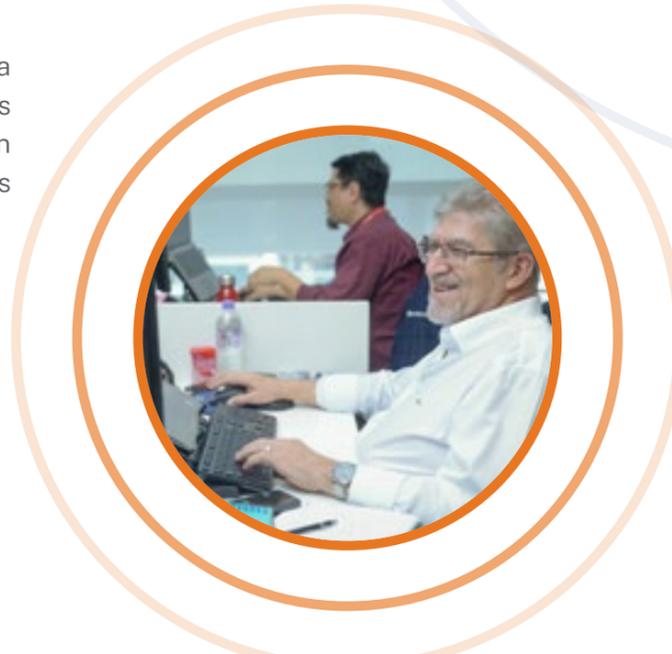
Invertimos constantemente en la formación de nuestros colaboradores, a través de programas internos y alianzas estratégicas. El contenido de los programas corporativos se revisa cada año, considerando la planificación estratégica de la empresa, las tendencias del mercado, los resultados de las evaluaciones de competencias y las encuestas de clima y compromiso.

Datos generales			
	Femenino	Masculino	Total general
Admisión	29	26	55
Promoción	60	67	127
Total	89	93	182

Objetivo A	Uso interno	Total de vacantes	%
	127	182	70%

Objetivo B	Femenino	Masculino	Total general
	60	67	127
%	47%	53%	

PROGRAMA VIVIR MÁS Y MEJOR GRI 404-2
El Programa *Viver Mais e Melhor* fue creado para apoyar a los empleados de 55 años o más en la transición de la vida profesional a la jubilación, ofreciendo contenidos que trataron sobre aspectos psicosociales, salud y calidad de vida, gestión financiera, legislación de seguridad social (INSS), opciones poscarrera y planificación para el futuro.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GRI 404-3, 3-3

Las evaluaciones de competencias se llevan a cabo anualmente y se aplican a todos los empleados de las áreas administrativa y operativa. Utilizamos la evaluación de 90° con reuniones de calibración en los niveles de gerencia para discutir el potencial y la sucesión. El público administrativo es evaluado por el sistema Success Factors, mientras que el público operativo cuenta con una solución personalizada.

Porcentaje del total de empleados por género y categoría laboral que recibieron una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera

Por género

	2023	2024
Brasil		
Hombres	44%	93%
Mujeres	49%	90%
Internacional		
Hombres	57%	44%
Mujeres	54%	47%

Por categoría laboral

	2023	2024
Brasil		
Altos directivos (Vicepresidencias y Direcciones)	90%	40%
Directivos de nivel intermedio (Gerencia y Coordinación)	65%	91%
Administrativos	81%	88%
Otros (operativo y fuerza de ventas)	33%	95%
Internacional		
Altos directivos (Vicepresidencias y Direcciones)	66%	0%
Directivos de nivel intermedio (Gerencia y Coordinación)	50%	47%
Administrativos	64%	51%
Otros (operativo y fuerza de ventas)	53%	43%

Salud y Seguridad

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 3-3 (Salud y seguridad en el trabajo)

Adoptamos la Gestión Integrada de Salud y Seguridad (GISS) para monitorear los riesgos laborales y garantizar la salud de los empleados. Realizamos análisis periódicos utilizando el Análisis Preliminar de Riesgos (APR), el Mapeo de Riesgos y el Estudio de Peligros y Riesgos Ocupacionales (LPRO, por sus siglas en portugués). El sistema se implementó para proporcionar un entorno de trabajo seguro a los trabajadores, mitigar los riesgos laborales y promover la salud con base en los requisitos de la norma ISO45001.¹²

En Eurofarma, los trabajadores (empleados y no empleados) están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad. Nuestra cultura se fortalece con capacitaciones regulares y fomentando la comunicación abierta, lo que permite a los empleados informar sobre los riesgos de seguridad en el trabajo sin temor a represalias.

Cualquier tipo de accidente o incidente se comunica rápidamente al equipo de seguridad, que notifica a las áreas involucradas y comparte el suceso con las demás unidades para evitar que se repita. Las investigaciones siguen la Técnica de Análisis Sistemático de Causas, un protocolo basado en la cadena de preguntas sobre las circunstancias que llevaron al accidente o incidente.

Compromiso con la mejora continua de los indicadores de seguridad



100%

de los empleados

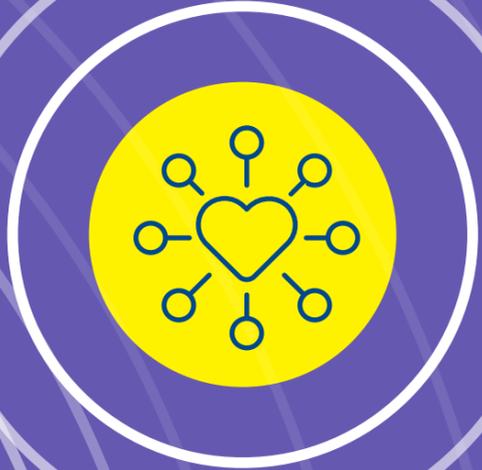
están cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo



Nuestro compromiso con la mejora continua se ve reforzado por indicadores de desempeño en seguridad y salud en el trabajo y por auditorías internas y externas realizadas en todas nuestras operaciones.

Además de las exigencias legales, incentivamos a los empleados a participar activamente en acciones de prevención de accidentes. Se destacan el Programa Cero Accidentes, la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) y el Comité de Seguridad. En 2024 no hubo ninguna víctima mortal y solo se reportó un accidente grave producto de factores externos a la operación.

¹² Norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST)



09

LABOR SOCIAL

En 2024, avanzamos en varias acciones y campañas sociales, intensificando la internacionalización de los proyectos. Se destacó especialmente el programa de donación de medicamentos, que distribuyó 1,7 millones de unidades a cerca de 90 instituciones en ocho países diferentes, un aumento del 176% con respecto al año anterior. En materia de ayuda humanitaria, destacamos las donaciones para socorrer a las víctimas de las inundaciones en Rio Grande do Sul (Brasil), donando volúmenes extraordinarios de medicamentos y suero (equivalente a 2,4 millones de bolsas), mil mantas y mil canastas básicas de alimentos.

- ^
- 🏠
- ∨
- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09**
- 10
- 11

Destacados de nuestros proyectos sociales en 2024

Nuestro proyecto Ampliando Horizontes, campaña solidaria oftalmológica que busca identificar deficiencias visuales que pueden afectar el rendimiento escolar de niños, niñas y adolescentes de 4 a 14 años, se ha expandido a Perú y Colombia. Como resultado, se realizaron más de 7.600 consultas y se confeccionaron 1.300 gafas de forma gratuita.

Consultoría de Imagen

- Centrado en el primer ajuar de vestuario laboral, cerca de **90 jóvenes del Instituto Eurofarma participaron en el taller** con la consultora de moda Bia Paes de Barros
- **+ de 800** prendas fueron donadas por los empleados de Eurofarma y del Instituto Renner



Programa de Mentoring

- **Tuvimos la 3ª edición del programa** que ayuda a jóvenes a desarrollar un plan de vida, metas y carrera
- **27 ejecutivos voluntarios** realizaron la mentoría a jóvenes beneficiados por el Instituto durante 8 semanas

Corrente do Bem [Cadena benéfica]

- **+ de 20 proyectos inscritos** durante el año para recibir apoyo financiero de la empresa
- **19 instituciones** seleccionadas



Supervoluntarios Profesionales

- **2 ediciones en 2024** con charlas sobre trayectorias profesionales e intercambio de experiencias
- **59 colaboradores** voluntarios ponentes
- **1.200 jóvenes participantes** (Sao Paulo e Itapevi)



Donación de Pañuelos – Octubre Rosa

- **340 pañuelos donados**



Donación de Activos

- **3.800 artículos donados**, entre equipos y mobiliario, a más de 25 instituciones y cooperativas de reciclaje

Campanha do Agasalho [Campaña del abrigo]

- **4.700 prendas** recaudadas y donadas a instituciones sociales



Navidad Solidaria

- **3.800 cartas** apadrinadas por empleados
- **+ de 300 juguetes distribuidos** a niños y niñas de la barriada Gardênia Azul (Brasil)



Clic aquí

Para conocer más sobre nuestros proyectos

McDia Feliz

- **30 mil tíquetes** adquiridos y distribuidos a colaboradores para apoyar el McDia Feliz



+ de 1,6 millones BRL invertidos en el año

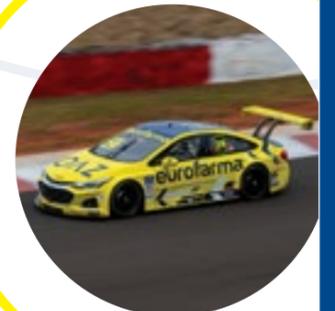
6 UCI neonatales asociadas (el 100% en hospitales públicos)

NEUROMONITOREO CEREBRAL

Este proyecto, un convenio con la healthtech brasileña PBSF (Protecting Brains & Saving Futures), apoya el diagnóstico precoz de lesiones cerebrales en recién nacidos en la UCI neonatal.

+ de 36.000 horas de monitorización

563 bebés monitorizados en 2024



Fomento del deporte y la cultura

En 2024, patrocinamos musicales como Beetlejuice, El joven Frankenstein, Elis, Matilda, Legalmente rubia, Novicia rebelde, Orquesta de Rock y las obras de teatro: Something Rotten y Manhattan. Desde 2006, ya hemos destinado más de 51 millones BRL a proyectos deportivos y culturales en Brasil. En el deporte, desde hace 20 años patrocinamos un equipo propio en la principal categoría del automovilismo brasileño, el Stock Car. En 2024, se aportaron 20,8 millones BRL con fondos propios.

Instituto Eurofarma

Creemos en la educación como herramienta para una sociedad más justa e inclusiva. Ampliamos su poder transformador trabajando para el fortalecimiento de la educación pública. Con esto en mente, desde hace 18 años el Instituto Eurofarma viene impactando en la vida de niños, jóvenes y profesores.

Actuando en las comunidades aledañas a nuestras operaciones, Sao Paulo, Itapevi y Montes Claros, el instituto benefició en 2024 más de 21.000 personas en los frentes de educación complementaria, cursos de iniciación profesional, becas formativas, formación técnica en Enfermería y preparación para exámenes y pruebas de ingreso a la Universidad.

Uno de las acciones más destacadas es el proyecto Materia Prima, una iniciativa de educación complementaria que, en 2024, atendió a 650 niños, niñas y adolescentes de entre 6 y 13 años en Sao Paulo e Itapevi, con el objetivo de complementar la educación de los alumnos de Educación Primaria en las escuelas públicas municipales.

En 2024 también se realizó una inversión en la ampliación de las aulas del proyecto en Itapevi para garantizar el crecimiento del 30% en la capacidad de atención en el centro.

457

PROFESIONALES DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE ITAPEVI (SP) Y SÃO PAULO (SP) PARTICIPARON EN ENCUENTROS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS



Haga **click aquí** para acceder al sitio web del Instituto Eurofarma



Haga **click aquí** para obtener más información sobre nuestros proyectos

DESTACADOS EN 2024

- **Enseñanza Secundaria:** finalización de 2º para 105 becados en colegios privados
- **+ de 21.000 personas beneficiadas**
- **105 becados en colegios particulares**
- **+ del 14% de crecimiento del proyecto Materia Prima, llegando a 650 niños, niñas y adolescentes atendidos en Itapevi y Sao Paulo**
- **+ de 1.000 consultas odontológicas e inauguración de un nuevo consultorio en Itapevi**
- **Proyecto piloto de psicoterapia para el apoyo emocional**



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11



CURSOS PREPARATORIOS

Los cursos de iniciación profesional del instituto se centran en el desarrollo de habilidades básicas, y se destinan a jóvenes de 14 a 18 años en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Con formación técnica y acceso a tutorías y conferencias impartidas por empleados de Eurofarma, fortalecemos la conexión entre aprendizaje y práctica.

Para los jóvenes que desean acceder a la educación superior, el Instituto ofrece cursos preparatorios para los exámenes de ingreso a la universidad y para el Enem (Examen Nacional de Educación Media), además de becas para la enseñanza secundaria en colegios privados de la zona sur de São Paulo.



2.300 jóvenes

de escuelas públicas de Sao Paulo e Itapevi beneficiados.

368 estudiantes

en cursos preparatorios para exámenes de ingreso a la universidad y el Enem

21 estudiantes

aceptados en universidades públicas, 8 de ellos de la USP

CENTRO EUROFARMA DE ENFERMERÍA

Desde 2004, el Centro Eurofarma de Enfermería forma profesionales para el área de la salud con alto índice de empleabilidad. En 2024, 115 estudiantes participaron en el programa en Sao Paulo y Minas Gerais, realizado en colaboración con la *Fundação Zerbini* (Hospital das Clínicas de la Facultad de Medicina de la Universidade de São Paulo), la Escuela Técnica de la Sociedade Israelita Brasileira Albert Einstein y el SENAC-MG.

FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

En alianza con la Facultad de Educación de la USP (Universidade de São Paulo) y el Instituto Iungo, el proyecto de Formación de Profesores está dirigido a educadores y gestores de los colegios públicos.



Lactare

Creado en 2019, es el primer banco de leche privado y acreditado por la Red Brasileña de Bancos de Leche –Fundación Fiocruz. Lactare se enfoca en promover, proteger y apoyar a las familias con dificultades de lactancia materna y promueve el acogimiento y asistencia relacionados con la lactancia, con el acopio, procesamiento, distribución y control de calidad de la leche. Cuenta con un equipo de 21 profesionales, y en los últimos cinco años ya ha beneficiado a más de 5.000 bebés prematuros, con 13.000 litros de leche recolectados de 12.400 donadoras.

En 2024, Lactare amplió su servicio con la instalación de una sala de lactancia y un punto de acopio en el espacio *Marias – Casa da Mulher*, en la ciudad Itapevi (Sao Paulo).

4.400
litros de leche
recogidos: cifra
récord en 2024



LACTARE EN 2024

MAYOR BANCO

de leche humana del estado de Sao Paulo en volumetría

Convenio de colaboración con **10 HOSPITALES**

1.900 BEBÉS
prematuros beneficiados

Uso de **VEHÍCULOS ELÉCTRICOS** para transportar la leche

4.700 PERSONAS impactadas en la cadena (entre gestantes, profesionales de la salud y estudiantes)

Relación con los clientes

GRI 2-6, 416-1, 417-1, 3-3 (Seguridad y bienestar del consumidor), SASB HC-BP-250a.3, HC-BP-250a.4

Eurofarma mantiene una estrecha relación con farmacias, distribuidores, médicos y pacientes. Y, para fortalecer esta conexión, invierte continuamente en mejorar los canales de comunicación y atención, garantizando un soporte ágil y eficiente. Un ejemplo es la Central de Atención de Eurofarma (CAE), compuesta por farmacéuticos especializados y disponible para responder a las consultas de los profesionales sanitarios y de los consumidores finales con rapidez y calidad técnica.

La calidad de los productos Eurofarma está asegurada durante todo el ciclo de vida, desde la recepción de insumos hasta la aprobación final de su comercialización. El 100% de nuestros productos y servicios se adecuan a los procedimientos internos de la organización (con evaluación de contexto, riesgos y oportunidades) y se evalúan en cuanto al cumplimiento normativo.

Dichos requisitos están respaldados por los estándares internacionales ISO 14001 e ISO 50001, en los que estamos certificados y permanecen en evaluación permanente por medio de auditorías independientes y estructuradas, así como por las regulaciones de la ANVISA.

Además, todas las operaciones de la empresa siguen a rajatabla las Buenas Prácticas de Fabricación (BPF), de acuerdo con las regulaciones de las agencias de salud de todos los países donde mantiene operaciones.

Para monitorear el desempeño de los procesos y la calidad de los productos, asegurando un estado de control continuo, utilizamos sistemas y herramientas que garantizan la trazabilidad total de la cadena de insumos y distribución final.

Considerando todas las empresas y unidades del Grupo Eurofarma, en Brasil y en el exterior, se produjo aproximadamente 600 millones de unidades de productos. En 2024, se realizaron 17 procesos de retiradas de productos, 11 en Brasil y 6 en América Latina. En total, se retiraron cerca de 127.000 unidades de productos del mercado de manera preventiva y voluntaria para garantizar la calidad del producto que llegó a cada paciente.

SASB HC-BP-250a.3

La calidad de los productos de Eurofarma está garantizada a lo largo de todo el ciclo de vida



El Grupo Eurofarma dispone de un procedimiento establecido y consolidado para esas situaciones. Cuando Garantía de Calidad identifica la necesidad de retirar un producto, se lo comunica al Comité de Crisis, integrado por representantes de las áreas Médica, Industrial, Legal, Responsable Técnico, Control de Calidad, Comunicación, Regulatorio y Comercial. Este comité evalúa los riesgos, asigna un nivel de clasificación y define las medidas a tomar en caso de ser necesaria la retirada.

La autoridad reguladora y los clientes involucrados son notificados a la mayor brevedad, garantizando que la retirada se realice de manera rápida y eficaz, con informes periódicos para su seguimiento. Las devoluciones de productos se gestionan en función de las alegaciones de los clientes e involucran a toda la cadena de distribución, incluidos hospitales y farmacias.



Relaciones institucionales

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

Eurofarma asegura un compromiso sólido con sus grupos de interés, participando activamente en eventos, foros de discusión, conferencias, paneles y respuestas a consultas públicas. La empresa mantiene un contacto regular con gobiernos, clientes y proveedores para fortalecer temas relevantes como el acceso a la salud, la innovación y la mejora de normas y regulaciones.

Como parte de esta estrategia, promovemos las visitas guiadas a nuestras instalaciones de manufactura e I+D, acercando aún más a las partes interesadas. También trabajamos activamente con asociaciones profesionales del sector. Nuestro compromiso se da a través de reuniones y participación en consejos, talleres temáticos, respuestas a consultas públicas, participación en foros de discusión, suministro de información para la formulación de políticas públicas, eventos, misiones y delegaciones.



COMUNICACIÓN ABIERTA CON LOS PÚBLICOS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS

Propósito del compromiso



SECTOR PÚBLICO

canal de comunicación para el envío de peticiones, sugerencias e información, buscando mejorar el sistema de salud, el entorno empresarial, la innovación y la regulación



ENTIDADES REPRESENTATIVAS DEL SECTOR FARMACÉUTICO, QUÍMICO E INDUSTRIAL

reforzar el diálogo con autoridades, expertos y sociedad en defensa de causas comunes para mejorar el sector



CÁMARAS DE COMERCIO

ampliar las relaciones con empresas, autoridades y otros actores para fomentar los negocios, la exportación y la internacionalización de tecnologías

Principales entidades y cámaras en las que participamos

GRI 2-28



BRASIL

- Academia de Ciências Farmacêuticas do Brasil (ACFB)
- Associação Brasileira da Indústria de Alimentos para Fins Especiais e Congêneros (Abiad)
- Associação Brasileira da Indústria de Soluções Parenterais (Abrasp)
- Associação Brasileira da Indústria Farmoquímica e de Insumos Farmacêuticos (Abiquifi)
- Associação Brasileira das Indústrias de Medicamentos Genéricos (PróGenéricos)
- Associação Brasileira das Indústrias de Química Fina, Biotecnologia e suas Especialidades (Abifina)
- Associação Brasileira da Propriedade Intelectual (ABPI)
- Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Montes Claros (ACI MOC)
- Associação dos Laboratórios Farmacêuticos Nacionais (Alanac)
- Associação Paulista de Propriedade Industrial (ASPI)

- Câmara Americana de Comércio (Amcham)
- Câmara de Comércio Afro-Brasileira (AfroChamber)
- Câmara de Comércio Árabe-Brasileira
- Câmara de Comercio Mercosur Asean (MACC)
- Confederação Nacional da Indústria (CNI)
- Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)
- Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)
- Grupo FarmaBrasil
- Instituto Coalizão Saúde (ICOS)
- Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos e Químicos para Fins Industriais no Estado de Minas Gerais (SINDUSFARQ)
- Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma)
- Sindicato Intermunicipal das Indústrias Química (Quifarmo)

ARGENTINA

- Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (Cilfa)

BOLÍVIA

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

CHILE

- Asociación Industrial de Laboratorios Farmacéuticos (Asilfa)

COLOMBIA

Eurofarma

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

Genfar

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

EQUADOR

- Asociación de Laboratorios Farmacéuticos (Alafar)

GUATEMALA

- La Gremial
- Industria Farmacéutica Guatemalteca Asociada (Asinfargua)

MÉXICO

- Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica (Canifarma)

PARAGUAI

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

PERÚ

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

URUGUAI

- A.L.N
- Cámara de Comercio Uruguay-Brasil (CCUB)

VENEZUELA

- Cámara Nacional De Medicamentos Genéricos (Canamega)



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11



ACERCA DEL INFORME

Publicado anualmente, el Informe de Sostenibilidad de Eurofarma fue estructurado de acuerdo con los estándares Global Reporting Initiative (GRI Standards) y también incluye indicadores SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para las industrias Biotecnológica y Farmacéutica.

10



Acercas del informe

GRI 2-3, 2-5

Los datos que aquí se expresan abarcan el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, y se refieren a todas las operaciones de Eurofarma en Brasil y en los demás países en los que opera. La información recopilada y consolidada fue validada por todas las áreas encargadas de proporcionar los datos, por la Vicepresidencia Global de Sustentabilidad y Nuevos Negocios, así como por el Comité Estratégico de Personas & ESG, responsable de asesorar al Consejo de Administración en temas relacionados con la gestión de riesgos y oportunidades en sustentabilidad. Los indicadores GRI incluidos en este informe fueron sometidos a una aseguración limitada realizada por KPMG.

MATERIALIDAD

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

En línea con la Visión 2027 de la empresa, y como parte del fortalecimiento estratégico en el entendimiento de los temas considerados más relevantes para el negocio y para nuestros grupos de interés, al cierre de 2023 llevamos a cabo un proceso de actualización de nuestros temas materiales, utilizando como referencia metodológica el concepto de doble materialidad, que considera la revelación de información bajo dos aspectos: temas que pueden influir en el valor y la continuidad del negocio, y temas que pueden causar impactos positivos o negativos en la sociedad, el medio ambiente y la economía.

Siguiendo las directrices de la Global Reporting Initiative (GRI), que establece 4 pasos para determinar los temas considerados más relevantes, se analizó:

1. El contexto de la organización, con las actividades de la empresa, grupos de interés y el contexto de sostenibilidad de la compañía.
2. La identificación de impactos potenciales (riesgos) e impactos reales asociados a aspectos ESG a partir del análisis de índices de sostenibilidad (MSCI, DJSI y SASB) y empresas de referencia del sector.
3. La evaluación de importancia de los impactos basada en consultas con los grupos de interés para analizar los impactos y priorizar posibles temas materiales.
4. La priorización de los impactos más significativos, con la definición y límites de alcance de cada tema para cada negocio, además del alineamiento con los estándares SASB y GRI y con los ODS.

Del cruce de datos de los puntos 1, 2 y 3, surgieron 15 temas que se sometieron a la consulta de los siguientes grupos de interés: empleados, proveedores, clientes, médicos, organismos reguladores, distribuidores, representantes de ventas, comunidades (incluidas ONG) y expertos del sector.

A partir de entrevistas cualitativas y estudios cuantitativos, cada público evaluó temas los potencialmente materiales desde el punto de vista de la probabilidad (posibilidad) de tener un impacto negativo en los negocios de Eurofarma y su magnitud (tamaño del impacto) si no están bien gestionados por la empresa. Alrededor de 3.500 personas participaron en el proceso de consulta.

El proceso involucró también al área de Gestión de Riesgos de Eurofarma, que evaluó cada uno de los temas dentro del contexto de negocio de la empresa. Como resultado de este análisis, se priorizaron 12 temas como estratégicos para la compañía, tres de los cuales son nuevos respecto al estudio anterior, pero alineados con la visión de crecimiento de la compañía y aprobados por el Comité Estratégico de Personas & ESG.

Para entender los principales impactos (reales y potenciales) de nuestros temas materiales y cómo gestionamos cada uno de ellos, consulte los principales impactos y gestión de nuestros temas materiales en el Formulario de Referencia – sección 4.1 Factores de Riesgo (páginas 68 a 100).



TEMAS MATERIALES

- 1 Acceso a productos y servicios de salud
- 2 Atracción, desarrollo y retención de talentos
- 3 Cadena de suministro
- 4 Crecimiento económico
- 5 Diversidad, equidad y inclusión
- 6 Ecoeficiencia: fuente y consumo de agua
- 7 Ética, integridad, lucha contra la corrupción y transparencia
- 8 Gestión de residuos: reducción de la generación de residuos, reutilización y reciclaje
- 9 Salud y seguridad en el trabajo
- 10 Innovación aplicada a la salud
- 11 Seguridad y bienestar del consumidor
- 12 Emisiones de gases de efecto invernadero



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

11

- ^
- 🏠
- ∨
- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO Eurofarma ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024

GRI 1 USADO GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	Eurofarma Laboratórios S.A. Entidad jurídica con sede en Itapevi y con operaciones en Brasil, Uruguay, Argentina, Chile, Paraguay, Bolivia, Perú, Ecuador, Colombia, México, EE.UU., Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Mozambique y Angola. Trinidad y Tobago se añadió al mapa de ubicación debido a la compra de activos por parte de Eurofarma. Pág. 7			
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Engloba las empresas 100% controladas y todas las operaciones de Eurofarma en 24 países, incluido Genfar. No se están considerando las joint ventures.			
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. El mismo periodo considerado en los estados financieros. Informe publicado el 30 de abril de 2025. Pág. 61			
	2-4: Actualización de la información	La actualización de la consolidación de los datos se destaca en los respectivos indicadores. Págs. 37, 38, 39 Conviene destacar, a efectos de transparencia y alineación de datos que, en enero de 2025, cesaron las actividades fabriles de Uruguay. Actualmente, el citado país solo tiene una oficina comercial.			
	2-5: Verificación externa	Pág. 61, 83			
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 7, 18, 23, 57			
	2-7: Empleados	Los datos de este indicador se obtienen por medio de hojas de cálculo de Excel recibidas mensualmente, después del cierre de la nómina (el depto. de RRHH de cada país realiza la gestión de la nómina local). En Brasil, la metodología utiliza la fecha base del 31/12/2024 y los informes de nómina SAP. En los demás países (operaciones internacionales), los datos se obtienen por medio de hojas de cálculo de Excel recibidas mensualmente, después del cierre de la nómina (el depto. de RRHH de cada país realiza la gestión de la nómina local). Las fluctuaciones en el número de empleados reflejan adaptaciones estratégicas a la demanda del mercado y la implementación de proyectos específicos. Estas variaciones fueron cuidadosamente planificadas y gestionadas con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y satisfacer las necesidades dinámicas de la compañía. En 2024, hubo un aumento en la plantilla en varias áreas de la compañía para hacer frente a las nuevas demandas relacionadas con las adquisiciones de operaciones internacionales y el comienzo de algunas actividades en las unidades de Montes Claros y Cajamar. Pág. 75			



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-8: Trabajadores que no son empleados	<p>Brasil: 990 Aprendices contratistas: 301 Becarios: 184 Limpieza y conservación: 352 Portería y vigilancia: 34 Gimnasio: 11 Guardería: 108</p> <p>Internacional: 83 (becarios/ aprendiz contratista/ contratistas proveedores): Portería, jardinería, seguridad patrimonial, cafetería subcontratada.</p> <p>En Brasil, la base de datos se extrae del sistema SAP para aprendices y becarios, mientras que la información sobre los empleados subcontratados la proporciona las áreas que utilizan este tipo de mano de obra dentro de la Dirección Ejecutiva de Personas y Organización. En los demás países, el control de los puestos se lleva a cabo a través del informe HC, preparado por cada departamento de Recursos Humanos Locales. Todos los países envían los datos al departamento de RRHH internacional, que recopila los datos. En este indicador no tuvimos grandes variaciones.</p>			
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	<p>El presidente del Consejo es accionista y acumula funciones ejecutivas en la compañía. El criterio establecido para la elección del Consejo es la evaluación de las competencias relevantes para los impactos de la organización. Siempre que sea posible, priorizamos la contratación de mujeres, que se refleja en la representación de tres mujeres en la formación actual. No tenemos grupos sociales infrarrepresentados ni grupos de interés representados en nuestro consejo. Pág. 11</p>			
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	<p>El artículo 14 de los Estatutos Sociales establece el proceso de nombramiento de los miembros del Consejo de Administración de la compañía, que son elegidos por la Asamblea General, que debe designar, entre los elegidos, al presidente del órgano. Es de destacar que, aunque no exista una disposición expresa en los Estatutos con respecto a los requisitos para la disponibilidad de tiempo de los consejeros para realizar sus funciones y la diversidad de conocimientos, experiencia, comportamientos, aspectos culturales, grupo de edad y género, todos los principios son evaluados por la Asamblea General de la compañía a la hora de elegir los miembros del órgano. Siempre que sea posible, priorizamos la contratación de mujeres, que se refleja en la representación de tres mujeres en la formación actual. Pág. 11</p>			
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	<p>El director presidente de la compañía no es el presidente del Consejo de Administración. Sin embargo, ambos forman parte de la alta dirección de la compañía.</p> <p>El Consejo de Administración aprobó, el 25 de junio de 2024, la "Política de Transacción con Partes Vinculadas", que establece que, en situaciones en las que una transacción vinculada requiera una aprobación societaria específica y que, en el proceso decisorio, hubiera un miembro con potencial beneficio propio o conflicto de intereses con la decisión por tomar, este deberá declararse inhabilitado inmediatamente y retirarse de las discusiones sobre el tema.</p> <p>El miembro en conflicto no podrá expresar su voto sobre el tema en cuestión, a menos que sea necesario aclarar la operación y las partes involucradas. En este caso, el miembro en conflicto se retirará durante la votación sobre el asunto. Pág. 11</p>			
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 17			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pág. 14, 17			
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Toda la información presentada es conocida y aprobada por el Comité Ejecutivo y en las reuniones mensuales. La vicepresidente de Sostenibilidad y Nuevos Negocios aprueba el informe. Pág. 14			
	2-15: Conflictos de interés	El tema del conflicto de intereses se trabaja de las siguientes formas: enfoque en capacitación, acciones de comunicación, Código de Conducta y en la Política de Partes Vinculadas, introducido en la matriz de riesgos de Compliance, tema objeto de declaración anual por parte de los empleados, asunto analizado en el proceso de reclutamiento y selección y verificado en procesos de debida diligencia.			
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 15, 16			
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pág. 14			
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	La empresa aún no cuenta con mecanismos para evaluar formalmente el desempeño de cada órgano de administración y sus miembros. Pág. 11			
	2-19: Políticas de remuneración	Remuneración fija según estudio de mercado y política interna de remuneraciones; remuneración variable; Programa de participación por resultados (Convenio Sindical) e Incentivo a largo plazo (Política Interna) Pág. 15			
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	La política de remuneración se revisa y actualiza anualmente, y la aprobación la realiza la vicepresidencia global de Personas y Organización. Los demás programas, como el de Participación por Resultados (PPR), son validados por medio de comités, presentados al más alto nivel de gobierno y auditados por una consultoría externa. La opinión de los grupos de interés se toma en cuenta mediante la presentación de estudios en los que se definen las condiciones y directrices de los programas de remuneración. Las determinaciones de los programas de remuneración cuentan con la participación de consultorías especializadas que facilitan los datos del mercado y, tras el análisis del área de remuneración, se presentan estudios para la posterior aprobación de los altos ejecutivos. Pág. 15			
	2-21: Ratio de compensación total anual	-		Restricciones de confidencialidad	No lo divulgamos para garantizar la privacidad personal y financiera de los empleados
	2-22: Proceso para determinar la remuneración	Pág. 3			
	2-23: Compromisos y políticas	Pág. 15			
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 15			
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 15, 76			
2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 15, 16				



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Durante el período del informe, no se identificaron casos significativos de incumplimiento de leyes y regulaciones, ni hubo registros de multas o sanciones administrativas aplicadas a la organización. Pág. 15			
	2-28: Afiliación a asociaciones	Pág. 58, 59			
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 57			
	2-30: Convenios de negociación colectiva	Brasil: conforme el punto 2-7, el 100% de los empleados están cubiertos por los convenios de negociación colectiva. Internacional: El 29% de los empleados están cubiertos por los convenios de negociación colectiva.			
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 61			
	3-2: Gestión de los temas materiales	Pág. 61			
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 20, 61			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 22			
CADENA DE PROVEEDORES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 18, 61			
GRI 204: Prácticas de compra 2016	204-1: Proporción del gasto en proveedores locales	Pág. 18			
ÉTICA, INTEGRIDAD, COMBATE A LA CORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 16, 61			
205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 17			
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Todos los miembros del órgano de gobierno (nueve personas) fueron notificados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción.	B y E	Información no disponible/incompleta	En 2024 no fue posible recopilar datos estratificados sobre el número total y porcentaje de empleados que recibieron capacitación sobre procedimientos y políticas anticorrupción debido a una incompatibilidad en la recolección de datos en la plataforma de control interno de capacitación.
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 16, 76			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
TEMAS MATERIALES					
ÉTICA, INTEGRIDAD, COMBATE A LA CORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 61			
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No tenemos acciones jurídicas pendientes o finalizadas.			
ECOEficiencia					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 36, 61			
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 37			
	302-3: Intensidad energética	Pág. 37			
	302-4: Reducción del consumo energético	Pág. 37			
ECOEficiencia					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 41, 61			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	La empresa no vende el exceso de energía producida.			
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Pág. 41			
	303-3: Extracción de agua	Pág. 41			
	303-4: Vertido de agua	Pág. 41			
	303-5: Consumo de agua	Pág. 42			
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 38, 61			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas GEI (alcance 1)	Pág. 38			
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 38			
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 38			
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	Pág. 38			
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 38			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
TEMAS MATERIALES					
GESTIÓN DE RESIDUOS					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 42, 61			
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 42			
GRI 306: Residuos 2020	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Los datos de los residuos se recopilan mediante el análisis de su generación en todas las unidades fabriles y el control se lleva a cabo mediante hojas de cálculo de Excel. Pág. 43	B	No se aplica	
	306-3: Residuos generados	Pág. 42, 43			
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	Pág. 42, 43			
	306-5: Residuos destinados a eliminación	Pág. 42, 43			
CADENA DE PROVEEDORES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 18, 61			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Percentual de novos fornecedores seleccionados com base em critérios ambientais	Pág. 18			
	308-2: Impactos ambientales negativos de la cadena de suministro	No se identificaron proveedores con impactos ambientales negativos potenciales y reales.			
ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 50			
	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 76			
GRI 401: Empleo 2016	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 78			
	401-3: Permiso paternal	Pág. 78			
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 51, 61			
GRI 403: Salud y Seguridad 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 51			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
TEMAS MATERIALES					
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL					
GRI 403: Salud y Seguridad 2018	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 51, 79			
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	Pág. 80			
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>Eurofarma tiene comités como el Foro de Seguridad Ocupacional en el que participan desde la alta gerencia hasta el nivel operativo. Hay un comité con la participación de la Dirección (que se reúne cada trimestre) y un comité con los gestores (que se reúne bimensualmente). En las reuniones se discuten los indicadores de las áreas, los planes de acción, las acciones pendientes y que necesitan tomas de decisiones y la ayuda de estos sponsors.</p> <p>Además, tenemos grupos de trabajo como Guardianes de la Seguridad, que trabajan en la operación para construir una cultura sólida de seguridad, basada especialmente en el cuidado activo de nuestros empleados y nuestras operaciones. Pág. 51</p>			
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>El equipo de seguridad ocupacional gestiona una matriz que incluye todos los cursos de formación Redundancia basados en las normas regulatorias (NR).</p> <p>En esta matriz, se incluyen capacitaciones como NR-12 (máquinas y equipos), uso y conservación de EPI (NR-6), trabajo en alturas, uso de carretillas elevadoras y dispositivos móviles, formación para trabajos con electricidad, para trabajos en espacios confinados, capacitación para CIPA, etc. Pág. 51</p>			
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 80			
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág. 51			
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Como una forma de ejecutar el Sistema de Gestión Integrado en Salud y Seguridad (basado en la norma ISO 45001), Eurofarma realiza auditorías internas en sus unidades de Brasil y en el extranjero. Todos los empleados están cubiertos. Los protocolos de auditoría también incluyen el trabajo realizado por los contratistas y prestadores de servicios en nuestras unidades. Pág. 51			
	403-9: Lesiones por accidente laboral	Pág. 51, 80			
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	No se registró ningún fallecimiento, dolencia o enfermedad laboral en 2024. Independientemente de si tenemos registros de dolencias y enfermedades laborales o no, tanto la medicina ocupacional como la seguridad del trabajo velan por las buenas prácticas de trazabilidad de riesgos y la prevención de dolencias y enfermedades por medio del seguimiento médico periódico del empleado y del cumplimiento de todas las reglas y requisitos de seguridad. Todos los trabajadores pueden realizar formación, prácticas de prevención y recibir apoyo en caso de dudas. Pág. 51			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
TEMAS MATERIALES					
ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 50, 61			
	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág. 82	A	Información no disponible/incompleta	No realizamos estratificación por género.
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 48, 50			
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Pág. 50			
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 47, 61			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 81			
	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	El análisis incluye el 100% de los empleados en la plantilla (Brasil e International) de todas las unidades. Pág. 49			
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 16, 61			
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 16, 76			
CADENA DE PROVEEDORES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 18, 61			
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	En el último año, no hemos identificado proveedores que presenten riesgos relacionados con trabajo infantil e impactos sociales. Pág. 18			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
TEMAS MATERIALES					
CADENA DE PROVEEDORES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 18, 61			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	En nuestros contratos contamos con una cláusula específica de compromiso y formalización de nuestra política con los proveedores, además de las auditorías que se realizan en todas las unidades de nuestros proveedores de materiales directos. No identificamos proveedores que se consideraran que están en algún riesgo citado en 2024. Pág. 18			
CADENA DE PROVEEDORES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 18, 61			
GRI 414: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Pág. 18			
	414-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	En el último año, no hemos identificado ningún proveedor que presente riesgos relacionados con las prácticas laborales. Pág. 18			
ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS DE SALUD					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 61			
415: Política pública	415-1: Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Eurofarma adopta una política estricta de no realizar contribuciones financieras a campañas políticas en ningún país donde opera. La decisión se ajusta a la legislación más restrictiva, que en este caso es la de Brasil, donde este tipo de contribuciones están prohibidas por ley. Esta política garantiza el cumplimiento de las normas éticas y legales, elimina el riesgo de omisiones en los informes y refuerza el compromiso de la empresa con la transparencia y la gobernanza en todos los mercados donde opera.			
SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL CONSUMIDOR					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 57, 61			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1: Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	El Sistema de Calidad de Eurofarma se aplica a todas las categorías de productos: medicamentos, alimentos, productos para la salud, cosméticos y veterinarios. Todas las operaciones de la compañía siguen las buenas prácticas de fabricación y, además por los indicadores internos, los resultados pueden medirse mediante los numerosos reconocimientos ya logrados. Se mantiene un estricto cumplimiento de las Buenas Prácticas de Fabricación (BPF) establecidas en las regulaciones actualmente vigentes en Brasil y supervisadas por la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria (ANVISA), además de regulaciones específicas de otros organismos reguladores, como: Digemid, Invima, FDA y Cofepris, entre otros. Por lo tanto, entendemos que el 100% de los que tenemos son significativos.			
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No hubo ningún caso de incumplimiento relativo a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad. Voluntariamente, Eurofarma optó por retirar dos productos tras la decisión del comité de análisis de temas de retiradas sin aplicación de sanciones.			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/RESPUESTA	OMISIÓN		
			Requerimiento(s) omitido(s)	Razón	Explicación
TEMAS MATERIALES					
SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL CONSUMIDOR					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 57, 61			
	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág. 57, 61			
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No hubo casos de incumplimiento. El 100% de los productos y servicios cumplen la normativa, iniciando el proceso con una evaluación del contexto, riesgos y oportunidades que abarcan los procedimientos adoptados por la organización.			
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se identificó ningún caso de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de marketing que hayan dado lugar a multas, sanciones o advertencias en 2024. Tampoco se identificaron casos de incumplimiento de códigos voluntarios acerca de este tema.			
SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL CONSUMIDOR					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 61			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No hubo reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente en ninguna de las categorías enumeradas en el requisito del indicador.			



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

SASB HC-BP-210A.1	Análisis, por regiones del mundo, sobre el proceso de gestión para garantizar la calidad y la seguridad de los pacientes durante los ensayos clínicos	<p>Los ensayos clínicos de Eurofarma garantizan calidad y seguridad mediante la selección de investigadores capacitados, infraestructura adecuada y monitoreo continuo de datos. Actualmente ocurren solo en Brasil y su gestión la realizan monitores de proyectos y gerentes de proyecto subcontratados, así como el equipo interno de Eurofarma.</p> <p>Con los costos cubiertos por el presupuesto de I + D de la Compañía, el proceso de obtención del consentimiento libre e informado de los participantes de los ensayos clínicos lo obtiene el investigador o lo designa cada centro de investigación antes de cualquier procedimiento vinculado al protocolo de ensayo clínico.</p>	
SASB HC-BP-210A.2	Número de inspecciones de patrocinadores de la FDA relacionadas con la gestión de ensayos clínicos y la farmacovigilancia que dieron como resultado: (1) Indicación de Acción Voluntaria (IAV) e (2) Indicación de Acción Oficial (IAO)	No se aplica. Eurofarma no ha recibido inspecciones de la FDA para ensayos clínicos o farmacovigilancia.	
SASB HC-BP-210A.3	Importe total de las pérdidas monetarias derivadas de los procedimientos judiciales asociados a ensayos clínicos en países en vías de desarrollo	No se aplica. No hay pérdidas monetarias relacionadas.	
SASB HC-BP-240A.1	Descripción de las acciones e iniciativas para promover el acceso a los productos de asistencia sanitaria para las enfermedades prioritarias y en los países prioritarios, tal como se define en el Índice de Acceso a los Medicamentos	No hubo acciones e iniciativas para promover el acceso a los productos de asistencia sanitaria para las enfermedades prioritarias y en los países prioritarios, tal como se define en el Índice de Acceso a los Medicamentos	
SASB HC-BP-240A.2	Productos en la Lista de productos medicinales precalificados de la OMS, como parte de su Programa de Precalificación de Medicamentos (PQP)	No hubo.	
SASB HC-BP-240B.1	Número de resoluciones de litigios sobre solicitudes abreviadas de nuevos fármacos (ANDA) que incluyeron pagos o disposiciones para retrasar. El lanzamiento al mercado de un producto genérico autorizado durante un periodo de tiempo definido	No se aplica	
SASB HC-BP-250A.1	Lista de productos que figuran en la base de datos MedWatch de alertas de seguridad para productos médicos humanos de la Administración de Medicamentos y Alimentos de los Estados Unidos (FDA)	No hubo muertes asociadas a productos de la compañía Eurofarma Laboratórios, según el Sistema de notificación de eventos adversos de la FDA en 2024.	
SASB HC-BP-250A.2	Número de muertes asociadas a productos según el Sistema de notificación de eventos adversos de la FDA	No hubo muertes asociadas a productos de la compañía Eurofarma Laboratórios, según el Sistema de notificación de eventos adversos de la FDA en 2024.	
SASB HC-BP-250A.3	Número de retiradas emitidas, total de unidades retiradas		Pág. 57
SASB HC-BP-250A.4	Cantidad total de producto aceptada para su recuperación, reutilización o eliminación		Pág. 57
SASB HC-BP-250A.5	Número de medidas de ejecución de la FDA adoptadas en respuesta a las infracciones de las buenas prácticas de fabricación actuales (CGMP), por tipo	<p>La Unidad de Eurofarma en Estados Unidos no está sujeta a auditorías de certificación para buenas prácticas de fabricación, ya que no tiene su propia instalación fabril. En 2024 se realizó una auditoría centrada en el área de farmacovigilancia, que implicó una revisión exhaustiva de la información de los últimos cinco años. Durante el proceso, todos los datos y procesos relacionados se analizaron minuciosamente, sin que se identificaran no conformidades.</p> <p>Con respecto al Complejo Industrial de Itapevi, instalación ubicada en Brasil y certificada por la FDA, la última auditoría de certificación de buenas prácticas de fabricación de la planta se llevó a cabo en septiembre de 2022. Hasta la fecha, no ha habido comercialización de productos en los mercados atendidos por la FDA y, en consecuencia, no hay registro de acciones de inspección en el periodo.</p>	



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

SASB BIOTECNOLOGÍA Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS
PÁGINA

SASB HC-BP-260A.1	Descripción de los métodos y las tecnologías utilizados para mantener la trazabilidad de los productos a lo largo de la cadena de suministro y evitar la falsificación		
SASB HC-BP-260A.2	Análisis del proceso para alertar a los clientes y los socios comerciales de los riesgos potenciales o conocidos asociados a los productos falsificados		
SASB HC-BP-260A.3	Número de acciones que dieron lugar a redadas, confiscaciones, detenciones o presentación de cargos penales en relación con la falsificación de productos	No se aplica	
SASB HC-BP-270A.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con afirmaciones promocionales falsas	No hay pérdidas judiciales relacionadas con afirmaciones promocionales falsas	
SASB HC-BP-270A.2	Descripción del código ético que regula la publicidad de usos para indicaciones no autorizadas de los productos	Para abordar este tema, las políticas regulatorias lo cubren de forma más directa. No obstante, indirectamente, el Código trata sobre el cumplimiento absoluto de las reglas relacionadas con su actividad, incluidas las normas reguladoras.	
SASB HC-BP-330A.1	Análisis de los esfuerzos de contratación y retención de talentos para científicos y personal de investigación y desarrollo		Pág. 32
SASB HC-BP-330A.2	Tasa de rotación voluntaria e involuntaria para altos ejecutivos y gerentes y gerentes de nivel medio		Pág. 76
SASB HC-BP-430A.1	Porcentaje de (1) instalaciones de la entidad y (2) instalaciones de los proveedores de nivel I que participan en el programa de auditoría del Consorcio Internacional de la Cadena de Suministro Farmacéutico Rx-360 o programas equivalentes de auditoría de terceros para la integridad de la cadena de suministro y los ingredientes	Tenemos al 100% de nuestros proveedores auditados para materiales directos, CMOS y empresas de transporte.	
SASB HC-BP-510A.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la corrupción y el soborno	No se aplica. No hay pérdidas relacionadas.	
SASB HC-BP-510A.2	Descripción del código ético que regula las interacciones con los profesionales sanitarios	Estos temas se detallan en la política de interacción con profesionales de la salud. Además, el Código de Ética y Conducta, en su tema 2.3, dedica recomendaciones específicas para la relación con los profesionales sanitarios. En 2024 también se realizó un taller con un invitado externo de ABRAIDI (Asociación Brasileña de Importadores y Distribuidores de Productos de Salud) para hablar sobre las mejores prácticas de interacción con profesionales de la salud, con la participación de las áreas comercial, de marketing, eventos y médica.	



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

ANEXOS

2-7: Empleados

Las fluctuaciones en el número de empleados reflejan adaptaciones estratégicas a la demanda del mercado y la implementación de proyectos específicos. Estas variaciones fueron cuidadosamente planificadas y gestionadas con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y satisfacer las necesidades dinámicas de la compañía.

En 2024 hubo aumentos de personal en otras áreas de la empresa para hacer frente a las nuevas demandas relacionadas con las adquisiciones que realizamos en las operaciones internacionales y el inicio de algunas actividades en las instalaciones de Montes Claros y Cajamar.

Los datos internacionales se refieren a 20 países. Los números para Jamaica, Trinidad y Tobago, se incluirán en el informe de 2025. En Belice, Eurofarma comercializa directamente a los distribuidores y no tiene un equipo propio.

Número total de empleados por género (Brasil)	Femenino	Masculino	Otro*	No informado	Total
Número de empleados	3.769	4.855	0	0	8.624
Número de empleados permanentes	3.730	4.827	0	0	8.557
Número de empleados temporales	39	28	0	0	67
Número de empleados sin horas de trabajo garantizadas	428	754	0	0	1.182
Número de empleados a tiempo completo	3.285	4.066	0	0	7.351
Número de empleados a tiempo parcial	56	35	0	0	91

Número total de empleados por región (Brasil)	Medio Oeste	Noreste	Norte	Sudeste	Sur	Total
Número de empleados	340	914	213	6.432	725	8.624
Número de empleados permanentes	338	905	210	6.385	719	8.557
Número de empleados temporales	2	9	3	47	6	67
Número de empleados sin horas de trabajo garantizadas	42	97	21	942	80	1.182
Número de empleados a tiempo completo	298	816	192	5.400	645	7.351
Número de empleados a tiempo parcial	0	1	0	90	0	91

Número total de empleados por país	Argentina		América Central		Bolivia		Chile		Colombia		Ecuador		México		Paraguay		Uruguay		Venezuela		Perú		Estados Unidos		Angola		Mozambique		TOTAL
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
Empleados	98	146	235	229	33	22	216	154	268	205	28	27	168	128	23	22	60	55	21	9	142	112	21	16	3	1	6	6	2.454
Empleados permanentes	98	146	235	229	38	22	202	150	266	204	29	27	167	126	23	22	60	55	21	9	148	114	21	16	3	1	6	6	2.413
Empleados temporales	0	0	0	0	0	0	14	4	10	10	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41
Empleados sin horas de trabajo garantizadas	21	20	34	43	4	8	30	31	35	28	4	7	28	25	2	9	9	15	5	4	21	22	6	11	1	0	1	0	424
Número de empleados a tiempo completo	77	126	201	186	29	14	186	123	233	177	24	20	140	103	21	13	51	40	16	5	121	90	15	5	2	1	5	6	2.030
Número de empleados a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

2-25: Procesos para reparar impactos negativos

Las acciones de cumplimiento buscan la mejora continua del escenario afectado.

Además de la gestión de consecuencias/disciplina, se deben presentar mejoras de procesos y medidas preventivas ante nuevas recurrencias, así como medidas de reequilibrio o reparación. En casos comprobados de acoso o discriminación, por ejemplo, la víctima comprobada es dirigida al programa de apoyo psicológico.

Contamos con Códigos y Políticas que regulan los comportamientos esperados y no tolerados por la empresa para los empleados y terceros. Además de las acciones de comunicación y capacitación, contamos con un canal de denuncias bien establecido y ampliamente difundido, así como procesos de gestión y tratamiento de investigaciones, con políticas de medidas disciplinarias, seguimiento de indicadores y reporte a órganos de gobierno sobre la materia.

SASB HC-BP-330a.2

Tasa de rotación voluntaria e involuntaria para altos ejecutivos y gerentes y gerentes de nivel medio, profesionales y todos los demás

Tasa de rotación (Brasil)	Voluntaria			Involuntaria			Total 2024
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Altos ejecutivos y gerentes (Vicepresidencias y Direcciones)	5,3%	2%	11%	10,5%	5%	0%	11%
Gerentes de nivel medio (Gerencia y Coordinación)	2,6%	3%	2%	5,3%	7%	7%	9%
Administrativos	8,4%	5%	5%	6,8%	6%	20%	25%
Otros (operativo y fuerza de ventas)	0,6%	2%	1%	5,0%	7%	9%	10%

Tasa de rotación (Internacional)	Voluntaria			Involuntaria			Total 2024
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Altos ejecutivos y gerentes (Vicepresidencias y Direcciones)	-	-	-	-	-	-	0%
Gerentes de nivel medio (Gerencia y Coordinación)	13,4%	6%	6,9%	12,8%	8%	9,1%	16%
Administrativos	3,5%	8%	7,8%	3,5%	11%	8,3%	16%
Otros (operativo y fuerza de ventas)	5,5%	6%	6,9%	11,9%	8%	8,3%	15%

GRI 406-1

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

	2022	2023	2024
Número de denuncias relacionadas con discriminación (recibidas) ¹	9	6	12
Número de denuncias relacionadas con discriminación (estimadas) ²	4	1	5

1. Para todos los casos por discriminación estimados se emprendieron acciones oportunas; acogida a las víctimas por medio del Programa de Salud Emocional de Eurofarma, así como recomendación de capacitación de diversidad en la senda que está disponible en el Euro aprende para los profesionales que ocupan puestos de liderazgo de las áreas involucradas y monitoreo del clima por parte de los altos cargos de las áreas afectadas.

2. Quejas más maduras, que indican que el equipo conoce el canal, sabe cómo usarlo, confía en las investigaciones de compliance y en las decisiones del comité de ética. Son cifras positivas desde el punto de vista de la cultura de compliance y no preocupantes si consideramos que se dieron dentro de un universo de más de 13.000 personas.

Nota: No discriminamos por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

Recibimos 45 denuncias de corrupción durante el periodo objeto, y 13 de ellos fueron estimadas.

- 10 casos de fraude (8 despidos, 1 despido con causa justa y 1 medida disciplinaria)
- 3 casos de soborno (2 despidos y 1 resolución contractual)

En 2024 no tuvimos incidentes de corrupción en los que estuvieran implicados agentes públicos en el concepto legal del término; destacamos siempre que informamos que, implicación con agentes públicos, para corrupción en el sentido legal, no tenemos casos.

Se presume que el crecimiento en los registros es el resultado de un intenso trabajo de capacitación, difusión del canal de quejas, confianza en el área de compliance y asertividad de las decisiones del Comité de Ética. Se trata de un aumento positivo desde el punto de vista de la confianza y no alarmante si tenemos en cuenta el universo de 13.300 empleados.

401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

Cantidad total y tasa de contrataciones de nuevos empleados, por grupo de edad, género y región

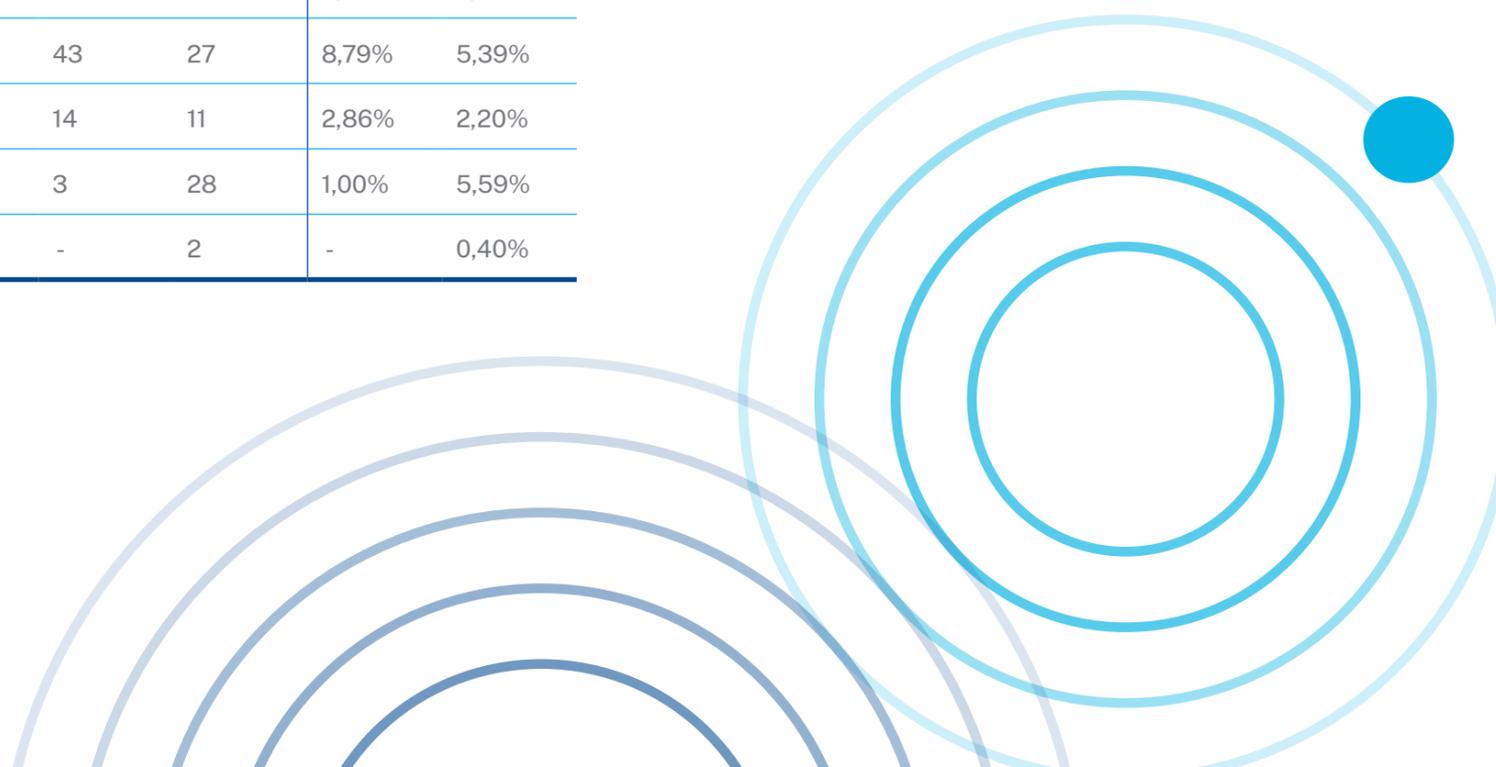
Contrataciones de Nuevos Empleados (Brasil)	Número		Tasa	
	2023	2024	2023	2024
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	496	466	25%	37%
Entre 30 y 50 años	1.447	745	72%	59%
Mayores de 50 años	68	61	3%	5%
Por género				
Hombres	935	515	46%	40%
Mujeres	1.076	757	54%	60%
Por región				
Centro-oeste	109	46	5%	4%
Noreste	244	66	12%	5%
Norte	65	28	3%	2%
Sureste	1.385	1.074	69%	84%
Sur	208	58	10%	5%

Contrataciones de Nuevos Empleados (Internacional)	Cantidad		Tasa	
	2023	2024	2023	2024
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	101	116	20,65%	23,15%
Entre 30 y 50 años	338	347	69,12%	69,26%
Mayores de 50 años	50	38	10,22%	7,58%
Por género				
Hombres	210	216	42,94%	43,11%
Mujeres	279	285	57,06%	56,89%
Por región				
Argentina	45	33	9,20%	6,59%
Bolivia	8	16	1,64%	3,19%
Centroamérica	104	76	21,27%	15,17%
Chile	58	47	11,86%	9,38%
Colombia	112	83	22,90%	16,57%
Ecuador	13	19	2,66%	3,79%
México	71	136	14,52%	27,15%
Paraguay	18	14	3,68%	2,79%
Perú	43	27	8,79%	5,39%
Uruguay	14	11	2,86%	2,20%
Venezuela	3	28	1,00%	5,59%
Estados Unidos	-	2	-	0,40%

Cantidad total de despidos y tasa de rotación de personal, por grupo de edad, sexo y región.

Rotación (Brasil)	Cantidad		Tasa	
	2023	2024	2023	2024
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	126	317	11%	29%
Entre 30 y 50 años	597	679	9%	10%
Mayores de 50 años	71	85	9%	9%
Por género				
Hombres	430	527	12%	11%
Mujeres	364	554	8%	15%
Por región				
Centro-oeste	44	45	13%	13%
Noreste	65	56	7%	6%
Norte	27	25	13%	12%
Sureste	604	895	10%	14%
Sur	54	60	8%	8%

Rotación (Internacional)	Cantidad		Tasa	
	2023	2024	2023	2024
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	28	48	12,79%	17,8%
Entre 30 y 50 años	245	268	15,48%	15,6%
Mayores de 50 años	52	59	14,36%	14,0%
Por género				
Hombres	147	172	14,44%	15,4%
Mujeres	178	203	15,53%	15,7%
Por región				
Argentina	25	31	10,46%	12,7%
Bolivia	8	12	16,00%	21,8%
Centroamérica	69	54	16,05%	11,6%
Chile	59	59	17,20%	16,8%
Colombia	46	43	11,25%	9,5%
Ecuador	9	21	16,07%	38,2%
México	46	100	19,83%	34,1%
Paraguay	15	11	39,47%	24,4%
Perú	32	28	12,65%	11,0%
Uruguay	16	9	14,41%	7,8%
Venezuela	0	1	0,00%	3,3%
Estados Unidos	-	3	-	8,1%



401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Todas las prestaciones se ofrecen a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial en todas las unidades operativas de la compañía. Eurofarma no tiene empleados temporales.

Prestaciones en materia de salud: Consultorio médico ambulatorio con medicina ocupacional; servicio de urgencias clínicas general, ginecólogo, nutricionista, fisioterapeuta, ecografista (en las instalaciones de Itapevi); otras instalaciones consultorio médico ambulatorio ocupacional; beneficio de farmacia/dispensario de medicamentos; Programa de Enfermedades crónicas; Programa de Tabaquismo; Programa Amor Mayor, Asistencia Sanitaria; Asistencia odontológica/Consultorios internos; Consultoría de salud de apoyo a todas las prestaciones beneficios y extensivo a empleados y dependientes, respaldados por red acreditada, solicitudes ante aseguradoras, reembolso, análisis y exploraciones, autorizaciones de procedimientos; fisioterapia (instalaciones Itapevi/Brooklin); Nutricionista en las instalaciones de Brooklin, Sao Paulo e Itapevi de forma presencial y demás centros en formato online); suministro de sillas de ruedas y audífonos ; programa de vacunación; Euro a la Medida (programa de reeducación alimentaria); programa Lado a Lado (bajas de seguridad social -seguimiento de los empleados que estén de baja por enfermedad/accidente de trabajo);

Prestaciones programa Amor Mayor: Ampliación del permiso por maternidad (180 días) y paternidad (30 días); seguimiento de las futuras madres durante todo el embarazo por profesionales especializados + nutricionista clínica, un beneficio que también se extiende a las esposas embarazadas de los empleados; regalo

de bienvenida a futuras mamás y regalo tras el nacimiento del bebé; alimentación fraccionada para embarazadas; Reuniones de mujeres embarazadas, con el fin de compartir diversos asuntos relacionados con el embarazo y el primer año de vida del bebé; visita domiciliaria de un profesional especializado, con el objetivo de orientar a la madre sobre cuestiones prácticas de su vida diaria y la del bebé; programa de lactancia: sala de lactancia y extracción de leche materna; préstamo de sacaleches; Lactare, el primer banco privado de leche materna.

Prestaciones de alimentación: Restaurantes internos; vale de despensa y cheque restaurante.

Otras prestaciones y beneficios: Programa de asistencia al empleado (EAP) asesoramiento de profesionales especializados en las áreas psicología, legal, financiera y social; seguro de vida + servicio de sepelio; préstamo de nómina; plan de pensiones privado; aparcamiento; horario flexible; reembolso de libros/cuadernos + kit escolar; salidas tempranas los viernes; salón de belleza; acuerdos con parques; servicio de traslado de personal; mercadillos con socios externos.

Prestaciones y beneficios en los centros internacionales: No se han estandarizado las prestaciones y beneficios ofrecido para las operaciones internacionales, por lo que varían según el tamaño de la operación y la legislación de cada país.

401-3: Permiso paternal

Tasa de regreso al trabajo: en uno de los cuatro permisos por maternidad concedidos, la empleada regresó en 2025. Siguiendo el mismo criterio de 2023, la tasa de regreso excluye a esta que volvió en 2025, motivo por el cual la tasa no es del 100%.

Tasa de retención: en uno de los cuatro permisos por maternidad concedidos, la empleada regresó al trabajo en diciembre de 2024 y fue destituida en febrero de 2025. Por eso la tasa de retención es inferior al 100%, ya que no llegó a permanecer 12 meses en la empresa después de regresar al trabajo, como prevén los estándares GRI.

Permiso parental (Brasil)	2022	2023	2024
Cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental			
Hombres		1.018	4.827
Mujeres		1.146	3.730
Cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental			
Hombres		24	212
Mujeres		31	170

Cantidad total y tasa de regreso al trabajo después de terminar el permiso (Brasil)	2022		2023		2024	
	Total	Tasa de regreso	Total	Tasa de regreso	Total	Tasa de regreso
Cantidad total de empleados que regresaron al trabajo después del permiso						
Hombres	25	92,6%	22	92%	211	99,5%
Mujeres	24	100%	19	61%	169	99,4%
Cantidad total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo						
Hombres	16	64%	22	92%	204	96,2%
Mujeres	20	83,3%	19	61%	161	94,7%



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

Permiso paternal (internacional)	2024
Cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	
Hombres	1.132
Mujeres	1.322
Cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental	
Hombres	26
Mujeres	29

Cantidad total y tasa de regreso al trabajo después de terminar el permiso (internacional)	2024	
	Total	Tasa de regreso
Cantidad total de empleados que regresaron al trabajo después del permiso		
Hombres	25	96%
Mujeres	25	86%
Cantidad total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo		
Hombres	25	100%
Mujeres	25	100%

403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

A través del PGR (Programa de Gestión de Riesgos) elaborado por el área de Seguridad en el Trabajo, es posible tener visibilidad de todos los riesgos existentes en las áreas, funciones y departamentos de la empresa. Como parte del programa, la empresa mapea áreas enfocándose en cualquier tipo de situación insegura, además de mitigar riesgos a través de Equipos de Protección Colectiva (EPC) y Equipos de Protección Individual (EPP).

El Sistema de Gestión Integrado de Seguridad y Salud, cuenta con herramientas como PAZ (Programa Cero Accidentes) e ICS (Índice de Cultura de Seguridad) que ayudan a identificar los riesgos y eliminarlos diariamente. Se anima a los empleados a informar sobre cualquier aspecto relacionado con actos y/o condiciones inseguras en su entorno de trabajo. Los canales de cumplimiento se publicitan ampliamente y se anima a los empleados a informar cualquier desviación. Está claro en todas las políticas, procedimientos y pautas que cualquier empleado que presente un informe de buena fe no sufrirá represalias.

Las funciones y actividades de cada departamento son evaluadas por el área de Salud Ocupacional y el área Médica. Los procesos se revisan periódicamente para evaluar los riesgos y, en caso de restricciones de trabajo, el sistema de gestión cuenta con un protocolo llamado PRAT, que restringe el rol del trabajador o incluso lo reasigna a otra actividad.

Los accidentes de trabajo son reportados debidamente al equipo de Seguridad Laboral, el cual comunica la información a las áreas para que tengan conocimiento del hecho. Estas comunicaciones también se realizan a otras unidades en Brasil y en el exterior con el objetivo de prevenir su recurrencia.

403-3: Servicios de salud en el trabajo

403-6: Promoción de la salud de los trabajadores

Eurofarma ofrece diversos servicios y beneficios para promover la salud y la calidad de vida de los empleados, garantizando un lugar de trabajo seguro y sin riesgos ocupacionales.

1. Consultorios médicos ambulatorios

Para fomentar la salud y prevenir enfermedades, con servicios de enfermería, consultas con médico de familia, del trabajo y ginecólogo, análisis laboratoriales y de imágenes, fisioterapia y nutrición, consultorio dental. Acceso disponible para los centros en Itapevi, Sao Paulo, Brooklin, Río de Janeiro, Ribeirão Preto y Montes Claros.

2. Dispensario de medicamentos y Beneficio de Farmacia

Beneficio para los empleados y sus dependientes (cónyuge, hijos, padre y madre), con retirada de medicamentos subvencionados por la empresa.

3. Puestos de Atención Gestión de la Salud

Apoyo a los empleados y sus dependientes en el seguro médico para hospitalizaciones clínicas y quirúrgicas electivas, segunda opinión médica, consultas de cobertura y contacto con seguros médicos.

4. Asistencia médica y dental

Seguro médico para empleados y dependientes, con habitación privada en el hospital. Plan dental para dependientes y consultorios equipados en Itapevi, Brooklin y Freguesia do Ó; consultorios médicos, equipo de enfermería y atención de urgencias en Itapevi; consultorio con médico y enfermera en Brooklin, Freguesia do Ó y Ribeirão Preto; y ambulatorio con enfermería en Río de Janeiro.

5. Campañas y Acciones de Salud

Iniciativas para promover hábitos saludables y el bienestar.

6. Programas de apoyo a la Salud

Iniciativas para promover la salud física, mental y emocional:

- **Programa Amor Mayor:** seguimiento de las mujeres embarazadas.
- **Programa Más Vida:** apoyo a pacientes con enfermedades crónicas.
- **Programa Euro a la Medida:** apoyo nutricional.
- **Programa Basta un paso:** ayuda para dejar de fumar.
- **Programa Lado a Lado:** apoyo para empleados que están de baja.
- **Programa de Apoyo para ortopedia y segunda opinión:** atención fisioterapéutica y médico especializado.
- **Programa de Apoyo emocional:** atención psicológica y psiquiátrica.
- **Programa de Apoyo al Empleado:** apoyo legal, financiero, social y psicológico.
- **Soporte de telemedicina:** atención remota.

Todos los beneficios y servicios son supervisados por el departamento de gestión médica. El registro de proveedores sigue un proceso estructurado, iniciado con la licitación/propuesta en el departamento de compras para su evaluación técnica. Después de la aprobación, tiene lugar la verificación documental y, con la firma del contrato, el proveedor puede comenzar sus actividades.

Los profesionales están debidamente registrados en entidades profesionales y cuentan con las especializaciones requeridas. Eurofarma cumple las normas regulatorias, incluidas las licencias de vigilancia sanitaria, los permisos de operación, el Registro Nacional de Establecimiento de Salud (CNES, por sus siglas en portugués), registros en los consejos regionales, estándares regulatorios y directrices de la Agencia Nacional de Salud Suplementaria (ANS).

403-9: Lesiones por accidentes de trabajo

La empresa realiza un levantamiento de riesgos y peligros laborales (LPRO) para todas las actividades que realiza y mantiene una matriz en su programa de gestión de riesgos (PGR), definiendo cualitativa y cuantitativamente la exposición a los riesgos y sus medidas de control. En 2024, el accidente con graves consecuencias se debió a factores externos. Los principales tipos de accidentes de trabajo están relacionados con caídas desde el mismo nivel, superficies de tránsito, cortaduras y esguinces, así como accidentes automovilísticos (fuerza de ventas).

Realizamos capacitaciones en mejores prácticas y programas preventivos de seguridad conductual. Las medidas buscan neutralizar y reducir los riesgos con el uso de recursos de ingeniería (EPC) y un estudio de factibilidad para eliminar el riesgo.

Tipo	Cantidad			Índice		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	1	1	1	0,01	0,01	0
Lesiones por accidente laboral registrables	53	72	50	0,76	0,97	0,7
Cantidad de horas trabajadas	13.875.362,93	14.879.240,83	14.346.726,67	-	-	-

* Nota: 2024 registrables: con días de baja laboral, 43; sin días de baja laboral, 7

* Nota: 2023 registrables: con días de baja laboral, 40; sin días de baja laboral, 32

* Nota: 2021 registrables: con días de baja laboral, 21; sin días de baja laboral, 12

En el año 2024 no se produjeron accidentes ni incidentes que involucren a trabajadores que no sean empleados. Las tarifas se calcularon sobre la base de 200.000 horas trabajadas y no se excluyó a ningún empleado. Los indicadores presentados se agregan con empleados propios y terceros fijos, por lo que los campos no fueron rellenados por separado.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Empleados por categoría funcional y género - Brasil

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

Empleados por categoría laboral y grupo de edad - Brasil

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

Empleados por categoría funcional y género - Internacional

	2024				
	Hombres	Mujeres	TOTAL	% Hombres	% Mujeres
Presidencia (CEO)	0	0	0	0%	0%
Vicepresidencia	0	0	0	0%	0%
Junta Directiva	1	0	1	100%	0%
Gestión	115	100	215	53%	47%
Coordinación	106	101	207	51%	49%
Administrativo	585	895	1.480	40%	60%
Operacional	325	226	551	59%	41%
Pasantía	2	7	9	22%	78%
Total	1.134	1.329	2.463	46%	54%

Empleados por categoría laboral y grupo de edad - Internacional

	2024 (total)				2024 (%)		
	-30	30/50	50+	Total	-30	30/50	50+
Presidencia (CEO)	0	0	0	0	0%	0%	0%
Vicepresidencia	0	0	0	0	0%	0%	0%
Junta Directiva	0	0	1	1	0%	0%	100%
Gestión	3	149	63	215	1%	69%	29%
Coordinación	6	158	43	207	3%	76%	21%
Administrativo	200	1.107	173	1.480	14%	75%	12%
Operacional	70	339	142	551	13%	62%	26%
Pasantía	9	0	0	9	100%	0%	0%
Total	288	1.753	422	2.463	12%	71%	17%



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

Indicadores de raza

Brasil

En planilla y temporales		
Raza	Total	Porcentaje
Blanca	5.817	67,45%
Mestiza	2.094	24,28%
Negra	550	6,38%
Oriental	117	1,36%
No informada	38	0,44%
Indígena	8	0,09%
Total general	8.624	

Internacional

Raza	Total	Porcentaje
Mestiza	1.078	43,93%
Blanca	564	22,98%
No declarada	788	32,11%
Negra	15	0,61%
Indígena	3	0,12%
Morena	2	0,08%
Oriental	1	0,04%
Montubia	1	0,04%
Raizal	1	0,04%
Trigueña	1	0,04%
Total general	2.454	

404-1: Horas de formación por categoría laboral

Brasil

Tipo	Total de horas			Promedio de horas		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Altos directivos (Vicepresidencias y Direcciones)	-	-	-	-	-	-
Directivos de nivel intermedio (Gerencia y Coordinación)	34.065	48.820	46.083	39,21	45,57	40,02
Administrativos	21.645	33.236	17.459	16,17	22,38	
Otros (operativo y fuerza de ventas)	226.412	290.329	231.713	89,37	88,82	79

Internacional

Tipo	Total de horas			Promedio de horas		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Altos directivos (Vicepresidencias y Direcciones)	-	-	-	-	-	-
Directivos de nivel intermedio (Gerencia y Coordinación)	-	19.445	45.565	-	597	112,5
Administrativos	-	75.596	18.688	-	538	52,94
Otros (operativo y fuerza de ventas)	-	-	144.911	-	-	87,08



CRÉDITOS

**Vicepresidente de Sostenibilidad
y Nuevos Negocios**
Maria del Pilar Muñoz

**Gerente Global de Comunicación
Corporativa y Marketing Institucional**
Andrea Lie Iwamizu Cepollina

Coordinador de Comunicación Externa
Fábio Crunfli Martin

Consultoría GRI, redacción y edición
Ability Sustentabilidade e Comunicação

Proyecto gráfico y diagramación
Magenta lab e Nathália Rodrigues

Fotografía
Acervo Eurofarma: Gladstone Campos,
Luana Luizetto y RN Imagem
Adobe stock

Circulación
www.eurofarma.com.br

**Para preguntas y consultas relacionadas
con el Informe Anual de Sostenibilidad**
comunicacao@eurofarma.com



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11



 **eurofarma**
tu vida mueve la nuestra