

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE 2025

Sumário

1. Introdução

Mensagem da Administração..... 04
 Sobre o Relatório..... 05
 Destaques 2025 06

2. Nosso Negócio



Grupo Hypera Pharma..... 08
 Portfólio de Marcas..... 11
 Marketing e Vendas 12
 Estrutura Produtiva 17
 Inovação 18

3. Nossa Estratégia de Sustentabilidade



Materialidade 23
 Compromissos..... 25

4. Governança, Riscos e Qualidade



Governança Corporativa..... 28
 Ética e Combate à Corrupção 34
 Jornada Integrada da
 Gestão de Riscos..... 38
 Privacidade de Dados e
 Segurança da Informação.....41
 Segurança e Qualidade do Produto.. 44
 Cadeia de Fornecimento
 Responsável..... 45

5. Pessoas e Impacto Social



Nossos Colaboradores..... 47
 Acesso à Saúde e Affordability 65
 Geração de Valor e
 Investimento Social..... 66

6. Estratégia Ambiental



Gestão e Governança Ambiental..... 69
 Água e Efluentes 70
 Materiais e Resíduos..... 72
 Combate às Mudanças Climáticas.... 74
 Energia..... 75
 Emissões 76
 Biodiversidade..... 77

Anexos

Outros Indicadores 80
 Sumário de Conteúdo da GRI 83
 Índice SASB.....101
 Recomendações TCFD.....106
 Mapa de ODS110
 Mapa de Capitais.....111
 Créditos.....112

CAPITAIS

Social e Relacionamento	Financeiro
Humano	Intelectual
Manufaturado	Natural

01.

Introdução

-
- 04 Mensagem da Administração
 - 05 Sobre o Relatório
 - 06 Destaques 2025

Mensagem da Administração

GRI 2-22

O Grupo Hypera Pharma combinou crescimento e rentabilidade com aumento de geração de caixa operacional e avanços significativos em sua jornada ESG em 2025. Demonstramos, mais uma vez, que perseguir de forma consistente nossa missão de dar acesso à saúde à população brasileira, oferecendo produtos de alta qualidade e segurança, é um pilar fundamental da nossa estratégia corporativa.

Registramos crescimento de *sell-out* de 6,8% no varejo farmacêutico em 2025, versus a expansão de 6,1% do nosso mercado de atuação. Nosso desempenho foi impulsionado tanto pela evolução do mercado nas categorias em que atuamos, reflexo principalmente do envelhecimento da população brasileira e do aumento do cuidado com a saúde, quanto pelos importantes lançamentos recentes de novos produtos.

Ao longo do ano, lançamos importantes produtos em todas as nossas unidades de negócio e ampliamos novamente nossa cobertura de moléculas em genéricos, reforçando o fornecimento de medicamentos acessíveis e de alta qualidade. Mesmo em um cenário de taxa de juros ainda elevado no Brasil, investimos aproximadamente R\$ 2,0 bilhões em inovação e marketing, e mais de R\$ 500 milhões em capacidade produtiva, com destaque para os investimentos no site para a extração de escopolamina e na fábrica de Itapeberica da Serra (SP) para internalização das marcas adquiridas nos últimos anos.

Concluímos com sucesso e antes do previsto o processo de otimização de capital de giro iniciado em 2024, que resultou em redução do prazo médio de recebimento das nossas vendas e na diminuição dos investimentos em capital de giro como percentual da Receita Líquida para 30%, ante 49% registrado antes do início do processo no 2T24. É importante destacar que preservamos tanto nossos investimentos quanto a remuneração dos nossos acionistas ao longo desse processo, sem impactos negativos sobre o crescimento do nosso *sell-out* ou sobre nossa rentabilidade.

A otimização de capital de giro tem como objetivo ampliar o retorno sobre o capital investido por meio do aumento da geração operacional de caixa, trazendo maior flexibilidade financeira para capturarmos oportunidades futuras de crescimento orgânico e inorgânico no mercado farmacêutico brasileiro.

Além dos importantes avanços operacionais e financeiros, demos passos relevantes ao longo do ano para fortalecer nossa governança e a sustentabilidade do nosso negócio.

A Votorantim S.A., holding de investimentos com mais de 100 anos de trajetória e foco em investimentos de longo prazo, passou a integrar o nosso bloco de controle e o Conselho de Administração. Esse movimento fortalece ainda mais a Governança Corporativa e qualifica o processo de tomada de decisões estratégicas, contribuindo para a geração de valor para o nosso grupo e acionistas.

Também atualizamos a composição do Comitê de Pessoas, do Comitê de Auditoria Estatutário e do Comitê de Governança e Sustentabilidade com o objetivo de fortalecer a independência, a competência técnica e a governança dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, e aprovamos as nossas novas iniciativas e compromissos que nortearão nossa jornada ESG até 2030.

Como reflexo de nossas práticas e compromissos sustentáveis, fomos selecionados, mais uma vez, para integrar o FTSE4Good Index Series da Bolsa de Londres, além do ISE e o do IDIVERSA da B3 em 2025. Gostaríamos de agradecer a todos os nossos *stakeholders* por mais um ano de conquistas, em especial a nossos colaboradores, fornecedores, clientes e consumidores, que tornam possível a construção de um negócio cada vez mais sólido, responsável e sustentável.

Álvaro Stainfeld Link

Presidente do Conselho de Administração

Breno Toledo Pires de Oliveira

Diretor Presidente Executivo (CEO)

Sobre o Relatório

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

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

Apresentamos o Relatório Anual de Sustentabilidade 2025 do Grupo Hypera Pharma, elaborado com base na estrutura do Integrated Reporting Council (IIRC), garantindo o alinhamento com as melhores práticas internacionais de divulgação de informações e refletindo nosso esforço contínuo em garantir transparência e responsabilidade na divulgação de informações aos nossos *stakeholders*.

Nesse relatório, apresentamos as principais características do nosso negócio e os principais aspectos operacionais e estratégicos do Grupo Hypera Pharma referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Além disso, trazemos uma visão integrada da nossa governança corporativa e das nossas principais iniciativas em sustentabilidade, em consonância com o estudo de materialidade realizado em 2024 e aprovado pelo Comitê de Governança e Sustentabilidade e pelo Conselho de Administração em 2025.

FERRAMENTAS DE LEITURA



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) STANDARDS:

Ao longo do conteúdo, destacamos os indicadores com o símbolo “GRI XXX-X”. O índice completo, você encontra na [pág. 05](#).

SAIBA MAIS

www.globalreporting.org



SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB):

Destacamos os indicadores com o símbolo “SASB XXXX-XX”. Na [pág. 101](#) está o índice com todo o conteúdo referenciado.

SAIBA MAIS

www.sasb.org/



TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD):

Pelo terceiro ano, iniciamos a integração do *framework* focado na gestão dos riscos e oportunidades relacionados à transição para uma economia de baixo carbono. Acesse o índice completo na [pág. 106](#).

SAIBA MAIS

www.fsb-tcfid.org/



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS):

Você encontra a relação dos nossos ODS prioritários no mapa na [pág. 110](#).

SAIBA MAIS

www.brasil.un.org/ptbr/sdgs



RELATO INTEGRADO (RI):

Apresentamos a geração de valor de acordo com as diretrizes do Relato Integrado nos seis capitais que compõem e sustentam o negócio. Ao longo dos capítulos, fazemos referência aos conteúdos prioritários por meio dos ícones abaixo. Para mais informações, consulte o Mapa de Capitais, na [pág. 111](#).

SAIBA MAIS

www.ifrs.org/issuedstandards/integratedreporting/

Destques 2025



Receita líquida de
R\$ 7.699,2 mi
crescimento de 3,4%
sobre 2024



Crescimento de *sell-out*¹
6,8%
com ganho de participação
de mercado nas categorias
de atuação



**Governança
fortalecida**
com novo acordo de acionistas
e nova composição dos
comitês de assessoramento



Redução dos investimentos
em capital de giro para
30% da Receita Líquida
anualizada do trimestre



Fluxo de Caixa Operacional
recorde de
R\$ 2.574,4 mi



R\$ 1.475,8 mi
de investimentos em
marketing para fortalecimento
das marcas líderes do Grupo



R\$ 513,6 mi
investidos em Pesquisa,
Desenvolvimento e Inovação

¹ Crescimento do sell-out em R\$ PPP, de acordo com o IQVIA, e compreende as vendas dos produtos do Grupo Hypera Pharma pelas farmácias e distribuidores.

02.

Nosso Negócio

- 08 O Grupo Hypera Pharma
- 11 Portfólio de Marcas
- 12 Marketing e Vendas
- 17 Estrutura Produtiva
- 18 Inovação

CAPITAIS RELACIONADOS



O Grupo Hypera Pharma

GRI 2-1 | 2-6

O Grupo Hypera Pharma é um grupo farmacêutico brasileiro de capital aberto que desenvolve, produz e comercializa medicamentos e produtos de saúde. Estamos entre os maiores conglomerados farmacêuticos do país e somos o único com presença de destaque em todos os segmentos relevantes do varejo farmacêutico, com posições de liderança em diversas categorias. Atuamos principalmente no desenvolvimento e na fabricação de medicamentos, comercializando nossos produtos por meio de distribuidores, atacadistas, redes de farmácias, hospitais e clínicas em todo o Brasil.

➤ Saiba mais sobre nossos Prêmios e Reconhecimentos [clcando aqui](#).



CENTRO-OESTE

- » Centro de Distribuição em Anápolis (GO)
- » Planta Fabril da Brainfarma e Cosmed em Anápolis (GO)
- » Planta Fabril da Cosmed em Goiânia (GO)

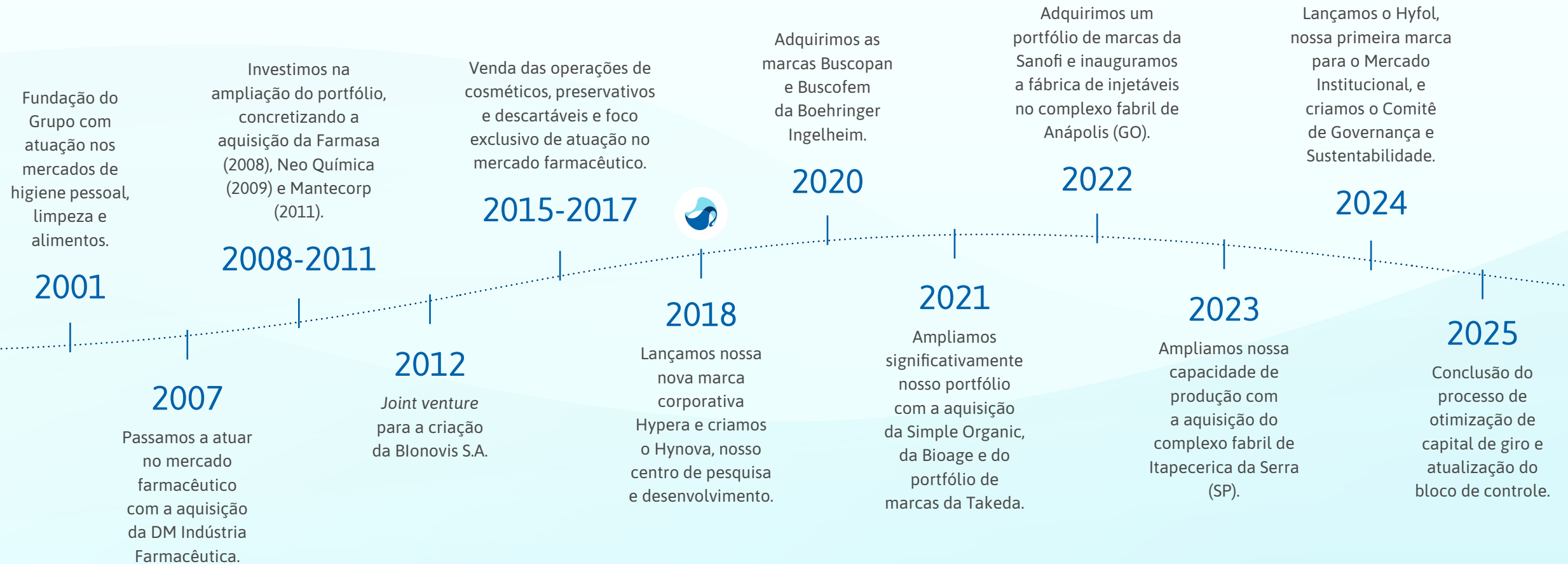
SUL

- » Planta Fabril em Arapongas (PR)
- » Escritório administrativo em Florianópolis (SC)

SUDESTE

- » Sede e escritório administrativo em São Paulo (SP)
- » Centro de Inovação - Hynova - em Barueri (SP)
- » Centro de Distribuição em Cajamar (SP)
- » Planta Fabril em Itapecerica da Serra (SP)
- » Planta Fabril em Taboão da Serra (SP)
- » Planta Fabril e estrutura de pesquisa e desenvolvimento para o Mercado Institucional em Jundiaí (SP) - *em construção*
- » Centro de Distribuição em Contagem (MG)
- » Centro de Distribuição em Viana (ES)

Destaques da Nossa Trajetória



Hypera Way

GRI 2-12 | 2-23

O Grupo Hypera Pharma busca crescimento sustentável através dos investimentos contínuos em inovação para ampliar seu portfólio de produtos de alta qualidade e segurança para que as pessoas vivam mais e melhor!

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

Organizado em Missão, Visão, Valores e Comportamentos, ele orienta as decisões do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento e apoia a execução das metas pelos Diretores e pelos colaboradores do Grupo Hypera Pharma.



Nossa Missão

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



Nossa Visão

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



Nossos Valores

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



Nossos Comportamentos

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

Portfólio de Marcas

O Grupo conta com um portfólio irreplicável de marcas líderes que representaram aproximadamente 80% das vendas em 2025, e continuam garantindo a nossa liderança ou vice-liderança nas categorias de dor, gripe e respiratório, skincare, gastroenterologia, ortopedia, vitaminas, minerais e suplementos, náusea e produtos nutricionais.

Além disso, o Grupo Hypera Pharma conta a marca Neo Química para a promoção de medicamentos genéricos acessíveis para a população brasileira.

ALGUMAS DE NOSSAS MARCAS LÍDERES

Nesina® Buscopan AdderaDs Torsilax Neosaldina BENEGRIP episol Dramin

PredSim Alivium Lisador Rinoloro ENGOV Epocler ALEKTOS Cristinã d

Histamin Buscofem Doralgina Doril Colflex ESTOMAZIL AAS NEBACETIN



vitaminas
neo
química

gastrol

ofolato

NATURETTI

Hexamedine

MARACUGINA^{PI}

Merthiolate®

ZERO-CAL

VITASAY

gelol

Miorrelax®

CEPACOL

Fluviral

SIMPLE ORGANIC

bioage
skincare





Marketing e Vendas

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

O Grupo Hypera Pharma possui uma plataforma única de marketing e vendas para atender o seu negócio!

Dividido em unidades de negócio que atuam nos diferentes segmentos do mercado farmacêutico, o Grupo conta ainda com importantes alavancas para impulsionar a geração de demanda por seus produtos, sendo pioneiro na contratação de *naming rights* no setor farmacêutico e a única indústria no Brasil com uma agência de marketing interna.

Prezamos por uma relação cotidiana e transparente com nossos clientes e consumidores, apoiada pela presença significativa em mídias digitais e por canais de diálogo que reforçam a geração de demanda e a confiança nas nossas marcas, alinhados à missão de participar da vida dos brasileiros e contribuir para que vivam mais e melhor.

O Grupo Hypera Pharma segue rigorosamente as leis antitruste e de concorrência, além do seu Código de Conduta Ética, que orienta todas as interações comerciais. Assumimos o compromisso de compartilhar informações claras e corretas e de manter um relacionamento ético e íntegro com clientes, consumidores e profissionais de saúde.

Unidades de Negócio

GRI 2-6

Nosso negócio é organizado em cinco unidades que atuam em diferentes segmentos do mercado farmacêutico, representando nosso compromisso contínuo com a inovação, qualidade e cuidado com a saúde.



PRODUTOS DE PRESCRIÇÃO

Atuamos em variadas especialidades médicas no segmento de *Primary Care* (Cuidados Básicos) a partir da marca guarda-chuva Matecorp Farmasa. Estamos presentes nas principais classes terapêuticas^{1,2} do país, com produtos como Addera D3, Nesina, Dramin, Alivium, Predsim, Lisador e Rinosoro.



CONSUMER HEALTH (OTC)

Somos líderes no mercado de medicamentos isentos de prescrição no Brasil¹ com marcas como Apracur, Benegrip, Buscopan, Coristina D Pro, Engov, Epocler, Estomazil, Neosaldina, dentre outras. Atuamos também nos mercados de nutricionais, adoçantes e suplementos vitamínicos, com marcas como Tamarine, Biotônico Fontoura e Zero-Cal, marca Top of Mind há 22 anos no Brasil³.



DERMOCOSMÉTICOS

Oferecemos dermocosméticos a partir da marca Mantecorp Skincare, a mais prescrita pelos dermatologistas no Brasil, segundo a Close-Up International. Nesse segmento, atuamos também com as marcas Simple Organic (produtos orgânicos, veganos e isentos de crueldade animal) e Bioage (tratamentos estéticos profissionais).



SIMILARES E GENÉRICOS

A marca Neo Química é destaque no mercado de medicamentos similares e genéricos no Brasil e está presente em praticamente todos os pontos de venda do varejo farmacêutico brasileiro¹.



MERCADO INSTITUCIONAL

Atuamos desde 2021 no canal institucional, composto por hospitais e clínicas públicos e privados. Comercializamos marcas como Bac-Sulfitrin, Buscopan e Dramin injetáveis. Contamos com o Hyfol (propofol), produto exclusivo para esse canal, e o Hyblut, primeiro medicamento biológico do Grupo para tratamento de trombose venosa profunda e embolia pulmonar.

¹ Dados IQVIA.

² Considerando classificação CT Nível 2.

³ Segundo o Datafolha.

Alavancas para Impulsionar a Geração de Demanda

GO TO MARKET

O Grupo Hypera Pharma conta com uma equipe de 1,1 mil visitantes médicos que promovem e apresentam nosso portfólio de produtos de prescrição a aproximadamente 250 mil médicos, realizando em média 264 mil contatos mensais com a comunidade médica brasileira.

Consolidamo-nos também como a maior cobertura própria de atendimento aos pontos de venda da indústria farmacêutica, contando com aproximadamente mil profissionais capacitados. Nossa equipe realiza cerca de 80 mil visitas presenciais por mês ao longo de aproximadamente 3.250 cidades brasileiras, cobrindo cerca de 70% da demanda do mercado.

Além disso, com o objetivo de intensificar a nossa relação com os pontos de venda para ampliar o acesso aos nossos medicamentos e, conseqüentemente, o nosso crescimento sustentável, criamos em 2021 o Parceiro Hypera, plataforma *omnichannel* para atender o pequeno e médio varejo brasileiro, que evoluiu e em 2025 se transformou no Hympar.

HYMPAR

O Hympar é a maior plataforma online B2B do mercado farmacêutico brasileiro, criada para transformar a relação entre a indústria e as farmácias independentes. Por meio de uma conexão direta com o Grupo Hypera Pharma e indústrias parceiras, a plataforma oferece ao pequeno e médio varejo tudo o que precisa em um só lugar. Pedidos simplificados, Economia de tempo e Parceria direta com a indústria.

Além de eficiência e agilidade, o Hympar promove um impacto positivo em toda cadeia:

- Redução de desperdícios e otimização logística, diminuindo a pegada de carbono;
- Fortalecimento das farmácias independentes, garantindo acesso a medicamentos e saúde para comunidades locais;
- Transparência e segurança nas transações, com processos digitais que asseguram conformidade e ética.

Com o Hympar, o pequeno varejo ganha força, competitividade e sustentabilidade. É mais do que uma plataforma: é uma aliada real para um futuro responsável e conectado. Já são mais de R\$ 1,5 bilhão transacionados pela plataforma e mais de 60 distribuidores parceiros. Além disso, encerramos 2025 com mais 50 mil farmácias cadastradas e mais de 1,2 mil produtos disponíveis na plataforma.





IN-HOUSE MARKETING AGENCY

Nossa agência interna de estratégia e comunicação possui uma estrutura totalmente autônoma e integrada ao negócio, capaz de atender de ponta a ponta as necessidades das dezenas de marcas distribuídas nas mais diversas categorias de atuação do Grupo e formada por um time multidisciplinar preparado para desenvolver embalagens, materiais de apoio à força de vendas, criar e produzir campanhas completas, além de realizar mensuração rigorosa de performance.

A internalização de toda estratégia de comunicação de nossas marcas é sustentada por quatro pilares: agilidade, economia, integração ao negócio e acompanhamento contínuo de performance.

Agilidade

Nossa agência atua em proximidade direta com os líderes e responsáveis pela tomada de decisões estratégicas do nosso Grupo através de uma metodologia proprietária e altamente integrada, permitindo que o tempo de produção de campanhas seja de até 45% inferior que os padrões de mercado, acelerando entendimento, decisão e execução. Por estar imersa na rotina do Grupo, nossa agência elimina etapas de “venda interna” de projetos, reduzindo complexidade e aumentando velocidade operacional.

Economia

Não existem *fees* de intermediação e custos de gestão com terceiros. Além disso, a agência interna possibilita redução nos erros e retrabalhos por conta da sinergia entre as diversas marcas do Grupo. Em 2025, alcançamos uma redução de 37% nos custos de produção em comparação com o ano anterior.

Integração ao Negócio

A proximidade com áreas estratégicas garante tomada de decisão conjunta, *feedback* rápido e flexibilidade para eventuais ajustes de rota. Com um olhar orientado por categorias e segmentos, asseguramos que cada marca receba o foco adequado às suas necessidades específicas, contribuindo para um crescimento sustentável e consistente do conjunto do portfólio.

Acompanhamento e Inteligência de Dados

Nosso volume de dados e campanhas possibilitou o desenvolvimento de práticas e ferramentas internas avançadas de análise, que aprofundam o entendimento do comportamento de cada marca e orientam decisões baseadas em evidências. Em 2025, evoluímos no uso de *brand lifts* como métrica recorrente para monitorar a efetividade das campanhas, fortalecendo nossa disciplina de mensuração.

Destaques de 2025

Por operarmos com um portfólio robusto e continuamente ativo, cada vez mais priorizamos investimentos em mídia digital, garantindo maior rentabilidade sem comprometer eficiência. Os meios offline seguem sendo utilizados de forma estratégica e pontual, especialmente em momentos de grande relevância para o negócio, como lançamentos ou ações proprietárias de alto impacto, incluindo Carnaval.

Realizamos 51 novas campanhas, sendo que 65% das campanhas realizadas na segunda metade de 2025 já incorporaram iniciativas de IA no processo de desenvolvimento. O principal destaque foi a campanha de Neosaldina, a primeira marca de medicamento a atingir um milhão de *likes* em um único *post* e o perfil com maior engajamento no primeiro semestre, consolidando nossa proposta de criação adaptada, que alcançou o 2º lugar no TikTok Awards.

Ampliamos nossa presença no futebol evoluindo nosso *squad* de atletas embaixadores de nossas marcas: iniciamos com os jogadores Endrick (2023), seguimos com Estevão (2024) e, em 2025, incorporamos também Raphinha. Expandimos ainda nossa conexão com a cultura brasileira ao incluir Tatá Werneck e Léo Santana em campanhas-chave, explorando atributos como humor e carnaval de forma sinérgica às propostas das marcas.

NEO QUÍMICA ARENA

A Neo Química Arena (*naming right* do estádio do Corinthians) permaneceu como uma importante plataforma de relacionamento com parceiros e clientes. Em 2025, além dos jogos nacionais em que o Corinthians “joga em casa”, o estádio recebeu novamente um jogo da NFL e uma partida das Eliminatórias da Copa do Mundo, aumentando a visibilidade e as oportunidades de ativação.



Estrutura Produtiva

O Grupo Hypera Pharma conta com um parque industrial robusto e diversificado no Brasil, com plantas fabris em Goiás e São Paulo que são capazes de produzir medicamentos para diferentes classes terapêuticas e formas farmacêuticas, tais como comprimidos, cápsulas, soluções orais líquidas, suspensões e injetáveis. Além disso, possuímos uma estrutura para produção de escopolamina, principal insumo para a produção do Buscopan no Paraná.

Na cidade de Anápolis (GO), está localizado o principal complexo industrial do Grupo, operado pela Brainfarma e pela Cosmed, onde é fabricada a maior parte dos nossos produtos e medicamentos. Com área construída de cerca de 174 mil m², a unidade é o maior parque farmacêutico da América Latina e

reúne cerca de 5.500 colaboradores. Em 2022, foi inaugurada uma nova planta de injetáveis, resultado de investimento de aproximadamente R\$ 400 milhões, que triplicou nossa capacidade produtiva em injetáveis e colírios e contribuiu para a ampliação da nossa oferta de medicamentos para hospitais e clínicas.

Em São Paulo, o grupo conta com uma estrutura industrial de cerca de 30 mil m², operada pela controlada Brainfarma para produção de seus produtos, que vem sendo expandida para internalizar gradualmente a produção de marcas adquiridas em transações recentes, como os portfólios da Takeda, da Sanofi e do próprio Buscopan, capturando sinergias industriais e reforçando o controle direto da qualidade e da rastreabilidade dos produtos.



Também em São Paulo, está em construção o complexo fabril de Jundiaí (SP), que concentrará a produção e o desenvolvimento de medicamentos do Grupo Hypera Pharma para o Mercado Institucional, com destaque para a planta dedicada ao desenvolvimento e fabricação de medicamento oncológicos sintéticos, que cobrirá desde a caracterização físico-química e pré-formulação até a produção em escala laboratorial, piloto e produtiva.

Além disso, esse complexo permitirá a fabricação de oligonucleotídeos terapêuticos e produtos oncológicos e biológicos inovadores, e contará com uma planta integrada de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).

Inovação

Pesquisa e Inovação

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

Guiada pela nossa missão de dar acesso à saúde para a população brasileira, nossa estratégia de Pesquisa e Inovação tem como objetivo desenvolver iniciativas e produtos para garantir o acesso à saúde de qualidade e segurança para que as pessoas vivam mais e melhor. Vale destacar que não realizamos testes em animais no processo de desenvolvimento de novos produtos, reforçando nosso compromisso com práticas éticas e alinhadas às expectativas da sociedade.

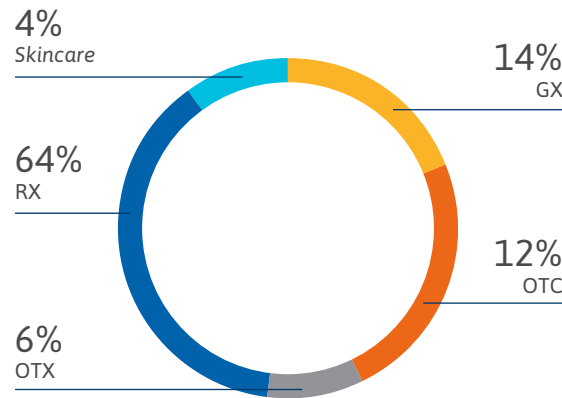
Como resultado, o Índice de Inovação¹ do Grupo em 2025 foi de 24%. Nos últimos cinco anos, os investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) ultrapassaram R\$ 2,5 bilhões.

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

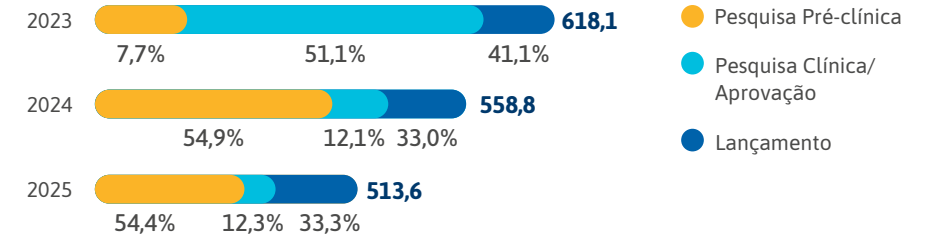
² Em quantidade de projetos. GX corresponde a medicamentos genéricos, OTC corresponde a medicamentos isentos de prescrição, OTX corresponde a medicamentos isentos de prescrição promovidos na comunidade médica e RX corresponde a medicamentos de prescrição.

Nota: O pipeline não conta com o lançamento de “primeiros da classe”, visto que a nossa estratégia é focar em inovação incremental.

Pipeline de Projetos²



Investimentos (R\$ M)



Colaboradores em P&D



Detalhamento por Etapas

	Pesquisa Pré-clínica			Pesquisa Clínica			Lançamentos		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Média de duração (meses)	27	26	28	7-10	7-10	7-11	19	19	19
Taxa média de sucesso	100%	94%	95%	100%	100%	95%	90%	99%	92%

Modelo de inovação

HYNOVA

O Hynova é o principal centro de pesquisa, desenvolvimento e inovação da Hypera Pharma. Localizado em São Paulo, o espaço reúne um dos maiores e mais modernos centros de pesquisa farmacêutica do Brasil, concentrando cerca de **5,6 mil m² de laboratórios e áreas técnicas** equipadas com equipamentos de última geração com capacidade para conduzir **150 projetos de inovação simultaneamente**.

Desde 2018, o Hynova abriga equipes especializadas em pré-formulações, desenvolvimento de produtos, pesquisa analítica, desenvolvimento de materiais de embalagem e documentação, que atuam de forma integrada suportando o desenvolvimento do nosso portfólio de medicamentos, alimentos, nutracêuticos e dermocosméticos.

Essas equipes reúnem profissionais com formação multidisciplinar, incluindo mestres e doutores dedicados a garantir a qualidade, eficácia e segurança das soluções desenvolvidas para que a população brasileira viva mais e melhor.

PARCERIAS

Nosso modelo de inovação vai além dos limites internos, temos uma rede diversa de parceiros para conceitos e tecnologias. O modelo inclui co-criação ou parceiras para licenciamento de produtos ou tecnologias já existentes, mas ainda não presentes no Brasil.

STARTUPS

Investimos em startups no setor de saúde pré-operacionais ou operacionais. As startups são escolhidas a partir de quais tenham ideias comprovadas.

JOINT VENTURES

Bionovis é uma *joint venture* de biotecnologia farmacêutica brasileira formada por quatro laboratórios desde 2012. Pioneira na produção de medicamentos biológicos de alta complexidade no país, possui tecnologia completa para a produção de biofármacos inovadores, biossimilares e biobetters.

AQUISIÇÕES

Aquisições de portfólios de produtos e de marcas líderes, tais como Buscopan, Neosaldina, Dramin e Nesina, realizadas entre 2020 e 2022, contribuem para a ampliação da nossa estratégia de inovação.

PLIN

Desde 2021, contamos com o Programa Livre para Novas Ideias (PLIN), que tem como objetivo desenvolver e reforçar a inovação com a participação de todos os colaboradores. Ao longo de 2025, o PLIN lançou 721 novas ideias, das quais 229 foram implementadas, que resultarão em redução de custos de aproximadamente R\$ 4,8 milhões por ano para o Grupo Hypera Pharma.

Ampliação do Portfólio

O Grupo possui *pipeline* de inovação com importantes produtos a serem lançados nos próximos anos no varejo farmacêutico brasileiro, que podem ser divididos em dois grandes grupos:

- Extensões de linhas de marcas líderes e novas formulações para acelerar o crescimento em seu mercado de atuação;
- Lançamento de novos produtos para expandir sua atuação no varejo farmacêutico brasileiro, com foco em categorias relacionadas a tratamentos crônicos e preventivos, cujo crescimento estimado pelo IQVIA para os próximos cinco anos deve superar a média esperada para o varejo farmacêutico e deve ser beneficiado pelas importantes quedas de patentes recentes, principalmente nas categorias relacionadas a diabetes e perda de peso.

Além disso, no Mercado Institucional, o Grupo possui aproximadamente 75 projetos em análise pela ANVISA e em fase de preparação para submissão de análise com o objetivo de garantir expansão consistente e liderança em segmentos críticos, com uma abordagem centrada no cuidado integral do paciente, com destaque para oncologia, com terapias para tumores sólidos e hematológicos, que incluem soluções para suporte clínico avançado, como fatores de crescimento, anticoagulantes e hemoderivados, e produtos especializados para uso em Unidades de Terapia Intensiva (UTIs), internação, centros cirúrgicos e cuidados especializados.

DESTAQUES DOS LANÇAMENTOS DE CADA UNIDADE DE NEGÓCIO DO GRUPO EM 2025:



Consumer health (OTC)

O Grupo expandiu sua atuação no mercado de Consumer Health em 2025 com o lançamento de diversos produtos, com destaque para a Neosaldina Muscular, extensão de linha da marca Neosaldina com foco no alívio de dores musculares, e para o Epocler em comprimidos para o tratamento de problemas hepáticos.



Similares e genéricos

O Grupo aumentou sua cobertura em genéricos e similares com importantes lançamentos em 2025, tais como a Vortioxetina, Pregabalina, Esomeprazol e Glicazida, além do reidratante oral Neolyte e do xarope expectorante TosseExpec.



Produtos de Prescrição

Os principais destaques de 2025 foram os lançamentos do Colemono, para auxílio no tratamento do colesterol, do Curc Creatina, suplemento à base de cúrcuma e creatina, e do Lisador Muscular, para alívio das dores musculares.



Dermocosméticos

Os lançamentos das novas extensões de linha da marca líder em proteção solar Episol, como o Episol Intense Stick e o Episol Sec Acqua, bem como do Pielus Forte para fortalecimento dos fios e combate a queda capilar e o sérum rejuvenescedor Reviline Retinol foram os principais destaques de 2025.



Mercado institucional

Expandimos nossa atuação nesse mercado com o lançamento do Esomeprazol, para tratamento de ácido no estômago, e do Voriconazol, para o tratamento de infecções fúngicas.

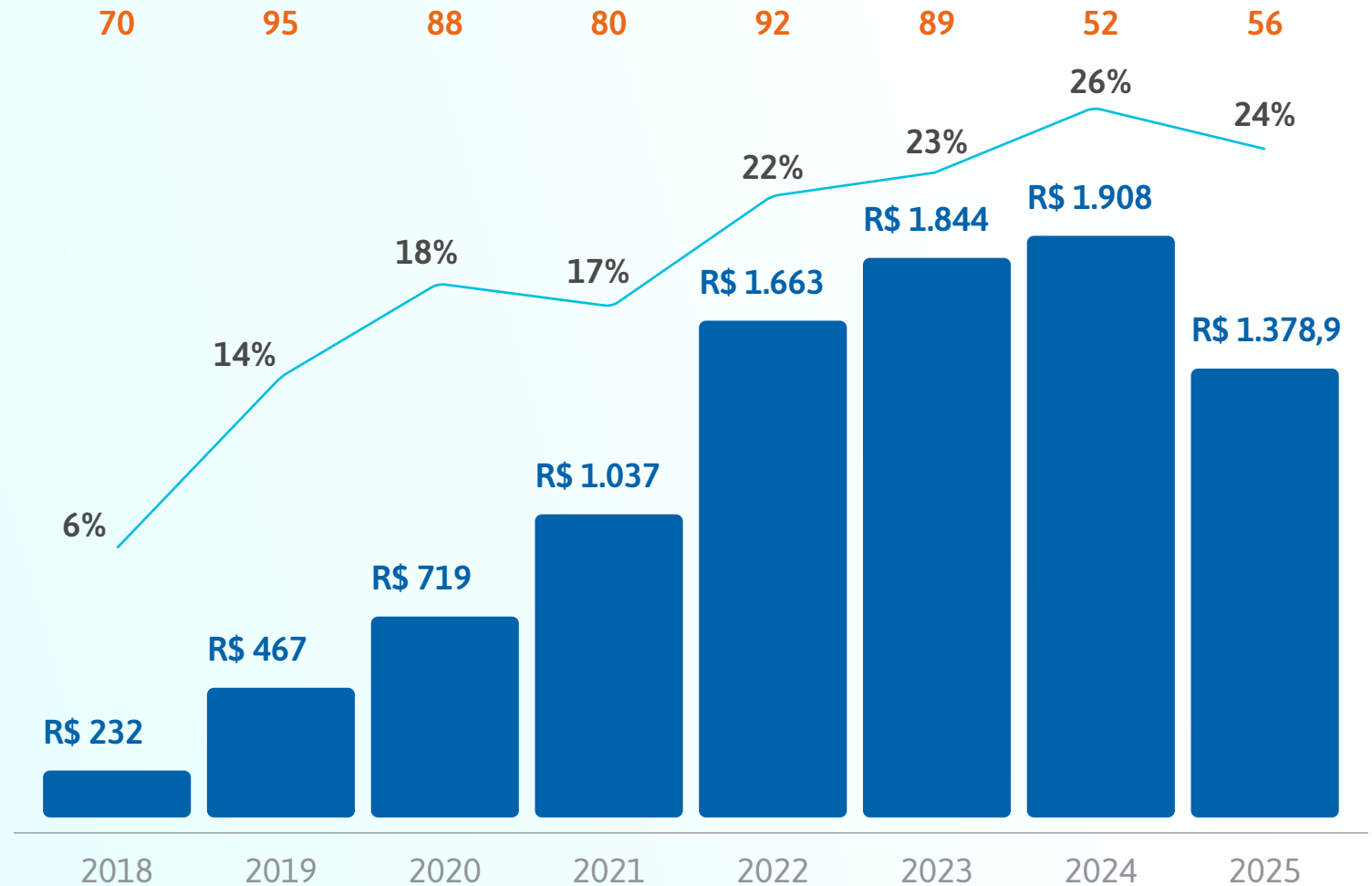
PORTFÓLIO DE PRODUTOS

O portfólio de produtos da Hypera Pharma reflete a evolução contínua da inovação como pilar do negócio. Os investimentos em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação sustentam a renovação do portfólio e fortalecem a presença do Grupo no mercado institucional.

- Receitas lançamentos (R\$ mil)
- % da receita total
- Número de lançamentos

Nota: A Receita Líquida dos anos de 2024 e 2025 foi impactada pelo processo de otimização de capital de giro, que resultou na diminuição do nível de vendas com o objetivo de reduzir os estoques nos clientes e, conseqüentemente, o prazo médio de recebimento.

Receita Líquida dos Produtos Lançados



03.

Nossa Estratégia de Sustentabilidade

- 23 Materialidade
- 25 Compromissos

CAPITAIS RELACIONADOS



Materialidade

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

Nossa materialidade é fruto de um estudo realizado em 2024 que identificou os temas norteadores das iniciativas do Grupo e apoia a estratégia no longo prazo. O estudo foi realizado com apoio de uma consultoria externa especializada. O resultado foi levado à discussão prévia em reunião do Comitê de Governança e Sustentabilidade em janeiro de 2025 e posteriormente foi discutido e aprovado em reunião do Conselho de Administração, também em janeiro de 2025.

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

1. Kick-off, Workshop e primeiros passos

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

2. Levantamento de temas setoriais



3. Benchmark Setorial

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

4. Análise de consenso

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

5. Definição dos Stakeholders

Grupo definido:

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

6. Pesquisa com os Stakeholders

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

7. Compilação dos resultados

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

8. Aprovação dos temas no Comitê ESG

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

9. Aprovação no Conselho de Administração

Aprovação no CA dos temas materiais apresentado na página [25](#).

Temas materiais

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

Compromissos

GRI 2-12 | 2-13 | 2-17 | 2-25 | 2-27 | 3-1 | TCFD Governança-A | Materiais e Metas-C

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

Em 2025, a principal pauta estratégica do Comitê de Governança e Sustentabilidade foi a preparação do Grupo Hypera Pharma para a publicação das informações de sustentabilidade em linha com as normas IFRS S1 e S2 a partir de 2027.

Além disso, tivemos a aprovação dos novos compromissos e iniciativas sustentáveis do Grupo Hypera Pharma para o período de 2026 a 2030 pelo Comitê de Governança e Sustentabilidade e pelo Conselho de Administração, que estão alinhados ao estudo de materialidade aprovado pelo Conselho de Administração em janeiro de 2025.

O Grupo Hypera Pharma, seguindo as melhores práticas de transparência de divulgação de informações, passará a informar ao seus *stakeholders* anualmente sobre a evolução dos principais novos compromissos a partir do Relatório Anual de 2026. A seguir, apresentamos a evolução dos compromissos em curso no exercício de 2025.

Metas até 2030

Temas materiais	Meta	Progresso
Gestão de Resíduos	Reduzir 50% do índice de geração de resíduos de produção em gramas/unidade produzida em relação a 2019.	Em andamento
	Enviar 100% dos resíduos orgânicos para outras opções de disposição, que não sejam aterro.	Atingida
	Recuperar acima de 90% dos resíduos industriais por meio da reciclagem, reutilização ou reaproveitamento (fonte de energia/outro).	Atingida
Combate às Mudanças Climáticas	Desenvolver o programa de eficiência energética nas fábricas.	Em andamento
	Desenvolver o Programa Mudanças Climáticas.	Em andamento
Gestão da Água	Reduzir em 20% a intensidade de emissões Escopo 1, em relação a 2019.	Atingida
	Reduzir em 20% o consumo de água em litros por unidade produzida, em relação a 2019.	Em andamento

Geração de Valor

TCFD Governança-A

CAPITAIS



Humano

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



Financeiro

Financiamentos, tais como capital dos acionistas, receita com as vendas aos clientes e investimentos.



Manufaturado

Objetos físicos manufaturados: Complexos fabris, escritórios e estruturas de pesquisa e desenvolvimento.



Intelectual

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



Social e de Relacionamento

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



Natural

Recursos de água e energia e matérias-primas para medicamentos consumidos.

NOSSA ATUAÇÃO

Atuamos para sermos a melhor e mais completa empresa farmacêutica do Brasil com o objetivo de impulsionar o acesso à saúde para a população brasileira, oferecendo produtos de alta qualidade e segurança, com investimento contínuo em inovação e crescendo de forma sustentável e com responsabilidade social.

VALOR GERADO EM 2025

- 10.564 colaboradores, dos quais 53% são do gênero feminino;
- Criação de 101 vagas afirmativas para grupos minoritários.



- Receita Líquida de R\$ 7,7 bilhões e Equilíbrio de Crescimento de 1,41, onde a razão $g = 3,4\%$ e $G^* = 2,4\%$.



- Fluxo de Caixa Operacional foi de R\$ 2.574,4 milhões em 2025, ou 1,4% superior ao ano anterior;
- Fluxo de Caixa Livre em 2025 alcançou R\$ 1.738,3 milhões.



- Lançamento de 56 produtos;
- + R\$ 2,5 bilhões investidos em Pesquisa e Inovação desde 2018, sendo mais de R\$ 510 milhões só em 2025.



- R\$ 174.717,55 de Investimento Social Privado.



- Mais de 6,9 mil toneladas de resíduos reciclados.



04.

Governança, Riscos e Qualidade

- 28 Governança Corporativa
- 34 Ética e Combate à Corrupção
- 38 Jornada Integrada da Gestão de Riscos
- 41 Privacidade de Dados e Segurança da Informação
- 44 Segurança e Qualidade do Produto
- 45 Cadeia de Fornecimento Responsável

CAPITAIS RELACIONADOS



Governança Corporativa

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

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

Em 2025, avançamos de maneira significativa na evolução da Governança Corporativa do nosso Grupo, com destaque para a atualização da composição do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento com o objetivo de fortalecer a independência, a competência técnica e a governança corporativa. Esse processo teve início na Assembleia Geral Ordinária (AGO) realizada em abril de 2025, quando elegemos o Conselho de Administração para mandato unificado até a assembleia que deliberará sobre as demonstrações financeiras de 2026.

Além disso, a Votorantim S.A., holding de investimentos com mais de 100 anos de atuação e foco em investimentos de longo prazo, passou a fazer parte do bloco de controle do Grupo, fortalecendo ainda mais a governança corporativa e o processo de tomada de decisões estratégicas.

MELHORES PRÁTICAS

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

Nossa estrutura de governança é composta por regras, estruturas e processos focados na geração de valor sustentável para o Grupo, acionistas e a sociedade. Além disso, visa à prevenção e gestão de potenciais conflitos de interesse, garantindo uma condução ética. Esses processos estão detalhados no Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento, bem como no Regimento Interno do Comitê de Auditoria.

ESTRUTURA SOCIETÁRIA

No final de 2025, o capital do Grupo era composto por 633.420.823 ações ordinárias, com cada ação sendo negociada a R\$ 23,56. Isso se traduz em um valor de mercado total de aproximadamente R\$ 15 bilhões. Do total das ações, aproximadamente 47% estavam em livre circulação no mercado.



1ª Semana de Governança Corporativa

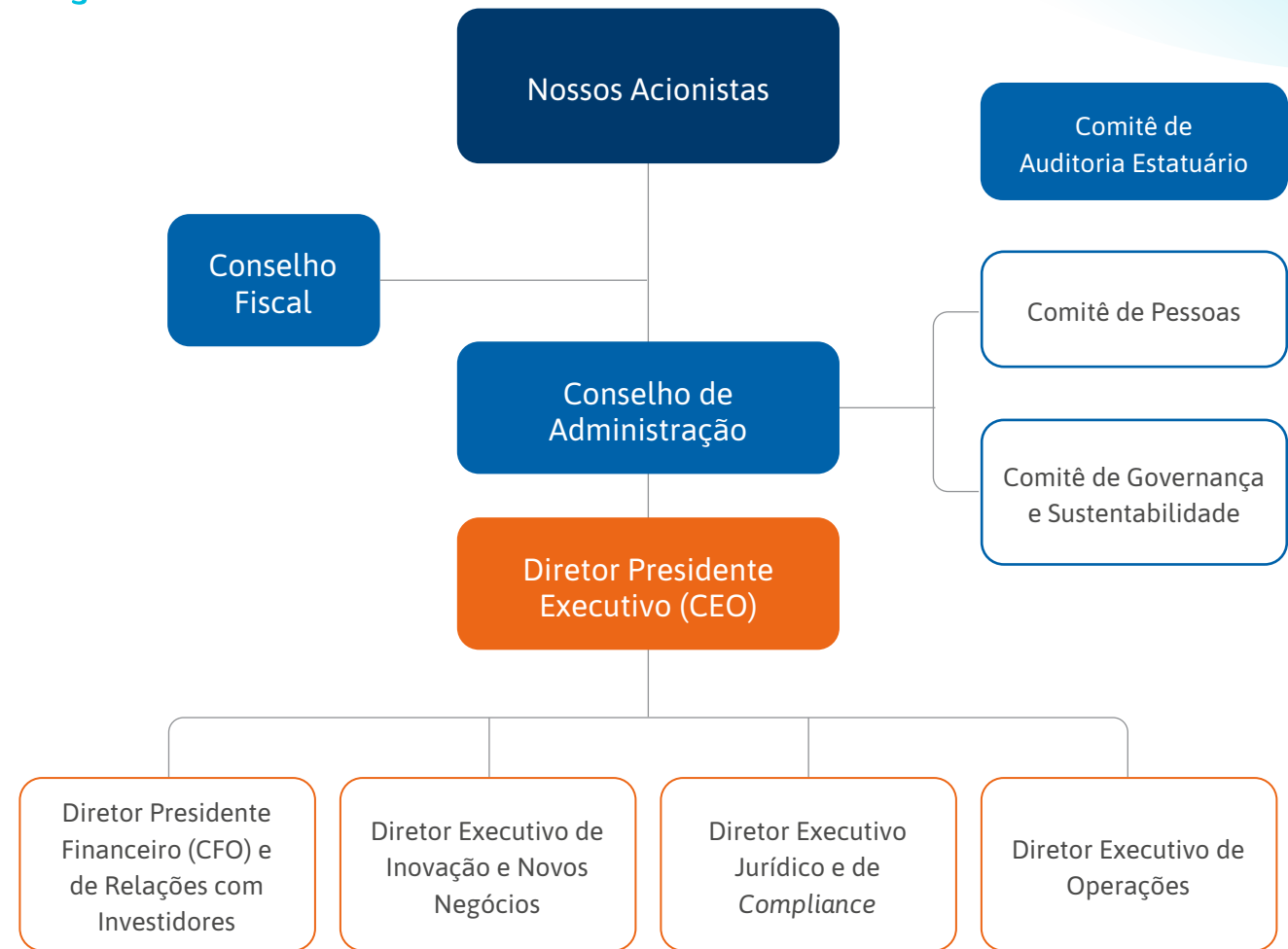
Em novembro de 2025 realizamos a primeira Semana da Governança Corporativa, com quatro dias dedicados a Gestão de Riscos, Controles Internos e LGPD, Auditoria Interna e *Compliance*. A programação apresentou os temas-chave de cada área usando uma analogia com o jogo de xadrez, reforçando que governança é atitude, estratégia e trabalho coletivo. Ao todo, mais de três mil participações reuniram equipes do Grupo em torno do propósito de fortalecer nosso jeito de fazer o certo.

Estrutura de Governança Corporativa

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

Conheça os detalhes da nossa estrutura de governança corporativa:

➤ Saiba mais informações no site de Relações com Investidores [clcando aqui](#).



Conselho de Administração (CA)

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

O Conselho de Administração (CA) é o guardião da estratégia e da governança, sendo responsável por guiar o Grupo, sempre considerando impactos financeiros, operacionais, ambientais, sociais e de governança nas tomadas de decisões e no planejamento estratégico. Além disso, garante a busca por criação de valor no longo prazo.

O CA é composto por dez membros efetivos, incluindo três independentes, todos eleitos em Assembleia Geral Ordinária para mandatos de dois anos. O processo de escolha considera critérios como diversidade, idade, etnia, país de origem e experiência em áreas estratégicas para o Grupo.

O tempo médio de mandato dos membros é de 6,9 anos e, em 2025, alcançamos 100% de participação nas reuniões. As reuniões são regulares e aconteceram 11 vezes no ano, com encontros extraordinários sempre que necessário.

Conheça a composição do nosso Conselho de Administração em 2025:

- » **Álvaro Stainfeld Link**
Presidente do CA. Não executivo (eleito pela primeira vez em 2014), atuou na área de Investment Banking no Goldman Sachs e é atualmente Portfolio Manager na MC Capital Group;
- » **Eliana Helena de Gregório Ambrosio Chimenti**
Não executiva, membro independente (eleita pela primeira vez em 2023), foi sócia do Machado, Meyer, Sendacz e Opice Advogados e é membro da Câmara de Arbitragem do Mercado;
- » **Luciana Cavalheiro Fleischner Alves de Queiroz**
Não executiva (eleita pela primeira vez em 2008), atuou em áreas como finanças, planejamento, marketing de produtos, fusões e aquisições no Goldman Sachs, Arisco, Best Foods e Unilever;
- » **Bernardo Malpica Hernández**
Não executivo (eleito pela primeira vez em 2007), atuou em importantes bancos e corretoras no México e é sócio do banco de investimentos Praemia;
- » **Esteban Malpica Fomperosa**
Não executivo (eleito pela primeira vez em 2007), sócio diretor do banco de investimentos Praemia e foi vice-presidente da Bolsa Mexicana de Valores;
- » **Mauro Rodrigues da Cunha**
Não executivo, membro independente (eleito pela primeira vez em 2023), foi presidente do IBGC e da Amec e atuou em diversos Conselhos de Administração no Brasil;
- » **Cláudio Ermirio de Moraes**
Não executivo (eleito pela primeira vez em 2025), vice-presidente do Conselho de Administração da Votorantim S.A. e presidente do Conselho de Administração da Citrosuco;
- » **João Alves de Queiroz Filho**
Não executivo, fundador do Grupo.
- » **Rachel de Oliveira Maia**
Não executiva, membro independente (eleita pela primeira vez em 2025), fundadora da RM Consulting e participou dos Conselhos de Administração do Banco do Brasil, Vale e GPA.
- » **João Henrique Batista de Souza Schmidt**
Não executivo (eleito pela primeira vez em 2025), presidente dos Conselhos de Administração do Banco BV, da CCR e da Auren e atuou como Managing Director do Goldman Sachs;

A avaliação de desempenho do CA e dos Comitês de Assessoramento seguem os termos do Regimento Interno, sendo realizadas uma vez por mandato. O Presidente do Conselho é o responsável por coordenar o processo de avaliação com o apoio da Secretaria de Governança e o Comitê responsável, podendo contar com o apoio de consultoria externa.

Seguindo a agenda temática anual desenvolvida a partir de 2024, realizamos um importante letramento de diversidade de três horas para o Conselho de Administração, com apoio de consultoria especializada. O letramento contou com a participação de membros do Conselho e do Comitê executivo.

Além disso, com a criação do Comitê de Governança e Sustentabilidade, outros temas de ESG são reportados ao Conselho de Administração do Grupo sempre que necessário. Essa agenda temática apoia na visão sistêmica de assuntos e decisões mais maduras e profundas.

Nossos Acionistas

Mantemos um diálogo constante com nossos acionistas e buscamos garantir que todos estejam informados sobre a condução dos negócios do Grupo Hypera Pharma. Realizamos, todos os anos, uma assembleia nos quatro primeiros meses do exercício social, momento em que apresentamos temas relevantes e submetemos assuntos estratégicos à aprovação. Quando surgem pautas que exigem deliberação adicional, o Grupo convoca assembleias extraordinárias para assegurar que cada decisão seja tomada de forma transparente e participativa.

Diretoria Estatutária

Responsável por implementar as diretrizes e fornecer orientações sobre as estratégias definidas pelo Conselho de Administração, seus membros possuem plano de sucessão definido com auxílio de consultoria externa e aprovado pelo Comitê de Pessoas com o objetivo de garantir a continuidade e estabilidade da liderança.

Conheça a composição da nossa Diretoria Estatutária em 2025:

- » **Adalmario Ghovatto Satheler do Couto** – Diretor Executivo de Inovação e Novos Negócios;
- » **Breno Toledo Pires de Oliveira** – Diretor Presidente Executivo (CEO);
- » **Juliana Aguinaga Damião Salem** – Diretora Executiva Jurídica e Compliance;
- » **Rafael Vito Batista** – Diretor Executivo de Operações;
- » **Ramon Sanches Frutuoso Silva** – Diretor Executivo Financeiro (CFO) e Diretor de Relações com Investidores (DRI).

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal atua de forma não permanente e é instalado quando convocado pelos acionistas, seguindo as exigências legais aplicáveis. Suas responsabilidades abrangem a fiscalização dos atos dos administradores e a verificação do cumprimento das obrigações legais e estatutárias. Em abril de 2025, os integrantes do Conselho Fiscal foram eleitos durante a Assembleia Geral Ordinária.

O órgão deve ser formado por três membros titulares e seus respectivos suplentes, conforme definido pela Assembleia Geral de Acionistas do Grupo Hypera Pharma.

Conheça a composição do Conselho Fiscal em 2025:

- » **Adjarbas Guerra Neto** – Efetivo eleito em 2025;
- » **Marcelo Curti** – Efetivo reeleito em 2025;
- » **Valdir Renato Coscodai** – Efetivo eleito em 2025;
- » **Edgard Massao Raffaelli** – Suplente;
- » **Everson Zaczuk Bassinello** – Suplente;
- » **Valdir Augusto Assunção** – Suplente.

Comitês de Assessoramento

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

Os Comitês de assessoramento fortalecem a estratégia de negócios ao oferecer orientação especializada e recomendações ao Conselho de Administração, em linha com as melhores práticas de governança. Formados por administradores e membros externos, ampliam a diversidade de visões e apoiam a condução das atividades do Grupo Hypera Pharma.

COMITÊ DE PESSOAS

O Comitê de Pessoas apoia o Conselho de Administração nas decisões relacionadas ao capital humano do Grupo Hypera Pharma. Sua atuação abrange temas como desenvolvimento dos colaboradores, políticas salariais, remuneração, sucessão e estratégias para atrair e reter talentos. Os membros têm mandato indeterminado, e qualquer alteração em sua composição depende de aprovação prévia do Conselho de Administração. Em 2025, o Comitê de Pessoas era composto por:

- » **Álvaro Stainfeld Link** – Presidente do Conselho de Administração do Grupo e Coordenador do Comitê de Governança e Sustentabilidade;
- » **Ana Lúcia Caltabiano** – Coordenadora do Comitê;
- » **João Henrique Batista de Souza Schmidt** – Membro do Conselho de Administração e do Comitê de Governança e Sustentabilidade;
- » **Luciana Cavalheiro Fleischner Alves de Queiroz** – Membro do Conselho de Administração;

COMITÊ DE GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE

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

O Comitê, criado em 2024, tem como objetivos fortalecer os aspectos de governança corporativa e assessorar o Conselho em ações e na elaboração de diretrizes que integrem as dimensões ambiental, social e de governança da estratégia da Hypera Pharma.

Conheça a composição do Comitê de Governança e Sustentabilidade em 2025:

- » **Álvaro Stainfeld Link** – Presidente do Conselho de Administração do Grupo, membro do Comitê de Pessoas e Coordenador do Comitê de Governança e Sustentabilidade;
- » **Bernardo Malpica Hernández** – Membro do Conselho de Administração;
- » **João Henrique Batista de Souza Schmidt** – Membro do Conselho de Administração e do Comitê de Pessoas;
- » **Rachel de Oliveira Maia** – Membro do Conselho de Administração.

COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO (CAE)

O Comitê de Auditoria Estatutário tem a função de avaliar as informações trimestrais e as Demonstrações Financeiras do Grupo Hypera Pharma, além de supervisionar a auditoria interna, os controles internos, a gestão de riscos e as práticas de *compliance*. O compromisso é garantir a conformidade com as normas e acompanhar a evolução das políticas internas, recomendando ajustes quando necessários. As reuniões são realizadas de forma bimestral, com a possibilidade de encontros extraordinários sempre que o tema exigir. A regulamentação determina que o Comitê tenha entre três e cinco integrantes, com maioria independente. Pelo menos um Conselheiro deve integrar o órgão, e não é permitida a participação de membros da Diretoria do Grupo. Este Comitê era composto em 2025 por:

- » **Carla Alessandra Trematore** - Membro externo;
- » **Eliana Helena de Gregório Ambrosio Chimenti** - Membro do Conselho de Administração;
- » **Hugo Barreto Sodré Leal** – Coordenador do Comitê e membro externo, com especialidade em assuntos tributários.

Remuneração da Alta Liderança

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

Contamos com a Política de Remuneração da Diretoria, Comitês e Conselhos, em vigor desde 2022, para garantir a transparência e alinhamento das remunerações com o desempenho do Grupo e as práticas do mercado, refletindo as expectativas dos acionistas e as necessidades estratégicas do negócio.

Anualmente em Assembleia Geral é proposta e aprovada a remuneração dos órgãos estatutários, com valores atualizados, seguindo as seguintes diretrizes:

DIRETORIA ESTATUTÁRIA E NÃO ESTATUTÁRIA

A remuneração pode ser composta por Remuneração Fixa, composta pelo salário base mensal; pelo Programa de Participação nos Resultados, que é composto por parcela desvinculada do salário com base no cumprimento de metas pré estabelecidas; Bônus de Performance, que pode ser composto por bens, serviços, ações ou valor em dinheiro; Remuneração Variável de Curto Prazo (ICP), composta pela participação nos resultados; e Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP), composta pela remuneração variável com base em ações do Grupo (Programa de *Matching Shares*).

Não há política de *clawback* ou exigência de posse de ações para CEO e executivos. Definimos como metas corporativas para o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PPR/Bônus) para 2025 os intervalos de crescimento de *sell-out*, Receita Líquida, EBITDA, Fluxo de Caixa Livre e Dias de Contas a Receber.

CEO

Segue as mesmas diretrizes dos demais Diretores, ou seja, possui adesão facultativa ao Programa de *Matching Shares* do Grupo por meio da compra de 50% ou 100% em ações com o bônus do período. O período mais longo para recebimento das ações no Programa de *Matching Shares* e para o estabelecimento de metas que determinam a remuneração variável é de quatro anos.

CONSELHO FISCAL

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



Participação acionária dos executivos

	Razão (múltiplo do salário-base)
Breno Toledo Pires de Oliveira – CEO	3,13
Demais membros da Diretoria Estatutária e Não Estatutária (média)	1,38



Ética e Combate à Corrupção

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

Estamos comprometidos com a ética e integridade em todas as operações, para isso, agimos com rejeição a qualquer comportamento que vá contra nossos valores fundamentais. Garantimos que nossas práticas estejam alinhadas ao Código de Conduta Ética e com a legislação vigente. Promovemos um ambiente de respeito e igualdade.

Contamos com uma Matriz de Consequências, que estabelece uma aplicação equitativa de sanções, garantindo conformidade e ação justa contra desvios. Adicionalmente, todas as operações do Grupo são rigorosamente avaliadas quanto a riscos de corrupção, assegurando a identificação e mitigação de qualquer potencial irregularidade.

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

Em 2025, nosso foco foi no aprimoramento das políticas e na intensificação dos treinamentos. O ponto central de engajamento foi o *Compliance Day*, que ocorreu como fechamento da Semana de Governança, e abordou como tema principal o Assédio Sexual e questões comportamentais, reforçando o compromisso com a Ética e Direitos Humanos (saiba mais na página [35](#)).

Nos últimos anos, a implementação e fortalecimento de uma cultura ética no Grupo trouxeram resultados positivos. Não registramos casos de corrupção ou processos judiciais relacionados ao longo dos últimos três anos.

Estabelecemos diretrizes internas para sustentar a gestão do tema. Estas políticas suportam as expectativas e procedimentos ao lidar com incidentes, como a análise e o tratamento de relatos, conforme seus níveis de criticidade.

➤ Saiba mais sobre as políticas [clikando aqui](#).



COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê age como órgão de apoio à Administração, tendo como objetivos analisar assuntos relacionados ao Código de Conduta Ética, à resolução de dilemas éticos e à gestão de situações não previstas no Código. Adicionalmente, o Comitê monitora o plano de trabalho da área de *Compliance* e faz recomendações para possíveis revisões no Código. O mandato dos membros é por tempo indeterminado.

Veja a composição do Comitê em 2025:

- » **Breno Toledo Pires de Oliveira** – CEO;
- » **Fábio André Gonçalves Ferreira** – Gerente Executivo de Auditoria Interna e Controles Internos;
- » **Juliana Aguinaga Damião Salem** – Diretora Executiva Jurídica, Controles Internos e *Compliance*;
- » **Livia Abilio Giovanetti Shimizu** – Gerente Sr. de *Compliance* e Governança;
- » **Maurício Christovam** – Diretor Executivo de Gente e Gestão.



PROGRAMA DE ÉTICA E COMPLIANCE

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

O nosso Programa de Ética e *Compliance* é considerado maduro, sendo projetado para identificar, mitigar e responder aos riscos que possam impactar financeiramente ou prejudicar a reputação do Grupo. Ele também visa promover o engajamento entre todos os *stakeholders*.

O Programa é amplamente divulgado a partir de treinamentos para colaboradores e para terceiros considerados expostos aos riscos de integridade. Esses treinamentos são realizados para o Grupo e suas subsidiárias. Os primeiros treinamentos para os colaboradores acontecem durante o processo de capacitação de novos integrantes (*onboarding*).

Como principal elemento do programa, temos o pilar "Canais de Denúncias", uma ferramenta que apoia na detecção de violações ou descumprimentos das políticas institucionais, incluindo questões relacionadas aos direitos humanos. Esses canais são regularmente divulgados para reforçar sua importância e encorajar o uso pelos usuários a relatar incidentes. Veja mais detalhes do Canal de Denúncias nas próximas páginas.



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

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

O Código de Conduta Ética, atualizado em 2022, reforça os valores, cultura, ações e comportamentos inegociáveis do Grupo Hypera Pharma. Ele também reafirma o compromisso com os mais altos padrões de governança. Dentre os compromissos, pode-se destacar a incorporação dos elementos ESG ao Código de Conduta, com foco na gestão dos direitos humanos.

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



TREINAMENTOS E ENGAJAMENTO

GRI 205-2

Ao longo de 2025, focamos nossos esforços em assegurar práticas éticas e de conformidade, implementando estratégias de comunicação e treinamento para os colaboradores do Grupo e parceiros comerciais. Como principal ação, tivemos o fechamento da Semana de Governança tratando de temas de *Compliance* (saiba mais na página [28](#)).

Assuntos relacionados a compliance e anticorrupção foram apresentados a 18 integrantes da Diretoria Estatutária, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria Estatutário, que participaram de discussões internas e processos de aprovação sobre o tema.

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

Todos os colaboradores receberam instruções sobre anticorrupção por meio de nosso Código de Conduta Ética. O tema também é abordado em treinamentos presenciais durante a integração de novos colaboradores através do Programa de Integração de Novos Colaboradores (PINC), de sessões para novos diretores e em cursos obrigatórios de *e-learning* disponíveis para todos com acesso a computador.



CANAL DE DENÚNCIAS

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

Contamos com o Canal Confidencial (Hyperescuta) para identificar, avaliar e prevenir impactos negativos, além de riscos de violações aos Direitos Humanos. O Canal é acessível ininterruptamente para colaboradores, parceiros e terceiros relatarem com segurança violações ou descumprimentos do Código de Conduta Ética.

O canal é administrado por empresa independente, assegurando a confidencialidade e a imparcialidade no tratamento das informações. A área de Compliance é responsável por analisar as questões e, se necessário, discutir o assunto nas reuniões dos Comitês de Ética e de Auditoria. Este processo é essencial para promover a transparência e fortalecer a governança no trato dessas questões.

O Grupo demonstrou seu pioneirismo ao focar na eficiência do canal de denúncias, por meio de um projeto de integração que prevê o uso de Inteligência Artificial (IA) para uma gestão de dados e de casos mais eficiente, alinhada ao conceito de Legal Ops (saiba mais na página [42](#)).

[↗](#) Acesse o Canal Confidencial [clcando aqui](#).



CASOS IDENTIFICADOS

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

Em 2025, foram registrados 791 incidentes nos canais de comunicação do Grupo, dos quais 266 foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes, relacionados ao descumprimento do Código de Conduta Ética e das políticas e procedimentos internos. Ao final do exercício, 31 situações permaneciam em tratamento. Todos os casos foram conduzidos conforme a Política interna de Análise e Tratamento de Incidentes de *Compliance*, assegurando imparcialidade, equidade, confidencialidade e a não retaliação dos denunciadores. Sempre que necessário, foram aplicadas sanções de acordo com a matriz de consequências.

Os indicadores apurados subsidiam ações preventivas voltadas à mitigação de desvios e infrações. Nesse sentido, ao longo do ano foram realizados comunicados e treinamentos sobre temas recorrentes no Canal Confidencial, além de uma pesquisa para avaliar sua efetividade, credibilidade e nível de confiança entre os colaboradores. Adicionalmente, o Grupo revisou o processo de apuração de incidentes, com a modernização dos canais de captação de relatos, o aprimoramento metodológico e a incorporação de ferramentas de inteligência artificial, com foco em maior agilidade, qualidade das apurações e melhoria da experiência do manifestante.

Incidentes considerados procedentes

Ações de remediação

Comportamento inadequado e desvio de conduta	35%	23%	11%	33%	34%
Assédio moral	21%	23%	0%	28%	49%
Fraude	14%	84%	0%	3%	13%
Favorecimento ou conflito de interesses	8%	14%	0%	5%	81%
Descumprimento de procedimentos e políticas internas	5%	23%	39%	23%	15%
Vazamento ou uso indevido de informações	3%	0%	0%	0%	100%
Assédio sexual	3%	38%	0%	0%	62%
Roubo, furto ou desvio de materiais	2%	83%	17%	0%	0%
Importunação sexual	2%	67%	0%	0%	33%
Destruição, danos ou uso indevido dos ativos do Grupo	2%	0%	0%	0%	100%
Reclamações de qualquer natureza	2%	0%	0%	75%	25%
Imagem	1%	0%	0%	0%	100%
Uso ou tráfico de substâncias proibidas	1%	50%	0%	0%	50%
Reclamação trabalhista	0%	0%	0%	0%	100%
Discriminação	0%	100%	0%	0%	0%
Oferta ou recebimento de vantagem indevida	0%	0%	0%	0%	100%
Dados de privacidade do cliente	0%	0%	0%	0%	0%
Lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas	0%	0%	0%	0%	0%

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

Nota 1: Nos incidentes registrados com as tipologias “Fraude” e “Oferta ou recebimento de vantagem indevida” não há relato de situações referentes à fraude contábil ou corrupção pública.

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

Nota 3: Os demais tipos de tratamento realizados incluem, mas não se limitam, ao tratamento compartilhado com outras áreas e/ou gestão, envio de notificações extrajudiciais, realização de treinamentos, etc.

Jornada Integrada da Gestão de Riscos

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

A estrutura de gestão de riscos do Grupo Hypera tem como base o processo de Gerenciamento de Riscos Corporativos fundamentado na ISO 31.000:2018, no *framework* do COSO (Committee of Sponsoring Organizations, Normas Globais de Auditoria Interna) e nas premissas e conceitos estabelecidos pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil (“IIA”).

A maturidade na gestão de riscos foi intensificada em 2025 com o foco na sinergia entre as áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos e Auditoria Interna. Essa integração contribuiu para a evolução das áreas, aprimorando a troca de informações e fortalecendo a governança do Grupo.

O ciclo anual de gestão de riscos foi concluído, englobando a revisão e a finalização das entrevistas com pessoas-chave e a subsequente atualização da matriz de riscos corporativos do Grupo. Os resultados alimentam o monitoramento consistente dos planos de ação.

Ao longo do ano, o planejamento de comunicações e treinamentos foi concluído com foco na disseminação de dicas práticas sobre o “gerenciamento de riscos” que devem ser adotadas por todos os colaboradores. Um destaque em engajamento foi a realização da Semana de Governança da Hypera (saiba mais na página 28). Além do fórum macro, a cultura de riscos foi disseminada por meio dos episódios dos Podcasts divulgados, bem como das rodas de conversa em grupos menores, um modelo que se provou acolhedor e eficaz para promover um ambiente de troca e discussão.

O ambiente de controles internos é estruturado a fim de garantir operações mais seguras, eficientes e alinhadas às diretrizes corporativas. Essa estrutura envolve identificar e analisar controles dos processos, consolidar e priorizar planos de ação, formalizar políticas e procedimentos e acompanhar continuamente atividades consideradas críticas para o negócio.

Anualmente, o auditor independente avalia os procedimentos e controles associados às demonstrações financeiras para assegurar a conformidade e a fidedignidade dessas informações. Paralelamente, a Auditoria Interna realiza análises próprias e imparciais sobre controles e processos de governança, contribuindo para que a Alta Administração alcance seus objetivos estratégicos com maior confiabilidade.

A supervisão do sistema de gerenciamento de riscos é realizada pelo Comitê de Auditoria Estatutário, responsável por monitorar a sua eficácia. O Conselho de Administração acompanha as principais exposições do Grupo, enquanto o CEO e os Diretores Executivos avaliam os riscos e asseguram a execução das ações necessárias para seu tratamento.

Riscos Emergentes

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

COMPUTAÇÃO QUÂNTICA NA SAÚDE – DISRUPÇÃO DIGITAL

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

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

Descrição

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

Impacto

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

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

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

Medidas Mitigatórias

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

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

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

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



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

Descrição

Com o aumento da expectativa de vida no Brasil e no mundo, observa-se uma crescente busca por tratamentos preventivos, voltados à promoção da saúde e à melhoria da qualidade de vida. Em paralelo, é esperado um incremento tecnológico de novas apresentações de medicamentos. Esses avanços, assim como os investimentos em pesquisa e inovação, acarretam custos significativos para a indústria farmacêutica.

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

Impacto

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

A mudança na expectativa dos consumidores é outro fator a ser observado. Cada vez mais, os pacientes procuram serviços de saúde personalizados, acessíveis e cômodos, como a coleta domiciliar. Essa expectativa impulsiona a inovação enquanto acirra a concorrência no setor, podendo eventualmente impactar negativamente a rentabilidade operacional das empresas.

Medidas Mitigatórias

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

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

Em 2025, seguimos ampliando nossa capacidade de produção com importantes investimentos em nossas plantas fabris em São Paulo (SP) e Anápolis (GO), e também avançamos no projeto de construção da nova planta fabril em Jundáí (SP) para aumentar nossa capacidade de produção com foco nas vendas para o Mercado Institucional.

Privacidade de dados e Segurança da Informação

GRI 3-3 | 418-1

Os colaboradores do Grupo Hypera Pharma seguem regras claras para o tratamento das informações, garantindo transparência e assegurando os direitos dos titulares das informações, conforme nossa Política de Privacidade, que está em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Ao longo de 2025, Grupo Hypera Pharma realizou diversas ações com o objetivo de reforçar ainda mais nossa segurança da informação, com destaque para:

- Atualização do plano diretor de segurança alinhado com o *assessment* NIST;
- Simulações de *Phishing* e *Quishing* com todos os colaboradores;
- Semana da Segurança da Informação com palestras de conscientização;
- Execução do Monitoramento 24x7 com uso de IA.

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



MONITORAMENTO DE CYBERSEGURANÇA

O Grupo mantém um monitoramento contínuo de segurança da informação que atua de forma ininterrupta, realizado pelo Centro de Operações de Segurança (SOC). Essa estrutura utiliza tecnologias avançadas para análise de eventos, correlação de logs e detecção de comportamentos anômalos, garantindo resposta rápida e eficaz a potenciais incidentes cibernéticos.

Esse trabalho é complementado por Serviços de Segurança Gerenciados (MSS) contemplando a execução do processo de gestão de vulnerabilidades, com varreduras periódicas, análises de risco e apoio na priorização de correções; testes de intrusão (*Pen Tests*) regulares, voltados a identificar e validar brechas que possam comprometer o ambiente; e monitoramento do risco digital, voltado à identificação de exposições indevidas de dados e riscos externos que possam afetar a organização.

Por meio dessa estrutura integrada entre SOC e MSS, o Grupo fortalece sua postura de segurança, aprimora continuamente seus controles e reafirma seu compromisso com a governança, a proteção de dados e a resiliência operacional, essenciais para a sustentabilidade de longo prazo do negócio.

LEGAL OPS

A área de Operações Jurídicas (Legal OPS) foi criada em 2024 com objetivo de aprimorar e melhorar a contribuição para o negócio pelos serviços jurídicos. A área utiliza ferramentas, métodos e tecnologias adequadas, como a inserção de ferramentas de Inteligência Artificial para apoiar a automação de rotinas e a gestão do conhecimento jurídico (saiba mais sobre os projetos de IA na página [43](#)).

A área de Legal OPS apoia a transformação digital e atende as demandas por soluções ágeis e integradas a partir da aplicação de conceitos e práticas de gestão. A área atua com planejamento, orçamento, gestão de indicadores, projetos, processos, pessoas, tecnologia e comunicação, além da adoção de ferramentas digitais que facilitam e automatizam as atividades jurídicas.

Desde sua criação, a área trouxe como principais resultados a redução de custos e riscos jurídicos, aumento da produtividade e qualidade do trabalho jurídico, e melhoria da experiência e satisfação dos clientes internos e externos.



Em 2025, não tivemos queixas comprovadas relativas à violação da privacidade do cliente e não houve casos de perda, furto ou vazamento de dados pelo Grupo.

	2023	2024	2025
Queixas de violação da privacidade do cliente	0	0	0
Perda, furto ou vazamento de dado	0	0	0

Uso de Inteligência Artificial

O Grupo Hypera Pharma avançou de forma consistente na adoção de Inteligência Artificial (IA), consolidando a tecnologia como um pilar da transformação digital do Grupo. A jornada inclui iniciativas que fortalecem principalmente a comunicação, operações internas, força de vendas e desenvolvimento de novos produtos, sempre com foco em produtividade, redução de retrabalho, qualidade das entregas e segurança na tomada de decisão.

IA NA COMUNICAÇÃO E MARKETING DIGITAL

Implementamos um *hub* corporativo de IA generativa multimodal para 100% dos mais de 120 colaboradores da nossa agência in-house, apoiando uma das transformações estratégicas mais importantes do Grupo nos últimos anos: a migração de grande anunciante em mídia tradicional (TV, rádio, impressos) para operação focada em mídia 100% digital.

Esse *hub* corporativo de IA generativa multimodal contribuiu para a redução de 70% a 95% no tempo para criação de vídeos, *storyboards* e narrações, e de aproximadamente 90% na produção de imagens para campanhas e conteúdo médico. Os processos analíticos como análise de saturação de criativos, otimização SEO e pesquisa de *benchmarking* também registraram reduções significativas de tempo, liberando equipes para atividades estratégicas.

Além disso, fomos capazes de reduzir custos por conta da redução de fornecedores externos e dos custos com gravações, e ainda elevamos a qualidade dos trabalhos realizados com diminuição dos retrabalhos relacionados às campanhas e conteúdos desenvolvidos.

DEEPFUL AI

A Deepful AI é uma plataforma de inteligência artificial para a força de vendas da indústria farmacêutica, e seu módulo de *Role-Playing* simula conversas com médicos, permitindo que representantes pratiquem de forma assíncrona 24/7, sem desconforto ou vieses de avaliação, gerando relatórios completos de desempenho com o objetivo de aumentar a performance de vendas. Configuramos médicos digitais —

perfis de médicos simulados por inteligência artificial — representando especialidades como dermatologia, ginecologia e obstetrícia. A ferramenta possibilita o treinamento do conhecimento técnico sobre os produtos e o desenvolvimento de habilidades de abordagem comercial, com base na metodologia *Hyperselling*, que orienta a condução de conversas mais personalizadas e eficazes com profissionais de saúde.

AUTOMAÇÃO E PROCESSOS INTERNOS

A expansão do uso de IA em áreas corporativas consolidou um modelo de operação mais ágil e eficiente. Em 2025, assistentes virtuais ganharam escala por meio de um *hub* multimodelos integrado às principais ferramentas corporativas, permitindo que as áreas desenvolvessem seus próprios agentes com suporte e governança do time de Tecnologia da Informação. Já são mais de 40 agentes centralizados em uma biblioteca compartilhada, apoiando rotinas nas principais áreas de suporte do Grupo, com destaque para:

- **Jurídico:** Apoio na análise de contratos e verificação de riscos jurídicos e regulatórios;

- **Gente & Gestão:** Agentes voltados para padronização de metas, descrição e pesagem de cargos, e suporte em entrevistas;
- **Data Science:** Consumo de bases complexas para fornecer insights sobre dados de performance da Hypera e suas marcas a usuários não técnicos;
- **Documentações:** Consulta a bases de documentos e regras de negócio para apoio em dúvidas e pesquisas.

PHARMABRAND

Pharmabrand é uma plataforma desenvolvida pelo Grupo que facilita o processo de nomeação de novos medicamentos utilizando inteligência artificial, garantindo que os nomes escolhidos estejam em conformidade com as regulamentações e não infrinjam direitos de propriedade intelectual.

O processo tradicional de nomeação de medicamentos envolve várias etapas e a colaboração de diferentes áreas, e o Pharmabrand automatiza e agiliza essas verificações, reduzindo significativamente o tempo necessário para validações, de dias ou semanas para cerca de cinco a dez minutos.

Segurança e Qualidade do Produto

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

Buscamos continuamente reduzir nossos impactos socioambientais e fortalecer padrões de qualidade em toda a operação. Nossas plantas seguem concentradas em áreas controladas e industriais, com gestão rigorosa de riscos, manuseio adequado de produtos e resíduos perigosos, uso eficiente de água, redução de efluentes e mitigação das emissões de gases de efeito estufa (GEE).

A segurança dos clientes permanece como prioridade. Seguimos de forma estrita as diretrizes da Anvisa e demais Vigilâncias Sanitárias, assegurando que todos os produtos passem por avaliações sistemáticas de saúde e segurança. Contamos com Comissões de Ética em Pesquisa (CEP) para aprovação e monitoramento contínuo de protocolos, e, quando necessário, formamos Comitês de Monitoramento de Dados e Segurança com médicos independentes dedicados à avaliação periódica dos estudos. Antes de serem lançados, os produtos passam por uma criteriosa análise de qualidade e segurança pela Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento.

Nossa área de Farmacovigilância realiza o monitoramento diário de suspeitas de reações adversas e demais eventos de segurança associados ao uso dos nossos produtos pelos consumidores, consolidando dados cumulativos mensalmente e conforme requerido pela Anvisa, garantindo a avaliação

integral dos impactos à saúde e segurança. O monitoramento inclui a avaliação dos impactos na saúde e segurança de 100% das categorias de produtos e serviços. Relatórios anuais compilam todos os eventos adversos e as ações adotadas. Também promovemos treinamentos anuais obrigatórios voltados a Farmacovigilância a todos os colaboradores do Grupo, reforçando conceitos, responsabilidades e procedimentos, com capacitações adicionais para as áreas de Interface e Farmacovigilância, incluindo POPs relevantes.

ROTULAGEM

GRI 417-1

Todos os nossos produtos passam por um rigoroso processo de rotulagem que detalha a origem dos componentes e instruções para uso seguro. Seguimos em conformidade com as normas da Anvisa, também divulgamos bulas com a composição detalhada dos produtos em nosso site institucional e *e-commerce*.

Implementamos processos de logística reversa que se alinham às melhores práticas do setor, garantindo o descarte seguro. Contamos com a LogMed - Logística Reversa de Medicamentos, um sistema nacional que assegura o descarte seguro de medicamentos diretamente junto aos consumidores.

➤ Saiba mais [clikando aqui](#).

COMBATE À FALSIFICAÇÃO

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

Os produtos comercializados possuem um número de lote claramente impresso e integrado ao código do produto, o que facilita sua rastreabilidade logística. A integridade é verificada pelo fechamento das embalagens e pela análise das características e da codificação.

O controle de estoque é gerido por um Sistema de Gestão (ERP), que rastreia os produtos desde a entrada de materiais até a entrega final. Os clientes podem monitorar a integridade dos produtos por meio das notas fiscais, verificando sua procedência.

Além disso, contamos com processos para alertar sobre riscos, garantindo transparência e segurança por meio de comunicações eficientes relacionadas a recalls e desvios de qualidade.

Cadeia de Fornecimento Responsável

CADEIA DE FORNECIMENTO

GRI 2-6 | 3-3

O Grupo aprofundou sua gestão da cadeia de suprimentos, priorizando a proximidade e a longevidade no relacionamento com fornecedores. O processo de escolha é conduzido por uma avaliação dupla que considera não apenas o custo, mas, principalmente, o risco de fornecimento. Essa gestão de risco se reflete na evolução da matriz geográfica de fornecedores, buscando evitar a concentração excessiva em um único país ou região, ainda que China e Índia permaneçam como os principais *players* no fornecimento de insumos farmacêuticos ativos (IFAs).

Esse modelo se fortalece por meio de relações de longo prazo e reconhecimento externo. O Grupo recebeu premiações internacionais de fornecedores globais, sendo destacada como “principal cliente” por empresas-referência na China.

Nosso compromisso com o desenvolvimento social também se estende ao fortalecimento da economia local ao longo de toda a cadeia de fornecimento. Em 2025, contamos com 4.317 fornecedores, sendo 532 diretos — responsáveis por matérias-primas, embalagens e serviços — e 3.785 indiretos, que atuam de forma estratégica e promocional. Entre os fornecedores diretos, priorizamos aqueles relacionados a materiais complexos ou de maior risco, com base em critérios como gastos, impacto no faturamento, proximidade e número de fornecedores por material.

A maior parte desses parceiros está sediada no Brasil (3.507), enquanto os demais estão distribuídos por países como Índia (83), Estados Unidos (52), China (40), Alemanha (34) e outros (601). Nosso escopo de monitoramento abrange toda a cadeia, com foco especial no combate à corrupção, por meio de Due Diligence, treinamentos e uma política de tolerância zero a desvios das diretrizes do nosso Código de Conduta Ética e Política Anticorrupção.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

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

Seguimos uma metodologia de avaliação que considera aspectos Ambientais, Sociais e de Governança (ESG). Os parceiros são categorizados nos seguintes quadrantes: Transacionais, Alavancáveis, Estratégicos e Gargalo. A categorização permite identificar fornecedores críticos, com atenção especial àqueles nas categorias Estratégicos e Gargalos.

GESTÃO SOCIOAMBIENTAL DA CADEIA

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

Incluimos cláusulas contratuais que garantem que nossos fornecedores cumpram licenças legais, alvarás sanitários e ambientais, e possuam certificações para proteção animal, como Good Manufacturing Practices (GMP) e Cruelty Free.

Adicionalmente, os fornecedores preenchem questionários sobre impactos ambientais. Em 2025, 100% dos novos fornecedores de matéria-prima foram avaliados com base em critérios ambientais, que também foram considerados indiretamente na avaliação das auditorias de qualidade dos fornecedores.

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

05.

Pessoas e Impacto Social

-
- 47 Nossos Colaboradores
 - 65 Acesso à Saúde e Affordability
 - 66 Geração de Valor e Investimento Social

CAPITAIS RELACIONADOS



Nossos Colaboradores

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

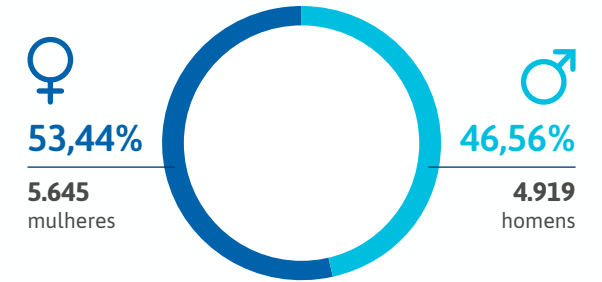
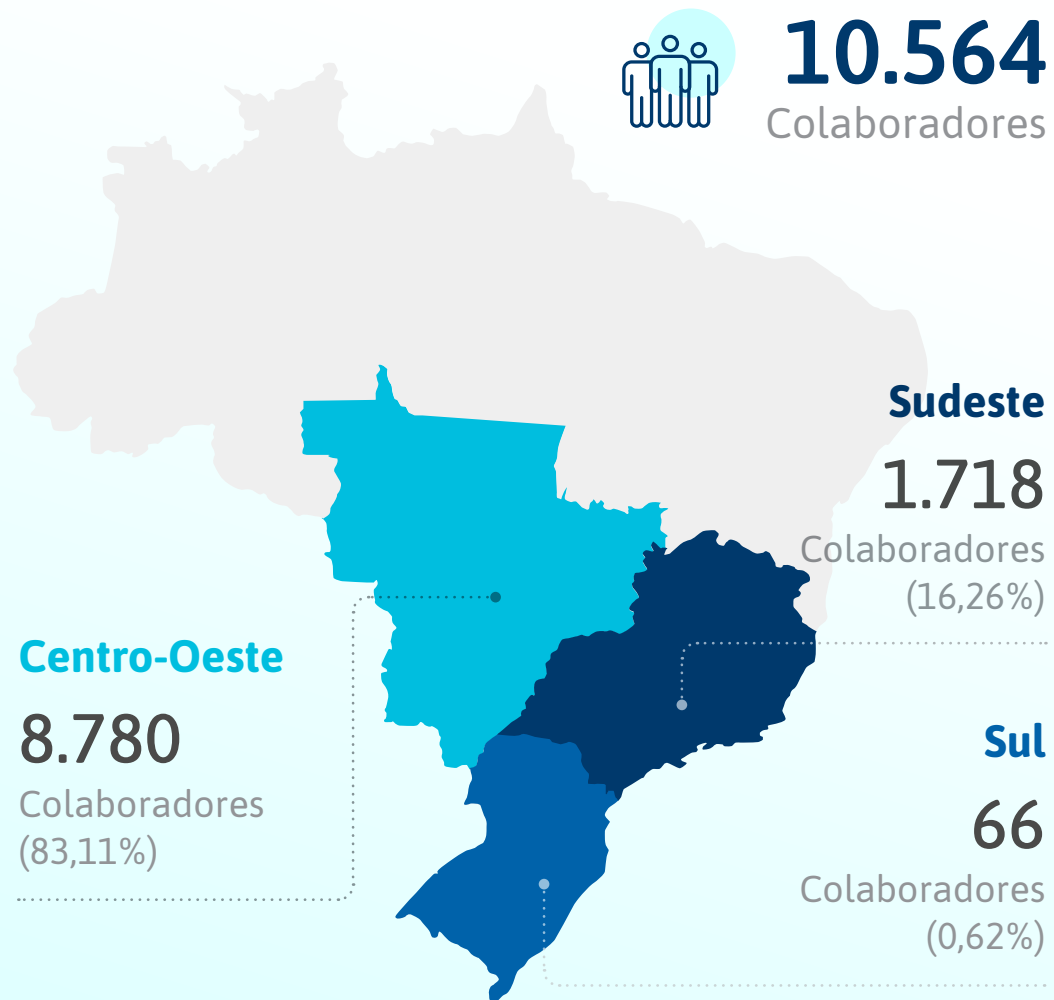
Contamos com uma equipe diversificada e inovadora, comprometidos com a integridade e alinhada à visão de ser o principal conglomerado farmacêutico do Brasil. Priorizamos a participação ativa na vida das pessoas, promovendo saúde e bem-estar, enquanto crescemos de forma sustentável e responsável socialmente.

O ano de 2025 foi um período de desafios, aprendizados e conquistas para o Grupo Hypera Pharma, demandando da área de Gente & Gestão um papel fundamental para a sustentabilidade e o futuro do negócio. A área atuou ativamente em um cenário de mudanças de estrutura, garantindo a continuidade e a solidez do Grupo e fortalecendo a cultura para o crescimento sustentável.

Como reflexo de nossas iniciativas, conquistamos o selo Top Employer e estamos no Índice de Diversidade (IDIVERSA da B3) por mais um ano.



10.564
Colaboradores



Colaboradores por tipo de emprego

	Integral	Meio período
Gênero		
Homens	4.904	15
Mulheres	5.615	30
TOTAL	10.519	45
Região		
Centro-Oeste	8.761	19
Sudeste	1.692	26
Sul	66	0
TOTAL	10.519	45

Diversidade

GRI 3-3 | 405-1

2024
2025

				Homens			Mulheres					Homens			Mulheres		
		Homens	Mulheres	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Homens	Mulheres	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos
Órgãos de Governança	Conselho de Administração	66,67%	33,33%	0,00%	11,11%	55,56%	0,00%	11,11%	22,22%	70,00%	30,00%	0,00%	10,00%	60,00%	0,00%	0,00%	30,00%
	Diretor Executivo	61,54%	38,46%	0,00%	38,46%	23,08%	0,00%	15,38%	23,08%	50,00%	50,00%	0,00%	33,33%	16,67%	0,00%	25,00%	25,00%
Demais categorias funcionais	Diretor	71,87%	28,13%	0,00%	50,00%	21,87%	0,00%	18,75%	9,38%	75,00%	25,00%	0,00%	53,57%	21,43%	0,00%	10,71%	14,29%
	Gerente Executivo	66,67%	33,33%	0,00%	56,67%	10,00%	0,00%	30,00%	3,33%	65,38%	34,62%	0,00%	46,15%	19,23%	0,00%	30,77%	3,85%
	Gerente Sr.	55,43%	44,57%	0,00%	43,48%	11,96%	0,00%	39,13%	5,43%	58,70%	41,30%	1,09%	44,57%	13,04%	0,00%	33,70%	7,61%
	Gerente	61,34%	38,66%	1,43%	50,36%	9,55%	1,43%	33,41%	3,82%	60,35%	39,65%	0,50%	45,64%	14,21%	2,24%	33,67%	3,74%
	Especialista	56,54%	43,46%	5,61%	46,73%	4,21%	7,48%	33,64%	2,34%	62,50%	37,50%	4,33%	51,44%	6,73%	6,25%	28,37%	2,88%
	Coordenador	57,10%	42,90%	3,32%	50,76%	3,02%	5,74%	36,86%	0,30%	57,81%	42,19%	2,99%	52,82%	1,99%	3,99%	37,54%	0,66%
	Supervisor	52,21%	47,79%	0,88%	47,79%	3,54%	2,65%	41,59%	3,54%	52,80%	47,20%	2,40%	45,60%	4,80%	0,00%	40,80%	6,40%
	Líder	67,28%	32,72%	14,29%	51,15%	1,84%	9,22%	21,66%	1,84%	65,78%	34,22%	11,56%	52,00%	2,22%	7,56%	23,11%	3,56%
	Demais	45,32%	54,68%	14,87%	25,93%	4,52%	17,21%	33,21%	4,26%	44,40%	55,60%	13,58%	25,90%	4,91%	17,21%	33,71%	4,68%

Outros conteúdos de diversidade em 2025

	colaboradores (total)	% dos cargos de gestão
Branco	4.908	68,46%
Negros	739	1,62%
Pardos	4.648	28,30%
Indígenas	26	-
Amarelos	243	1,62%
	colaboradores (total)	% do total de colaboradores
Pessoas com Deficiência	250	2,30%

Mulheres em cargos de gestão



40%
em cargos de
gestão, sendo:

42%

em cargos de gestão
júnior¹

50%

em cargos de alta gestão²



40%
em funções de
geração de receitas



57%
em posições
relacionadas à
ciência, engenharia
e matemática (STEM)

¹ Coordenação e Supervisão.

² Gerência Sênior, Gerência Executiva e Diretoria.

PROGRAMA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A jornada de Diversidade e Inclusão (D&I) avançou de forma significativa em 2025.

O Grupo manteve seus cinco Grupos de Afinidade: Gênero, LGBTQIAP+, Etnia, Pessoas com Deficiência (PcDs) e o Grupo de Gerações.

Cada grupo é liderado por um executivo que leva os temas para instâncias decisórias e garantem sua integração ao planejamento. Essa dinâmica, estruturada a partir de uma Matriz de Prioridades do Programa, reforçou a representatividade e o alinhamento estratégico das ações de D&I.

Essas iniciativas foram acompanhadas de uma programação de sensibilização, com *lives*, rodas de conversa e formações contínuas que estimularam reflexões, aproximaram pessoas e fortaleceram o senso de pertencimento.

Esse movimento resultou em maior engajamento dos colaboradores, refletido em um ambiente mais acolhedor, participativo e colaborativo.

A área de Gente & Gestão também ampliou a atração de talentos por meio de programas estruturados e inclusivos. O Programa de Estágio manteve e expandiu suas vagas afirmativas para pessoas negras e para mulheres em áreas estratégicas. A política de vagas afirmativas para posições efetivas foi estendida ao escritório do Cidade Jardim, em São Paulo (SP), ampliando seu alcance regional. O Grupo ainda reforçou a valorização da diversidade etária com a integração de mais de 80 colaboradores com mais de 50 anos.

Um marco social relevante foi a expansão do programa Brainfarma Qualifica (saiba mais sobre o programa na página 53), desenvolvido em parceria com o SENAI de Anápolis (GO). Voltado à qualificação de pessoas em situação de vulnerabilidade para atuação na indústria farmacêutica, o programa passou a atender duas comunidades carentes no entorno de Anápolis (GO), ampliando o acesso ao mercado de trabalho.



A Hypera avançou na agenda de Diversidade e Inclusão ao fortalecer a governança, ampliar ações afirmativas e engajar mais colaboradores, além de expandir programas sociais como o Brainfarma Qualifica para comunidades vulneráveis de Anápolis (GO).

Iniciativas destaque em 2025

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

- **MARÇO:** Foi realizada uma *live* sobre o mês da mulher, com 783 participantes online;
- **JUNHO:** Foi realizada uma *live* sobre o mês do Orgulho LGBTQIAPN+, com 200 participantes online;
- **NOVEMBRO:** Foi realizada uma *live* sobre a Consciência Negra, com 520 participantes online;
- **DEZEMBRO:** Foi realizada uma *live* sobre o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, com 462 participantes online;

Ao todo, ampliamos as participações nas *lives* na comparação com 2024, sendo que todas foram gravadas e disponibilizadas em nosso portal corporativo.

Sensibilizamos também o Comitê Executivo e a Alta Liderança sobre Diversidade e Inclusão, com o apoio da consultoria Carlotas, divididos em três turmas durante o segundo semestre de 2025.

Além disso, lançamos a Trilha de Diversidade e Inclusão: conteúdo na plataforma de treinamentos Saber+, obrigatório para todos os colaboradores. A trilha ressalta a importância da Diversidade e explica conceitos como vieses inconscientes e interseccionalidade, além de materiais específicos conectados com cada um dos grupos de afinidade. O lançamento da Trilha, em dezembro, gerou mais de 3.000 acessos aos conteúdos.

O Grupo também expandiu as oportunidades de diversidade e inclusão, com 35 vagas afirmativas divulgadas em 2025: pessoas com deficiência, pessoas pretas, LGBTQIAPN+ e diversidade de gerações.

Ampliamos o programa de vagas afirmativas em nosso Programa de Estágio, com 22% das vagas de estágio destinadas a para fortalecer a diversidade em áreas menos representadas,

com base nos resultados do Censo. Focamos em posições para mulheres em Digital e pessoas pretas e pardas em P&D.

Por fim, no final de 2025, promovemos uma edição especial do programa Emprega Brainfarma em Anápolis (GO), com foco no recrutamento de pessoas com deficiência.



Atração e Retenção de Talentos

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

A atração e seleção de talentos é um pilar essencial para sustentar o crescimento do Grupo Hypera Pharma e garantir que as áreas contem com bons profissionais. Nesse contexto, o Grupo conta com processos seletivos conduzidos de forma online, ampliando o alcance e a agilidade das contratações. As vagas são divulgadas em redes sociais, plataformas especializadas de recrutamento e canais internos, garantindo visibilidade e diversidade de perfis.

A retenção é fortalecida pelo Programa Up!, que estimula a movimentação interna e apoia o desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Já nas áreas técnicas, como Pesquisa & Desenvolvimento, o processo inclui testes específicos supervisionados diretamente pelo gestor da vaga, assegurando precisão técnica e a melhor aderência entre competências e necessidades da área.

Como forma de apoiar a retenção e desenvolvimento, oferecemos cursos internos a partir de uma plataforma corporativa de aprendizagem (saiba mais na página 58), apoio financeiro para cursos e treinamentos externos e formação e renovação de talentos.

Ao final de 2025, a taxa de rotatividade total foi de 23,46% e a taxa de contratação foi de 24,25%. Além disso, tivemos um total de 131 vagas preenchidas por candidatos internos.

Neste ano, avançamos de forma consistente em nossa jornada de inclusão e diversidade, fortalecendo o acesso a oportunidades para diferentes perfis de talentos. O Programa de Estágio contou com vagas afirmativas, ao mesmo tempo, a política de vagas afirmativas para posições efetivas foi ampliada, saindo de Anápolis (GO) para contemplar também o escritório do Cidade Jardim, em São Paulo (SP), ampliando a representatividade regional e permitindo que mais profissionais façam parte da construção de um ambiente diverso e inclusivo.

Adicionalmente, integramos profissionais de diferentes gerações, com mais de 80 colaboradores com mais de 50 anos somando sua experiência ao time do Grupo Hypera Pharma. Essa iniciativa reforça o valor da diversidade etária, mostrando que experiência e inovação caminham lado a lado na construção de uma cultura de aprendizado, colaboração e desenvolvimento contínuo.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

O Programa de Estágio amplia a renovação de competências e apoia a formação de profissionais preparados para os desafios do setor, sendo uma das principais portas de entrada para novos talentos.

A trilha de desenvolvimento é estruturada para apoiar a evolução técnica e comportamental dos jovens profissionais, combinando formações essenciais. Ao longo do ciclo, os participantes recebem orientações práticas, vivenciam experiências reais das áreas e contam com gestores preparados para direcionar sua jornada. Em 2025, a taxa de efetivação do programa foi de 18%.

RELACIONAMENTO COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Ao longo de 2025, ampliamos a presença do Grupo Hypera em universidades, reforçando o relacionamento com instituições de ensino e aproximando o Grupo de futuros talentos. Participamos de seis feiras universitárias, levando informações sobre carreira, inovação e oportunidades para estudantes de diferentes áreas. Esse movimento se somou ao Programa Pode Entrar!, que recebe mensalmente grupos de estudantes no escritório para vivências práticas em marketing, inovação e pesquisa e desenvolvimento, permitindo que conheçam de perto o ambiente de trabalho, os desafios do setor e as possibilidades de carreira.



BRAINFARMA QUALIFICA

Em 2025, realizamos duas edições do programa Brainfarma Qualifica, oferecido pela Brainfarma, subsidiária da Hypera Pharma. O programa tem como objetivo oferecer uma formação profissional gratuita em parceria com o SENAI de Anápolis (GO) e é voltado à qualificação de pessoas em situação de vulnerabilidade para atuação na indústria farmacêutica.

A iniciativa oferece cursos que simulam o ambiente de trabalho da farmacêutica, abrangendo segurança, boas práticas de fabricação e outras habilidades necessárias para atuar na área, com o objetivo de promover inclusão e oportunidades de emprego.

GUARDIÕES DO CLIMA

Contamos com o grupo de Guardiões do Clima, que tem como objetivo acompanhar o clima interno em busca de reter nossos talentos. Valorizamos a humanização nos processos de realocação e desligamento, conduzindo-os da seguinte maneira:

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

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

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

Contratações em 2025
Rotatividade em 2025

	Nº de contratações	Taxa de contratação	Nº de demissões	Taxa de rotatividade
Por gênero				
Homens	1.099	22,34%	1.141	23,20%
Mulheres	1.463	25,92%	1.337	23,68%
Por faixa etária				
Menos que 30 anos	1.310	45,03%	1.028	35,34%
Entre 30 e 50 anos	1.184	17,91%	1.365	20,65%
Mais que 50 anos	68	6,51%	85	8,13%

Taxa de rotatividade por categoria em 2025 (turnover)

	Taxa de desligamento	Involuntária	Voluntária
Alta gestão	23,81%	7,14%	16,67%
Média gestão	16,29%	14,40%	1,89%
Demais cargos de gestão	15,01%	9,10%	5,91%
Demais cargos	24,64%	13,99%	10,65%


Histórico de contratações

 Taxa de rotatividade voluntária: **10,17%**

 Taxa de rotatividade total: **23,45%**

Remuneração

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

Seguimos como diretriz a Política de Remuneração, que reforça o compromisso com a equidade salarial e a valorização do desempenho. A Política abrange todos os colaboradores, sem distinção de sexo, cor, etnia, idade, orientação sexual, origem social ou capacidade física ou mental, assegurando igualdade de oportunidades para todos. As diretrizes são baseadas no princípio de recompensar de forma justa, garantindo a equidade interna e a competitividade no mercado.

Para reforçar a transparência e o compromisso contínuo com a diversidade e a inclusão, a publicamos semestralmente o Relatório de Transparência Salarial entre Gêneros, consolidando sua trajetória em direção a um ambiente de trabalho justo, igualitário e acessível a todos.

O salário mais baixo pago pelo Grupo, tanto para homens quanto para mulheres, foi de R\$ 1.518,00, valor equivalente ao salário mínimo brasileiro em 2025. Ao final do ano, o salário médio das mulheres foi de R\$ 5.938,98, enquanto o dos homens alcançou R\$ 7.163,77. Considerando todo o Grupo, o salário médio geral foi de R\$ 6.101,14. Nesse contexto, a proporção entre o salário médio das mulheres e o dos homens foi de 0,82.

No Grupo Hypera Pharma, as pessoas que realizam a mesma função, têm a mesma experiência e o mesmo tempo de casa não possuem distinção salarial, independentemente do gênero.

	Média salário-base (R\$)			Média remuneração total (R\$)		
	Homens	Mulheres	Proporção ¹	Homens	Mulheres	Proporção ¹
POR CATEGORIA FUNCIONAL						
Executivos ²	R\$ 79.457,26	R\$ 84.604,15	1,06	R\$ 201.818,44	R\$ 201.271,67	1,00
Gerentes	R\$ 22.103,29	R\$ 22.155,81	1,00	R\$ 55.810,41	R\$ 53.249,23	0,95
Coordenadores	R\$ 14.379,40	R\$ 14.656,59	1,02	R\$ 26.211,54	R\$ 26.823,76	1,02
Supervisores	R\$ 6.903,71	R\$ 6.566,47	0,95	R\$ 20.946,68	R\$ 22.099,57	1,06
Especialistas	R\$ 15.661,75	R\$ 14.641,97	0,93	R\$ 28.399,33	R\$ 26.771,05	0,94
Líderes	R\$ 4.826,21	R\$ 4.784,32	0,99	R\$ 10.226,04	R\$ 10.047,74	0,98
Demais	R\$ 4.800,97	R\$ 4.378,09	0,91	R\$ 12.362,30	R\$ 11.248,26	0,91

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

² Inclui o Diretor Presidente

Benefícios

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

Nossos benefícios oferecidos são diversificados e abrangem as famílias de nossos colaboradores, superando os requisitos legais.

Como participante do programa Empresa Cidadã, desde 2022 ampliamos as licenças maternidade e paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente. Adicionalmente, oferecemos auxílio-creche para aqueles com filhos de até três anos. Em 2025, 269 colaboradoras usufruíram da licença maternidade, como mostra a tabela.

Nosso compromisso com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores abrange iniciativas

voltadas à saúde física e mental. Entre os benefícios oferecidos estão seguro de vida, plano de saúde, auxílio para deficiência e invalidez, flexibilidade de horário e um plano de aquisição de ações para posições qualificadas. Também disponibilizamos telemedicina, descontos na loja online, programa de medicamentos, assistência médica, vacinação contra a gripe, acesso ao Wellhub, suporte social e até 40% de desconto em cursos de idiomas, graduação e formações técnicas.

Em 2025, nosso foco esteve no aperfeiçoamento e amadurecimento das iniciativas existentes, garantindo que cada ação entregue valor real aos colaboradores e ao Grupo.

Colaboradores que tiraram licença parental em 2025

	Homens	Mulheres
Colaboradores que tiraram licença parental	177	269
Taxa de retorno ¹	93,22%	84,76%
Taxa de retenção ²	77,60%	43,43%

¹Taxa de Retorno: Percentual de colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença parental, em relação ao número total de colaboradores que tiraram a licença.

²Taxa de Retenção: Percentual de colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença parental e permaneceram empregados por no mínimo 12 meses após o retorno ao trabalho.



PROGRAMA TEM VALOR

Ao longo de 2025, fortalecemos o Programa Tem Valor, ampliando o engajamento dos colaboradores e garantindo que suas iniciativas continuem a gerar impacto positivo. Nesse período, conduzimos diversos treinamentos de reciclagem, com destaque para o Programa Recomeço Tem Valor, que reforça o aprendizado contínuo e o desenvolvimento profissional.

O Grupo segue consolidando uma cultura sólida de cuidado e valorização das pessoas, com foco no bem-estar físico, emocional e mental. Em 2025, reforçamos iniciativas já maduras no cotidiano dos colaboradores e aprimoramos controles e indicadores do Programa Tem Valor, ampliando ações que promovem qualidade de vida e apoio integral à jornada de trabalho.

Entre as práticas permanentes, mantivemos benefícios que estimulam a atividade física, por meio da plataforma Wellhub, e o acesso à psicoterapia online oferecida pela Conexa.

Conheça as iniciativas que compõem o Programa Tem Valor:

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

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

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

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

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

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

Telemedicina: Atendimento humanizado e gratuito 24 horas por dia, sete dias por semana;

Saúde Emocional Tem Valor: Iniciativas voltadas para o bem-estar mental dos colaboradores, por meio de ações de prevenção dos transtornos emocionais até o tratamento e acompanhamento profissional.



Treinamento e Desenvolvimento

GRI 3-3 | 404-1 | 404-2

Em 2025 conduzimos o planejamento de Educação Corporativa, definindo prioridades estratégicas em conjunto com o Comitê Executivo e estruturando as escolas internas com foco em três competências essenciais: gestão da mudança, resolução de problemas e pensamento crítico.

Os conteúdos foram trabalhados de forma personalizada, atendendo públicos e necessidades diversas. Líderes e colaboradores individuais participaram de trilhas sob medida, com turmas exclusivas para a alta liderança, fortalecendo a tomada de decisões estratégicas e a capacidade de inspirar suas equipes. Também celebramos conquistas individuais relevantes: dois colaboradores foram aprovados em um MBA internacional, evidenciando o impacto do investimento contínuo em formação e visão global.

Nesse ano também desenvolvemos uma trilha de desenvolvimento técnico específica para os colaboradores das fábricas, em parceria com a área de Excelência Operacional, atingindo 100% da operação.

PLATAFORMAS E TECNOLOGIAS

Em 2025, o Grupo evoluiu no uso de tecnologias e metodologias de aprendizagem. Introduzimos a plataforma digital Saber+, que abriga as Escolas de Liderança, Negócios e Futuro, oferecendo um visual inspirado em streaming e conteúdos personalizados para fortalecer o aprendizado contínuo. Também lançamos o *hub* Sapiência, espaço voltado à curadoria de temas atuais e relevantes para o desenvolvimento contínuo.

Em parceria com a área de Digital, foi criada uma trilha personalizada de dados, fortalecendo habilidades essenciais para a tomada de decisão e para a transformação digital do Grupo. Paralelamente, implementamos o Hypercampo, ferramenta que padroniza a régua de avaliação e amplia a transparência e consistência nos *feedbacks* aos representantes.

Lançamos *podcasts* sobre segurança e Lean, enquanto as áreas de Pesquisa e Desenvolvimento e Qualidade passaram a contar com uma trilha temática no formato “cinema”, que despertou curiosidade e ampliou o engajamento dos colaboradores.

LIDERANÇA E SUCESSÃO

Um dos principais avanços do ano foi o início do mapeamento das posições-chave do Grupo. Esse processo permite identificar cargos críticos, avaliar o desempenho dos talentos atuais e planejar sucessores, fortalecendo a liderança e preparando o Grupo Hypera Pharma para desafios presentes e futuros.

Conheça nossas escolas de treinamento e desenvolvimento:

ESCOLA DE LÍDERES

Tem como objetivo desenvolver os comportamentos necessários para gestão de pessoas, atingindo, igualmente, todos os níveis de liderança, com foco no autoconhecimento e desenvolvimento de pessoas.

ESCOLA DE NEGÓCIOS

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

ESCOLA DO FUTURO

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

ESCOLA TÉCNICA

Criada em 2025, a escola tem foco no fortalecimento das competências técnicas essenciais para as plantas fabris, apoiando a padronização de conhecimentos críticos e garantindo maior segurança operacional, qualidade nos processos e sustentação das rotinas industriais.

Média anual de horas de treinamento em 2025

GRI 404-1

Média por gênero



Média por categoria funcional



TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

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

Número total de participantes: **6.431**



Investimos em média **R\$ 378,64** em treinamento e desenvolvimento por colaborador¹

¹ Cálculo realizado a partir do total investido em treinamento (R\$ 4,0 milhões) em relação ao total de colaboradores informado no indicador GRI 2-7.

Avaliação de Desempenho

GRI 404-3

Os colaboradores são avaliados anualmente com base no desempenho ao longo do período e no cumprimento de metas individuais, por meio da metodologia Nine Box, que integra desempenho e potencial para mensurar a prontidão para novos desafios e posições. Esse modelo está diretamente alinhado à estratégia de desenvolvimento de carreira, permitindo identificar talentos, planejar sucessões e direcionar investimentos em capacitação.

Ao longo do ano, o processo foi aprimorado com a implementação de uma nova escala de avaliação baseada em frequência e consistência das entregas, além do detalhamento das competências e das agilidades esperadas na prática. Para a liderança, foram incorporadas as Sete Atitudes como critério estruturante da avaliação, reforçando o alinhamento comportamental à cultura organizacional.

Com o objetivo de fortalecer a qualidade das análises, foram realizados treinamentos simultaneamente ao período avaliativo, garantindo maior padronização e entendimento dos critérios. O processo passou a contar também com um formulário único que integra desempenho e potencial, promovendo uma visão mais consolidada de cada profissional.

Complementarmente, os ciclos de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e *feedback* estruturado reforçam a cultura de acompanhamento contínuo e evolução profissional.

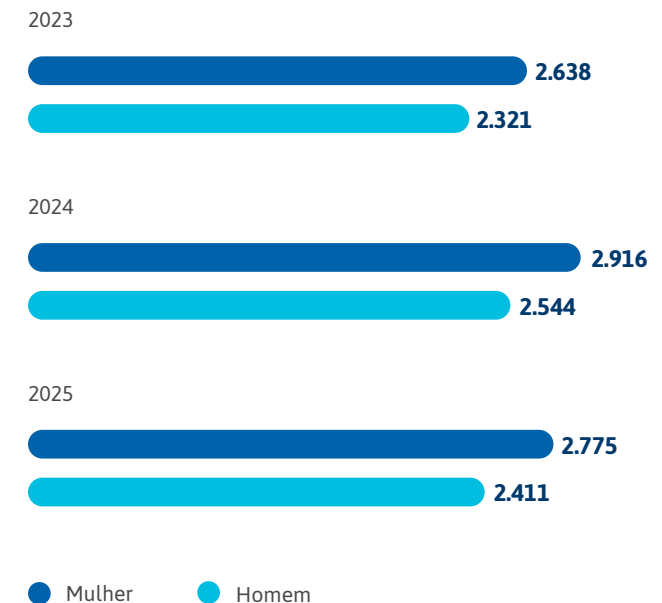
Em 2025, 5.186 colaboradores, do nível de Assistente à Diretoria, participaram do ciclo avaliativo¹, o que corresponde a 46% do total de homens e 54% do total de mulheres do Grupo ao final do período.

Colaboradores que receberam análise de desempenho

Categoria funcional	Porcentagem
Alta liderança	100%
Demais lideranças	100%
Demais colaboradores	81%

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

Número de colaboradores que receberam análise de desempenho por gênero



Saúde e Segurança do Trabalho

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

Todas as nossas operações e atividades realizadas são cobertas pelo nosso sistema de gestão de saúde e segurança ocupacionais, seguindo todas as normas e legislações que garantem um ambiente seguro para colaboradores e terceiros. Para isso, atendemos todos os programas de gestão de saúde e segurança ocupacionais exigidos pela legislação trabalhista brasileira, conforme Portaria 3.214/78 e asseguramos a adesão completa a todas as Normas Regulamentadoras (NR).

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

IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS

Para identificar e reduzir riscos, adotamos uma abordagem participativa, na qual os gestores realizam caminhadas de segurança semanais. Nessas atividades, são observados comportamentos, rotinas e condições de trabalho, contribuindo para a prevenção de incidentes. Também investimos em infraestrutura adequada, com foco em segurança, acessibilidade e inclusão, de modo a garantir um ambiente seguro para todas as pessoas.

O monitoramento de doenças ocupacionais e de condições que possam agravar patologias pré-existentes é realizado pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). A equipe é formada por médicos, enfermeiros, engenheiros de segurança, técnicos de segurança e de enfermagem, responsáveis pela implementação e acompanhamento dos seguintes programas:

- **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, voltado à prevenção e promoção da saúde;
- **Programa de Conservação Auditiva (PCA)**, com foco na proteção da saúde auditiva e na prevenção de perdas relacionadas ao trabalho;
- **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, que orienta ações para garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis;
- **Análise Ergonômica do Trabalho (AET)**, destinada à identificação e prevenção de doenças físicas e mentais associadas às atividades laborais;
- **Serviços de Saúde Assistenciais Locais**, com ambulatórios em todas as unidades operacionais, disponíveis 24 horas por dia.

No complexo fabril de Anápolis (GO), mantemos ainda um serviço próprio de bombeiros civis, em operação contínua, 24 horas por dia e sete dias por semana, com veículos de combate a incêndio e ambulância dedicados.

Todos os dados coletados no âmbito da saúde ocupacional são tratados com confidencialidade, em conformidade com a ética profissional, e acessíveis exclusivamente aos profissionais de saúde envolvidos, por meio de prontuários médicos físicos e eletrônicos com acesso restrito. Para evitar qualquer forma de tratamento diferenciado, realizamos treinamentos periódicos sobre sigilo ético e proteção das informações de saúde dos colaboradores. Além disso, conduzimos auditorias internas regulares para assegurar o cumprimento das normas aplicáveis e o aprimoramento contínuo dos processos.

Sete princípios de segurança do Grupo Hypera Pharma

- 1 Acidentes e doenças ocupacionais são previsíveis e devem ser prevenidos;
- 2 A liderança é responsável e responde pelo desempenho de saúde e segurança de suas equipes;
- 3 Engajamento e treinamento de todos é essencial;
- 4 Trabalhar com saúde e segurança é condição de vida;
- 5 Excelência em segurança leva a resultados de negócio excelentes;
- 6 Saúde e segurança são integrados a todos os processos de gestão dos negócios;
- 7 Se algo não pode ser feito com segurança, não faça.

ENGAJAMENTO E TREINAMENTO

Os treinamentos em saúde e segurança do trabalho são conduzidos pela área de Segurança do Trabalho e abrangem procedimentos internos e exigências legais aplicáveis às atividades do Grupo. As capacitações incluem temas como investigação de acidentes, inspeções de segurança, integração de terceiros, permissão de trabalho, bloqueio de energia, operação de equipamentos, movimentação de materiais e atividades críticas.

Também são realizados treinamentos obrigatórios conforme as Normas Regulamentadoras (NRs), direcionados de acordo com a função e o nível de risco. Todos os colaboradores recebem capacitação sobre suas atividades e riscos associados. Já os profissionais que atuam em atividades específicas participam de treinamentos dedicados.

Para fortalecer a cultura de prevenção, o Grupo adota os Sete Princípios de Segurança, reforçados pela liderança em reuniões e plenárias. O desempenho em segurança é acompanhado por meio de indicadores monitorados semanalmente nas unidades e consolidados mensalmente em murais e reuniões corporativas.

Com foco preventivo, são oferecidos treinamentos sobre Análise Preliminar de Riscos (APR) e capacitações em primeiros socorros, conduzidas por profissionais de saúde, membros da CIPA e brigadistas. Além disso, o Programa Padrinho de Segurança apoia a integração de novos colaboradores por meio do acompanhamento por colegas mais experientes.

A participação dos colaboradores é incentivada por meio de inspeções de segurança nas áreas, voltadas à identificação e correção de desvios e condições inseguras, além do estímulo ao relato de quase acidentes e incidentes. O Grupo conta ainda com um Comitê de Ergonomia, responsável por avaliar melhorias no ambiente de trabalho.

ACOMPANHAMENTO DOS CASOS

GRI 403-9

Em caso de acidentes, é constituída uma comissão de investigação, composta pela liderança da área envolvida, um representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), um profissional da área de Segurança do Trabalho e, sempre que possível, o próprio colaborador acidentado. Esse processo visa identificar causas, definir ações corretivas e prevenir recorrências. A CIPA realiza reuniões mensais com a participação dos colaboradores eleitos, atuando de forma contínua na identificação de riscos e na promoção de melhorias nas condições de trabalho.

Ao longo de 2025, não foram registradas mortes decorrentes de lesões relacionadas ao trabalho em nenhuma das unidades do Grupo, tampouco a ocorrência de acidentes graves no período.

Os acidentes de comunicação obrigatória envolveram, principalmente, exposição a agentes químicos, acidentes com máquinas e equipamentos, quedas, riscos de incêndio, ocorrências elétricas, cortes e perfurações, além de falhas em processos de limpeza e sanitização.

Taxa de frequência de acidentes de trabalho

	2022	2023	2024	2025
Colaboradores ¹	2,89	3,45	3,77	4,15
Terceiros ²	6,28	6,16	3,03	4,17

Taxa de dias de trabalho perdidos

	2022	2023	2024	2025
Colaboradores ¹	284,98	19,85	18,01	12,01

Lesões relacionadas ao trabalho

	Colaboradores						Terceirizados					
	2023		2024		2025		2023		2024		2025	
	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³	Número	Taxa ³
Mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	1	0,39	0	0	0	0
Acidentes com consequências graves relacionadas ao trabalho	2	0,09	0	0	0	0	1	0,39	1	0,39	0	0
Acidentes com comunicação obrigatória relacionadas ao trabalho registradas	80	3,45	80	3,77	86	4,15	16	6,16	14	3,03	14	4,17

Taxa de frequência de acidentes com afastamento

	2022	2023	2024	2025
Colaboradores ¹	1,7	2,07	2,03	2,65
Terceiros ²	-	5,75	2,82	3,28

¹ Cobertura de 100% dos colaboradores. Cálculo a partir do total de 20.741.049 horas trabalhadas no ano, em relação a base de 1.000.000 horas. Nota: para o cálculo da taxa de frequência de acidentes com afastamento, utilizamos a métrica de lost-time injury frequency rate (LTIFR).

² Utilizamos a métrica de lost-time injury frequency rate (LTIFR), 3.358.523 horas trabalhadas e uma base de 1.000.000 horas.

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

Opina Mais

GRI 2-29

Em 2025, atualizamos a Opina Mais, nossa pesquisa oficial de clima. O novo formato utiliza a metodologia da plataforma Gupy (Pulses Dimensões) e e-NPS (Employee Net Promoter Score), sempre garantindo a confidencialidade dos participantes.

Na edição mais recente, realizada em 2025, o levantamento registrou 77% de adesão, com a participação de 7.403 colaboradores. Os resultados obtidos têm orientado a tomada de decisão e o fortalecimento contínuo das práticas de pessoas e cultura.

Satisfação por escolaridade

Escolaridade	Pulses Dimensões	e-NPS
Ensino médio completo ou menos	7,8	57
Ensino superior incompleto ou cursando	8,3	55
Ensino superior completo	8,2	49
Pós-graduação/Mestrado/Doutorado completo	8,2	46

Satisfação por tipo de cargo

Cargo	Pulses Dimensões	e-NPS
Gestão Presidência/Diretoria	7,6	5
Gestão Média/Gerência	8,4	46
Gestão Supervisão/Gerência Operacional	8,5	62
Colaborador(a)	8	53

Satisfação por faixa etária

Faixa etária	Pulses Dimensões	e-NPS
19 anos ou menos	8	58
Entre 20 anos e 29 anos	7,7	42
Entre 30 anos e 39 anos	8	51
Entre 40 anos e 49 anos	8,2	61
Entre 50 anos e 59 anos	8,2	62
60 anos ou mais	8,2	61

Satisfação por gênero

Gênero	Pulses Dimensões	e-NPS
Feminino	8	53
Masculino	8	53

Acesso à Saúde e Affordability

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

SIMILARES E GENÉRICOS

Os medicamentos similares e genéricos do Grupo são produzidos pela marca Neo Química, que possui mais de 65 anos de história. Consolidada como uma das principais referências do setor farmacêutico brasileiro, a marca reúne um portfólio superior a 400 produtos, entre genéricos e similares. Também está presente em quase todas as farmácias do país e detém alguns dos medicamentos mais vendidos no Brasil.

Guiada pela assinatura “Sua saúde é nossa vocação”, a Neo Química entende a saúde como uma condição individual e multidimensional. Por isso, amplia o cuidado para além da ausência de doenças e do uso de medicamentos, incorporando também a prevenção, o bem-estar físico, mental e social.

Seus pilares refletem esse compromisso: Responsabilidade Social, com iniciativas voltadas à prevenção, ao cuidado e à conscientização; Saúde e Bem-estar, reforçando o acesso da população ao direito à saúde; e Esporte, utilizado como ferramenta essencial de promoção da saúde e qualidade de vida.

DIGITAL

Hympar - plataforma *omnichannel* que atende o pequeno e médio varejo farmacêutico no Brasil. Por meio dela, oferecemos uma experiência de compra fluida e integrada, conectando à uma ampla rede de distribuidores parceiros em todo o Brasil, ampliando o acesso da população aos nossos medicamentos.

Graças a algoritmos preditivos que fornecem insights que otimizam o abastecimento durante sazonalidades, a plataforma aumenta o ticket médio e a taxa de recorrência em comparação aos canais tradicionais.

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

MANTECORP SAÚDE COM O CLIENTE

O programa tem como objetivo melhorar e apoiar a vida dos pacientes a partir da promoção do alívio, bem-estar e conforto através de benefícios exclusivos. O programa facilita a adesão ao tratamento ao oferecer descontos que facilitam a adesão ao tratamento e oferecem descontos significativos na compra de medicamentos. Além disso, todos os lançamentos de produtos para condições crônicas agora fazem parte do programa, garantindo que os pacientes tenham acesso contínuo às inovações a preços mais acessíveis.

Geração de Valor e Investimento Social

GRI 3-3 | 201-1 | 413-1 | SASB HC-BP-240a.1

Concluímos com sucesso e antes do previsto o processo de otimização de capital de giro iniciado em 2024, que buscou incrementar a geração de caixa operacional através da redução dos estoques nos clientes e a consequente redução no prazo médio de recebimento.

Com isso, reduzimos nossos investimentos em capital de giro para 30% da Receita Líquida anualizada no 4T25, versus 49% registrado antes do início do processo de otimização no 2T24, contribuindo para que alcançássemos o maior patamar de geração de caixa operacional da nossa história e preservássemos nossos investimentos e a remuneração dos nossos acionistas.

Destques financeiros (R\$ milhões) GRI 201-1

	2022	2023	2024	2025	Varição (2024-2025)
Receita Bruta (ex. Devoluções e Descontos Incondicionais)	8.658,3	9.150,2	8.855,8	9.264,9	4,6%
Receita Líquida	7.546,4	7.914,7	7.442,5	7.699,2	3,4%
Lucro Bruto	4.761,5	4.995,5	4.381,0	4.545,5	3,8%
EBITDA das Operações Continuadas	2.651,1	2.756,1	2.032,5	2.081,5	-0,9%
Lucro Líquido das Operações Continuadas	1.706,5	1.651,1	1.333,0	1.190,8	-10,7%
Fluxo de Caixa Operacional	2.038,8	2.396,0	2.539,6	2.574,4	1,4%



Valor adicionado total distribuído 2025



27,2%
Remuneração de
Capitais Próprios



25,5%
Remuneração de
Capitais de Terceiros



36,9%
Colaboradores



10,4%
Tributos

Valor retido 2025

R\$ 7.699,2 - **R\$ 4.376,7** = **R\$ 3.322,4**
milhões milhões milhões

Gerado

Distribuído

Retido

INVESTIMENTO SOCIAL

Nosso investimento social privado tem como objetivo contribuir para a construção de comunidades saudáveis e resilientes a longo prazo, atendendo também às necessidades imediatas.

Como parte de nossa estratégia de sustentabilidade, os investimentos estão alinhados aos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), conforme a prioridade identificada na materialidade do Grupo:



Ao longo de 2025, foram aplicados R\$ 174.717,55 em investimento social privado, composto principalmente pela doação de medicamentos, conforme indicado na página [81](#).

06.

Estratégia Ambiental

- 69 Gestão e Governança Ambiental
- 70 Água e Efluentes
- 72 Materiais e Resíduos
- 74 Combate às Mudanças Climáticas
- 75 Energia
- 76 Emissões
- 77 Biodiversidade

CAPITAIS RELACIONADOS



Gestão e Governança Ambiental

GRI 2-23

A governança ambiental do Grupo Hypera Pharma evoluiu em 2025, guiada por um compromisso de reduzir a pegada ambiental e fortalecer uma cultura de eficiência no uso de recursos, consumos e equipamentos. Esse direcionamento é sustentado por um ecossistema sólido de governança, composto por equipes multidisciplinares que asseguram conformidade, monitoramento contínuo e a melhoria dos processos. Como parte desse compromisso, o Grupo mantém sua adesão ao Pacto Global das Nações Unidas, reforçando padrões internacionais de responsabilidade socioambiental e ampliando a integração das práticas sustentáveis em decisões estratégicas.

A estratégia de crescimento do Grupo também seguiu alinhada à perspectiva de sustentabilidade, priorizando aquisições de empresas com práticas ambientais responsáveis. Esse cuidado contribuiu para que

não houvesse registro de multas ambientais ao longo de 2025, consolidando um ciclo de expansão pautado por critérios robustos de gestão ambiental.

O avanço da agenda ambiental foi impulsionado pelo trabalho dos comitês ambientais, responsáveis por supervisionar iniciativas e acompanhar a performance das operações. Com a implantação do programa de eficiência energética (PROENERG) foi observado um reflexo positivo em 2025 tanto no consumo de energia elétrica consumida, que foi 1,7% menor em relação a 2024, quanto no consumo de combustíveis das cadeiras que apresentou uma redução 10,7%, comparado ao ano.

Veja a nossa estrutura do programa de eficiência:

COMITÊ DE EFICIÊNCIA (COMEF)

O COMEF, sediado na planta de Anápolis (GO), reúne representantes das áreas operacionais para acompanhar mensalmente metas e compromissos internos e públicos, especialmente relacionados à redução de resíduos sólidos e do consumo de água. Além disso, supervisiona os demais comitês responsáveis por ações de reuso, combate às mudanças climáticas e redução de emissões, fortalecendo nosso compromisso com a sustentabilidade.

Comitê de Perdas e Rendimento

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

Comitê de Águas (PURA)

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

Comitê de Combate às Alterações Climáticas (CAC)

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

Água e Efluentes

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

Como parte de nossa estratégia ambiental, contamos com o PURA, nosso comitê de águas interno que faz parte dos nossos esforços para atingimento de metas. Adicionalmente, somos direcionados pelo Plano de Águas, documento desenvolvido em 2020 que apresenta diretrizes para ampliação do reuso e da capacidade de armazenamento de água nas plantas fabris.

Utilizamos nos processos águas provenientes de concessionária, captadas em poço artesiano, além do reuso de efluente industrial em processos de utilidade (Torres de resfriamento, Caldeiras e Irrigação) na unidade de Anápolis (GO). Os usos são, principalmente, para: fabricação de produtos, processos de limpeza e sanitização, laboratórios, consumo humano, processos industriais.

Já no descarte de águas, tratamos adequadamente todo efluente utilizado em nossas unidades. Descartamos de forma indireta na rede pública, seguindo a legislação aplicável a cada município onde possuímos atividades. Para a unidade de Anápolis (GO), são adotados parâmetros mais

restritivos para o efluente tratado devido ao início da produção de efluente para reuso industrial, tais como: turbidez, DQO, cor, condutividade, dureza, ferro e pH. O monitoramento é realizado internamente, em laboratório próprio. Adicionalmente, conduzimos análises laboratoriais externas em laboratórios acreditados pelo Inmetro. Isso garante a segurança da operação, em conformidade com os padrões estabelecidos por regulamentos e requisitos legais aplicáveis.

O Grupo integra o Comitê de Águas voltado ao enfrentamento da escassez hídrica na Bacia Hidrográfica do Rio Caldas (GO), responsável pelo abastecimento da unidade fabril de Anápolis (GO). A participação no Comitê busca contribuir com propostas de aprimoramento da gestão hídrica, com foco no aumento da disponibilidade de água para a população e na promoção do uso racional e sustentável desse recurso.

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



Novo sistema de tratamento de efluentes

Implementamos a tecnologia MBBR (*Moving Bed Biofilm Reactor*) na Estação de Tratamento de Efluentes da unidade Cosmed Goiânia (GO). O sistema utiliza mídias plásticas de alta área superficial que favorecem o crescimento de biofilme e aumentam a retenção de biomassa, elevando a eficiência biológica do tratamento.

A solução permite decompor maior carga orgânica sem ampliar o volume dos tanques, garantindo assim aumento da capacidade de tratamento com menor custo de implantação.



Reuso de
63,63
megalitros
a partir do Projeto Reuso.



Água descartada¹
212,68
megalitros
redução de 29,1% sobre 2024



Água consumida
296,14
megalitros

Captação de água por fonte (Megalitros)

	2023	2024	2025
Abastecimento municipal	449,23	435,24	370,26
Água doce superficial	0,00	0,00	0,00
Água doce subterrânea	84,75	65,96	138,56
Água produzida ²	42,97	64,80	63,63

¹ Água de terceiros. Em Anápolis (GO), a Codego conduz ao córrego do Ribeirão Extrema (GO). Em Goiânia a SANEAGO direciona para Rio Meia Ponte (GO). No Hynova (SP) e na fábrica de Itapeperica da Serra (SP), a SABESP, conduz ao Rio Tietê (SP). Já para os efluentes dos laboratórios, o descarte ocorre na ETE Jundiáí (SP), seguindo para o Rio Jundiáí (SP). Em Goiânia (GO) o descarte é indireto, pós tratamento, na rede de esgoto do Município – SANEAGO, seguindo para Rio Meia Ponte (GO)

² Proveniente do reuso de efluentes industriais.

Materiais e Resíduos

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

Os principais impactos ambientais do Grupo estão relacionados ao risco de descarte inadequado de resíduos, sobretudo nos processos industriais e em atividades de apoio, como manutenção, almoxarifado, laboratório, refeitório e escritórios. Quando realizado de forma incorreta, o descarte pode reduzir a vida útil dos aterros sanitários, elevar as emissões de GEE no transporte, favorecer a proliferação de pragas e comprometer a qualidade do solo e da água.

Para mitigar esses riscos, promovemos ações contínuas de engajamento e conscientização em todas as áreas da empresa, incentivando o uso responsável de materiais e o descarte adequado. Também adotamos tecnologias alinhadas aos princípios de circularidade, com iniciativas como a reutilização de matérias-primas, o uso de sacos plásticos reciclados para acondicionamento de resíduos e o envio de resíduos orgânicos para compostagem.

A gestão interna é apoiada por um Índice Ambiental que identifica os segmentos com maior geração de resíduos, permitindo intervenções mais eficazes. Em parceria com fornecedores, reforçamos a reutilização de materiais, especialmente resíduos provenientes de painéis isotérmicos e compensados utilizados em mobiliários, evitando seu envio a aterros.

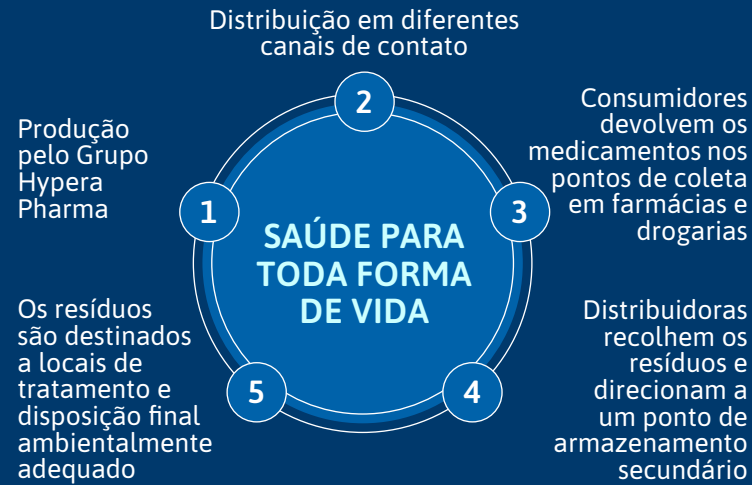
Nossas unidades operam com Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, que orientam a coleta, segregação, manejo, controle, pesagem e acondicionamento, conduzidos pela área de Sustentabilidade. A destinação final é realizada por empresas terceirizadas qualificadas, garantindo conformidade com critérios legais e contratuais.



PROGRAMA DE LOGÍSTICA REVERSA

Ao longo de 2025, destinamos R\$ 964.217,86 ao fortalecimento do nosso Programa de Logística Reversa¹, garantindo aderência aos acordos setoriais e ampliando a responsabilidade pelo ciclo de vida de nossos produtos.

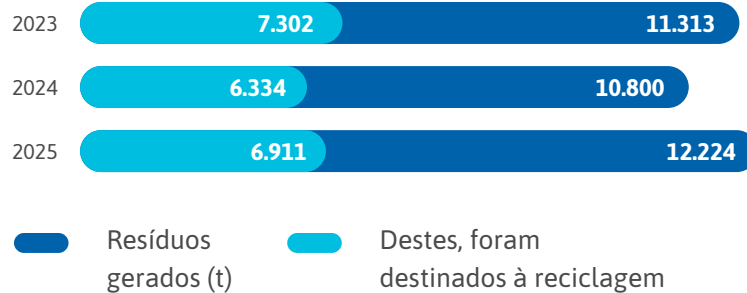
Desde 2022, o Programa passou a abranger também o tratamento de resíduos de medicamentos, em linha com o Decreto nº 10.388. Para complementar essa iniciativa, criamos o Programa Descarte Consciente, que oferece aos colaboradores um canal interno seguro para o descarte adequado de medicamentos dentro das unidades.



➤ Saiba mais sobre o Programa e os pontos de coleta [clcando aqui](#).

¹ Investimos na Associação Brasileira das Indústrias de Alimentos (ABIA), na Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABHIPEC), no Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma) e na Logmed.

Índice de geração de resíduos das áreas produtivas



Resíduo comum (t)

	2023		2024		2025	
	Volume	%	Volume	%	Volume	%
(a) Resíduos gerados	7.753,78	100,00%	7.386,14	100,00%	8.023,11	100,00%
(b) Resíduos reciclados/reúso/vendido	7.412,27	95,60%	7.057,60	95,79%	7.502,00	93,50%
Total disposto (A-B)	341,51	4,40%	328,54	4,21%	521,11	6,50%

Combate às Mudanças Climáticas

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

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

Como reconhecimento pela transparência em nossas informações sobre emissões de GEE, em 2025 integramos mais uma vez a carteira do Índice Carbono Eficiente (ICO2) da B3, a Bolsa de Valores do Brasil e, desde 2022, nossa pontuação no CDP (Carbon Disclosure Project) é “B”, uma posição que supera a média global do setor farmacêutico, destacando nosso empenho em ações concretas para enfrentar as mudanças climáticas.

Também adotamos as diretrizes da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), integrando suas recomendações em nosso Relatório Anual (Saiba mais na pág. 106).



Subestações de Energia

Em 2023, realizamos a inauguração das subestações de energia da Brainfarma em Anápolis (GO). Estas subestações já estão proporcionando maior estabilidade energética, reduzindo o risco de quedas de energia e diminuindo significativamente as emissões de GEE. Ao receber energia diretamente da alta tensão, eliminamos a necessidade de geradores que utilizam combustíveis fósseis, refletindo positivamente em nossos indicadores ambientais. O volume de diesel que deixou de ser consumido e as emissões de CO₂e evitadas, considerando a instalação da subestação de energia foi de:

2023:	2024:	2025:	Total:
640.000 L – 1.450 ton de CO ₂ e	2.650.000 L – 5.990 ton de CO ₂ e	2.650.000 L – 5.990 ton de CO ₂ e	5.940.000 L – 13.430 ton de CO₂e

Energia

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

O acompanhamento do consumo energético e as iniciativas de melhoria contínua são parte da estratégia do Grupo para o combate às mudanças climáticas, com foco no alcance do ODS 13.

Em 2025, alcançamos redução de 1.415.297,95 kWh de energia elétrica em comparação com 2024, uma redução de 1,7%.

Além disso, conseguimos evitar a emissão de 113 toneladas de CO₂, o equivalente ao que 5.100 árvores adultas absorvem ao longo de um ano. Esses resultados reforçam o impacto positivo do nosso Programa de Eficiência Energética (PROENERG).

A seguir, apresentamos os resultados dos indicadores alcançados no ano:

Consumo de Gás Refrigerante (Ton.)

	2023	2024	2025
Gases Refrigerantes (CO ² /R-407C/R-410A/HFC-134)	1,90	1,08	0,90
R-22	0,30	0,07	0,12
HFC-141b	0,07	0,09	0,12

Intensidade Energética (GJ/unidade produzida)

2023	3,560 x10 ⁻⁴
2024	4,360 x10 ⁻⁴
2025	4,150 x10 ⁻⁴

Consumo de Energia

Tipo	2023		2024		2025		
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	
Combustíveis não renováveis comprados e consumidos	Óleo Diesel	21.794,13	78.458,85	735,50	2.647,70	4.524,09	16.286,72
	GLP	964,91	3.473,68	903,70	3.253,50	1.061,90	3.819,75
	GNL	58.810,98	211.719,51	61.913,40	222.888,40	54.175,39	195.031,39
Vapor / aquecimento / resfriamento e outras energias (não renováveis) adquirida	Óleo BPF	2.361,55	8.501,57	3.672,90	13.223,10	3.506,12	12.622,05
Energia renovável total (hidroelétrica, eólica, solar, biomassa, geotérmica, etc.) adquirida ou gerada	Hidro-elétrica	101.604,76	365.777,14	110.116,00	396.417,60	106.924,40	384.927,84
	Eólica	303,90	1.094,05	-	-	-	-
	Biomassa	3.685,73	13.268,64	12.585,60	45.264,00	6.317,78	22.740
	Solar	-	-	-	-	150,10	540,36

Emissões

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

Em 2025, continuamos a a divulgar nosso inventário de emissões no Registro Público de Emissões. Desde a verificação externa iniciada em 2020, o Grupo tem recebido o Selo Ouro do GHG Protocol, mantendo esse reconhecimento até hoje.

Em 2025, o Grupo Hypera Pharma registrou uma redução de 9,97% na intensidade de emissões (CO₂/un) em comparação com 2024. As emissões totais foram de 45.168,76 toneladas de CO₂.

No Escopo 1, as emissões somaram 20.773,80 toneladas de CO₂, com destaque para a queda de 8,42% na combustão estacionária e 19,64% na combustão móvel. Como detalhado na página 74, a inauguração das subestações de energia da Brainfarma em Anápolis (GO), realizada em 2023, tem proporcionado maior estabilidade energética, reduzindo o risco de quedas de energia e diminuindo significativamente as emissões de GEE. A utilização dessas subestações eliminou a necessidade de geradores movidos a combustíveis fósseis, refletindo positivamente nos nossos indicadores ambientais.

No Escopo 2, as emissões totalizaram 4.927,43 toneladas, com redução de 17,83%. Já no Escopo 3, as emissões chegaram a 20.173,48 toneladas, com redução nas emissões de viagens a negócios de 56,03%.

Emissões¹ (tCO₂e)

	2023	2024	2025	Variação
ESCOPO 1	28.386,07	23.706,63	20.773,80	-12,37%
Combustão Estacionária	19.383,24	15.581,58	14.268,21	-8,42%
Combustão Móvel	6.050,78	5.212,36	4.188,47	-19,64%
Emissões Fugitivas	1.895,93	1.884,21	1.379,78	-26,77%
Agricultura	516,91	583,34	413,38	-29,13%
Efluentes	539,21	445,14	523,96	17,70%
ESCOPO 2	3.888,40	5.997,19	4.927,43	-17,83%
Aquisição de energia elétrica (loc)	3.888,40	5.997,19	4.927,43	-17,83%
Aquisição de energia elétrica (compra)	-	5.220,59	4.858,42	-6,93%
ESCOPO 3	21.903,44	20.464,94	20.173,48	-1,42%
Transporte e Distribuição (Up)	15.644,10	14.926,58	15.036,17	0,73%
Resíduos na Operação	650,44	483,46	1.227,31	153,85%
Viagens a Negócio	2.265,49	3.036,71	1.335,11	-56,03%
Deslocamento de colaboradores	1.779,61	1.736,22	2.034,37	17,17%
Transporte e Distribuição (Down)	1.563,80	281,97	540,5	91,68%
TOTAL	54.177,91	50.168,76	45.168,76	-9,97%

Demais emissões atmosféricas significativas (MG/NM₃)

Material Particulado

4,58

NOx

85,54

SOx

5,55

Intensidade de emissões para escopo 1:

2023:	2024:	2025:
0,02784	0,02609	0,02241
KgCO ₂ e/und	KgCO ₂ e/und	KgCO ₂ e/und

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

Biodiversidade

TCFD Métricas e Metas-A

Temos como compromisso a preservação da biodiversidade e o combate ao desmatamento, seguindo a nossa estratégia de sustentabilidade. Este compromisso está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque para o ODS 12, que trata de consumo e produção responsáveis, e o ODS 13, que foca na ação contra as mudanças climáticas globais.

Nossa principal prioridade é a implementação de uma estratégia robusta para identificar e mitigar os riscos ambientais associados às nossas operações, ao mesmo tempo em que promovemos benefícios sociais e ambientais.

Dentro do contexto da Lei da Biodiversidade, reforçamos nossos compromissos com as seguintes ações:

» **Mapeamento de Matérias-Primas:**

Continuamos o monitoramento de 100% das matérias-primas provenientes da biodiversidade em nossa cadeia de fornecedores nacionais e internacionais. Desde 2018, todas as matérias-primas são acompanhadas em cada etapa, desde a pesquisa e desenvolvimento até o lançamento de produtos, para garantir a sustentabilidade em todos os processos.

» **Repartição de Benefícios:** Garantimos a execução de 100% da Repartição de Benefícios em projetos de sustentabilidade, com foco nas comunidades tradicionais e no apoio à agricultura familiar, promovendo o desenvolvimento social.

Esses compromissos evidenciam nossa dedicação a práticas sustentáveis que não apenas respeitam o meio ambiente, mas também contribuem para o bem-estar social.

Para garantir que nossa atuação esteja em conformidade com os mais altos padrões ambientais, adotamos três critérios essenciais para a seleção de nossos fornecedores de matéria-prima, engenharia e fornecedores diretos da área de Sustentabilidade:

» **Lei da Biodiversidade:** Atuamos em conformidade com a Lei da Biodiversidade, que estabelece diretrizes para o acesso à biodiversidade e ao patrimônio genético brasileiro.

» **Engenharia:** Realizamos a avaliação documental de resíduos de construção civil e a utilização de madeira certificada, conforme as normas ambientais.

» **Critérios Ambientais:** A seleção dos fornecedores é rigorosamente auditada em etapas de pré-homologação, avaliação in loco, análise de questões ambientais e de segurança, e elaboração de relatórios a serem entregues aos fornecedores.

Além disso, já temos projetos voltados para a conservação da biodiversidade que foram mapeados junto ao Conselho de Gestão do Patrimônio Genético (CGEN), e estamos aguardando a aprovação do Conselho para iniciar a execução dessas iniciativas.

PROJETO ADOTE UMA NASCENTE

Iniciado em 2023 e finalizado em 2025, o projeto Adote uma Nascente foi desenvolvido em resposta ao decreto da Prefeitura de Anápolis (GO), que estimulava a participação da iniciativa privada na proteção dos recursos hídricos. A partir desse direcionamento, conduzimos a identificação, o cadastro e o compromisso de proteção das nascentes localizadas em uma área de preservação administrada pela CODEGO (Companhia de Desenvolvimento Econômico de Goiás), no Distrito Agroindustrial de Anápolis (GO).

O projeto teve como objetivo cessar o processo erosivo que afetava os entornos das operações do Grupo, abrangendo uma área total de interferência de 15.558 m². Para isso, foram realizadas práticas de revegetação e promovida uma ampliação significativa da conscientização dos colaboradores e da população sobre a importância da preservação da biodiversidade local.

O investimento total foi de R\$ 4 milhões, aplicado nas seguintes iniciativas:

Obras civis: Construção de gabiões, reestruturação de taludes, bacias de contenção, canais drenantes, canaletas de condução de água pluvial e preservação das nascentes.

Recuperação florestal: Hidrossemeaduras, plantio de mudas de espécies nativas, monitoramento durante um ano com controle de formigas e espécies invasoras, reforço de adubação, tutoramento das mudas e replantio caso necessário.



Anexos

80	Outros Indicadores
83	Sumário de Conteúdo da GRI
101	Índice SASB
106	Recomendações Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)
110	Mapa de ODS
111	Mapa de Capitais
112	Créditos

Outros Indicadores

Participação em associações do setor GRI 2-28

Nome da associação apoiada	Valores aportados (R\$) em 2025	Assuntos Tratados e posicionamento do Grupo Hypera Pharma em 2025
ABA - Associação Brasileira de Anunciantes	R\$ 66.103,00	Temas de impacto a mídia em discussão no legislativo.
Acessa - Associação Brasileira da Indústria de Produtos para o Autocuidado em Saúde	R\$ 923.467,68	Ampliação acesso mips e autocuidado
Progenericos	R\$ 425.660,88	Ampliação acesso genéricos, farmácia popular, apoio demais entidades tema medicamentos.
ABIA - Associação Brasileira da Indústria de Alimentos	R\$ 168.447,18	Logística Reversa do setor
ABIAD - Associação Brasileira da Indústria de Alimentos para Fins Especiais e Congêneres	R\$ 42.720,00	
ABIQUIFI - Associação Brasileira da Indústria de Insumos Farmacêuticos	R\$ 35.739,97	IFA e canabidiol
ABIHPEC - Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos	R\$ 161.442,00	Defesa dos interesses do mercado de higiene e beleza nas esferas federal, judicial e estadual. Além de Logística Reversa do setor
Sindusfarma - Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos	R\$ 672.984,00	Todas as discussões de impacto ao setor farmacêutico no legislativo, agências reguladores e executivos em âmbitos federais, estaduais e municipais.
ALANAC - Associação dos Laboratórios Farmacêuticos Nacionais	R\$ 492.274,43	Ampliação acesso dos similares e medicamentos consagrados. Interesses dos produtores nacionais.
IAB Brasil	R\$ 41.265,00	Temas de impacto a mídia em discussão no legislativo.
Farma Brasil	R\$ 3.352.761,38	
Pacto Global - ONU	R\$ 83.550,00	
Adial Brasil – Associação Brasileira Pro-Desenvolvimento Industrial	R\$ 915.345,00	
CREINFAR – Associação dos Profissionais de Crédito e Cobrança das Indústrias Farmacêuticas e Afins	R\$ 24.950,00	
ACFB - Academia de Ciências Farmacêuticas do Brasil	R\$ 33.608,00	
Total	R\$ 1.292.655,00	

Doações

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

Ação	Valores investidos (R\$) em 2025	Descrição
Organização Fraternidade sem Fronteira	R\$ 108.859,55	Doação de medicamentos para expedição realizada pela organização
Movimento União BR	R\$ 50.000,00	Doação em dinheiro para apoiar as vítimas do tornado em Rio Bonito do Iguaçu (Paraná)
Instituto Semear	R\$ 5.000,00	Doação para atividades do Instituto com jovens que estão cursando faculdade
Associação Beneficente Bom Samaritano de Ribeirão das Neves	R\$ 10.858,00	Doação de medicamento, em razão das chuvas que atingiram a região de Ribeirão das Neves (MG)
TOTAL	R\$ 174.717,55	

Resíduos e Materiais GRI 301-1 | 306-3 | 306-4 | 306-5

Materiais renováveis GRI 301-1

Tipo de material	Unidades
Cartonagens	828.534.893
Bulas	743.993.532
Cápsulas	308.168.000
Rótulo adesivo	244346400
Tampas plásticas	192.895.131
Cânula/bulbo/aplic	121.274.661
Frasco PE	119.184.475
Bisnagas	48.715.025
Frasco PP	42.228.322
Ampolas	30.990.910
Total	2.680.331.349

Materiais não renováveis GRI 301-1

Tipo de material	Kg
Edulcorantes - Polio	2.021.966,55
Resina PET/PEAD/PP	1.575.850,00
Vaselina/Parafina/Glicerina	1.474.705,00
Edulcorantes- adoçante	1.307.980,00
Analgésicos/Antitérmicos	1.296.034,36
Alcoóis	1.280.560,00
Celulose	1.064.026,08
Lactose	531.320,00
Outro ativo MP Farma	378.878,62
Total	10.931.320,61

Geração de resíduos nos últimos anos (t)

Tipo de Resíduo	2023	2024	2025
Resíduos Perigosos	3.559,59	3.414,73	4.200,57
Resíduos Não-perigosos	7.753,78	7.386,14	8.023,11
Total	11.313,37	10.800,87	12.223,68

Resíduos perigosos desviados do descarte em 2025 (t)

Compostagem + Reaproveitamento de MP e lodo ETE	571,71
---	--------

Resíduos não perigosos desviados do descarte em 2025 (t)

Reutilização	135,8
Reciclagem	6.911,20
Outras operações de recuperação (Compostagem + Reaproveitamento de matéria-prima + Reaproveitamento de lodo biológico)	455,01

Destinação de resíduos perigosos em 2025 (t)

Coprocessamento com recuperação de energia	3.530,62
Incineração (sem recuperação de energia)	45,21
Outras operações de disposição	597,69

Destinação de resíduos não-perigosos em 2025 (t)

Coprocessamento com recuperação de energia	35,08
Incineração (sem recuperação de energia)	0
Aterros	521,11

Sumário de Conteúdo da GRI

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos Gerais				
A organização e suas práticas de relato				
2-1	Detalhes da organização	Páginas 08, 28 e 29.		
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	O Relatório contempla dados da Hypera Pharma, suas subsidiárias e controladas.		
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	O período do Relatório está alinhado às divulgações financeiras. Saiba mais nas páginas 05 e 112.		
2-4	Reformulações de informações	Não houve.		
2-5	Verificação externa	Este Relatório não passou por verificação externa, mas considerou a avaliação minuciosa de todos os envolvidos em sua produção, assim como a aprovação final da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, a fim de garantir a veracidade e assertividade das informações.		
Atividades e empregados				
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 08, 13, 18 e 45.		
2-7	Empregados	Página 47.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Finalizamos o ano com 1.397 terceiros (66% do gênero feminino e 34% do gênero masculino) trabalhando nas principais dependências do Grupo, principalmente executando serviços de limpeza, recepção, segurança, alimentação, engenharia, TI, reciclagem, transporte de colaboradores, e carga e descarga. Estes profissionais são contratados de outras empresas.		
Governança				
2-9	Estrutura de governança e composição	Páginas 28 a 32.		
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	O processo de nomeação e critérios estão de acordo com o Regimento Interno do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, publicamente disponível aqui. Não há informações disponíveis sobre detalhes dos Comitês. Saiba mais nas páginas 30 e 32.	Nomeação e seleção dos membros dos Comitês de assessoramento.	Informação não disponível.
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 30.		
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 05, 10, 25, 30, 34 e 36.		
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 25, 32, 33, 36, 38 e 39.		
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 05, 32 e 112.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
2-15	Conflitos de interesse	<p>O Grupo é controlado por acionistas em bloco, cujo relacionamento é tratado em acordo de acionistas arquivado em nossa sede. Contamos, ainda, com uma Política de Transações entre Partes Relacionadas, com o objetivo de assegurar que a tomada de decisões seja pautada por direcionadores estratégicos, seguindo os termos da legislação e regulamentação vigentes, de forma a dar independência e transparência ao processo. Reportamos as Transações e Saldos em 2025 nas Demonstrações Financeiras, disponíveis aqui. Saiba mais nas páginas 28 e 29.</p>		
2-16	Comunicação de preocupações críticas	<p>Número total e natureza das preocupações cruciais.</p>	<p>Dados estratégicos do Grupo.</p>	<p>O número total e a natureza das preocupações cruciais, comunicadas ao mais alto órgão de governança durante o período de relato são estratégicos, por isso não são públicos.</p>
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<p>Páginas 25, 30 e 32.</p>		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<p>Página 30.</p>		
2-19	Políticas de remuneração	<p>Página 33.</p>		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
2-20	Processo para determinação da remuneração			<p>A definição da remuneração dos Diretores Executivos é feita pela área de Remuneração na Diretoria de Gente & Gestão e o Diretor Presidente do Grupo, por meio da análise de dados de mercado, coletados em pesquisas salariais. Para cada cargo, utilizamos a metodologia de pontos para avaliar o peso e o grau de complexidade das atividades exercidas. Utilizamos o Sistema de Avaliação de Cargos – Mercer IPE (International Position Evaluation). Para a elaboração das políticas de remuneração, levamos em conta o envolvimento dos <i>stakeholders</i> por meio da determinação de critérios técnicos, aprovados pelo Diretor de Gente & Gestão, além do CEO. Desde 2023, contamos com o Comitê de Pessoas, que tem como objetivo assessorar o Conselho de Administração em temas relacionados ao capital humano, incluindo, programas de desenvolvimento dos colaboradores, políticas salariais, entre outros assuntos. Tal Comitê possui cinco membros. Saiba mais sobre nossa gestão nas páginas 32 e 33.</p>

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
2-21	<p>Proporção da remuneração total anual</p> <p>Em 2025, a proporção da remuneração total anual [salário-base + remuneração variável (PLR, bônus e demais) + encargos (férias, 13º e demais) + benefícios] do indivíduo mais bem pago com relação à média dos demais colaboradores foi de 61,89%.</p> <p>O conceito de "remuneração total anual" inclui o valor em reais total recebido no ano; "empregados" são CLT + Estagiários + Intermitentes (não constam terceiros); "indivíduo mais bem pago" é o Diretor Presidente (o mesmo do Relatório Anterior). O racional engloba a soma da remuneração fixa, variável e benefícios do indivíduo mais bem pago, dividido pela soma da remuneração total anual fixa, variável e benefícios dos demais colaboradores, excluindo o indivíduo mais bem pago, totalizando a média.</p> <p>Em 2025, a remuneração total anual do CEO, indivíduo mais bem pago pelo Grupo, foi de R\$ 11.395.819,00. Considera salários, 13º salário, participação nos lucros, encargos e benefícios.</p>			
Estratégia, políticas e práticas				
2-22	<p>Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável</p> <p>Página 04.</p>			
2-23	<p>Políticas de compromissos</p> <p>Páginas 10, 34, 35, 36, 37, 45 e 69.</p>			
2-24	<p>Incorporando as políticas de compromissos</p> <p>Páginas 34 e 35.</p>			
2-25	<p>Processos para remediar impactos negativos</p> <p>Páginas 25, 34, 35, 37, 44 e 109.</p>			
2-26	<p>Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações</p> <p>Páginas 34, 35 e 36.</p>			

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Para o período coberto pelo Relatório, não tivemos multas e não conformidades relativas ao não cumprimento de leis e regulamentos, tampouco casos em que sanções foram aplicadas durante o período de relato. Saiba mais nas páginas 25, 28, 35 e 38.		
2-28	Participação em associações	Página 80.		
Engajamento de Stakeholders				
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Páginas 12, 23 e 64.		
2-30	Acordos de negociação coletiva	100%, de acordo com as categorias sindicais e região. A definição de “empregados” segue o indicador GRI 2-7.		
Tópicos materiais				
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Páginas 23 e 25.		
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 23.		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 12, 29, 33, 34, 35, 41, 44, 45, 48, 52, 55, 58, 61, 65, 66, 70, 72 e 74.		
Normas Específicas				
Conteúdos Econômicos				
Desempenho Econômico				
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 66 e 67.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas 70, 74 e 106.		
Presença no Mercado				
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Página 55.		
Impactos Econômicos Indiretos				
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Não realizamos investimentos em 2025.		
Combate à Corrupção				
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	<p>Página 34.</p> <p>Ao longo de 2025, avaliamos 13 operações quanto a riscos relacionados à corrupção, correspondendo a 100% das nossas operações. Como uma empresa que atua no ramo farmacêutico, estamos sujeitos a inúmeras regulamentações perante os órgãos competentes, bem como existem riscos, no que tange às relações com órgãos públicos, distribuidores de medicamentos e com profissionais da saúde. Estas vulnerabilidades aumentam os riscos de atos ilícitos contra a administração pública. Entretanto, já foram mapeadas internamente e/ou em processos de auditoria interna/ externa. Com relação ao risco de corrupção no âmbito privado, o Grupo não identificou e/ou não tem conhecimento de potenciais riscos e, de igual modo, não toleramos que colaboradores, terceiros, parceiros, seja prestador de serviço, fornecedor e/ou cliente, ofereça qualquer vantagem em nosso nome, com a finalidade de obter benefício indevido.</p>		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 34, 35, 36 e 47.		
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 34.		
Conteúdos Ambientais				
Materiais				
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 82.		
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 72.		
301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	Página 72.		
Energia				
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 75.		
302-2	Consumo de energia fora da organização	Zero. "Energia consumida fora da operação" corresponde a energia consumida fora de todas as operações próprias, escritórios próprios e fábricas próprias. São contabilizadas todas as fontes de consumo de energia.		
302-3	Intensidade energética	Página 75.		
302-4	Redução do consumo de energia	Página 75.		
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não houve redução nos requisitos energéticos de produtos e serviços vendidos.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Água e Efluentes				
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 70.		
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 70.		
303-3	Captação de água	Páginas 70 e 71.		
303-4	Descarte de água	Páginas 70 e 71.		
303-5	Consumo de água	Páginas 70 e 71.		
Emissões				
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 76.		
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 76.		
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 76.		
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 76.		
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 76.		
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Página 76.		
305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Página 76.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Resíduos				
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 72.		
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 72.		
306-3	Resíduos gerados	Página 72.		
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Páginas 72, 73 e 82.		
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 82.		
Avaliação Ambiental de Fornecedores				
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 45.		
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Realizamos auditorias dos fornecedores durante os processos de homologação para fornecedores de matéria-prima, e os questionamentos sobre os tópicos ambientais estão presentes nesta avaliação, porém não temos o acompanhamento destas ações. Este trabalho está sendo construído com apoio de áreas internas do Grupo. Saiba mais na página 45.		
Conteúdos Sociais				
Emprego				
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 52 e 54.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Os benefícios citados na página 56 são iguais para todas as unidades operacionais (localizadas no Brasil). Não incluem previdência privada. O Grupo considera como “empregados” CLT + Estagiários + Intermitentes. Os benefícios citados são iguais para todas as localidades de operações (Brasil), bem como para os colaboradores descritos no tópico 2-7.		
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 56.		
Saúde e Segurança do Trabalho				
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Nosso sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional cobre todas as unidades operacionais e locais de trabalho do Grupo. Saiba mais na página 61.		
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Os colaboradores relatam os perigos e situações de periculosidade em formulários de inspeção de segurança contidos no POP00370 do Grupo, garantimos 100% das investigações de acidentes e todos são protegidos de represálias pelas Caminhada de Segurança e Inspeção de Segurança. Saiba mais na página 61.		
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 61.		
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 61.		
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 61.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	100% dos empregados e trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Organização, estão cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa. Saiba mais na página 61.		
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 61.		
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos empregados e trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Organização, estão cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa. Saiba mais na página 61.		
403-9	Acidentes de trabalho	Páginas 61 e 63.		
403-10	Doenças profissionais	Página 61.		
Capacitação e Educação				
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 58.		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Páginas 52 e 58.		
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 60.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Diversidade e Igualdade de Oportunidades				
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 47 e 48.		
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 55.		
Não Discriminação				
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Páginas 35 e 37		
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva				
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não há. Possuímos uma equipe na área de Gente & Gestão responsável pelas Relações Trabalhistas e Sindicais, na qual apoia o relacionamento entre Sindicatos e colaboradores.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Trabalho Infantil				
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil			<p>Não há. Todos os fornecedores estão submetidos ao Código de Conduta Ética do Grupo: "Qualquer fornecedor, prestador de serviço ou parceiro que tiver envolvimento, direto ou indireto, com as situações descritas acima, será descredenciado ou terá o contrato encerrado e poderá ser denunciado às autoridades competentes".</p> <p>Consideramos "Riscos significativos de ocorrência" os riscos de descumprimento de normas para "trabalho infantil" e "trabalhadores jovens" de acordo com a legislação brasileira, que podem resultar em multas. São "trabalhos perigosos" situações que estão em desacordo com a legislação brasileira. Os fornecedores e as operações avaliadas estão localizadas no Brasil. Todas as operações são avaliadas, visto que só temos operações no Brasil. Além disso, contamos com o mapeamento de risco e a estruturação do projeto piloto. Saiba mais na página 45.</p>

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo				
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	<p>Não há. Todos os fornecedores estão submetidos ao Código de Conduta Ética do Grupo: "Qualquer fornecedor, prestador de serviço ou parceiro que tiver envolvimento, direto ou indireto, com as situações descritas acima, será descredenciado ou terá o contrato encerrado e poderá ser denunciado às autoridades competentes". Consideramos "Riscos significativos de ocorrência" os riscos de descumprimento de normas para "trabalho forçado ou análogo ao escravo" de acordo com a legislação brasileira, que podem resultar em multas. São ""trabalhos perigosos"" situações que estão em desacordo com a legislação brasileira. Os fornecedores e as operações avaliadas estão localizadas no Brasil. Todas as operações são avaliadas e apenas os fornecedores críticos são avaliados. "Trabalho análogo ao escravo" De acordo com a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).</p>		
Práticas de Segurança				
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	<p>Não houve capacitação em políticas ou procedimentos de direitos humanos para o pessoal de segurança durante o período do relato.</p>		
Direitos de Povos Indígenas				
411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	<p>Não houve casos identificados de violações de direitos dos povos indígenas durante o período de relato. O Grupo atua nos termos da legislação trabalhista vigente e da análise da denúncia.</p>		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Comunidades Locais				
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Páginas 66 e 67.		
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Páginas 39, 70, 72, 76 e 109.		
Avaliação Social de Fornecedores				
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Não há avaliação de fornecedores tendo como base critérios sociais. "Novos fornecedores" são fornecedores que não forneciam serviço/produto até 31 de dezembro de 2024. Premissas de reporte foram alteradas pela área responsável para novo entendimento, no que se refere a critérios sociais para seleção de fornecedores.		
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não há avaliação de fornecedores tendo como base critérios sociais. "Impactos sociais" são quaisquer descumprimentos da legislação brasileira. São significativos os impactos que podem gerar riscos de descumprimento de normas e multas. A avaliação é feita a partir da metodologia em quatro quadrantes. Premissas de reporte foram alteradas pela área responsável para novo entendimento dos critérios sociais. Todos os dados de acompanhamento são registrados em sistema. O cálculo foi realizado a partir da base de fornecedores de suprimento ativos.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Saúde e Segurança do Consumidor				
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 44. As avaliações são realizadas diariamente de forma qualitativa e quantitativa pela área de farmacovigilância através da análise dos relatos individuais de eventos adversos recebidos (base do número de notificações da Anvisa). Cálculo para avaliar os impactos na saúde: Incidência (%) = (quantidade de eventos adversos/ estimativa de exposição dos pacientes) x 100. Seu resultado é avaliado com base nas categorias da OMS (Muito Comum (> 1/10 (> 10%)); Comum/ frequente (>1/100 e < 1/10 (> 1% e < 10%); Incomum/Infrequente (> 1/1.000 e < 1/100 (> 0,1% e < 1%); Rara (> 1/10.000 e < 1.000 (> 0,01% e < 0,1%); Muito Rara (< 1/10.000 (< 0,01%)). A estimativa de exposição dos pacientes pode variar de acordo com a dose diária do produto, apresentação, indicação e outros fatores. Sendo assim, avalia-se caso a caso para definir a base de cálculo para tal estimativa. Todas as categorias de produtos e serviços são considerados significativos.		
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Ao longo de 2025, tivemos 12 casos de não conformidade com códigos voluntários. Desses, sete resultaram em multa ou penalidade e cinco resultaram em advertência. Consideramos processos administrativos instaurados por órgãos regulares que representam um total de multas pagas de R\$ 500 mil.		

Normas Universais	Referência (pg.) / Resposta Direta	Omissões		
		Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação
Marketing e Rotulagem				
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	O conteúdo de substâncias que possam causar impacto ambiental ou social e a disposição do produto e impactos ambientais ou sociais são estratégicos, por isso não estão no relatório . Saiba mais na página 44.		
417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Ao longo de 2025, cinco casos de não conformidade relativos a informação e rotulagem de produtos e serviços resultaram na aplicação de multas ou penalidades e sete casos resultaram em advertência.		
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Em 2025, nove casos de não conformidade relativos a comunicações de marketing resultaram em multa ou penalidade e um caso resultou em advertência.		
Privacidade do Cliente				
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Páginas 37 e 41.		

Índice SASB

Tópico	Indicador	Métrica	Referência (pág.)/Resposta direta	Detalhamento do critério, exceções/alterações nos limites de reporte e justificativas
Segurança dos participantes do ensaio clínico	HC-BP-210a.1	Descreva, por região do mundo, o processo de gestão para garantir a qualidade e a segurança do paciente durante os ensaios clínicos	Os estudos clínicos conduzidos pela Hypera Pharma são realizados apenas no Brasil em centros de pesquisa clínica qualificados em diferentes regiões do país. O processo de qualificação inicia a gestão da qualidade dos centros de pesquisa e ao longo da inclusão de participantes as visitas de monitoria in loco garantem a qualidade, confiabilidade e veracidade de todo os dados de eficácia e segurança gerados. Veja mais na página 44.	
	HC-BP-210a.2	Número de inspeções do patrocinador da FDA relacionadas ao gerenciamento de ensaios clínicos e farmacovigilância que resultaram em: (1) Ação voluntária indicada (VAI) e (2) Ação oficial indicada (OAI)	Não aplicável. Possuímos a Certificação de Boas Práticas da Anvisa, órgão aprovado para Cooperação em Inspeção Farmacêutica – PIC/S .	
	HC-BP-210a.3	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a ensaios clínicos em países em desenvolvimento	Não houve.	
Acesso a medicamentos	HC-BP-240a.1	Descreva ações e iniciativas para promover o acesso a produtos de saúde para doenças prioritárias e em países prioritários definidos pelo Access to Medicine Index	Páginas 65, 66 e 81.	
	HC-BP-240a.2	Lista de produtos da Lista de Medicamentos Pré-qualificados da OMS como parte de seu Programa de Pré-qualificação de Medicamentos (da sigla em inglês PQP)	Não detemos produtos pré-qualificados pelo programa, porém reafirmamos a nossa missão de dar acesso à saúde da população brasileira por meio de diversos medicamentos que compõem a Lista de Medicamentos Essenciais da OMS.	

Tópico	Indicador	Métrica	Referência (pág.)/Resposta direta	Detalhamento do critério, exceções/alterações nos limites de reporte e justificativas
Acessibilidade e preços	HC-BP-240b.1	Número de acordos de litígios de solicitação de novo medicamento abreviado (ANDA) que envolveram pagamentos e/ou disposições para atrasar a colocação de um produto genérico autorizado no mercado por um período definido	Não houve.	
	HC-BP-240b.2	Alteração percentual em: (1) preço de lista médio e (2) preço líquido médio em todo o portfólio de produtos dos EUA em comparação com o ano anterior	Não se aplica, pois só temos operações no Brasil.	
	HC-BP-240b.3	Alteração percentual em: (1) preço de lista e (2) preço líquido do produto com maior aumento em relação ao ano anterior	24,0% de alteração percentual no preço de lista e 23,0% de diminuição no preço líquido do produto com maior aumento em relação ao ano anterior.	
Segurança dos medicamentos	HC-BP-250a.1	Lista de produtos listados no banco de dados de Alertas de Segurança MedWatch para Produtos Médicos Humanos da Food and Drug Administration (FDA)	Não se aplica, pois só temos operações no Brasil.	
	HC-BP-250a.2	Número de fatalidades associadas a produtos, conforme relatado no Sistema de Notificação de Eventos Adversos da FDA	No Brasil, a Agência Regulatória para a qual devemos realizar a Notificação de Relatos de Eventos Adversos com desfecho de óbito (fatalidades), é a ANVISA. Em 2025, não foram recebidos relatos de eventos adversos com desfecho fatal, que estivessem relacionados ao uso dos produtos da empresa. Sendo assim, não foram notificados à ANVISA, relatos envolvendo o desfecho de óbito.	
Segurança dos medicamentos	HC-BP-250a.3	Número de recalls emitidos, total de unidades recuperadas	ALEKTOS 20MG CPR BL X 20 Lote: 569889, Total de unidades recuperadas: 3.766 unidades, Quantitativo declarado na Anvisa: 14.313 unidades (considerando unidades aguardando NFD e em trânsito).	
	HC-BP-250a.4	Quantidade total de produto aceita para devolução, reutilização ou descarte	Página 72. Total de 5.912.822 unidades.	
	HC-BP-250a.5	Número de ações de fiscalização da FDA tomadas em resposta a violações das Boas Práticas de Fabricação (cGMP) atuais, por tipo	Página 44. Nossos estudos clínicos são locais e conduzidos apenas no Brasil, sendo a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) o órgão regulador para aprovação e acompanhamento destes processos.	

Tópico	Indicador	Métrica	Referência (pág.)/Resposta direta	Detalhamento do critério, exceções/alterações nos limites de reporte e justificativas
Medicamentos falsificados	HC-BP-260a.1	Descreva os métodos e tecnologias usados para manter a rastreabilidade dos produtos em toda a cadeia de abastecimento e evitar a falsificação	Página 44. Todos os produtos possuem código de barras para identificação e selo de segurança, garantindo a autenticidade dos medicamentos e são comercializados para Distribuidores qualificados, mantendo a rastreabilidade da distribuição em sistema informatizado SAP validado.	
	HC-BP-260a.2	Descreva o processo para alertar clientes e parceiros de negócios sobre riscos potenciais ou conhecidos associados a produtos falsificados	Página 44. Temos procedimento para tratativa junto aos órgãos competentes e clientes sobre o alerta em caso de uma possível ocorrência de falsificação de produto.	
	HC-BP-260a.3	Número de ações que levaram a buscas, apreensão, prisões e/ou ajuizamento de acusação criminal relacionada a produtos falsificados	Não temos nenhuma ação que levou a busca, apreensão, prisões e/ou ajuizamento de acusação criminal relacionada a produtos falsificados.	
Marketing Ético	HC-BP-270a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados as reivindicações de marketing falsos	Não houve.	
Marketing Ético	HC-BP-270a.2	Descrição dos aspectos do Código de Ética ou outra Política Interna que abordam a promoção dos medicamentos para fins não indicados	Página 12.	
Recrutamento, desenvolvimento e retenção de colaboradores	HC-BP-330a.1	Descreva os esforços de recrutamento e retenção de talentos para cientistas e pessoal de pesquisa e desenvolvimento	Página 52.	
	HC-BP-330a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para: (a) executivos/ gerentes seniores, (b) gerentes de nível médio, (c) profissionais e (d) todos os outros	Página 52. (a) executivos / gerentes seniores 17,42% (b) gerentes de nível médio 14,61% (c) profissionais 24,24% (d) todos os outros: Não se Aplica. Não temos grupos de colaboradores que não se enquadram nos agrupamentos anteriores	

Tópico	Indicador	Métrica	Referência (pág.)/Resposta direta	Detalhamento do critério, exceções/alterações nos limites de reporte e justificativas
Gestão da cadeia de fornecimento	HC-BP-430a.1	Porcentagem de (1) instalações da entidade e (2) instalações de fornecedores Tier 1 que participam do programa de auditoria Rx-360 International Pharmaceutical Supply Chain Consortium ou de programas de auditoria de terceiros equivalentes para integridade da cadeia de suprimentos e ingredientes	0%. O programa não é ainda conhecido e adotado no mercado brasileiro e pelas principais farmacêuticas brasileiras, mas estamos avaliando os benefícios que sua implementação poderia trazer.	
Ética de negócios	HC-BP-510a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a corrupção e suborno	Não houve.	
	HC-BP-510a.2	Descrição dos aspectos do Código de Ética ou de outra Política Interna que abordam as interações com os profissionais de saúde	<p>O Grupo preza pela atuação ética, transparente e respeitosa nos relacionamentos com seus parceiros, clientes e fornecedores, incluindo a classe de profissionais da saúde, estando entre os seus valores fundamentais o Respeito e a Integridade, além de atender a toda legislação e regulamentação vigente.</p> <p>No item 9.K do CCE (página 36) são colocadas as macro diretrizes que devem ser seguidas quando do relacionamento de nossos colaboradores e terceiros com profissionais da saúde, a saber:</p> <p>"Em sua interação, direta ou indireta, com os profissionais da saúde, o Grupo compromete-se a conduzir suas operações de acordo com os princípios de integridade, transparência e com elevados valores morais, também observando as leis e regulamentações vigentes e aplicáveis.</p> <p>Em caso de dúvida sobre ações de interação com estes profissionais, as áreas de <i>Compliance</i>, Jurídico, e Regulatório deverão ser acionadas para avaliação de possíveis conflitos e apoio na tomada de decisão."</p> <p>Além deste macrodirecionamento existente no CCE, o tema de relacionamento com profissionais da saúde também é abordado em documentos e manuais que regem a atuação dos colaboradores do campo e toda essa relação está alinhada com a estratégia e preceitos fundamentais do Grupo.</p>	

Tópico	Indicador	Métrica	Referência (pág.)/Resposta direta	Detalhamento do critério, exceções/alterações nos limites de reporte e justificativas
Métricas de atividade	HC-BP-000.A	Número de pacientes tratados	<p>O Grupo Hypera Pharma conta com um portfólio de medicamentos isentos de prescrição o que inviabiliza a contabilidade de pacientes.</p> <p>Entretanto, foram vendidas 43.025.860.595 unidades no total, sendo 35.079.532.930 similares e genéricos.</p>	
	HC-BP-000.B	Número de medicamentos (1) no portfólio e (2) em pesquisa e desenvolvimento (fases 1-3)	<p>Temos 677 medicamentos regulares, 221 AGs + VPs. Em 2025, tivemos 137 projetos previstos na fase pré-clínica, e 180 projetos previstos para serem lançados. Saiba mais sobre o nosso portfólio nas páginas 11 e 18.</p>	

Recomendações Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

GOVERNANÇA

Saiba mais nas páginas [28](#) e [32](#).

ESTRATÉGIA

Saiba mais nas páginas [22](#) e [74](#).

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS E OPORTUNIDADES DECORRENTES DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

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

Atualizamos em 2025 nosso estudo de Análise de Cenários com o objetivo de elencar os riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas, avaliando cenários climáticos físicos e de transição. O estudo foi coordenado por membros do Grupo de Trabalho ESG e contou com o apoio da GSS Consultoria.

Os cenários climáticos físicos utilizados no trabalho baseiam-se nos modelos do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), que incluem os RCPs (Representative Concentration Pathways) e os SSPs (Shared Socioeconomic Pathways). Esses modelos

projetam possíveis trajetórias de mudanças climáticas e seus impactos, considerando as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e as condições socioeconômicas futuras.

Esses modelos projetam possíveis trajetórias de mudanças climáticas e seus impactos, considerando as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e as condições socioeconômicas futuras.

Os RCPs descrevem trajetórias de concentrações de GEE na atmosfera e seus impactos no clima. Eles são usados para simular cenários climáticos baseados em diferentes níveis de emissões, desde um cenário de emissões muito baixas (RCP 2.6), compatível com um aumento de temperatura limitado a 1,5°C–2°C, até um cenário de emissões muito altas (RCP 8.5), que pode resultar em um aumento superior a 4°C até o final do século. Cada RCP reflete uma hipótese sobre o futuro, permitindo avaliar potenciais mudanças na temperatura, nos padrões climáticos e na frequência de eventos extremos.

Os SSPs vão além das concentrações de GEE, incorporando aspectos socioeconômicos para explorar como diferentes trajetórias de desenvolvimento humano podem influenciar e ser influenciadas pelas mudanças climáticas.

O estudo teve foco nas unidades produtivas do Grupo Hypera Pharma, e utilizou como base os cenários representativos de concentração de gases de efeito estufa RCP 2.6 e RCP 8.5, associados às trajetórias socioeconômicas compartilhadas (SSP1 e SSP5). A análise abrangeu o período atual (2021 – 2040), o período intermediário (2041 – 2060), e o período distante (2081 – 2100).

A escolha dos cenários SSP1-2.6 e SSP5-8.5 para a análise de cenários prévia à identificação de riscos e oportunidades baseia-se na representatividade dessas trajetórias em extremos possíveis de evolução socioeconômica e climática. O SSP1-2.6 reflete um cenário otimista, com foco no desenvolvimento sustentável e emissões controladas, enquanto o SSP5-8.5 projeta um cenário de altas emissões,

marcado pelo uso intensivo de combustíveis fósseis e aquecimento global mais severo.

Já para a análise de cenários climáticos de transição baseou-se no Net Zero Emissions by 2050 e Stated Policies Scenario, ambos da Agência Internacional de Energia (IEA), para avaliar riscos e oportunidades.

A escolha dos cenários NZE 2050 e STEPS para a análise de cenários prévia à identificação de riscos e oportunidades baseia-se em sua capacidade de representar trajetórias contrastantes de transição energética e políticas climáticas. O cenário NZE 2050 reflete uma trajetória ambiciosa de descarbonização, com metas rigorosas para alcançar emissões líquidas zero até 2050, enquanto o STEPS apresenta um cenário mais conservador, que considera as políticas climáticas e energéticas atualmente implementadas e em desenvolvimento.

Para a análise de cenários e o mapeamento de riscos e oportunidades climáticas, foram selecionados fatores de impacto alinhados às especificidades dos cenários.

Construção das Matrizes dos Cenários Físicos

Na análise de cenários físicos, os fatores climáticos temperatura, precipitação e seca foram priorizados devido à sua relevância prática, abrangência e robustez dos dados disponíveis.

Para o mapeamento de riscos e oportunidades, foram selecionadas variáveis impactadas que refletem as principais vulnerabilidades e potenciais efeitos das mudanças climáticas na organização. Essas variáveis foram escolhidas por sua relevância para as operações e a estratégia do Grupo, considerando os impactos diretos e indiretos das mudanças climáticas nos cenários analisados.

Nos cenários físicos, foram avaliadas as variáveis economia, infraestrutura e saúde, uma vez que representam os impactos mais imediatos das mudanças climáticas, como aumento nos custos operacionais, danos estruturais às instalações e impactos na

saúde, que podem alterar a demanda por medicamentos e outros produtos.

Para a identificação de riscos e oportunidades nos cenários físicos, foi realizada uma avaliação cruzada entre fatores climáticos de impacto selecionados e variáveis diretamente influenciadas, nas quais esses riscos e oportunidades podem se materializar.

Os riscos e as oportunidades identificados neste processo foram selecionados com base em sua relevância para o negócio. Dentre os principais riscos físicos identificados no estudo com nível de consequência elevado, destaca-se o risco relacionado à escassez hídrica por conta de secas, e entre as principais oportunidades, o aumento das vendas de produtos adaptados ao clima tropical por conta do aumento da temperatura, como por exemplo a venda de produtos dermatológicos para proteção solar e hidratação.

Construção das Matrizes dos Cenários de Transição

Nos cenários de transição, foram considerados os fatores demanda de energia, consumo de energia renovável, políticas públicas e

preferência dos consumidores, que refletem motores da economia de baixo carbono. Esses elementos capturam mudanças no uso de energia, na adoção de fontes renováveis, na influência de regulamentações, nas expectativas por produtos sustentáveis e nos impactos das inovações.

Para a análise de riscos de transição foi realizado o cruzamento entre fatores climáticos de impacto selecionados e variáveis diretamente influenciadas, nas quais esses riscos podem se materializar. Esse processo mapeou riscos e oportunidades relevantes para o negócio, considerando o contexto brasileiro como uma economia emergente.

Nos cenários de transição, as variáveis economia e imagem foram priorizadas por capturarem os efeitos de mudanças regulatórias, demandas do mercado por produtos farmacêuticos mais sustentáveis e a necessidade de adaptação estratégica. Esses fatores influenciam diretamente a competitividade da empresa, bem como a percepção de sua marca no mercado.

Dentre os principais riscos de transição identificados no estudo com nível de consequência elevado, destaca-se o risco relacionado ao aumento dos custos com regulações ambientais, como por exemplo a regulação do mercado de precificação de carbono no Brasil. Já entre as principais oportunidades com nível de consequência consideráveis, destaca-se o desenvolvimento de produtos sustentáveis.

GESTÃO DE RISCOS

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

Risco Físico Agudo: Secas

Desde que o Grupo passou a focar exclusivamente no mercado farmacêutico brasileiro, em meados de 2017, teve seu lucro bruto de 2019 reduzido em 3,8% pela menor disponibilidade de água nos reservatórios do complexo fabril de Anápolis (GO) por conta da redução significativa da quantidade de chuva na região ao longo de 2019, que afetou negativamente a produção no período e, conseqüentemente, a Receita Bruta e Lucro Bruto do Grupo no exercício de 2019. Em 2025, não houve interrupções na produção por conta da interrupção no abastecimento de água. Diante disso, realizamos projeções sobre um possível impacto da seca considerando os três cenários.

Cenário	Impacto (R\$ milhões)
Base 2019 (Real)	R\$ 78,40
Cenário de transição	R\$ 170,89
SSP1 - 2.6	R\$ 512,59
SSP5 - 8.5	R\$ 683,45

Risco de transição: Precificação do Carbono

No Brasil, houve avanços na regulamentação em 2021 com a Lei nº 15.042/2024, que criou o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), que tem como objetivo regular e monitorar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) no país, incentivando a redução e compensação dessas emissões.

Para estimar os custos de compensação de emissões associados aos cenários climáticos analisados (SSP1-2.6, SSP5-8.5 e Transição), adotou-se uma abordagem alinhada às tendências observadas nos mercados voluntários de carbono.

Foram utilizadas projeções de preços para créditos de natureza (NBS) e para créditos de remoção tecnológica (CDR), conforme reportado em estudos recentes: NBS variando entre US\$ 7–24/tCO2 em 2026, com tendência de valorização devido ao aumento da demanda por créditos de maior integridade, enquanto créditos de remoção tecnológica apresentam custos entre US\$ 170–500/tCO2, com perspectiva de redução gradual conforme essas tecnologias avançam e ganham escala industrial.

Adicionalmente, estudos de mercado indicam uma bifurcação estrutural nos preços até 2030, impulsionada pela priorização de créditos de alta integridade, o que reforça a necessidade de composições distintas por cenário.

Assim, cada cenário recebeu uma combinação diferente entre NBS e CDR, refletindo o nível de esforço de mitigação compatível com sua trajetória climática.

Os preços médios ponderados resultantes foram aplicados sobre o volume total de 45.168,76 tCO2, permitindo estimar o custo total de compensação para 2030 e 2050 de forma consistente com tendências reais de mercado e com as expectativas de transição climática consideradas pela análise.

Dessa forma, o Grupo poderia ser impactado em até USD 8,56 milhões para compensar o total de emissões de 2025.

Cenário	Impacto (USD milhões)	
	2030 (USD milhões)	2050 (USD milhões)
SSP1 -2.6	US\$ 8,56 mi	US\$ 5,78 mi
SSP5 – 8.5	US\$ 3,58 mi	US\$ 4,29 mi
Transição	US\$ 4,47 mi	US\$ 4,29 mi

MITIGAÇÃO DOS RISCOS

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

Fizemos parte do Projeto Juntos pelo Araguaia para aumentar a disponibilidade hídrica na região do parque fabril (saiba mais na pág. 78). Também contamos com um Plano de Águas, desenvolvido em 2020, apresenta diretrizes com o objetivo de aumentar o reuso e a capacidade de armazenamento de água nas plantas fabris.

Dentre as medidas, destacamos a expansão do reuso da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) para processos de Utilidades, a perfuração de poços artesianos e a premissa de construção de bacias de infiltração para novos projetos com expansão de área construída/ impermeabilização do solo. Como resultado, não tivemos paralisação da produção devido à falta do recurso.

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

OPORTUNIDADES

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

Aumento da Temperatura

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

Os segmentos de proteção solar e hidratação totalizaram, aproximadamente, R\$ 488,4 milhões em vendas em 2025, representando 63% do *sell-out* da unidade de negócios de *Skincare*, e tendem a apresentar crescimento robusto para os próximos anos. Para promover suas marcas e atuar nos segmentos de hidratação e proteção solar, o Grupo estima que investiu nesses dois segmentos (produção, desenvolvimento, vendas e marketing) R\$ 252,6 milhões em 2025.

Desenvolvimento de Produtos Sustentáveis

De acordo com: (i) o estudo da Euromonitor International que apontou que 67% dos consumidores tentaram causar um impacto positivo no meio ambiente por meio de suas

ações cotidianas, e (ii) a pesquisa realizada pela Union + Webster, que apontou que 87% da população brasileira prefere comprar produtos e serviços de empresas sustentáveis, é possível perceber que os consumidores seguem propensos a alterar seu padrão de consumo buscando consumir principalmente de empresas sustentáveis.

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

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

O Grupo investiu R\$ 31 milhões na aquisição da participação majoritária da Simple Organic em 2021, e desde 2023 a Simple Organic se tornou

uma *Power Brand* do Grupo, ou seja, faz parte do conjunto de marcas que possuem faturamento superior a R\$ 100 milhões no ano.

Além disso, o Grupo também realizou ações de redução de emissões com a Mantecorp *Skincare*. Desde 2023, temos parceria com a MOSS, *climatech* brasileira pioneira e líder na comercialização de créditos de carbono e na oferta de soluções ambientais, para neutralizar em 100% as emissões dos gases de efeito estufa emitidos nas entregas via e-commerce. A compensação é possível graças à integração feita à API desenvolvida pela MOSS que calcula as emissões correspondentes à rota de entrega indicada pelo cliente no e-commerce e faz a compensação de forma automática.

MÉTRICAS E METAS

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

O grupo elabora seu inventário de emissões e o publica no Registro Público de Emissões desde 2017. Além disso, possui suas emissões auditadas há cinco ciclos. Nossa meta para 2030 é reduzir em 20% da intensidade de emissões Escopo 1, base 2019.

Saiba mais na página [76](#).

Mapa de ODS



Página 22
Página 27
Página 46
Página 68



Página 70
Página 71



Página 07
Página 18



Página 07
Página 18
Página 22



Página 22
Página 46
Página 68



Página 22
Página 68

Mapa de Capitais



Social e de Relacionamento

Página 07
Página 22
Página 27
Página 46



Humano

Página 22
Página 27
Página 46



Manufaturado

Página 07
Página 22



Financeiro

Página 07
Página 22
Página 46
Página 68



Intelectual

Página 07
Página 22



Natural

Página 22
Página 68

Créditos

GRI 2-3 | 2-14

COORDENAÇÃO

Diretoria de Relações com Investidores

PROJETO EDITORIAL, CONSULTORIA E PROJETO GRÁFICO

Ricca Sustentabilidade

APRECIÇÕES

Conselho de Administração

Comitê de Governança e Sustentabilidade

CONTATO

ri@hypera.com.br

