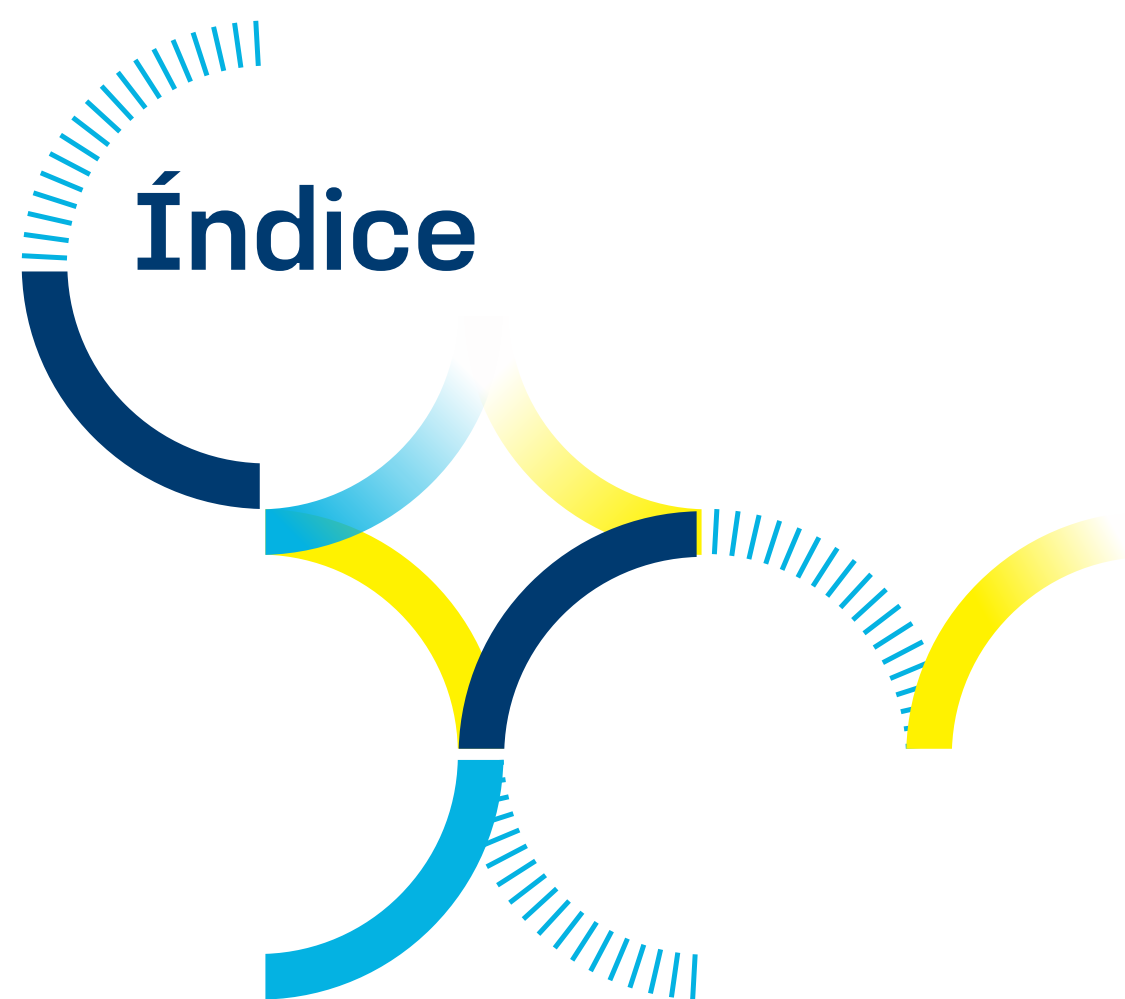


# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

ANO-BASE 2023





# Índice

<b>01</b>	<b>MENSAJE DEL PRESIDENTE.....</b>	<b>3</b>
<b>02</b>	<b>VISIÓN 2027: NUESTROS PRIMEROS AVANCES .....</b>	<b>5</b>
	Compromisos formales con la sociedad .....	9
	Reconocimientos.....	11
<b>03</b>	<b>GRUPO EUROFARMA .....</b>	<b>12</b>
	Quiénes somos .....	13
	Estructura productiva.....	14
	Mapa de presencia.....	15
<b>04</b>	<b>GOBERNANZA Y COMPLIANCE .....</b>	<b>16</b>
	Estructura de gobernanza.....	19
	Política de remuneración.....	21
	Programa de Cumplimiento Normativo .....	21
	Gestión de riesgos.....	23
	Gestión de proveedores .....	24

<b>05</b>	<b>DESEMPEÑO FINANCIERO E INDICADORES.....</b>	<b>26</b>
	Inversiones en innovación y capacidad productiva.....	29
	Áreas de actividad.....	30
<b>06</b>	<b>INNOVACIÓN E I+D.....</b>	<b>37</b>
	Eurofarma Ventures .....	39
	EurON .....	40
<b>07</b>	<b>SOSTENIBILIDAD.....</b>	<b>42</b>
	Emisiones de GEI .....	44
	Eco-eficiencia operativa.....	46
<b>08</b>	<b>NUESTRA GENTE .....</b>	<b>52</b>
	Relación con los empleados.....	53
	Desarrollo y retención .....	55
	Salud y seguridad en el trabajo.....	58
	Diversidad e inclusión.....	60
<b>09</b>	<b>RELACIONES CON LA SOCIEDAD .....</b>	<b>63</b>
	Nuestra mirada a las comunidades del entorno .....	64
	Relaciones institucionales .....	71
	Relación con los clientes .....	73
<b>10</b>	<b>ACERCA DEL INFORME.....</b>	<b>76</b>
	Índice de contenidos GRI .....	78
	Documentos adjuntos.....	87

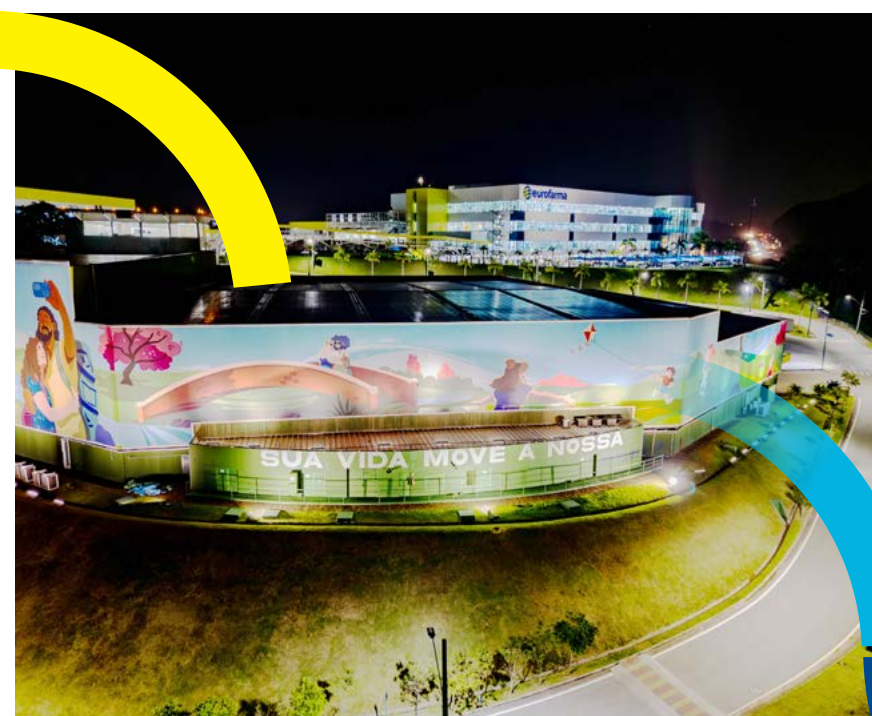


# En el camino hacia un futuro cada vez más global

01

En 2023, dimos pasos importantes hacia el objetivo de ser más globales, guiados por la misión de promover el acceso a la salud y a la calidad de vida de más personas, en más geografías, asegurando una operación sustentable que nos permita crecer compartiendo el valor generado con los empleados y con toda la sociedad.

Ante los desafíos y avances de nuestra internacionalización, definimos una nueva estructura organizativa más global, alineada con las mejores prácticas del mercado, y lanzamos la Visión 2027 que, basada en competencias y ambiciones, detalla nuestros objetivos estratégicos en cinco dimensiones: resultados, internacionalización, innovación, personas y sostenibilidad. Desplegada en los países, orienta a nuestros 12.600 empleados y mantiene la mirada empresarial de nuestro fundador, un inmigrante italiano que puso en marcha su propio negocio creyendo en las oportunidades del Brasil del siglo XX.



**Fieles a sus Valores, perseguimos nuestros sueños con responsabilidad, disciplina y pasión, elevando a Eurofarma a nuevas cotas en cada ciclo.**

Presentes en todos los países latinoamericanos, en Estados Unidos y en algunos países africanos, somos la compañía líder en productos de prescripción América Latina y hemos dado un paso fundamental en la región con la adquisición de Genfar. Con 500 empleados, una fábrica en Cali y ventas en Colombia, Perú y Ecuador, será nuestra marca de genéricos en todo el territorio a excepción de Brasil, donde la marca Eurofarma está consolidada. Durante el año tuvimos la integración de este activo, de Valda en Brasil y de Medimetriks en Estados Unidos, una pequeña plataforma adquirida para entender el mercado farmacéutico más grande del mundo.

En un año desafiante, impactado por una desaceleración del crecimiento pospandemia, ejecutamos planes e inversiones estratégicas en M&A, I+D y en el aumento significativo de la fuerza de ventas. El esfuerzo de caja está relacionado con las proyecciones y la necesidad de un equipo más amplio para absorber los lanzamientos de la compañía. Según IQVIA, principal auditoría del sector, somos la 2ª compañía de América Latina en ventas minoristas con un market share de solo el 5%, por lo que las oportunidades de crecimiento en la región todavía son enormes.

Las operaciones internacionales crecieron un 39,3% y ganamos participación de mercado en la gran mayoría de países. Los ingresos netos globales fueron de 9.100 millones BRL, con un margen ebitda del 19,3%, un crecimiento del 14% respecto a 2022. Ajustando el gasto de I+D para fines de comparabilidad, nuestro margen ebitda fue del 25,1%. Con un plazo promedio de recepción inferior a 60 días y, aproximadamente, 40 días de

stock en los grandes distribuidores, nuestro ciclo financiero es uno de los más saludables del mercado. Al igual que en los últimos años, mantuvimos la calificación AAA por Fitch Ratings. A pesar de estar por debajo del crecimiento medio histórico del 17%, hemos avanzado en proyectos estratégicos que madurarán en los próximos años y nuestros ingresos internacionales, que representaron el 20% del total, deben aumentar significativamente.

**Contratamos casi 1.000 nuevos visitantes en la región en 2023 y, con aproximadamente 5.000 representantes, tenemos el mayor equipo de LATAM, capilaridad y escala para promover un amplio portafolio en todas las especialidades médicas.** En el ramo de venta libre (OTC), revitalizamos la icónica marca Valda con extensiones de línea y publicidad, y lanzamos la marca OAZ, enfocada en el cuidado personal. En salud animal, a través de Pearson, nos destacamos como la empresa con mayor incremento en ventas del año.

Con 11 plantas en América Latina, se está construyendo un nuevo complejo en Montes Claros (estado de Minas Gerais, Brasil). Diseñado para avanzar de forma modular, en línea con la demanda, respaldará el crecimiento de las próximas décadas. En 2023, produjimos un total de 573 millones de unidades y, en Itapevi, nuestra planta más grande, obtuvimos ganancias en eficiencia y costos con la ampliación de capacidad y récords de producción.

En innovación, principal palanca de crecimiento y camino para las patentes propias, invertimos más de 680 millones BRL. Avanzamos en los frentes de Corporate Venture, en la ampliación del portafolio y en el desarrollo de medicamentos más complejos. En I+D fueron 615 millones BRL. Contamos con 750 investigadores y un pipeline de 350 proyectos, el 30%



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

de los cuales son de innovación incremental y disruptiva. Fruto de un esfuerzo permanente, lanzamos más de 200 SKU durante el año en Latinoamérica. En Brasil tenemos un market share del 9% en lanzamientos, una cuota mucho mayor que en el mercado total, lo que demuestra nuestra capacidad de crecimiento futuro.

En innovación abierta, pilar estratégico de transformación digital y soluciones de salud, nuestro fondo EurON tiene 8,2 millones BRL invertidos en 10 startups, destacándose la app Scrolling Therapy. Creada para apoyar a los pacientes de Parkinson, ganó el Pharma Grand Prix en el Festival Internacional Cannes Lions 2023. El fondo de biotecnología Eurofarma Venture proyecta inversiones de hasta 100 millones de dólares y aportaciones a proyectos disruptivos en fase inicial. Fue lanzado con la tesis de introducir a Eurofarma en este nuevo y poderoso ecosistema global de investigación que dictará los avances terapéuticos y la evolución de la biotecnología en pro de la salud.

**Nuestra visión de sostenibilidad, pionera y consistente, busca el equilibrio de los frentes ESG y recibió 107 millones BRL en el año. En diversidad, mantuvimos la igualdad de género en la alta dirección y avanzamos en la contratación de mujeres en la fuerza de ventas. Estamos en fase de promulgación de metas para otros grupos (raza, edad, LGBTQIAP+) y destacamos el vanguardismo de nuestro equipo de ventas virtuales, 100% conformado por PcD.**

En el frente ambiental, los medicamentos con el sello +Verde y que incorporan conceptos de sostenibilidad, representaron el 10% de las unidades de retail de Brasil, por encima de la meta para el período relacionada con la emisión del título verde. En eficiencia energética,

inauguramos el parque de Assuruá de coproducción de energía eólica, asegurando una matriz 100% limpia en Brasil. Mantenemos el foco puesto en reducir y neutralizar las emisiones directas y en la búsqueda de soluciones para los desafíos ambientales internacionales.

Las inversiones sociales ascendieron a 56 millones BRL en el año. Orientado a la educación y formación para el trabajo, el Instituto Eurofarma atendió a 18.000 personas y acumula historias transformadoras. Lactare, el banco privado de leche humana, recolectó más de 3.000 litros de leche y benefició a 1.000 recién nacidos prematuros en unidades neonatales. En Responsabilidad Corporativa apoyamos a cientos de miles de familias vulnerables de toda América Latina con donaciones de alimentos y medicamentos.

Aplicando las mejores prácticas de Gobernanza, contamos con una estructura robusta, incluyendo en los niveles ejecutivos la igualdad de género y la representación de las mujeres también entre los miembros independientes del Consejo de Administración, ejecutivos de referencia que desafían y apoyan nuestras decisiones. Comités, auditorías y la defensoría del cliente externa respaldan nuestro modelo, proporcionando agilidad y autonomía en la gestión. Los informes trimestrales y la intensificación del diálogo con partes vinculadas refuerzan la dinámica de la empresa, su transparencia y madurez para movimientos transformacionales.

Guiados por una visión inspiradora, ambiciosa e inclusiva, en la “ruta de los 100 años” queremos seguir el camino de las grandes multinacionales, yendo más allá de lo que hacemos hoy. ¡El desafío de perpetuarnos es lo que

nos mueve! Durante esta andadura, seguimos ilusionados, humildes y comprometidos. Con ética, disciplina y excelencia, estamos enfocados en ejecutar la planificación y cumplir nuestros objetivos con calidad.

Basados en los Valores y el inconformismo que están presentes en nuestra cultura, progresamos continuamente. Nuestros planes se elaboran y ejecutan internamente. Nuestro capital humano y nuestra “Forma de Ser” nos hacen únicos, y nuestra evolución pasa por el desarrollo de los equipos, puestos de liderazgo y sucesores. Por la diversidad de generaciones y el diálogo franco. Hace 20 años que estamos entre las mejores empresas para trabajar, nuestra rotación voluntaria es del 2,5% y el 79% de los puestos de mando se cubren internamente.

Agradezco a todos los que comparten nuestra creencia, especialmente a nuestros empleados, ese equipo excepcional que elegimos para construir un futuro grandioso.

**¡Muchas gracias!**

**Maurizio Billi**  
Presidente del Consejo



**Líder en prescripciones  
médicas en Brasil y  
América Latina**



# VISIÓN 2027: NUESTROS PRIMEROS AVANCES

# 02



## Cada cinco años, establecemos un nuevo ciclo de planificación estratégica que guía nuestro futuro



**15**  
MACRO-OBJETIVOS

**5**  
DIMENSIONES

En 2023, Eurofarma inició un nuevo ciclo de expansión para un horizonte de cinco años. Guiada por la Visión 2027, la planificación estratégica abarca los principales objetivos de la Compañía en cinco dimensiones: Personas y Cultura, Internacionalización, Resultados, Innovación y ESG.

Entre los desafíos mapeados se encuentran: desarrollos en innovación incremental; avances en el camino hacia la creación del primer producto disruptivo propio; evolución de la madurez digital del grupo; fortalecimiento de las prácticas de Gobernanza y programas de Diversidad e Inclusión; consolidación de la nueva estructura global, que nos prepara para el nuevo ciclo de expansión; y horizontalización de la cultura y “Forma Eurofarma de Ser”.

También desplegamos nuestra estrategia en los países en los que estamos presentes, definiendo un mapa estratégico para tres grandes regiones. Esto nos ayuda a dar visibilidad a la contribución de cada geografía al logro de objetivos globales y promueve un mayor involucramiento de los equipos.



# Principales avances de la Visión 2027

## PERSONAS Y CULTURA



### Hacer más global la estructura organizativa

- Implantación de la nueva estructura global

### Atraer, desarrollar y retener los mejores talentos

- El 93% de los empleados están orgullosos de trabajar en Eurofarma (Brasil).
- Desde hace 20 años estamos entre las mejores empresas para trabajar, según reconocimientos externos y el GPTW – Great Place to Work (Brasil y América Latina)
- Avances en los procesos y planes de sucesión de puestos clave y PDI para los líderes del futuro

### Consolidar la “Forma Eurofarma de Ser”

- + de 400 líderes capacitados en la Forma Eurofarma de Ser (Brasil + América Latina)
- Implantación de la de TV Corporativa
- Grupo de multiplicadores de comunicación en toda América Latina

### Enfoque en el crecimiento con rentabilidad sostenible

- Crecimiento del 19,3% en ingresos, ganancia de participación de mercado en la gran mayoría de los países, entre las 3 mayores empresas farmacéuticas de América Latina, con ingresos netos de R\$ 9,1 mil millones
- 17% de crecimiento anual promedio en los últimos 15 años

### Garantizar el retorno de las inversiones estratégicas

- Definición de criterios de retorno financiero con seguimiento anual del Capex en 4 frentes prioritarios: M&A, I+D y Licencias, Capacidad Productiva y Ampliación de la Fuerza de Ventas

### Optimizar la eficiencia operativa y los costos

- Conclusión del proyecto de ampliación de la capacidad productiva en Itapevi con récords de producción en 2023; avance del proyecto Montes Claros (Minas Gerais)

## RESULTADO



## INTERNACIONALIZACIÓN



### Liderazgo en América Latina

- Adquisición de la operación Genfar, implantación del plan de integración de 100 días e inclusión en el plan estratégico global
- Adquisición de 7 productos de Sanofi para Brasil, Colombia, México, Argentina y Uruguay
- Conquista del liderazgo en productos farmacéuticos de prescripción – corporación América Latina

### Explotar otras regiones geográficas y modelos de negocio

- Expansión de las operaciones en nuevas regiones (plan de reanudación en Venezuela y entrada en Angola)

# Principales avances de la Visión 2027



INNOVACIÓN



## Ampliar el porcentaje de exclusivos y avanzar con los productos incrementales y disruptivos

- En fase de elección de la molécula de producto disruptivo para desarrollo interno; liderazgo en cuota de mercado de lanzamientos en Brasil con un 9,2% en los últimos 24 meses.
- El 30% de los ingresos provenientes de medicamentos lanzados en los últimos 5 años.
- + de 2.000 productos propios en el portafolio y más de 350 proyectos en pipeline

## Desarrollar soluciones tecnológicas sanitarias por medio de la innovación abierta

- Mención especial para el desempeño de OceanDrop, participada del fondo Euron I, con un crecimiento del 49% en facturación

## Evolucionar la transformación digital

- Implementación del área de salud digital y del Comité Digital
- Avances en visitas digitales centradas en nutricionistas y pediatras



ESG

## Vanguardismo en las prácticas ambientales

- Inicio anticipado del proyecto de coproducción de energía eólica, garantizando una matriz 100% renovable en las operaciones brasileñas
- Ampliación de productos con el sello +Verde, que incorpora conceptos de sostenibilidad
- Ampliación de paneles solares

## Fortalecimiento de las prácticas de gobernanza

- Evolución en la cobertura de los requisitos de Gobernanza de la CVM [Comisión de Valores Mobiliarios de Brasil]
- Capacitación en Compliance para empleados y contratistas
- Comité ESG corporativo
- Balance trimestral con análisis de resultados

## Avance en los programas de diversidad e inclusión

- Aumento de mujeres en la fuerza de ventas: 52% de las nuevas contrataciones
- Certificación Age Friendly (Brasil y América Latina)
- Fuerza de ventas 100% digital PcD
- Propuesta de metas corporativas para el grupo "raza" a partir de 2024



# Compromisos formales con la sociedad GRI 2-23, 2-24, 2-26

Nuestra estrategia de negocio está alineada con tres iniciativas relevantes conectadas con la Visión 2027. La primera de ellas es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un compromiso de conducta empresarial para adoptar las mejores prácticas en las áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. **La segunda iniciativa es la Agenda 2030, que define los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ocho de los cuales Eurofarma prioriza: ODS 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13 y 16.**

Además, cada dos años aplicamos la herramienta de auto-diagnóstico de los indicadores Ethos de Responsabilidad Social, cuyos resultados guían las decisiones del Comité de Responsabilidad Corporativa y los planes de acción en diferentes áreas de la compañía. Desde 2012 formamos parte del grupo de *benchmarking* del Instituto Ethos, y somos una de las 10 empresas con mejor desempeño en puntajes de evaluación.

En abril de 2023, nos adherimos al Pacto Empresarial por la Integridad y Contra la Corrupción del Instituto Ethos. Se trata de un nuevo compromiso voluntario firmado para promover un mercado íntegro y ético, para una evolución constante en la transparencia y en la lucha contra la corrupción.

**INDICADORES ETHOS: EVALUACIÓN CONTINUA DE NUESTRAS PRÁCTICAS**

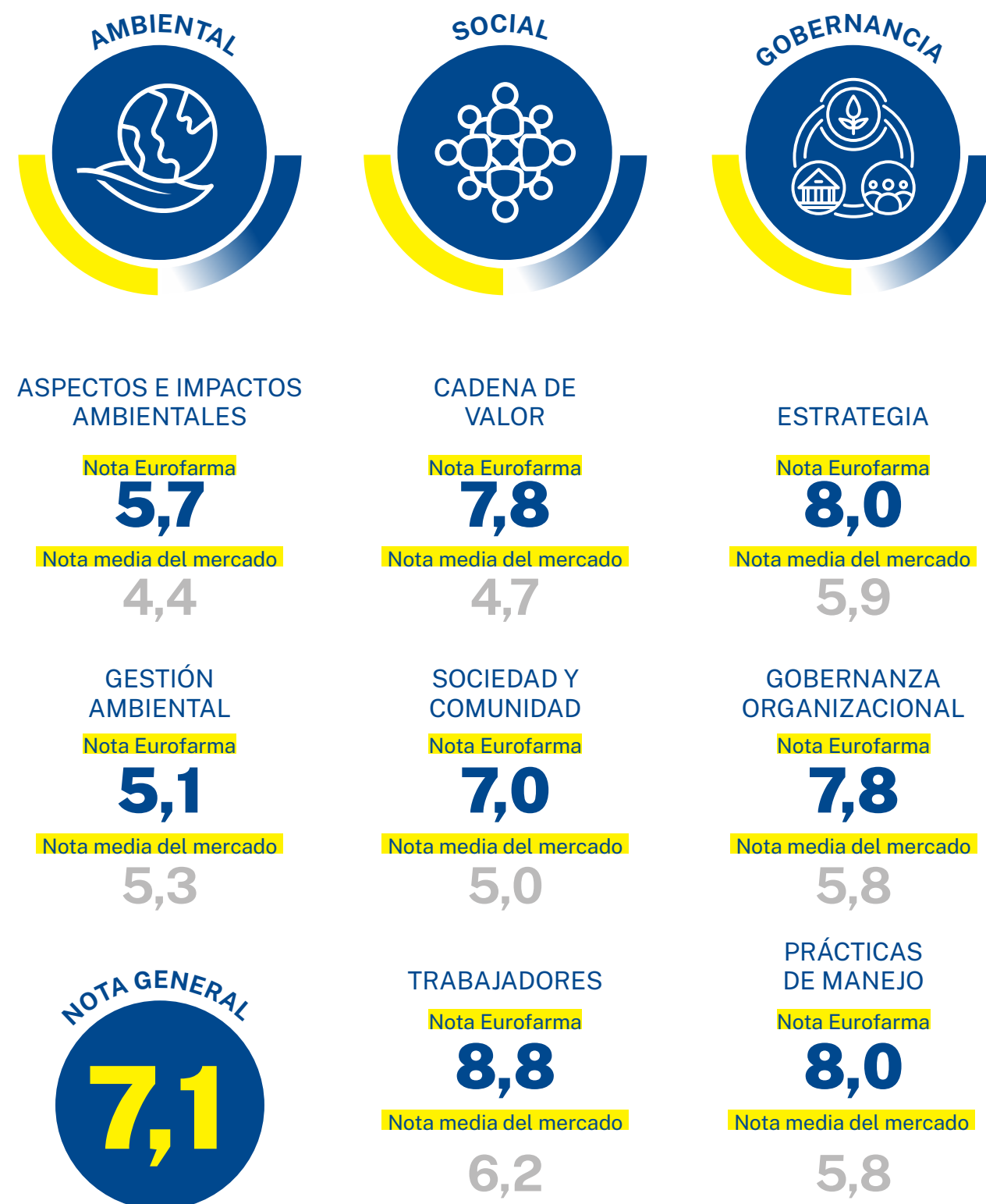
En 2021, el Instituto Ethos reformuló sus indicadores de Responsabilidad Social para cumplir de forma más completa las exigencias del mercado relacionadas con los temas ESG. En esta última evaluación, los datos se refieren a 2022, nuestro primer informe tras la reformulación de la metodología (lo que incide en la comparabilidad con ciclos anteriores). Los resultados, ahora divididos por dimensiones (Ambiental, Social y Gobernanza), aún nos mantienen en el grupo de empresas de referencia.

PARA CONOCER  acerca de nuestros compromisos

## Desempeño en los Temas-Base Comparativo de 2017 a 2021 respecto al promedio del mercado

BASE COMPARATIVA	2017	2019	2021
Derechos humanos	4,8	4,7	5,7
Implicación con la Comunidad y su Desarrollo	4,1	3,8	4,3
Gobernanza organizacional	5,7	5,4	6,6
Medio ambiente	4,2	3,2	3,8
Problemas del consumidor	5,8	4,3	5,3
Prácticas de operaciones y gestión	5,5	4,6	5,8
Prácticas de trabajo	6	5,2	6,3
Visión y Estrategia	5,8	4,8	5,5

Las adhesiones voluntarias son parte del compromiso con las mejores prácticas de gobernanza y sus compromisos se reflejan en nuestra planificación estratégica, en las metas y en los planes de acción



# Nuestros ODS prioritarios

**3** SALUD Y BIENESTAR



## CÓMO CONTRIBUIMOS

**Acceso a medicamentos esenciales seguros, eficaces, de calidad y a precios asequibles para todos**

- Medicamentos asequibles y lanzamientos a precios en línea con el mercado, incluso cuando hay un diferencial o calidad superior en la misma clase.
- Internalización de conocimiento para las etapas de producción de vacunas y el desarrollo de medicamentos para enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan, principalmente, a los países en vías de desarrollo.
- Eurolab, nuestro centro de investigación y desarrollo, con más de 750 profesionales dedicados.
- Lactare, nuestro banco de leche humana, recolectó más de 3.000 litros de leche solo en 2023, ayudando a más de 1.000 bebés prematuros en UCI neonatales de hospitales públicos.
- Aumentamos a cuatro el número de hospitales beneficiados con la tecnología de Neuroprotección Cerebral para recién nacidos en UCI neonatales, un programa innovador en colaboración con Protecting Brains & Saving Futures (PBSF), que ayuda en el diagnóstico de crisis convulsivas.

**4** EDUCACIÓN DE CALIDAD



## CÓMO CONTRIBUIMOS

**Acceso a una educación inclusiva, de calidad y equitativa, y promoción del aprendizaje a lo largo de la vida para todos**

- A través del Instituto Eurofarma, hace 17 que años brindamos gratuitamente educación de calidad a niños, niñas, jóvenes y adultos en contexto de vulnerabilidad socioeconómica en los estados brasileños de Sao Paulo y Minas Gerais. Con el foco puesto en proyectos extraescolares, de formación técnica y de preparación para el mercado laboral, solo en 2023, el Instituto Eurofarma atendió directamente a más de 18.000 beneficiarios, un récord histórico, superando en un 24% la meta fijada para el periodo.

**8** TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



## CÓMO CONTRIBUIMOS

**Proteger los derechos laborales y promover entornos laborales seguros para todos los trabajadores**

- Intensificamos nuestros procesos internos orientados a la salud de los empleados y ampliamos el permiso por maternidad a 180 días y el de paternidad a 30 días. En 2024, anunciamos la ampliación de este beneficio a los centros de Río de Janeiro, Varginha, Ribeirão Preto y a la Fuerza de Ventas, con la extensión remunerada por otros tres meses y la extensión no remunerada por otros tres meses adicionales (totalizando hasta 12 meses de permiso). Mantuvimos el programa de seguimiento de embarazadas con profesionales especializados y una nutricionista clínica, un beneficio que se extiende a las esposas de los empleados.
- Hace 20 años que estamos entre las mejores empresas para trabajar, según el GPTW.
- Somos la primera empresa farmacéutica brasileña en lograr la certificación Age Friendly Employer™ para nuestras operaciones en toda América Latina, un reconocimiento para las organizaciones más comprometidas con la retención y reclutamiento de personas mayores de 50 años.

## CÓMO CONTRIBUIMOS

**Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles; alcanzar la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales**

- Seguimos con la meta anual de neutralizar nuestras emisiones directas en Brasil e incluiremos el 100% de las operaciones globales para 2027.
- Nuestra matriz energética, 100% de fuentes renovables en Brasil, también abarcará las operaciones globales de aquí a 2027.
- Año a año, hemos aumentado el volumen de productos con el sello +Verde. En 2023, alcanzamos el 10% en el comercio minorista brasileño, frente al 9% de 2022. También empezamos a comercializar los productos +Verde en Mozambique, una innovación en el continente africano.

## CÓMO CONTRIBUIMOS

**Tomar medidas urgentes para luchar contra el cambio climático y sus impactos**

- Pioneros en la Política de combustibles de fuentes renovables, también fuimos la primera empresa en contar con una flota ejecutiva 100% híbrida.
- Primera compañía farmacéutica brasileña en neutralizar el 100% de las emisiones directas de CO<sub>2</sub>, en 2023, anticipamos la fuente de energía 100% renovable para las operaciones de Brasil.
- Nuestra alianza con Serena, la mayor generadora de energía renovable brasileña, en el parque eólico Assuruá 4 (estado de Bahía), nos permitirá además reducir nuestra huella de carbono en 260.000 toneladas para 2038.
- Hemos establecido objetivos globales enfocados en eficiencia energética y en la reducción y neutralización de emisiones en la Visión 2027.

**12** PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



**13** ACCIÓN POR EL CLIMA



# Reconocimientos

## 5 AÑOS CONSECUTIVOS

con calificación AAA de la agencia Fitch Ratings

## SINDUSFARMA

2º lugar en el Premio a la Excelencia en Gestión del Medio Ambiente

## 47º PREMIO LUPA DE OURO

2º lugar en la categoría ESG con el proyecto Neuroprotección Cerebral

## CANNES LIONS PHARMA GRAND PRIX

Ganadora en la categoría Pharma en el Festival Internacional de Creatividad Cannes Lions 2023 con la aplicación “Scrolling Therapy” para pacientes de párkinson.

## GPTW AMÉRICA LATINA

1º lugar en la industria farmacéutica y 11ª en el ranking general

## EXAME MEJORES DE ESG 2023

Hexacampeona en la categoría Compañía Farmacéutica y Belleza. La única del sector con este estatus

## VALOR INOVAÇÃO 2023

Elegida como una de las empresas más innovadoras del sector en Brasil

## RANKING 100 OPEN CORPS

1º puesto en Salud y Bienestar

## ESTADÃO MARCAS MAIS

4ª año seguido como una de las tres principales marcas del sector de salud preferidas por los consumidores

## MELHORES DA DINHEIRO

Farmacéutico, Higiene y Limpieza  
2º lugar: Salud y Bienestar; Sostenibilidad financiera; Recursos Humanos; Innovación y Calidad, Gobernanza Corporativa.

## MERCO RESPONSABILIDADE ESG

2ª posición en la categoría compañía farmacéutica y 84º lugar en el ranking de líderes con Maurizio Billi

## ESTADÃO EMPRESAS MAIS

Entre las cinco empresas que más se destacaron en Sostenibilidad y Cambio Climático

## AGE FRIENDLY EMPLOYER™

Primera empresa del sector en lograr, simultáneamente, para sus operaciones brasileñas y latinoamericanas, la certificación Age Friendly Employer™

## ÉPOCA NEGÓCIOS 360º

Top 5 en innovación y primera en sostenibilidad en la industria farmacéutica.





03

# GRUPO EUROFARMA

# Quiénes somos

GRI 2-6

Fundada en 1972, somos la primera multinacional farmacéutica con capital 100% brasileño. Cubrimos el 100% del mercado latinoamericano y estamos presentes con operaciones propias en Estados Unidos y en algunos países de África.

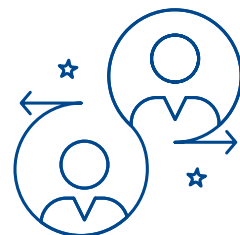
Desarrollamos investigaciones, producimos y comercializamos productos y servicios de salud para mejorar la vida de las personas y promover su acceso a ella para que todos puedan vivir más y mejor. Enfocados en la generación de valor compartido, estamos presentes en todos los principales segmentos: Medicamentos recetados, Medicamentos de venta libre (OTC), Genéricos, Hospitalario y Oncología. También trabajamos en la salud animal.

Contamos con un amplio portafolio, que incluye más de **2.000 productos**

En 2023 producimos **573 millones** de unidades de medicamentos

Abarcamos casi todas las especialidades médicas y cubrimos más de **140 clases** terapéuticas

Somos la compañía con más prescripciones de toda **Latinoamérica**



## ENFOQUE en la generación de valor compartido



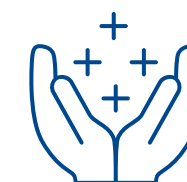
### NUESTRO PROPÓSITO

Hacer accesible la salud para que todos puedan vivir más y mejor



### NUESTRA MISIÓN

Promover el acceso a la salud y a la calidad de vida con tratamientos a un precio justo y con una operación rentable, que garantice el crecimiento sostenible de la empresa y la distribución del valor generado con los empleados y la sociedad



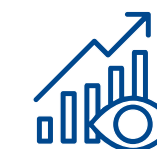
### NUESTROS VALORES

Ellos son los que nos guían

1. Agilidad
2. Compromiso
3. Desarrollo sostenible
4. Enfoque en la salud
5. Espíritu emprendedor
6. Ética
7. Diversidad
8. Reinversión
9. Respeto
10. Resultado

### NUESTRA VISIÓN

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



# Estructura productiva

GRI 2-1, 2-6

Además de la sede administrativa en Sao Paulo, contamos con cuatro fábricas en Brasil (Itapevi, Sao Paulo, Ribeirão Preto y Río de Janeiro), dos centros de distribución y un centro de Investigación y Desarrollo. Además, tenemos siete parques industriales en otros países de Latinoamérica (Argentina, Chile, Colombia, Guatemala, Perú y Uruguay). **Eurofarma también está al frente de una de las mayores obras privadas en marcha en el país — en Montes Claros (estado de Minas Gerais) —, un complejo industrial con 182.000 metros cuadrados de área construida que sostendrá el crecimiento de la empresa en las próximas décadas.**

## ESTRUCTURA DEL GRUPO - CONTROLADAS



Empresa de medicamentos genéricos para América Latina. 100% propiedad de Eurofarma



Marca que opera en el mercado veterinario de grandes y pequeños animales (mascotas). 100% propiedad de Eurofarma



Centro de investigación y análisis de muestras para estudios de biodisponibilidad relativa y bioequivalencia. 100% propiedad de Eurofarma



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



**1ª multinacional** farmacéutica brasileña

**100%** de cobertura del mercado latinoamericano

**+ de 2 mil** productos

**12.600** empleados en Brasil y en el extranjero

**1er lugar** en market share de lanzamientos en Brasil



Presencia en **22 países**

**573 millones** de unidades de medicamentos producidas en 2023

**Entre las 3 empresas** farmacéuticas más grandes de América Latina

**Líder en productos de prescripción** en América Latina y en Brasil

**+ de 50 años** de historia



**BRASIL**

**Oficina Administrativa**  
Centro Brooklin (Sao Paulo, estado de Sao Paulo)

**Centro de Investigación y Desarrollo Eurolab**  
(Itapevi, estado de Sao Paulo)

**Fábricas Itapevi (SP)**  
Producción de sólidos y semisólidos, líquidos, oncológicos, liofilizados, hormonales y envases

**Sao Paulo (estado de Sao Paulo)**  
Producción de penicilínicos, cefalosporínicos y carbapenémicos

**Ribeirao Preto (Sao Paulo)**  
Producción de soluciones parenterales de gran volumen

**Río de Janeiro (estado de Río de Janeiro)**  
Fabricación de productos sin receta (sólidos)

**Montes Claros (Minas Gerais)**  
El complejo industrial más grande de la empresa, en construcción

**Centros de Distribución**  
Itapevi (Sao Paulo)  
Varginha (Minas Gerais)

**América Latina - Fábricas Argentina**  
Producción de sólidos, semisólidos y líquidos.

**Chile (Pudahuel)**  
Producción de sólidos y líquidos

**Colombia 1**  
Producción de sólidos, semisólidos, líquidos y granulados

**Colombia 2 - Genfar**  
Producción de sólidos, semisólidos e líquidos

**Perú**  
Producción de sólidos, semisólidos y líquidos.

**Guatemala**  
Producción de sólidos, semisólidos y líquidos.

**Uruguay**  
Producción de sólidos y líquidos

**12 fábricas** (1 complejo en construcción)



# 04

## GOBERNANZA Y COMPLIANCE

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18



El Consejo de Administración (CA) de Eurofarma trabaja para apoyar y evaluar las decisiones estratégicas de la empresa, y está compuesto por líderes empresariales independientes con variadas experiencias que contribuyen a tener una visión imparcial, objetiva y racional del negocio. Formado por nueve miembros, solo tres acumulan cargos ejecutivos en Eurofarma, y los otros seis son externos — cinco de ellos independientes.

## El Consejo se reúne mensualmente para resolver sobre los principales temas de la organización y definir las directrices para los comités asesores.

Con el fin de informar al Consejo de Administración sobre el estado de los procesos de mejora, los proyectos en curso y las metas relacionadas con los temas ESG, en 2023 se reforzaron algunos grupos multidisciplinarios, que ahora cuentan con una agenda periódica: Comité ESG, Comité de Planificación Estratégica y Comité de Inversiones. Además, otros tres comités asesoran al Consejo de Administración: Comité de auditoría; Compliance; Personas y ESG.

### SEGUIMIENTO CONSTANTE

La Visión 2027 de la Compañía cuenta con una dimensión específica para abordar el tema ESG. En ella se establecieron tres macroobjetivos que se desglosan en seis indicadores y metas, informados mensualmente al comité ejecutivo en la reunión de resultados económicos.

La vicepresidencia de Sostenibilidad y Nuevos Negocios coordina internamente las actividades y los planes de acción y orienta a los comités en el desarrollo de las mejores prácticas, buscando siempre estar a la vanguardia del sector, atender las demandas de la sociedad y anticiparse a las futuras regulaciones.



eurofarma

El presidente del Consejo es accionista y acumula la función de presidente de la compañía. Por medio de esa visión integrada, la presidencia y el consejo de administración asumen la responsabilidad de gestionar los impactos financieros, ambientales y sociales basados en indicadores de desempeño y en un mapa de gestión de riesgos.

**La gestión también cuenta con el apoyo de otros comités asesores, que se crean y se nombran con base en la representación estratégica de los ejecutivos y en vista de las demandas y necesidades tácticas.** Cuando los profesionales alcanzan los cargos de Dirección y Vicepresidencia, quedan acreditados para liderar los grupos. Se trata de comités multidisciplinares que discuten la mejor manera de que la empresa evolucione en temas y áreas, haciendo colectivas las grandes metas, integrando y coordinando las actividades de los equipos en

la ejecución de los planes estratégicos. Los grupos cuentan con el apoyo y orientación de la alta gerencia y algunos temas críticos de 2023 fueron: la falta de insumos en la cadena global, el desabastecimiento de productos, el cronograma de la construcción de la nueva fábrica en Montes Claros y la integración de los activos adquiridos. Los Comités Ejecutivo y de Ética están directamente vinculados a la Presidencia y se encargan de la toma de decisiones y de la supervisión de la gestión de los impactos de la compañía.

**El Comité Ejecutivo está compuesto por todos los vicepresidentes y directivos de la empresa, y se reúne semanalmente. Las reuniones son conducidas por el presidente de la compañía. Todos los miembros de ese comité tienen metas corporativas e individuales, las cuales son revisadas y evaluadas anualmente de acuerdo con las mejores prácticas del mercado.**



**El sitio web de Relaciones con Inversores de Eurofarma contiene información profesional de los miembros del Consejo de Administración, así como los reglamentos de los comités asesores**



# Estructura de gobernanza

En línea con los objetivos estratégicos de la Visión 2027, en 2023 definimos una estructura más global, preparando a la compañía para una nueva fase de crecimiento e internacionalización. La nueva estructura considera dos ejes: la reorganización de áreas corporativas y que dan apoyo a todos los países y unidades de negocios, y la agrupación de las áreas que operan en geografías específicas (regionales o locales).

MÁS  INFORMACIÓN  
sobre los miembros

## CONSEJO ADMINISTRATIVO

9 miembros,  
4 de los cuales son independientes

## PRESIDENCIA

CEO PEARSON

PEARSON

INSTITUTO EUROFARMA

## COMITÉ DE ÉTICA CORPORATIVO

## COMISIONES ASESORAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- Comité Estratégico de Personas, Organización y ASG
- Comité de Auditoría y Cumplimiento
- Comité de Operaciones con Partes Relacionadas

**DIRECCIÓN DE EMPREN-  
DIMIENTO Y  
DIGITAL**

Comités:

- Digitales
- Inversiones (EurON Ventures)

**UNTA EJECUTIVA MUNDIAL DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN**

Comités:

- Personas y Organización
- Diversidad
- Vacantes

**VP GLOBAL DE NUEVOS NEGOCIOS Y SOSTENIBILIDAD**

Comités:

- Ambiental
- ASG
- Comunicación y Marca
- Crisis reputacional
- Expansión Geográfica
- Planificación estratégica
- Responsabilidad Social y Corporativa

**VP GLOBAL DE INNOVACIÓN Y I+D**

Comités:

- Nuevos productos
- Patentes
- Ciclo de vida del producto

**VP GLOBAL DE OPERACIONES Y ESTRATEGIA**

Comités:

- Gobernanza operativa
- Cambios
- Calidad

**VP GLOBAL DE FINANZAS, TI Y LEGAL**

Comités:

- Fiscal
- Auditoría e Inversiones

**JUNTA EJECUTIVA GLO-  
BAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES**

Los líderes de estos grupos participan activamente en diversos comités multidisciplinares que integran otras juntas o vicepresidencias

**CEO BRASIL**





**CEO INTERNACIONAL**



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Miembros del Consejo de Administración por género y grupo de edad  
GRI 405-1

**POR GÉNERO**

NÚMERO DE MIEMBROS				% DE MIEMBROS			
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>		<b>67%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>33%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>

**POR GRUPO DE EDAD**

NÚMERO DE MIEMBROS				% DE MIEMBROS			
menores de 30 años	2021	2022	2023	menores de 30 años	2021	2022	2023
	-	-	-		-	-	-
entre 30 y 50 años	2021	2022	2023	entre 30 y 50 años	2021	2022	2023
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>33%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>
mayores de 50 años	2021	2022	2023	mayores de 50 años	2021	2022	2023
	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>		<b>67%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>





# Programa de Cumplimiento Normativo

GRI 2-26

El Programa de Compliance tiene tres macroobjetivos enfocados en la gestión ética: prevenir, detectar y responder a los incumplimientos relacionados con sus estándares de Integridad.

El área de Compliance tiene independencia y autonomía, reportando directamente al Comité de Ética, al Comité de Auditoría y, si fuera necesario, al Consejo de Administración. El área de Integridad Corporativa forma parte de la Dirección Jurídica que, a su vez, forma parte de la Vicepresidencia Financiera.

En el ámbito normativo interno, contamos con un Código de Ética y Conducta para los empleados, un Código de Ética y Conducta para los Proveedores, una Política Anticorrupción, una Política de Gestión de Compliance, una Política de Debida Diligencia, una Política de Medidas Disciplinarias y un Canal de Defensoría del Cliente Independiente. Las políticas se revisan periódicamente y se aplican a terceros que trabajan con nosotros.

Buscamos relacionarnos con socios comerciales que compartan nuestros valores y normas de conducta para asegurar relaciones de confianza. El área lleva a cabo la debida diligencia previa a las contrataciones estratégicas, así como en las relaciones existentes. En 2023 se llevaron a cabo 875 acciones de *due diligence*. GRI 2-15

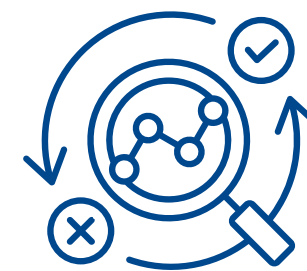


## Política de remuneración

GRI 2-19, 2-20

Establecemos un porcentaje equilibrado entre la remuneración fija y variable para todos los ejecutivos. La remuneración variable de la alta dirección está vinculada a las metas empresariales financieras y de participación en el mercado, así como a las metas individuales ligadas a temas de operaciones, ESG y de innovación. **Todas las metas están relacionadas con los macroobjetivos reflejados en la Planificación Estratégica.**

Las políticas de remuneración se guían por estudios de mercado confidenciales realizados por consultoras externas una vez al año y son definidas y supervisadas por la alta dirección y el Comité de PPR (Plan de Participación en los Resultados), órgano asesor del Consejo de Administración de la empresa.



**La Estructura Internacional de Cumplimiento de Eurofarma se fortaleció en 2023, con un Comité de Ética específico para cada país, que se reúne periódicamente para el control y monitoreo de las actividades**

# Capacitación y alineación constantes

GRI 2-26, SASB HC-BP-510a.2

El Código de Ética y Conducta se difunde mediante capacitaciones anuales que garantizan la alineación de las estipulaciones del código para todos los empleados, quienes también dan su visto bueno a los compromisos descritos en él.

Además, también contamos con una práctica llamada “Charlas con Compliance”, unas conversaciones con personas de diferentes áreas y niveles jerárquicos que tratan sobre las principales dudas acerca del tema y en las que se comparte información importante que los equipos deben tener en cuenta en sus actividades diarias. El diálogo abierto y colaborativo hace que el área sea consultada constantemente sobre dudas y temas diversos relacionados con los límites de Compliance.

Parte del Código también se ocupa de las interacciones en el área de la Salud, como el patrocinio a los profesionales de la salud, la participación en simposios, congresos y otros eventos de carácter técnico-científico. El respeto a la legislación y a las normativas del sector es innegociable, y la distribución de muestras gratuitas de medicamentos se realiza exclusivamente para los profesionales del área de la salud.



## PRIMERA SEMANA DE INTEGRIDAD

En 2023 se celebró la Primera Semana de la Integridad, con una programación enfocada en reafirmar nuestro compromiso con la ética. Paralelamente, realizamos más de 15 acciones de comunicación para el público interno durante el año, enfocándonos en temas de cumplimiento normativo.

## Canal de Defensoría del Cliente

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

La Defensoría del Cliente es un canal independiente y confidencial para denunciar sucesos y comportamientos que incumplan el Código de Ética y Conducta. Está a disposición de empleados, proveedores y del público en general.

Este canal lo gestiona una empresa externa independiente, lo que garantiza la confidencialidad de los datos y preserva la identidad de los denunciantes, asegurando además que no se produzcan represalias contra los denunciantes de buena fe.

El proceso de análisis e investigación de los casos lo conduce el área de Compliance, debidamente alineada con las directrices del Comité de Ética. El área de Compliance comunica la cantidad de denuncias a los órganos de gobierno, como al Comité de Ética, al Comité de Auditoría, al Comité Ejecutivo y al Consejo de Administración.

### Datos de la Defensoría del Cliente GRI 205-3, 406-1

	2021	2022	2023
Número de denuncias	321	285	510
Número de denuncias aplicables	231	208	271
Número de denuncias no aplicables	90	77	239
Número de casos de infracciones de mayor riesgo	ND	80	108
Número de denuncias relacionadas con corrupción o similares (por ejemplo, fraude)	10	3	10
Número de denuncias relacionadas con discriminación (recibidas)	9	9	6
Número de denuncias relacionadas con discriminación (estimadas)	ND	4	1
Número de despidos por infringir el Código de Ética y Conducta	14	25	15
Número de rescisiones de contratos con proveedores y/o socios comerciales	0	0	0

Los casos más críticos se comunican a los máximos órganos de Gobernanza. En 2023, las denuncias registradas en el Canal de la Defensoría del Cliente se clasificaron de la siguiente manera:

Es importante resaltar que, en 2023, no hubo casos de corrupción, y todos los incidentes similares estuvieron asociados con fraude.

Clasificación de la denuncia	Cantidad	% en relación con el total
No aplicable al Canal	256	47%
Concluida y desestimada	130	23,9%
Concluida y estimada	57	10,5%
Concluida y parcialmente estimada	43	7,9%
Inconcluyente	37	6,8%
En análisis	21	3,7%
<b>Total</b>	<b>544</b>	<b>100%</b>

GRI 2-16



## CONTACTOS DE LA DEFENSORÍA DEL CLIENTE

Global  
Enlace del canal: [Grupo Eurofarma](#)

Los 0800 correspondientes a cada país de operación se pueden consultar en la página web de [Eurofarma](#), en el apartado de [Gobernanza Corporativa](#)

GRI 2-16, 2-26

# Cestión de riesgos

GRI 2-12, 2-13, 2-25, 415-1, 3-3

El área de Auditoría Interna y Gestión de Riesgos se encarga de identificar, monitorear y dar seguimiento a los riesgos de toda la empresa y está bajo la gestión de la Dirección Jurídica, reportando a la vicepresidencia de Finanzas.

Todos los vicepresidentes son responsables de sus riesgos y nombran a los agentes de riesgos. Estos responsables se encargan de proporcionar un análisis detallado y completo de los riesgos asociados con sus áreas de práctica en un proceso conducido con el equipo de Gestión de Riesgos. Mensualmente, los agentes de riesgo responden a los indicadores clave de riesgos y elaboran un parte para el monitoreo continuo y las acciones de mitigación.

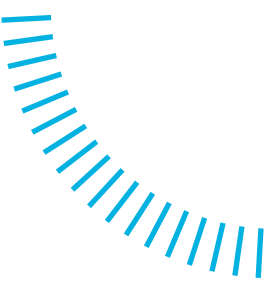
**Los enfoques anual y mensual aseguran un proceso dinámico e integrado a la cultura organizacional. En 2023 se monitorizaron 13 riesgos estratégicos relacionados con proveedores, distribuidores, calidad, inversiones y proyectos, innovación y sucesión.**

Durante el año también se construyó la primera matriz de riesgos de Compliance de Eurofarma, que abarca todas las unidades de negocio y todas las vicepresidencias. Actualmente, las áreas con mayor potencial de exposición en el sector están relacionadas con la administración pública: comercial (licitación y acceso), regulatorio y legal, fiscal, comercio exterior y relaciones institucionales.

## APORTES GRI 415-1

Adoptamos una política estricta de no realizar contribuciones financieras a campañas políticas, tanto en Brasil como en todos los países en los que estamos presentes. Esta decisión se basa en el principio de seguir la legislación del país más restrictivo (Brasil) donde, por ley, tales contribuciones no están permitidas. Esta política se aplica consistentemente en todos los demás países donde opera la empresa.

Al alinearse con las leyes más restrictivas, Eurofarma garantiza que sus prácticas cumplan con los estándares éticos y legales. Además, la empresa elimina la posibilidad de limitaciones en la presentación de informes y asegura que no existan omisiones relacionadas con el tema. Esta postura refuerza nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento de la normativa en todos los mercados en los que operamos.



## INICIATIVAS ANTICORRUPCIÓN

Trabajamos de forma proactiva y continua para sensibilizar y formar a nuestros públicos en materia de prevención y lucha contra todas las formas de corrupción. Además del Código de Ética, también contamos con una Política Anticorrupción y un plan anual de comunicación y de capacitaciones sobre el tema. En 2023, nos unimos al Pacto por la Integridad y la contra la Corrupción del Instituto Ethos y mapeamos este tema en nuestra matriz de riesgos de Compliance.



La matriz de riesgos de Compliance finalizada en 2023 se presentará al Comité de Ética para su aprobación en 2024

**En 2023, el 100% de las operaciones fueron evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción**

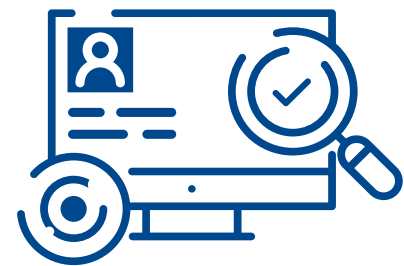


# Gestión de proveedores

GRI 3-3, 204-1, 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1, 416-1

Trabajamos en colaboración con los proveedores, fomentando la sostenibilidad en la cadena y la agilidad en la implementación de mejoras en productos y servicios. Al formar parte de un sector regulado, todos los involucrados en la cadena de suministro de insumos (materias primas y materiales de envasado) deben ser calificados previamente a partir de una evaluación de calidad y buenas prácticas pertinentes a los procesos productivos, con base en procedimientos operativos estándar y normas de agencias reguladoras.

**El proceso de calificación lo lleva a cabo un equipo dedicado en el área de Calidad y arranca con el proyecto de viabilidad de un nuevo producto. No se admite la adquisición de insumos hasta que no se haya calificado al proveedor.** El área controla este permiso a través de un sistema, al igual que la trazabilidad de la cadena de los insumos. Este procedimiento impacta directamente en la seguridad y disponibilidad del negocio.



## Los proveedores son monitoreados periódicamente para mantener su estatus de calificado

Además de la calificación inicial, se realizan evaluaciones periódicas del sistema de calidad y revisiones del desempeño del suministro. Las evaluaciones pueden dar lugar a planes de acción y mejora, que se registran y se siguen por medio del sistema de calidad. La empresa opera de manera directa y con la contratación de consultorías especializadas para estas auditorías.

**La Gestión de Proveedores también cuenta también con el respaldo de un Código de Ética y Conducta específico, que establece pautas para el cumplimiento de los requisitos legales, sociales y ambientales en los contratos de suministro.**

Los procesos relacionados con la Salud, la Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente forman parte de las evaluaciones y requisitos para el ingreso de los prestadores de servicios a las instalaciones de la organización, con el fin de evitar situaciones de riesgo de accidentes y emergencias, incluidas las ambientales. En 2023, 69 nuevos proveedores firmaron contratos con cláusulas ambientales y sociales.

Para mitigar los riesgos relacionados con el trabajo infantil, el trabajo forzoso o el uso de jóvenes expuestos a trabajo peligroso, realizamos la debida diligencia previa a la contratación de terceros. En todos los contratos se incluyen cláusulas de conducta ética\*. También hay un proceso de concienciación coordinado por el área de Sostenibilidad. Estas acciones permiten a la empresa no verse involucrada en ningún tipo de impacto negativo derivado de sus actividades o consecuencia de su relación comercial, ya sea social o ambiental. Durante 2023 no se identificaron proveedores con este tipo de riesgo para la compañía. em 2023 não foram identificados fornecedores com esse tipo de risco à companhia.

\*Nuevos proveedores en 2023: 106 fueron elegibles según la política interna de volumen de compras y relación de largo plazo. De ellos, 69 proveedores habían firmado contratos, incluido el compromiso con criterios medioambientales.



EN 2023 SE REALIZARON

**201** auditorías

**134** previstas en el plan de trabajo y

**67** en nuevos proveedores.



## Trabajo en colaboración

A pesar de que muchas veces somos dependientes de los insumos internacionales, incentivamos la cadena local y participamos en acciones y proyectos de entidades que apoyan el desarrollo regional de la industria farmoquímica.

**En 2023, el 93% de los proveedores indirectos fueron contratados localmente en las áreas de Ingeniería/Mantenimiento, Facilities, Control de Calidad, Innovación, Logística y Marketing.** Entre los directos, el 63% estaban en territorio brasileño (materias primas y materiales de envase).

Para seguir avanzando en la cadena de valor, en 2024, uno de los desafíos es mapear las oportunidades en toda América Latina, mejorando aún más nuestros controles y buscando alternativas regionales donde sea posible.



**GARANTÍA DE SUMINISTRO**  
 Para mitigar los riesgos de desabastecimiento de materias primas, nuestra política prevé el mantenimiento de dos proveedores para cada insumo.



## Operaciones y logística: ampliación de la capacidad y récord de producción

En 2023, finalizamos el proyecto de ampliación de la capacidad productiva en Itapevi. Como resultado, la fábrica batió un récord de producción, alcanzando los 420 millones de unidades producidas en el año, lo que corresponde a más del 70% de la producción total.

**El plan incluyó procesos de mejora continua, reducciones de desperdicios e instalación de maquinaria. La implantación de órdenes de producción electrónicas, eliminando el 100% del uso de papel,**

**también proporcionó un salto de calidad en el área. El objetivo es expandir gradualmente esta tecnología a otros centros de producción.**

En logística, el principal proyecto en marcha es la construcción de un centro de distribución en Cajamar (Sao Paulo) para ampliar el espacio en los almacenes. El sistema automatizado permitirá, por ejemplo, el fraccionamiento de muestras para satisfacer las necesidades de cada representante de ventas.



05

# DESEMPEÑO FINANCIERO E INDICADORES



A nivel mundial, los ingresos netos fueron de 9.100 millones BRL en el año, un aumento del 14% en comparación con 2022, con un margen ebitda ajustado del 25,1%. En Brasil, el crecimiento fue del 9%, destacándose el desempeño de las unidades de OTC (+81,7%), oncología (+42%), genéricos (+37,2%) y servicios a terceros (+19,7%). Las adquisiciones internacionales y de Valda en Brasil añadieron 151 millones BRL a los ingresos netos del periodo.

**En 2023, Eurofarma fue el laboratorio con más prescripciones en América Latina, con una cuota de mercado del 4,6%. En Brasil, mantuvimos el liderazgo en productos farmacéuticos de prescripción con una participación de mercado del 10%, un hito histórico en el mercado brasileño, y somos segundos en prescripciones y en genéricos, alcanzando unas cuotas de mercado del 6,3% y del 13%, respectivamente.**

Los ingresos netos de las operaciones en Brasil fueron de 7.300 millones BRL (un 9% más que los de 2022). En las operaciones lejos de Brasil, el crecimiento fue del 39%, totalizando 1.800 millones BRL, un nivel récord en la historia de la Compañía, destacándose los desempeños de México, Chile, Colombia, Perú y Ecuador. Las operaciones fuera de Brasil representaron el 20% de los ingresos netos consolidados; una expansión de 3,6 p.p. respecto a 2022.

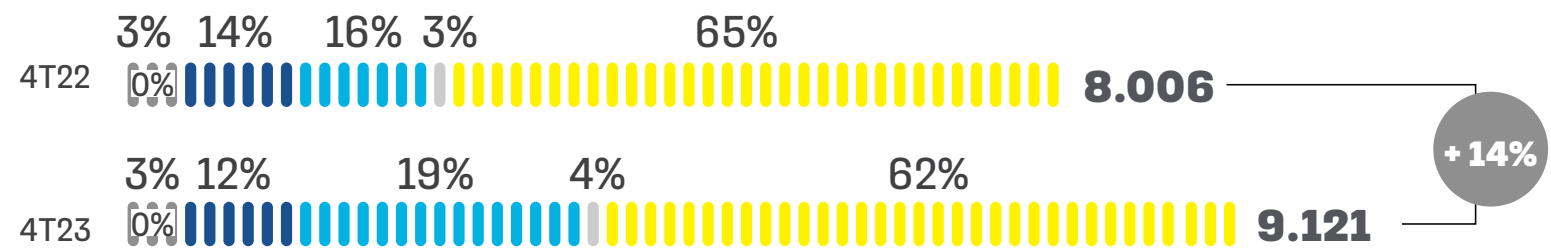
Las adquisiciones de marcas y licencias de Sanofi — ocurridas durante el segundo trimestre de 2023 — a Valda, Medimetriks y Genfar, aportaron 389 millones BRL a los ingresos netos del año.



**14%**  
de crecimiento  
en 2023.

**17%**  
de crecimiento  
promedio en los  
últimos 15 años

**Ingresos Netos - Unidad de Negocio (millones BRL)**



● Exportar ○ La tercera ● Institucional ● Genéricos ● Sin receta (OTC) ● Prescripción

**GENFAR**

Con más de 55 años de historia, Genfar cuenta con un portafolio de 144 moléculas en 12 clases terapéuticas diferentes, totalizando 350 productos. Con la adquisición de las operaciones en América Latina, Eurofarma incorpora más de 500 empleados, toda la cartera de productos y pipeline, además de una fábrica y un centro de desarrollo en Cali, Colombia.

A lo largo de 2023, nos mantuvimos enfocados en el crecimiento y la internacionalización, consolidando nuestra presencia en América Latina y avanzando en el liderazgo de medicamentos recetados en la región. También completamos la adquisición de las operaciones de Genfar, con operación en Colombia, Perú y Ecuador. Aun sin consolidar todos los ingresos de esta nueva operación en el año, las ventas internacionales representaron el 20% de nuestros ingresos netos anuales.

## Rentabilidad sostenible y garantía de retorno

Aceleramos nuestra expansión por medio de adquisiciones e, incluso en este escenario, nuestro nivel de endeudamiento se mantiene saludable. Estratégicamente, aprobamos proyectos que generen un retorno superior a un nivel mínimo estipulado por la empresa

Entre las mayores inversiones se encuentran las adquisiciones de empresas y productos, los avances en I+D, la ampliación del parque fabril y el aumento en la fuerza de ventas. Todas las inversiones son estratégicas y están en línea con las ambiciones de seguir creciendo de forma orgánica e inorgánica, manteniendo tasas muy por encima del mercado. .

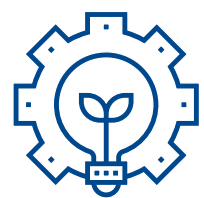
**Históricamente, hemos crecido a un promedio del 17% en los últimos 15 años. Para definir las prioridades de asignación de recursos, contamos con un Comité de Inversiones, que aprueba y supervisa los proyectos que requieren inversiones a partir de 5 millones BRL.**

### Valor económico directo generado y distribuido (en miles de reales) GRI 201-1

	2023
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO</b>	
Ingresos	10.126.518
Insumos adquiridos a terceros	4.212.997
<b>Valor añadido bruto</b>	<b>5.913.521</b>
Retenciones (depreciación y amortización)	320.399
<b>Valor añadido neto producido por la entidad</b>	<b>5.593.122</b>
Valor añadido recibido en transferencia	340.546
Valor añadido a distribuir	5.933.668
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO</b>	
Costos operacionales	
Personal (remuneración directa, beneficios, FGTS)	2.545.206
Remuneración sobre patrimonio	649.698
Remuneración del capital a terceros	1.135.984
Impuestos, tasas y contribuciones	1.602.780
<b>Inversiones en la comunidad</b>	
<b>VALOR AÑADIDO DISTRIBUIDO</b>	<b>5.933.668</b>

Es importante resaltar que la empresa no estuvo involucrada con impactos negativos a través de sus actividades o como resultado de su relación comercial.





**680 millones BRL**

de inversión total en innovación.



## Inversiones en innovación y capacidad productiva

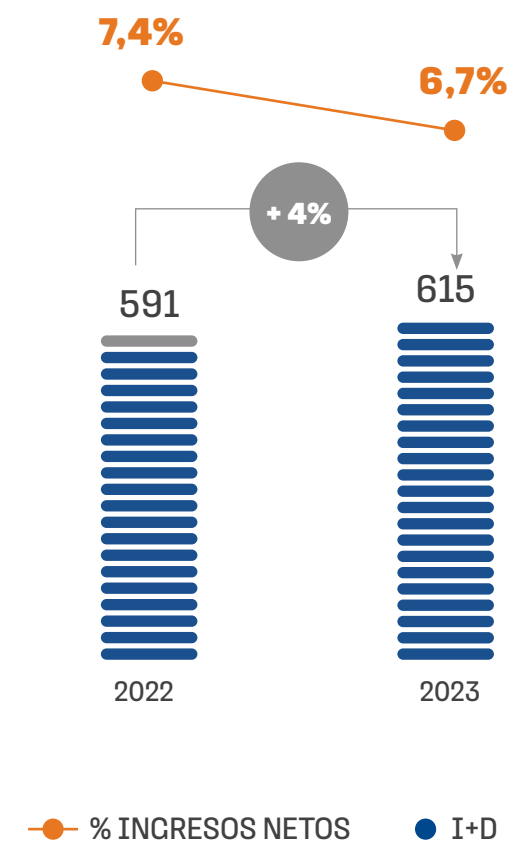
Con la certeza de que la innovación es fundamental para el crecimiento, trabajamos tanto en investigación y desarrollo (I+D) como en innovación abierta con el foco puesto en la transformación digital en varios frentes. En 2023, las inversiones totales en I+D, incluido el monto reconocido como activo intangible, ascendieron a 615 millones BRL, un 4% más que en 2022, lo que representa el 7% de los ingresos netos del periodo.

**En el acumulado de 2023, fueron 70 lanzamientos en Brasil y 133 colocaciones en las operaciones en América Latina (excepto Brasil). En los últimos 24 meses los lanzamientos suponen el 9,2% de cuota de mercado.**

Uno de los frentes en innovación es el Eurofarma Ventures, un fondo propio de biotech lanzado en 2023 con el objetivo de invertir en proyectos en fase inicial para descubrir activos disruptivos.

En términos operativos, mantuvimos un alto nivel de inversión en inmovilizado material para garantizar el aumento de la capacidad de producción en los próximos años, en gran parte relacionada con la construcción de la fábrica de Montes Claros (Minas Gerais). La inversión en Capex fabril ascendió a 697,8 millones BRL en 2023, un crecimiento del 7,4% respecto al año anterior.

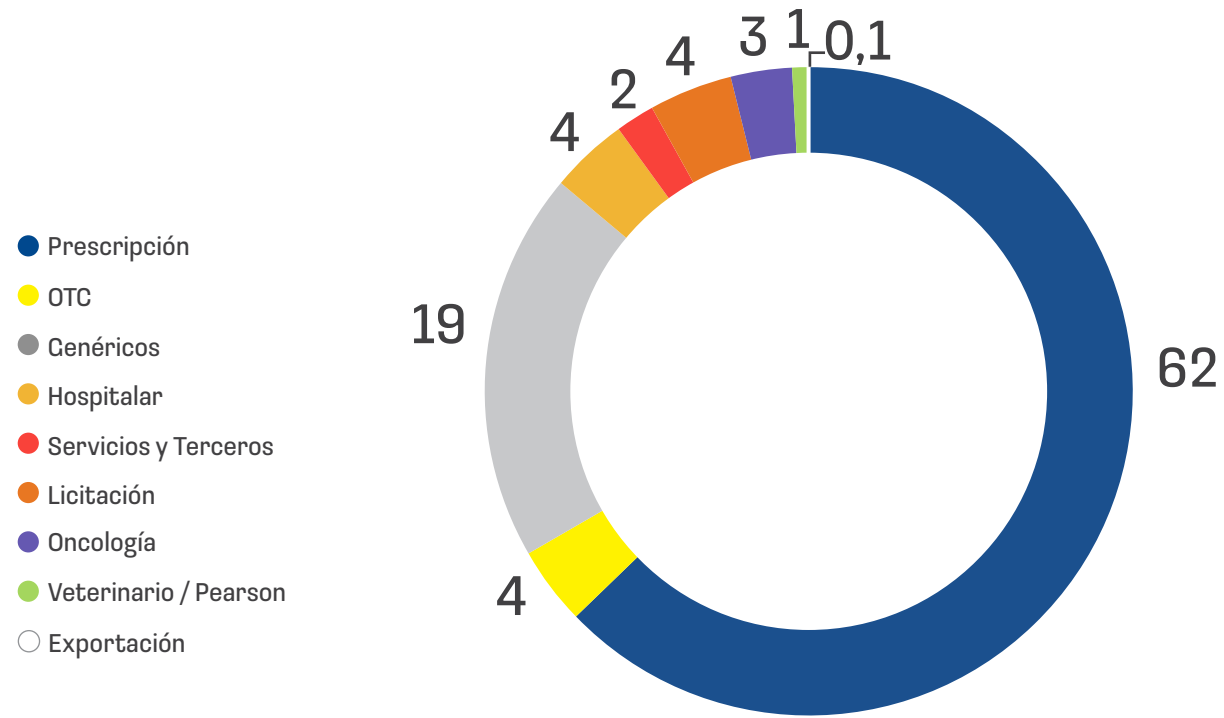
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (millones BRL)



# Áreas de actividad

GRI 2-6

% VENTAS CONSOLIDADAS DEL GRUPO EUROFARMA



## Productos de prescripción: liderazgo en Brasil y ganancia de cuota de mercado año tras año.

Un año más, fuimos líderes en productos de prescripción en Brasil, con una participación de mercado del 10% en 2023, frente al 9,6% en 2022, cifra que refleja el reconocimiento y la confianza de la clase médica.

**Por lo tanto, incluso experimentando inestabilidades en la cadena de suministro, más sensibles durante el primer semestre debido a rupturas de suministro, nuestra estrategia comercial — que pone al médico en el centro — nos mantuvo en la preferencia prescriptiva. En 2023 también se produjo la consolidación de dos importantes marcas exclusivas:**

- **PRYSMA® (eszopiclona):** medicamento para el insomnio que actúa sobre la arquitectura del sueño, favoreciendo un sueño de hasta ocho horas. Es el segundo fármaco más recetado en Brasil, con más de 1,6 millones de unidades vendidas por año.
- **SUGANON® (evogliptina):** producto innovador para el tratamiento de la diabetes mellitus tipo 2; no requiere ajuste de dosis, ofrece una buena seguridad renal y tiene un precio acorde con los competidores del mercado. Es el segundo más recetado en endocrinología, principal especialidad de la patología. En esta clase terapéutica ocupamos el quinto lugar en prescripción de recetas.



### La fuerza de ventas aumenta un 42%

En 2023 ampliamos el equipo de ventas de productos de prescripción, con la contratación de 742 nuevos visitadores médicos. De este modo, contamos con más de 4.900 personas en la fuerza de ventas, la más grande de América Latina.

La ampliación tiene como objetivo ayudar a expandir nuestra capacidad de promoción médica, nuestros espacios en la red y brindar capacitación para respaldar el crecimiento y los futuros lanzamientos. Esta expansión también nos garantiza capilaridad y escala, con la posibilidad de llegar a sitios en los que, a menudo, somos los únicos que les llevamos actualizaciones científicas a los médicos.

### METAS DE DIVERSIDAD

Con campañas de concientización y metas establecidas, aumentamos la diversidad de género en la fuerza de ventas y ampliamos las diversidades racial y etaria.

### Primera empresa farmacéutica en trabajar con máquinas de muestras

En un proyecto innovador, comenzamos a implementar máquinas de muestras en 2023, siguiendo las normas exigidas por la Anvisa (Agencia brasileña de Vigilancia Sanitaria). La idea es que estas máquinas estén en clínicas con un alto volumen de pacientes y en hospitales. De esta forma, esta innovación se convierte en un soporte para el trabajo de nuestra fuerza de ventas. Al mismo tiempo, ayuda a los médicos que trabajan de forma rotativa y no cuentan, por ejemplo, con una taquilla propia para guardar sus materiales. La máquina también garantiza la correcta temperatura de los medicamentos y su trazabilidad.

Solamente los médicos registrados tienen acceso a la máquina, la cual no se encuentra a la vista de los pacientes. Cerramos 2023 con diez máquinas en funcionamiento.



**FUERZA DE VENTAS**  
más grande de Brasil



**+742 PERSONAS**  
en la fuerza de ventas en 2023, totalizando **4.900 profesionales**



**EL 52%**  
de las nuevas contrataciones fueron mujeres



## Nuevo portal de actualización para cardiólogos

En septiembre de 2023 creamos el portal “Euromundi-alcardio”, democratizando así el acceso a la información para todos los médicos. La plataforma pone a disposición artículos científicos, clases médicas y lo más destacado de los principales congresos de cardiología del mundo. En el mismo entorno, los médicos pueden consultar información sobre nuestra línea de productos.



Disponible para **18 países**



**14.500** inscritos hasta diciembre de 2023

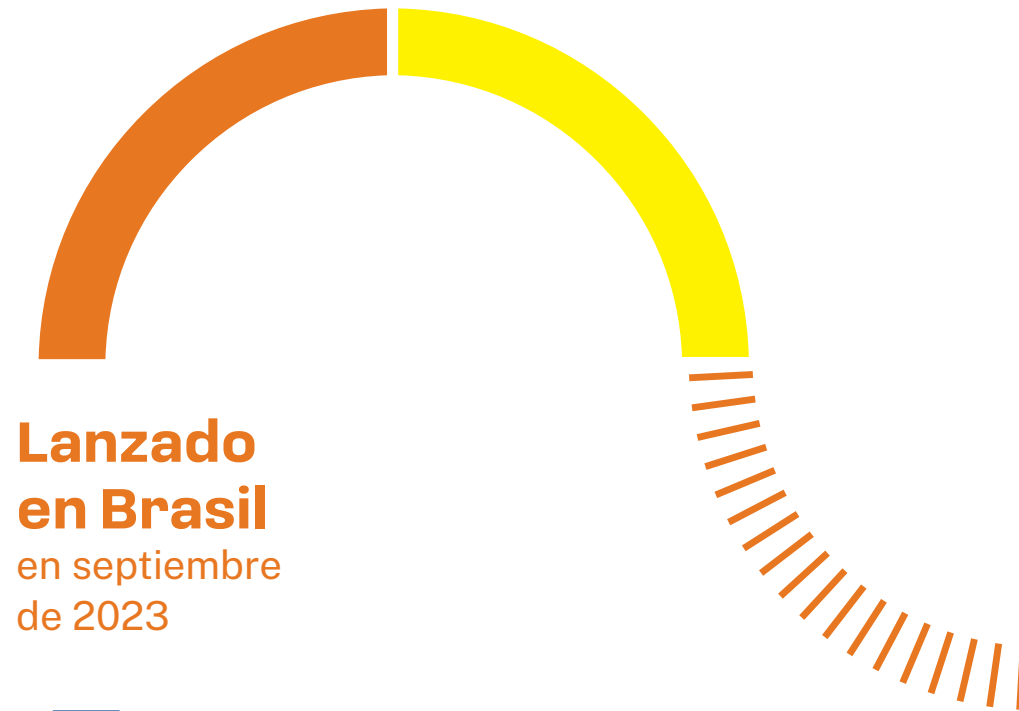
MÁS  INFORMACIÓN

## Amarillo el año entero: concienciación sobre la depresión y el suicidio

Líderes en el ramo del Sistema Nervioso Central, buscamos realizar un amplio trabajo de sensibilización relacionado con las principales patologías. En el calendario médico anual, tenemos el Septiembre Amarillo para concienciar sobre el suicidio, con datos y contenidos que ayudan a los médicos y a la sociedad.

En 2023, nos enfocamos en la comunidad médica visitando diez sociedades regionales de psiquiatría de Brasil, promoviendo encuentros presenciales en nuestra fábrica, en el Complejo de Itapevi, además de divulgar campañas de comunicación.

MÁS  INFORMACIÓN



**Lanzado en Brasil** en septiembre de 2023

## El proyecto Amigo Residente estrena su propio portal

Con el foco puesto en apoyar a los médicos residentes, desde hace más de 15 años brindamos educación, recomendaciones y contenidos para contribuir a la formación de estos profesionales. En 2023, el proyecto Amigo Residente pasó a tener su propio portal.

## Genéricos: + 17% de crecimiento en Brasil y expansión a más países

En 2023, consolidamos nuestra presencia y actividad en América Latina con la adquisición de las operaciones en Colombia, Ecuador y Perú de Genfar, que se convierte en la marca genérica de la compañía en toda la región, a excepción de Brasil.

En Brasil, alcanzamos unos ingresos de 1.600 millones BRL, un aumento del 17% respecto al año anterior, con un crecimiento del 21% en volúmenes.

Con cerca de 85.000 puntos de venta en Brasil, visitamos un número significativo de localidades y estamos presentes en la gran mayoría de las farmacias (cadenas e independientes). Nuestra presencia también es importante en las afueras de los grandes centros urbanos y en las regiones norte y noreste de Brasil.



**1.600 millones BRL** en facturación, un aumento del 24,6% con respecto a 2022



Además de este importante acercamiento con cadenas e independientes, somos líderes en el asociativismo, que reúne a farmacias independientes bajo una misma bandera para negociar de manera centralizada y más fuerte. El asociativismo viene mostrando una tendencia de crecimiento, especialmente en el interior de los estados de Sao Paulo y Minas Gerais.



### Innovación y capacitación como base

Siempre poniendo la investigación y la innovación en el foco, en 2023 alcanzamos la tercera mayor cantidad de moléculas genéricas en el mercado, mejorando así nuestra competitividad frente a la competencia.

Paralelamente a las inversiones en investigación, nos dedicamos al desarrollo de los equipos, trabajando para que nuestros vendedores hagan las veces de consultores y ayuden a los clientes a construir el portafolio ideal. **La profesionalidad y formación de los equipos también nos dan una ventaja competitiva. Desde hace cinco años**, mantenemos la Formación JBP (*Joint Business Plan*), que desarrolla habilidades de negociación. En 2023 se realizó una formación exclusiva para los niveles gerenciales.



### FORMACIÓN PARA COMPETENCIAS COMERCIALES

- **100%** del nivel gerencial de los equipos de Genéricos & OTC
- **10 horas** de formación
- **40 gerentes** de la fuerza de ventas

### Mejores desempeños en 2023 (en millones de unidades)

Molécula	2022	2023	Evolución
Tadalafilo	7.8	11.3	44,5%
Losartán	6.6	10.2	54,4%
Ketoprofeno	3.7	5.3	41,7%
Espironolactona	4.0	4.7	17,0%
Sertralina	3.6	4.5	26,8%

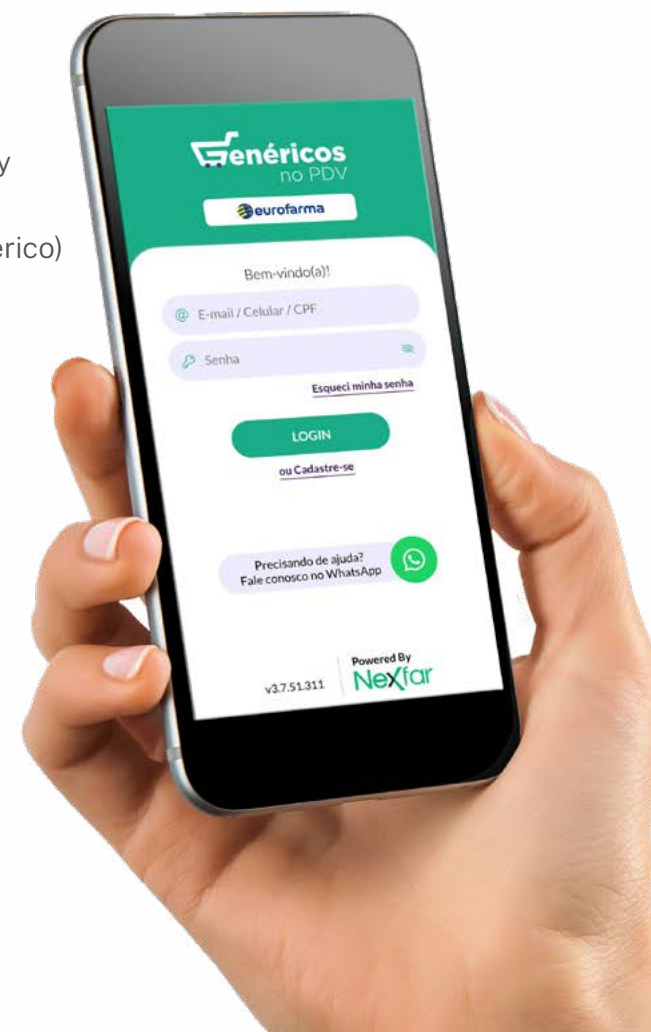
### Transformación en la forma de vender

La evolución de los canales digitales ha brindado nuevas posibilidades para el desarrollo de los negocios. Pensando en ello, la unidad de Genéricos & OTC ya tiene tres proyectos en marcha:

- **E-commerce:** App “Genéricos PLV”: en 2023 lanzamos el e-commerce Genéricos PLV, un canal digital para la compra de medicamentos genéricos exclusivo para farmacias independientes. El objetivo es atender 10.000 farmacias que reciben nuestros productos a través de distribuidores.
- **Televentas:** en enero de 2023 incorporamos al canal la central de ventas de la marca Valda y, en abril, ampliamos la oferta del servicio a toda la gama de Genéricos & OTC, aprovechando las sinergias logísticas.
- **Catálogo digital:** esta herramienta, disponible para el 100% de la fuerza de ventas, se estableció en 2022 y ayuda en la captura y envío de pedidos. El uso del catálogo digital — herramienta única en el mercado farmacéutico — viene creciendo mes a mes.

### 12 lanzamientos en 2023

- Drospirenona + Etinilestradiol de uso continuo 28 y 84 comprimidos (1<sup>er</sup> genérico)
- Ácido acetilsalicílico 10mg 30 y 60 comprimidos (1<sup>er</sup> genérico)
- Sibutramina 15 mg 60 (1<sup>er</sup> genérico)
- Ketorolaco Trometamol (2<sup>o</sup> genérico)
- Fluoxetina 20mg 60 cáp. (2<sup>o</sup> genérico)
- Duloxetina 30mg
- Alprazolam 2mg
- Betametasona + Gentamicina crema y pomada
- Pantoprazol 20mg
- Hidroxicloroquina 400mg
- Trazodona 50 y 100mg
- Fluoxetina 20mg 30 cáp.
- Divalproato 250mg 30 compr.; 500 30 compr. y 60 compr.



### OTC: ingresos quintuplicados de forma orgánica y con adquisiciones GRI 2-6

Los llamados OTC — productos de venta libre y los destinados al cuidado personal — vienen cobrando representatividad en Eurofarma. En 2022 lanzamos la marca OAZ, una línea completa de cuidado personal, higiene y salud y, en 2023, esta línea se amplió con filtros solares, jabón de higiene íntima y loción hidratante. También en el segmento OTC, incorporamos la centenaria marca Valda, adquirida en 2022.



**384 milhões BRL**  
de ingresos



Cuota de mercado del  
**5,8%**

### Oncología: el lanzamiento de Nuvyor impulsa las ventas GRI 2-6

La división obtuvo unos ingresos de 271,5 millones BRL en 2023, un crecimiento del 51% con respecto al año anterior. El aumento se vio impulsado por la introducción de la lenalidomida, nueva molécula del portafolio comercializada bajo la marca Nuvyor®, responsable de una facturación superior a 10 millones BRL en el año.

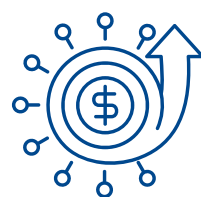
**Fuimos pioneros en la introducción de genéricos oncológicos en el mercado y tenemos el mayor número de moléculas en oncología en Brasil: 31 en total. El amplio portafolio también es reconocido por su calidad y satisface las necesidades de clínicas y hospitales.**

En el sector público, había una demanda contenida debido a la fase pospandemia de la covid-19. Atender a estos clientes pasa por la canasta de productos, el nivel de servicio — evitando desabastecimientos y garantizando la previsibilidad del suministro — y el resultado de los tratamientos de quimioterapia. Este ramo es sensible a los precios y la amplitud del portafolio ayuda cuando falta un artículo de la competencia.



**Trabajamos estratégicamente en la gestión de stocks, lo que hizo posible predecir movimientos de recuperación del mercado y atender a los clientes, manteniendo la cercanía con los distribuidores y una política comercial única.**

La unidad de Oncología de Eurofarma opera en un modelo B2B en todo el territorio brasileño, trabajando junto a clínicas especializadas, hospitales privados, Centros de Asistencia Oncológica de Alta Complejidad (Cacons) y Unidades de Asistencia Oncológica de Alta Complejidad (Unacons). Además, apoya al equipo de licitaciones en procesos de concurso público. En 2023, el 43% de las ventas fueron directas y el 57% a través de distribuidores.



- **262 millones BRL** de ingresos netos en 2023, un aumento del 42%
- Crecimiento impulsado por el lanzamiento de **Nuveyor®**
- **12° lugar** en el canal hospitalario
- **9° lugar** en el mercado de Oncología

### PODCAST Y VIDEOCAST ONCONNECTA

Para acercar e informar a las partes interesadas, la unidad de Oncología lanzó, en 2023, el podcast y videocast OnConecta. La plataforma busca ampliar el acceso de profesionales sanitarios y pacientes a la información y abarca desde temas simples, como la forma correcta de administrar un medicamento, hasta contenidos más específicos para médicos, como la cobertura de congresos internacionales y otros eventos que promueven la actualización científica.



**MÁS INFORMACIÓN**

- **10 nuevos proyectos** enfocados al lanzamiento de **29 productos oncológicos** para 2028



**28% de aumento** en los ingresos por servicios a terceros

### Servicios a terceros

La vocación industrial está en nuestro ADN y, desde nuestra fundación, hemos prestado servicios de producción a empresas nacionales y multinacionales. En 2023, los ingresos de esta actividad fueron de 236,5 millones BRL, un aumento del 28% con respecto al año anterior. Este progreso ha sido fruto de una serie de acciones comerciales, negociaciones y prospección de clientes y cambios en las directrices internas para ganar eficiencia y optimizar recursos. En total, se atendieron 39 clientes durante el año, 16 de ellos en Brasil.

En 2023 se completó el proceso de integración de la estructura para las operaciones regionales, unificando los equipos y la atención a los clientes de todas las regiones de América Latina, con una visión y una oferta de servicios globales.

FACTURACIÓN (MILLONES BRL)	2021	2022	2023
Total Brasil	68,8	77,8	83,4
Total Internacionales	112,5	107,2	153,0
Total General	181,3	185,0	236,5

### RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO FARMACÉUTICO

Por cuarto año seguido, la unidad de Servicios a Terceros ganó el premio Externalización de Producción del Sindusfarma, organismo que representa a las empresas farmacéuticas en Brasil. Esta distinción demuestra nuestro compromiso con la actividad y el reconocimiento de los socios de negocio en la calidad de la prestación de servicios especializados de producción farmacéutica.



### Licitaciones: aumento de cuota de mercado año tras año GRI 2-6

La división se centra en promover el acceso a la salud atendiendo a las instituciones públicas brasileñas a nivel federal (Ministerio de Salud), estatal y municipal. Con la desaceleración de las compras públicas en 2023, la facturación fue de 252,3 millones BRL, un 14% menos con respecto al año anterior. La base de 2022 provenía del crecimiento acelerado del sector, impulsado en gran medida por la pandemia de la covid-19, y de los esfuerzos de las autoridades públicas para comprar medicamentos esenciales.

**Sin embargo, durante el periodo se produjo un aumento de la cuota de mercado —del 1,7% al 2,4%—, un salto de siete posiciones en el ranking de licitaciones. En 2023 se comercializaron en este canal más de 220 productos en 133 clases terapéuticas. Las ventas tienen lugar mediante licitaciones y contrataciones públicas basadas en pliegos de condiciones y se realizan principalmente a través de distribuidores acreditados y capacitados en los términos de Compliance de Eurofarma.**

### Hospitalario GRI 2-6

El segmento promociona y comercializa productos ambulatorios para clínicas y hospitales privados y concertados, directamente y por medio de distribuidores. Atendemos las principales clases terapéuticas del ramo: antibióticos, antifúngicos, anestésicos, anticoagulantes, antiinflamatorios y antiulcerosos, además de soluciones parenterales de gran volumen (SPGV).

Nuestros productos hospitalarios están presentes en las principales instituciones de salud y en los grandes grupos, como Rede D'or, Hapvida, Dasa, Materdei y Amil, así como en hospitales de referencia, como el Albert Einstein y el Sirio-Libanés en Sao Paulo. Con presencia nacional, hoy ocupamos la 8ª posición en el ranking, con una participación de mercado del 3,3%.



### Posición en el ranking de licitaciones

<b>20°</b>	<b>19°</b>	<b>12°</b>
2021	2022	2023



### Exportación

El año 2022 estuvo marcado por la entrada de Eurofarma en Oriente Medio, con la primera exportación a Irak, una alianza que tiende a desarrollarse cada vez más. Actualmente, el segmento exporta a seis países. En 2023 hubo un crecimiento del 35% en las ventas, con exportaciones a América, Europa, África y Asia. Los países con más ventas son Irak, Uganda y Paraguay (Vet - Pearson).

### Salud animal

Desde 1997 estamos presentes en el mercado veterinario por medio de Pearson Saúde Animal, dueña de la centenaria marca Creolina y de referentes como Doramec y Ungüento Pearson. En los últimos años, Pearson creó una estructura y un equipo independientes y adquirió activos del laboratorio Labgard Animal Health, ampliando el portafolio, e ingresó al segmento de animales de compañía. En 2022 inauguró el Laboratorio GAMA, ubicado en Eurolab, con pipeline e investigadores dedicados a la actualización y modernización de la línea de salud animal.

**POSICIÓN EN EL RANKING:**  
16° posición entre las empresas de Salud Animal

**Crecimiento en 2023:**

**183%**  
en los ingresos netos

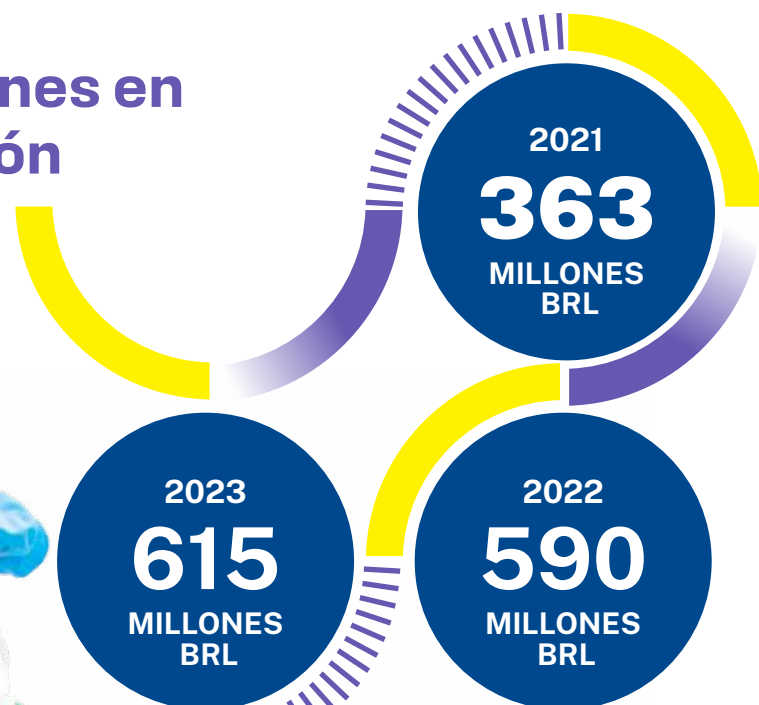


06

# INNOVACIÓN E I+D

- >
- 🏠
- <
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6**
- 7
- 8
- 9
- 10

## Inversiones en innovación



Nuestra búsqueda por promover el acceso a la salud y a la calidad de vida está directamente relacionada con la evolución de nuestro portafolio para ofrecer productos más accesibles a los clientes. Para lograrlo, trabajamos a partir de una planificación bien estructurada en Investigación y Desarrollo (I+D) enfocada en medicamentos innovadores. En 2023, las inversiones en el área de I+D superaron los 615 millones BRL (+4,1% respecto a 2022).

La innovación forma parte de todas nuestras metas de la Visión 2027, y este recorrido nos ha situado a la cabeza en *market share* de lanzamientos al mercado, con un 9,2% en los últimos 24 meses. Se trata de un trabajo apoyado por más de 650 científicos y profesionales dedicados al tema y que cuenta con las instalaciones del Eurolab, el parque de innovación farmacéutica más grande de América Latina — un espacio de 21.170 m<sup>2</sup>, construido en el Complejo de Itapevi —, una estructura y un ecosistema sin igual en la industria farmacéutica en toda Latinoamérica.

**615 MILLONES BRL** invertidos en I+D en 2023, un 4,1% más que en el periodo anterior

**7%** de los ingresos netos globales de 2023: mayor inversión nominal en investigación de una compañía farmacéutica brasileña

## Científicos y personal dedicados al desarrollo de nuevos medicamentos



**350 PRODUCTOS** en el pipeline de desarrollo

**30%** de los ingresos proviene de fármacos desarrollados en los últimos 60 meses



### RECORRIDO DE LA INNOVACIÓN EN EUROFARMA

**1. Biosimilares y genéricos**  
Enfoque en el lanzamiento de marcas y primeros genéricos.

**2. Innovación incremental**  
Desarrollo de productos diferenciados, enfocados a las necesidades del mercado no cubiertas, mediante nuevas asociaciones, nuevas concentraciones y/o nuevas formas farmacéuticas.

**3. Innovación disruptiva por medio de alianzas**  
Licencias y codesarrollo con empresas globales de biotecnología para moléculas novedosas en América Latina

**4. Innovación disruptiva propia**  
Enfoque en la innovación farmacéutica y en el desarrollo de moléculas patentadas.

# Eurofarma Ventures

Para seguir transformándonos y estar cada vez más cerca de la innovación disruptiva, creamos, en 2023, el fondo corporativo Eurofarma Ventures, que sumará 100 millones USD en inversiones en biotechs. La estimación es llegar a 25 de esas empresas en cinco años.

**El foco está puesto en empresas que tengan proyectos en fase inicial de descubrimiento y desarrollo de medicamentos y terapias con innovación radical. La mayoría de esas startups se encuentra en el mercado estadounidense, que lidera este tipo de iniciativas.**

Con el fondo, pasamos a formar parte de un selecto grupo de inversores globales en biotecnología, contribuyendo así al avance de las investigaciones y al descubrimiento de nuevos medicamentos y terapias. El límite de inversión por empresa y por etapa será de 5 millones USD. Según la evolución de cada proyecto, la empresa evaluará nuevas aportaciones.



**Eurofarma Ventures:  
100 MILLONES USD  
de inversión en biotechs**

## LAS CUATRO BIOTECHS INVERTIDAS EN 2023

### ROME THERAPEUTICS:

empresa de biotecnología que está identificando las secuencias repetitivas del “genoma oscuro” (largos tramos de ADN repetitivo, derivados de secuencias virales, que no codifican proteínas tradicionales) para descubrir nuevas clases de medicamentos para enfermedades con trasfondo inmunológico.

### GEN-T:

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

### WALDEN BIOSCIENCES:

dedicada al desarrollo de terapias modificadoras de enfermedades renales ampliamente aplicables y compatibles con las opciones de tratamiento existentes. El objetivo es crear medicamentos que sirvan tanto para las formas raras como para las prevalentes de enfermedades renales, con el fin de revertir su progresión.

### ABCURO:

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



# EurON

En 2023 lanzamos una marca para nuestra plataforma de emprendedurismo y transformación digital. EurON une de forma sinérgica todas las iniciativas y plataformas digitales de la compañía y fija metas en innovación digital.

**EurON Open Innovation:** explora oportunidades alineadas con la estrategia de Eurofarma y en sinergia con los ecosistemas de innovación de América Latina, creando un flujo de entrada para el EurON Ventures. Uno de los frentes es el programa de conexión con startups.

**EurON Ventures:** fondo de inversión centrado en proyectos de tecnología sanitaria, que se encuentren en fase inicial y estén enfocados a resolver problemas relevantes del sector.



## Con una mirada estratégica sobre la innovación, Eurofarma crea su Comité Digital

En 2023 creamos un comité digital multidisciplinario para discutir avances y oportunidades en áreas estratégicas para la empresa. El grupo trabaja en función de objetivos y proyectos predefinidos en relación con herramientas y tecnologías a implementar, teniendo como base los pilares estratégicos: comercial, operaciones, datos e *insights*.

La medición se realiza con base en indicadores tangibles, que demuestran la madurez cultural en innovación y cómo Eurofarma será percibida por sus grupos de interés. Inicialmente, el foco de las soluciones será Brasil, y su traslado a las operaciones en América Latina se producirá a partir de 2025.

**Áreas que componen el comité digital:** Marketing (OTC + Pharma), Recursos Humanos, Planificación Estratégica, Salud Digital, Innovación Digital, Innovación Abierta, Inteligencia y datos, Marketing Internacional, Operaciones (Brasil y Latam), Área Médica y vicepresidencia de Finanzas.

**EurON Digital Health:** unidad de negocios global enfocada en generar valor, e ingresos, a través de soluciones de tecnología digital.

**EurON Data:** inteligencia de mercado y datos que proporcionará *insights* para dar apoyo a las decisiones estratégicas.

**EurON Six Sigma:** responsable de proyectos de intraemprendedurismo, involucra a los empleados en el desarrollo de soluciones innovadoras que aporten eficiencia y transformen procesos y modelos de negocio.

**EurON Hub:** espacio de colaboración práctico que se implantará en 2024 en Itapevi. Un espacio de ideación con herramientas para desarrollar soluciones y realizar pruebas.

Para fomentar una cultura de innovación, también hay iniciativas como **EurOn News**, una newsletter de innovación digital; **EurON Talks**, charlas realizadas por referentes en innovación y tecnología; **EurON Academy**, plataforma de desarrollo para la educación en innovación digital.

## EURON VENTURES: ENFOCADO EN LA SALUD DIGITAL

El EurON Ventures es un fondo de *venture capital* destinado a *healthtechs* que tengan sinergia con Eurofarma y que se encuentren en una etapa temprana de madurez. Lanzado en 2019, ya cuenta con diez invertidas en total que trabajan en temas como educación médica, salud y bienestar, personalización de productos y comercio electrónico.

PARA SABER 

Sobre el EurON



## EurON Six Sigma: intraempreendedorismo y cultura de innovación

Incentivamos el intraempreendedorismo y la cultura de innovación por medio de varios programas. Lanzado en 2023 en Brasil, este programa selecciona empleados que buscan identificar mejoras en procesos y nuevos negocios. La capacitación se realiza en colaboración con Ambev y es 100% en línea, lo que permite la participación de empleados de diversas localidades.

**21**  
SELECCIONADOS

**7**  
PROYECTOS  
PRESENTADOS

**78**  
INSCRITOS

### Ideas de empleados generan un retorno financiero de 2,5 millones BRL

Clic es una plataforma interna para recibir sugerencias de mejoras. Comprende todos los países en los que compañía está presente y cuenta con una política global para aumentar la sinergia entre las diferentes áreas y operaciones. En 2023 se dejaron 284 sugerencias en la plataforma. De ellas, 20 fueron premiadas y le generaron a la empresa un retorno de 2,4 millones BRL, además de unas ganancias de productividad de unas 14.400 horas/año. La propuesta para 2024 es que los equipos internacionales utilicen más la plataforma.

### El Taller Digital genera ganancias de productividad

Centrado en soluciones *low-code* — que reducen o eliminan la necesidad de desarrolladores —, en 2023 se entregaron 26 soluciones digitales con una ganancia de productividad de 8.000 horas/año. Además, se completó el primer grupo del Taller Digital para las operaciones internacionales.

### La capacitación en Lean Seis Sigma llega a más países

Se centra en la eficiencia operativa. Con más de 20 años en Brasil, se implementó en América Latina en 2023.

### Marketing digital para llegar a más profesionales sanitarios

El área digital es complementaria a la fuerza de ventas y tiene potencial para llegar a 100.000 profesionales más en Brasil. En América Latina (excepto Brasil), la digitalización aumentó en un 36% el acceso a los médicos. En Argentina, por ejemplo, se verificó un aumento del 3% en cuota de mercado en recetas. Esta iniciativa se expandirá a Mozambique y Angola en 2024. Eurofarma capacita a gerentes de producto y de marketing para integrar las estrategias *online* y *offline*.

En 2023 también invertimos en una nueva herramienta de visitas médicas para una mayor integración de datos y una visión 360° de los clientes (Brasil). Esto permitió una personalización y asertividad en las visitas médicas, brindando una pauta de relación más allá del cara a cara. El CRM contratado es de la empresa Veeva, de Silicon Valley (EE.UU.), muy extendida en el mercado sanitario. Para capacitar al equipo, se creó un recorrido interactivo de conocimiento, con intercambio de experiencias, videos y sugerencias, acelerando así la curva de aprendizaje.





07

# SOSTENIBILIDAD

# Pilares de la estrategia ambiental



## Compromiso con el clima

Nuestro objetivo es alcanzar la neutralidad climática en las operaciones, reducir las emisiones directas y tener una matriz energética 100% renovable. Las emisiones que no se pueden evitar se compensan mediante la compra de bonos de carbono.

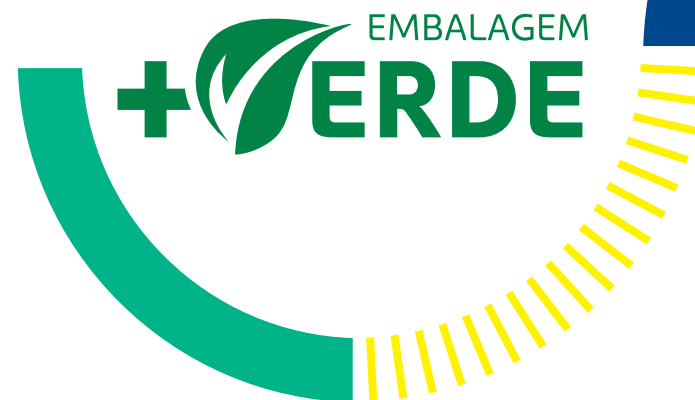
## Ecoeficiencia operativa

Nuestro propósito es reducir el consumo de los recursos naturales y la generación de residuos, siendo más eficientes en la gestión y ampliando las prácticas de economía circular.



## Portafolio más sostenible

Con innovación y tecnología, ampliaremos el uso de materiales más sostenibles en nuestros productos y de soluciones de descontaminación para el reciclaje de materiales, con énfasis en los productos con el sello +Verde.



## Medio ambiente

Nuestro plan ambiental se divide en tres frentes principales: reducción y neutralización de emisiones de GEI (gases de efecto invernadero), ecoeficiencia operativa y un portafolio más sostenible. En total, las inversiones ambientales de la empresa alcanzaron los 51 millones BRL en 2023, frente a los 32,6 millones BRL de 2022.

## Inversiones Ambientales

Inversiones relacionadas con la producción y operación de la empresa

Año	2021	2022	2023
Inversión (Millones BRL)	21	32,6	51

# Emisiones de CEI

GRI 305-5

## Metas Visión 2027

**NEUTRALIZAR LAS EMISIONES**  
directas de las operaciones globales



**MATRIZ ENERGÉTICA 100%**  
limpia en las operaciones globales;  
en Brasil, para 2024



Desde 2008, seguimos la metodología del GHG Protocol para comunicar nuestro inventario de emisiones de gases de efecto invernadero. El mapeo permite trazar políticas y estrategias eficientes para reducir las emisiones.

### Gestión de emisiones (tCO<sub>2</sub>) GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

	2021	2022	2023
<b>Alcance 1</b>	<b>16.852</b>	<b>22.210</b>	<b>16.990</b>
Combustión estacionaria	10.271	11.794	12.098
<b>Combustión móvil</b>	<b>2.396</b>	<b>4.991</b>	<b>3.056</b>
Efluentes	2	6	29
Emisiones fugitivas	4.183	5.419	1.807
<b>Alcance 2</b>	<b>10.224</b>	<b>9.048</b>	<b>7.963</b>
Electricidad (elección de compra)	10.224	9.048	7.963
Intensidad de Emisión Alcance 1 + 2 tCO <sub>2</sub> /1000UP	0	0,068	0,042
<b>Alcance 3</b>	<b>5.026</b>	<b>4.813</b>	<b>17.230</b>
Residuos sólidos generados en las operaciones	372	1517	2738
Viajes de negocios	1.576	1794	4455
Traslado casa-trabajo	3.078	1502	2738
Transporte Upstream	NA	NA	6985
Transporte Downstream * residuos	NA	NA	314
<b>Total</b>	<b>32.102</b>	<b>36.071</b>	<b>42.183</b>
<b>Unidades producidas</b>	<b>344.025</b>	<b>447.081</b>	<b>589.539</b>

2021: operación en Brasil únicamente. Las cifras son atípicas ya que era una época de pandemia.

2022: cuantificación de las emisiones globales de las operaciones de fabricación.

2023: también comenzamos a considerar las emisiones de oficinas en otros países a la hora de contabilizar, además de incluir nuevas categorías en el alcance 3 relacionadas con el transporte downstream y upstream.

Gases incluidos en el cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>.

Fuente de los factores de emisión e índices de potencial de calentamiento global (GWP) utilizados o una referencia a la fuente de PCG. Protocolo de GEI.

El enfoque de consolidación adoptado para las emisiones: el control operativo.

## UNA FLOTA CADA VEZ MÁS SOSTENIBLE: ETANOL Y ELECTRIFICACIÓN

GRI 302-1

La Política Corporativa para el Consumo de Combustibles establecía que, hasta marzo de 2023, el repostaje de los automóviles utilizados por la flota de la fuerza de ventas y el área administrativa tenía que seguir la proporción de 75% de etanol y 25% de gasolina. A partir de abril, esta directriz pasó a ser el uso exclusivo de etanol. El resultado fue una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> de 14.695 toneladas.

En 2023 compramos seis camiones eléctricos para atender nuestra logística interna. De esta manera, dejaremos de emitir 77,70 tCO<sub>2</sub> por año al transferir productos entre bloques y entre los centros en Sao Paulo.

Actualmente, los empleados utilizan 237 vehículos híbridos, y el 100% de nuestra flota para logística está provista de camiones eléctricos. Además, facilitamos plazas para vehículos de bajas emisiones y coches eléctricos, proporcionando cargadores, lo que incentiva a los empleados a utilizar vehículos menos contaminantes.



Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización (GJ)

GRI 302-1

Fuentes no renovables	2021	2022	2023
Fuente 1: diésel	1.514,00	1.583,00	3.745,00
Fuente 2: gas natural	192.633,00	188.219,00	218.869,00
Fuente 3: GLP	NA	486,00	680,00

Para calcular el consumo energético consideraremos los volúmenes anuales consumidos de cada fuente, realizando la conversión como se indica: 1 L diésel -> 0,035 GJ / 1 kg GLP -> 0,049GJ / 1 m<sup>3</sup> GN -> 10,9 kWh / 1kWh -> -> 0,0036 GJ



**Neutralización con bonos a partir de energía eólica**

Además de buscar reducir las emisiones, neutralizamos las emisiones de alcance 1 de las operaciones brasileñas. En 2023, el proyecto que recibió bonos de carbono fue el de energía eólica Delta do Parnaíba. Ubicado en el estado de Piauí, consta de tres centrales eólicas que suman 70 MW de capacidad y neutralizó las emisiones relativas a 2022.

**Entrada en funcionamiento del parque eólico de Bahía**

En 2023, anticipamos cuatro meses la cogeneración de energía renovable producida en el parque eólico Assuruá 4, en el estado brasileño de Bahia, para abastecer nuestras operaciones de Brasil. La energía producida en este parque también atenderá las necesidades futuras de la fábrica de Montes Claros (Minas Gerais), aún en construcción. La producción eólica cuenta con el certificado I-REC, que acredita su origen renovable y las cero emisiones de carbono.

**Los paneles fotovoltaicos, ahora también en Guatemala**

La instalación de paneles para energía solar comenzó en 2014 en Brasil, ampliándose con el paso de los años. En 2023, instalamos 500 paneles en Guatemala.

**ACERCA DEL PROYECTO ASSURUÁ 4**

Autoproducción de energía eólica

Acuerdo de colaboración con Serena firmado en 2022 con un plazo de 15 años

Evitará la emisión de 260.000 toneladas de CO<sub>2</sub>e de aquí a 2038<sup>1</sup>

Capacidad  
**15,6 MWm**



<sup>1</sup> Cálculo con base en el Inventario Corporativo publicado por el Sistema Interconectado Nacional, año base 2021, y en el consumo esperado

# Eco-eficiencia operativa GRI 303-1, 3-3

Las dimensiones de la estrategia ambiental están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Con el foco puesto en la ecoeficiencia operativa, buscamos reducir el consumo de recursos naturales, la generación de residuos y ampliar las prácticas de economía circular.

## Gestión de agua y efluentes GRI 303-1, 303-2, 303-3

El agua es un insumo vital en los procesos de la industria farmacéutica. La eficiencia en el uso de este recurso es una prioridad y contamos con iniciativas para su conservación, para el tratamiento adecuado de efluentes y para la reutilización. En Itapevi (Sao Paulo), Ribeirão Preto (Sao Paulo), Freguesia do Ó (Sao Paulo) y Bogotá (Colombia) disponemos de sistemas de reúso que pasan por procesos de mejora y aplicación de nuevas tecnologías. Reducir el consumo de recursos naturales en las actividades es un objetivo ESG vinculado a la retribución de la alta dirección.

**En 2023, a nivel global, tuvimos una reducción del 16% en el consumo de agua por cada mil unidades producidas. Se invirtieron 8 millones BRL para sustituir los equipos de refrigeración por otros más ecoeficientes, que entrarán en funcionamiento en 2024.**

Monitoreamos el uso del agua mensualmente mediante indicadores de consumo (m<sup>3</sup>/1000UP) y el porcentaje de reúso. Las desviaciones son evaluadas en las reuniones del Comité ESG para definir planes de acción. Para aprovechar mejor el efluente tratado, Eurofarma dona el excedente mediante los acuerdos de colaboración firmados con el Grupo Estre, los Ayuntamientos de Itapevi y de Jandira y el Grupo CCR. Desde 2014 ya han sido donados 67.000 m<sup>3</sup> de agua.

En cuanto al vertido de efluentes, se cumplen las normas establecidas, que varían según la ubicación de la fábrica.

### Disposición de agua (megalitros) GRI 303-4

	Agua dulce	Otros tipos de agua	Captura total
Agua de superficie	260,3	185	109
Agua de terceros	266,4	263	440

Sólo una operación del Grupo Eurofarma dispone de efluentes en cuerpos de agua y todos los parámetros de eliminación siguen la legislación vigente aplicable a la operación. Las demás operaciones disponen directamente a la red de captación, siguiendo los parámetros y legislación aplicable a estas eliminaciones.

### Extracción total de agua según fuente (megalitros) GRI 303-3

	2021	2022	2023
Agua subterránea	204	185	109
Suministro de terceros	252	263	440
<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>448</b>	<b>549</b>

No hay captación de agua en zonas de estrés hídrico.

### Consumo de agua (megalitros) GRI 303-5

	2021	2022	2023
Consumo de agua (megalitros)	435	431	526
Indicador m <sup>3</sup> /1.000 up	1,26	1,15	0,89

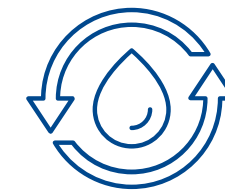
A partir de 2023 publicaremos datos de todas las operaciones fabriles de Eurofarma (global). Datos recopilados de las facturas de agua.

### Agua reutilizada (megalitros) GRI 303-4

	2021	2022	2023
Volumen total de agua reutilizada - megalitros	75,5	77,7	88,0
Eficiencia de los procesos de reúso (%)	48	49	44
Donación de agua (megalitros)	7,4	7,8	8,47

En 2023 redujimos el consumo de agua en las operaciones fabriles globales en un

# 16%



**Inversión de 8 millones BRL en la compra del equipo de refrigeración ecoeficiente**

## Gestión energética

Somos pioneros en el sector y estamos certificados en ISO 50001:2018, norma internacional que establece lineamientos para la eficiencia en el uso de la energía en el Complejo de Itapevi. En 2023, **redujimos en un 12% el indicador de consumo energético cada 1000UP. Nuestras operaciones también fueron más eficientes, con una mejora en el desempeño.** Además, entraron en operación nuevos sistemas de generación solar en los centros de Guatemala y Colombia.

### Tasa de intensidad energética GRI 302-3

	2021	2022	2023
Tasa de intensidad energética	0,87	0,86	0,74

\*Datos globales. Anteriormente sólo se consideraban operaciones en Brasil.

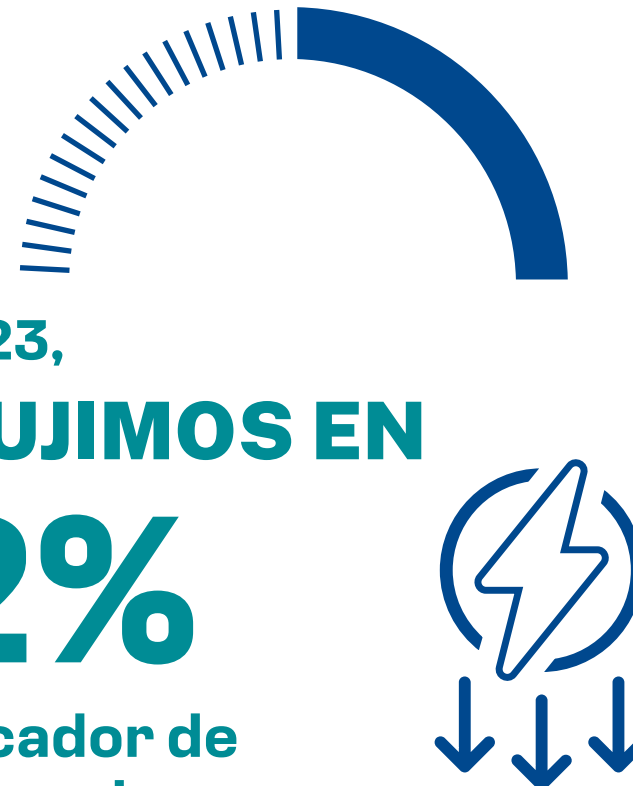
### Consumo de energía dentro de la organización\* GRI 302-1

Consumo de energía (GJ)	2021	2022	2023
Consumo anual (GJ)	298.739	312.348	436.303
Gj/1.000 up	0,87	0,86	0,74
Número de paneles fotovoltaicos	7.294	7.924	8.882

\*Recursos renovables



EN 2023,  
**REDUJIMOS EN**  
**12%**  
el indicador de  
consumo de  
energía eléctrica



## Gestión de residuos GRI 306-1, 306-2, 3-3

A partir de 2023, los resultados de nuestros procesos de gestión de residuos consideraron todas las operaciones internacionales. Durante el año registramos un aumento de 43 toneladas de desechos provenientes del desarrollo de nuevos productos y 159 toneladas del proceso industrial, como resultado del crecimiento del 33% de unidades producidas. Aun con este crecimiento en la cantidad total de residuos, el indicador muestra una mejora del 17% si consideramos la generación por unidad: 3,26 kg/1000up en 2023, por los 3,93 kg/1000up en 2022.

Actualmente, Brasil es responsable del 80% del total de residuos generados y cumplió con la meta fijada de trasladar hasta el 10% de los residuos no peligrosos al vertedero. Por otra parte, cuando analizamos los datos de residuos enviados a incineración, las operaciones internacionales representan el 88% y no todas cuentan con otra tecnología de tratamiento disponible.

Reconocemos e identificamos que los residuos son uno de los principales aspectos ambientales del negocio, por lo que trabajamos incansablemente para reducir su generación, fortalecer las medidas de circularidad y en la búsqueda de alternativas más sostenibles para su disposición.

Como característica inherente a la actividad farmacéutica, utilizamos insumos no renovables como metilparabeno, fosfato monosódico, sorbitol, azúcar granulada, fosfato disódico anhidro, propilparabeno, celulosa microcristalina, lactosa y propilenglicol, además de insumos renovables como papel, plástico, vidrio y aluminio.

**También producimos y gestionamos residuos peligrosos, no reciclables, orgánicos, reciclables y reutilizables y mantenemos una política que varía según las características físico-químicas, para la mejor disposición ambiental.**



51

toneladas de residuos destinadas correctamente



En Brasil, el tratamiento de los residuos peligrosos se lleva a cabo mediante el método de coprocesamiento, que es más sostenible, ya que utiliza el poder calorífico de los residuos como combustible en los hornos de cemento en sustitución de combustibles fósiles. En el caso de los residuos orgánicos, contamos con el compostaje del 100% de los residuos procedentes de los restaurantes, reduciendo así las emisiones de gases de efecto invernadero al eliminar el transporte para su tratamiento externo.

La venta de residuos reciclables se revierte en programas internos de incentivo a la educación, como el Programa “De mãos dadas com a escola” [De la mano con la Escuela], y mantenemos una Estación Sostenible en Itapevi como punto de recolección de diferentes residuos reciclables, lo que contribuye a la generación de empleo e ingresos para la cooperativa de la región, puesto que el material se entrega como donación.

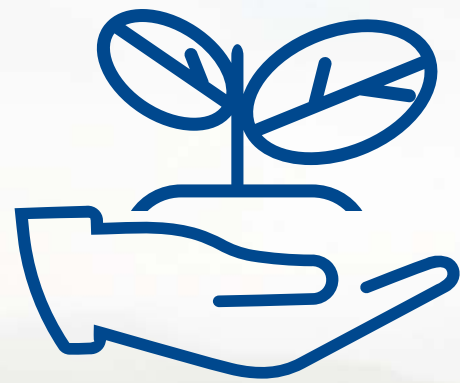
Destino de residuos (en toneladas) GRI 306-3, 306-4, 306-5

Tipo	Clase	Tipos de Residuos	Destinación	2021	2022	2023
No destinados para disposición final	No peligroso	Residuo orgánico	Compostaje	35,9	298,7	317
	No peligroso	Aceite comestible	Reutilización/ Recuperación	0	1,36	0,7
	No peligroso	Papel, plástico, cartón, vidrio, metal, blister y escombros reciclables	Reciclaje	2634,8	5145	5278
	Peligroso	Chatarra electrónica/ lámparas, pilas, baterías, aceite lubricante, tambores de plástico y tambores de hierro	Reutilización/ Recuperación	44,1	40,34	63,6
<b>Total</b>				<b>2.714,8</b>	<b>5.485,42</b>	<b>5.659,3</b>
Tipo	Clase	Tipos de Residuos	Destinación	2021	2022	2023
Destinados para disposición final	No peligroso	Madera	Recuperación energética	186,2	185,3	258
	No peligroso	No reciclable, lodo, podas y escombros	Vertedero	749,1	433	1193
	Peligroso	Residuos industriales	Recuperación energética	1171,1	1328	1601
	Peligroso	Residuos industriales + residuos de recuperación fiscal	Vertedero	0	0,27	17,36
	Peligroso	Residuo de servicio de salud	Incineración	66,3	113,3	292
<b>Total</b>				<b>2.172,7</b>	<b>2.060,6</b>	<b>3.361,36</b>

En 2023, los datos de vertedero aumentaron porque estamos considerando nuestras operaciones globales.



# MANEJO SOSTENIBLE



Contamos con huertas gestionadas de forma sostenible. En 2023, se obtuvieron más de 66.300 hortalizas sin plaguicidas, las cuales se entregaron a los empleados a cambio de envases reciclables, fomentando de este modo la economía circular. Nuestras cajas de envío, de cartón, se reaprovechan mediante logística inversa, alargando así su ciclo de vida.



Huerto de manejo sostenible de la unidad de Itapevi (SP)

- ^
- 🏠
- ∨
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7**
- 8
- 9
- 10

## Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

GRI 306-2, 3-3

Adoptamos diversas medidas para evitar la generación de residuos en las actividades de la organización, tanto aguas arriba (fases iniciales del proceso) como aguas abajo (fases finales) en nuestra cadena de valor, y para gestionar los impactos significativos de los residuos producidos. Prácticas que garantizan que la compañía no esté involucrada en cuestiones asociadas con impactos negativos en la eliminación de cualquier tipo de residuo relacionado con sus negocios u operaciones.

### Valorización de los residuos

Durante la pandemia experimentamos una significativa escasez de insumos en el mercado para la producción de cajas de cartón. Ante este desafío, pusimos en marcha una solución de logística inversa extendiendo la vida útil de las cajas de envío. La solución, validada mediante pruebas de durabilidad y por el departamento de calidad, nos permite aprovechar tres veces más las cajas tras implementar la logística inversa de los materiales. **Una vez completado el ciclo, se envían para la recogida selectiva. Desde octubre de 2020 han sido más de 32 toneladas, un total de 58,64 tCO<sub>2</sub> en emisiones evitadas.**

Otra solución encontrada fue la circularidad de las cajas de cartón para su reutilización en otros fines como empresas de mudanzas y ventas por internet. Desde julio de 2023, han sido más de 10 toneladas, un total de 15 tCO<sub>2</sub> en emisiones evitadas.

### Innovación en el tratamiento de los residuos

En 2021 se puso en marcha una moderna solución para compostar el 100% de los residuos orgánicos de los restaurantes de los centros de Itapevi y Sao Paulo. Con el uso del equipo Bioconverter — un biodigestor que procesa restos de alimentos transformándolos en efluentes líquidos — es posible disponer el material en el alcantarillado sanitario sin generar ningún impacto al medio ambiente.

Esta innovación también ayudó a eliminar el transporte de residuos externos para su compostaje, lo que evitó la emisión de 40,67 tCO<sub>2</sub> en 2023.



### sello +Verde

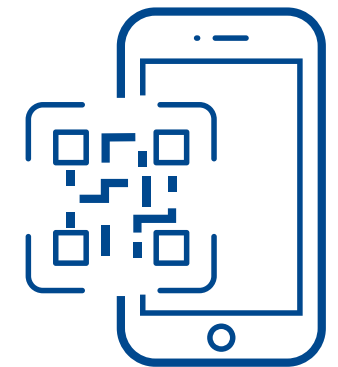
Desarrollados en 2016 y pioneros en el mercado global, los productos con el sello +Verde permiten a los consumidores la descontaminación de los envases primarios de los medicamentos en el entorno doméstico. Además, incorporan materiales más sostenibles, como cartuchos compuestos por un 30% de material reciclado. Nuestro compromiso atraviesa las fronteras nacionales. **Los productos +Verde ya están disponibles en Mozambique. El objetivo es añadir un 10% de productos +Verde a nuestro portafolio de aquí a 2025.**

Somos la única compañía farmacéutica que permite el reciclaje del 100% de los envases posconsumo. Ya hay más de 90 millones de productos con el sello +Verde a disposición de los consumidores, con 42 millones de unidades vendidas en 2023.

## DIFERENCIALES +VERDE

Caja de medicamentos con un **30%** de papel picado reciclado

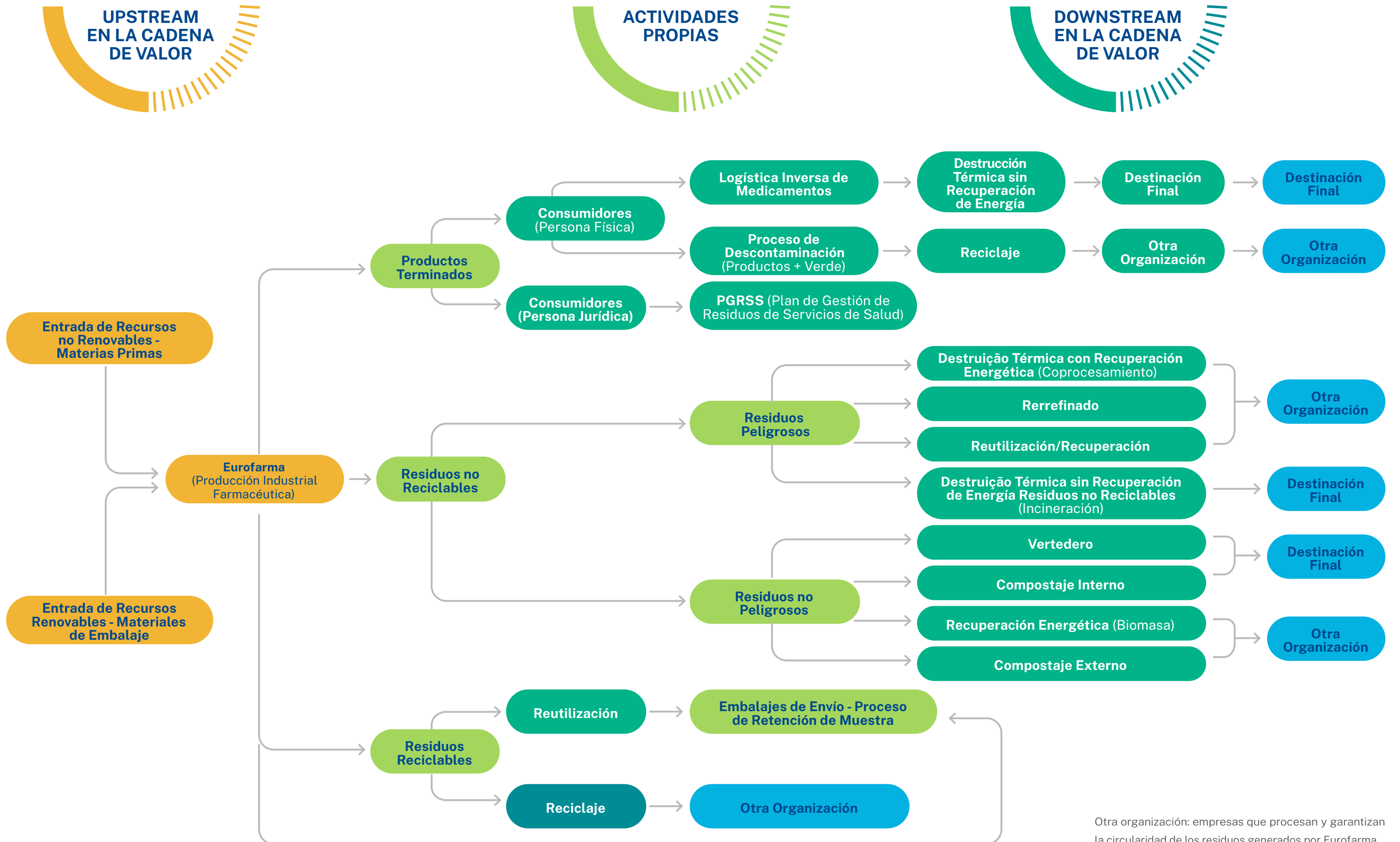
Sustitución de prospectos físicos por electrónicos, con **QR CODE**



**Polietileno VERDE** en los envases primarios

Metodología para la descontaminación del envase primario, permitiendo el **RECICLAJE** pós-consumo

# Organización de gestión de residuos



Otra organización: empresas que procesan y garantizan la circularidad de los residuos generados por Eurofarma



08

# NUESTRA GENTE

- >
- 🏠
- <
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8**
- 9
- 10

# Relación con los empleados

Somos 12.600 personas repartidas en 22 países. Un equipo compuesto por diferentes culturas y experiencias, diverso y plural, siempre preparado para los desafíos diarios del mercado en el que operamos. Tenemos una forma única de ser que impulsa las transformaciones necesarias y promueve la consecución de las metas de nuestra Visión 2027.

## FORMA EUROFARMA DE SER

ACTÚA CON UNA VISIÓN DE DUEÑO



VISIÓN DE NEGOCIO



INTEGRA Y CREA ALIANZAS



INNOVACIÓN CON RESULTADO SOSTENIBLE



INFLUENCIA CON ASERTIVIDAD



LIDERAZGO MOVILIZADOR

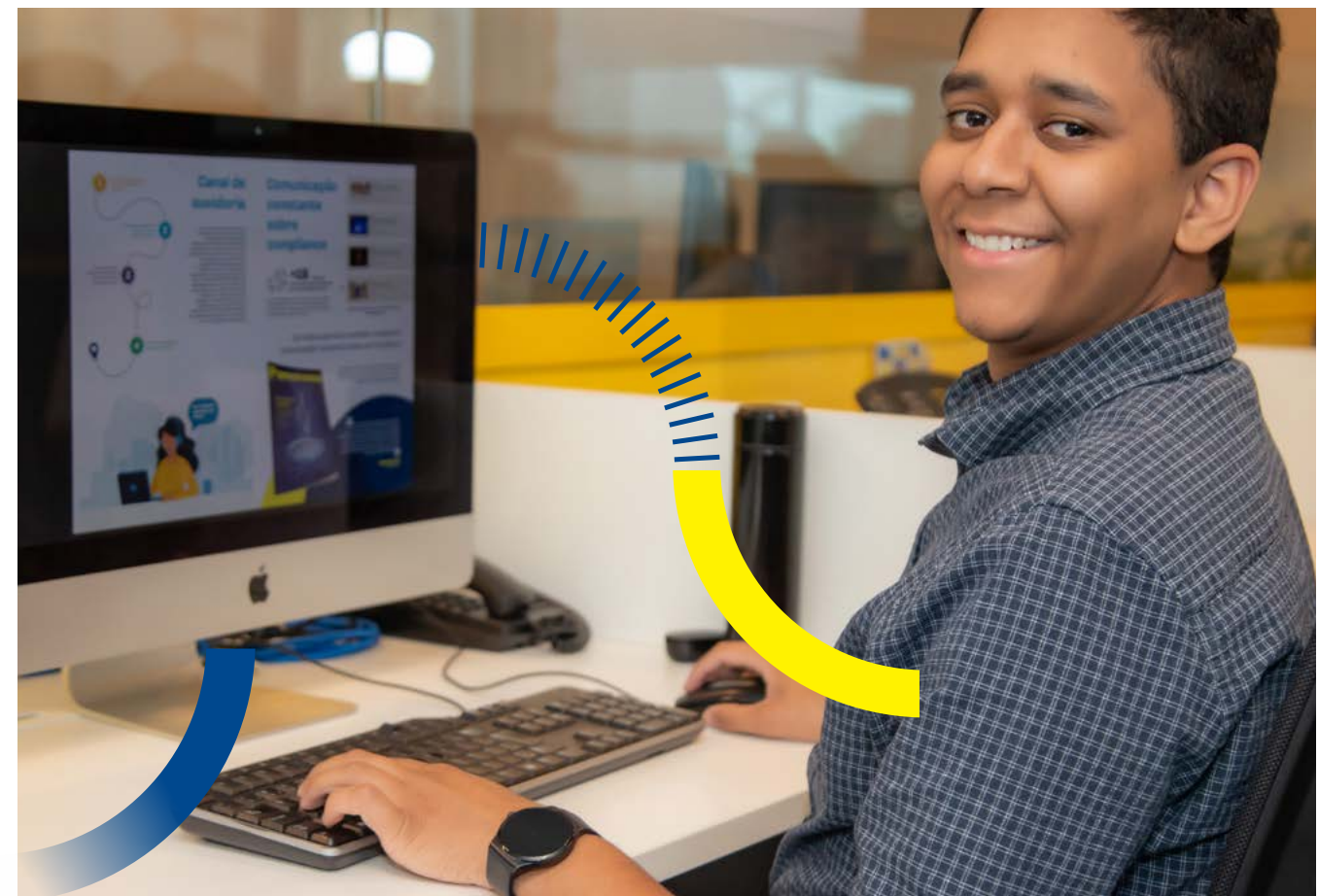


Como compañía multinacional y en constante expansión, la adhesión de los empleados a la cultura organizacional es un tema de suma importancia. Un alineamiento que se produce por medio de capacitaciones y que se basa en un conjunto de políticas y procedimientos, en los valores y en el código de conducta que definen los comportamientos esperados.

En 2023, también mapeamos las prácticas de gestión de personas en cada ubicación para entender sus deseos y ambiciones, manteniendo la estandarización y la sinergia, pero siempre respetando la cultura y la legislación locales. En las empresas adquiridas realizamos una evaluación antes y después de la adquisición, haciendo el seguimiento mediante un equipo dedicado a ese proceso. Entender la cultura local, implantar nuestras políticas y prácticas y ajustar modelos cuando sea necesario forma parte de la cultura de Eurofarma.

### ORGULLO DE PERTENECER

Desde hace 20 años estamos entre las mejores empresas para trabajar en varios países, según el estudio Great Place To Work (GPTW), con un 93% de favorabilidad. En 2023, más de 5.000 personas participaron en el estudio, un aumento significativo respecto al año anterior, en el que participaron 804 encuestados.





Perfil de nuestros empleados – Brasil  
GRI 2-7

	Femenino	Masculino	Total
Número total de empleados	3.574	4.867	8.441
Número de empleados fijos <sup>1</sup>	3.546	4.848	8.394
Número de empleados temporales <sup>2</sup>	28	19	47
Número de empleados por horas no garantizadas <sup>3</sup>	311	678	989
Número de empleados a tiempo completo <sup>4</sup>	3.573	4.866	8.439
Número de empleados a tiempo parcial <sup>5</sup>	1	1	2

<sup>1</sup> En plantilla/ Considerando las jornadas a tiempo completo y parcial

<sup>2</sup> Contrato temporal por agencia/Considerando las jornadas a tiempo completo y parcial

<sup>3</sup> Sin control de jornada (especialistas y superiores)

<sup>4</sup> Fijos + temporales

<sup>5</sup> Fijos y temporales (considerado jornada de los médicos)

**+ DE 400 LÍDERES**

capacitados en la Forma Eurofarma de Ser en América Latina

**IMPLANTACIÓN**

e la TV Corporativa en las líneas de fleteo y operaciones internacionales

Grupo de

**MULTIPLICADORES**

de comunicación

**COMUNICACIÓN: NUESTRA FORMA DE SER LLEGANDO A MÁS EMPLEADOS**

A lo largo de 2023, mejoramos el conocimiento del público interno sobre nuestra marca, nuestra Forma de Ser y sobre cómo nos comunicamos con nuestros grupos de interés. Para ello, capacitamos a más de 400 líderes en toda América Latina.

Para asegurar la horizontalización de nuestra comunicación, tenemos a Conecta como nuestro hub de contenidos. La plataforma centraliza toda la información (sistemas, políticas, estrategias, campañas de participación y noticias), está disponible en tres idiomas y se actualiza semanalmente con contenido de todas las operaciones. De él derivan todos nuestros canales de comunicación: newsletter semanal, red social interna, comunicador de empresa (bot que envía mensajes a través del chat de Teams), TV Corporativa, que en 2023 se amplió a operaciones internacionales y nuestras líneas charter, campañas institucionales, además de un boletín electrónico mensual.

Contamos además con un grupo voluntario de multiplicadores de comunicación que recibe, por WhatsApp, las principales noticias de la empresa y un boletín mensual consolidado de los comunicados divulgados en intranet. En 2023 lanzamos la intranet corporativa en inglés para los empleados de Estados Unidos.

El área de comunicación corporativa también gestiona un grupo de expertos que opera en los principales países de América Latina, desglosando los temas y captando necesidades internas para asegurar una comunicación ágil y fluida y para que podamos satisfacer las demandas de cada ubicación.

	Argentina	América Central	Bolivia	Chile	Colombia	Ecuador	México	Paraguay	Perú	Uruguay	Venezuela	Total
Número total de empleados	243	433	50	356	429	56	236	38	257	111	3	2212
Número de empleados fijos	239	430	50	343	409	56	232	38	253	111	3	2164
Número de empleados temporales	4	3		13	20		4		4		0	48
Número de empleados por horas no garantizadas	40	80	10	59	60	13	42	7	45	24	3	383
Número de empleados a tiempo completo	243	433	50	356	429	56	236	38	257	111	3	2212

# Desarrollo y retención

GRI 3-3, 404-1, 404-2

Un claro reflejo de las iniciativas de desarrollo de personas es que el 79% de los puestos de mando de la empresa se cubren internamente, es decir, están ocupados por empleados que crecieron en Eurofarma, lo que representa un fuerte indicador de nuestro compromiso con el desarrollo y la formación de profesionales para que puedan evolucionar en sus carreras, dando valor a quienes ya forman parte de la Compañía.



Desde hace más de diez años, nuestra Política de Reclutamiento Interno define que la búsqueda de candidatos ha de comenzar siempre dentro de la empresa. Todas las vacantes disponibles se divulgan en el proceso interno y con la obligación de que este proceso se realice, en un primer momento, exclusivamente para los empleados. **Cabe destacar que en los últimos dos años se alcanzó la meta corporativa de que el 70% de los puestos de mando estuvieran cubiertos internamente.**

También realizamos anualmente un mapeo de sucesión interno para cargos ejecutivos y críticos en Brasil y en los demás países en los que operamos. Esta estrategia permite la ascensión de los empleados alineados con la cultura, al tiempo que ayuda a mitigar los riesgos de puestos estratégicos que permanecen sin cubrir.

## Promedio de horas de formación que han recibido los empleados de la organización (Brasil) GRI 404-1

Hasta la fecha no hemos realizado el control de las horas de formación por género. Nuestro control hasta 2023 ha sido solo por categoría laboral.

	Total de horas			Promedio de horas		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Directivos de nivel intermedio (directivos y coordinación)	35.574	34.065	48.820	45.78	39.21	45.57
Administrativos	11.054	21.645	33.236	9,2	16.17	22.38
Otros (operativos y fuerza de ventas)	210.957	226.412	290.329	89.66	89.37	88.82

## La formación de líderes, también enfocada en la internacionalización

GRI 404-2

Mediante capacitaciones específicas, los gestores disponen de una mayor estructura para afrontar las cuestiones diarias de sus equipos, así como su propio crecimiento profesional. Las principales capacitaciones son:

- **Programa Líderes Globales:** iniciado en 2022, es una forma más de formar líderes para la expansión internacional de la Compañía, en colaboración con la Fundação Dom Cabral.
- **Inmersión en el extranjero:** orienta la realización de inmersión enfocada en la innovación en el exterior, con el fin de proporcionar desarrollo y ampliación de repertorio a puestos de mando y empleados.
- **Academia de Líderes:** desde hace más de 20 años, se invita a todos los gestores a participar en la Academia de Líderes, que busca formar dirigentes con una visión amplia de los negocios, procesos y personas. El contenido se define a partir del análisis de las brechas identificadas en la evaluación de competencias correlacionadas con la planificación estratégica de la Compañía y las tendencias del mercado.

- **Gestor en foco:** los empleados que ascienden a un puesto de mando por primera vez, así como los profesionales contratados en el mercado, reciben formación específica orientada a desarrollar su perfil de líder y los conocimientos necesarios para desempeñar el nuevo rol.
- **Desarrollo en el exterior:** los ejecutivos y gerentes identificados como talentos o sucesores para puestos clave reciben un reembolso de hasta el 100 % de los cursos que hagan en el extranjero.
- **Programa de Mentoring:** creado en 2020, busca compartir conocimientos entre mentores del Comité Ejecutivo y los mentoreados identificados como talentos o sucesores. Con el apoyo de una consultoría especializada, se capacita tanto a los mentores como a los mentoreados para garantizar una mayor productividad en las reuniones mensuales.
- **Formación Presencial (Reunión de Ciclo):** mensualmente, los equipos comerciales de visitantes médicos se reúnen en todo Brasil para perfeccionar sus conocimientos, discutir nuevas técnicas de desarrollo y potencializar sus resultados.

## Horas de formación (Internacional)

	Total de horas	Promedio de horas
Directivos de nivel intermedio (directivos y coordinación)	19.445	597
Administrativos	75.596	538

Este indicador empezó a monitorearse en 2023.

## Evaluación del desempeño

GRI 3-3, 404-3

Las evaluaciones de competencias se llevan a cabo anualmente y abarcan a los públicos administrativos (gestores y no gestores) y operativo. Utilizamos el modelo de evaluación de 90° para todos los públicos, y también se realizan reuniones de calibración para los niveles gerenciales, que se aprovechan para discutir el potencial y hablar sobre planificación de sucesión.

Para el público administrativo utilizamos el sistema Succes Factor, mientras que para el operativo desarrollamos una solución exclusiva con un proveedor local que se adapta a nuestra operación en la dinámica de evaluación.

% de empleados que recibieron evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

BRASIL		2023
<b>Por género</b>		
Hombres		44%
Mujeres		49%
<b>Por categoría laboral</b>		
Altos directivos (Vicepresidencias y Direcciones)		90%
Directivos de nivel intermedio (Directivos y Coordinación)		65%
Administrativos		81%
Operacional		33%

\* En 2023 iniciamos un proyecto formal de evaluación del público operativo, que resultó en un aumento en el indicador de este público. En consecuencia, se produjo un descenso en el porcentaje de los demás públicos debido a la proporción de evaluaciones versus el número de empleados por categoría laboral.

## INTERNACIONAL

2023

<b>Por género</b>	
Hombres	57%
Mujeres	54%
<b>Por categoría laboral</b>	
Altos directivos (Vicepresidencias y Direcciones)	66%
Directivos de nivel intermedio (Directivos y Coordinación)	50%
Administrativos	64%
Operacional	53%

\* Iniciamos el seguimiento formalizado de las evaluaciones de los países (utilizando la misma herramienta corporativa) en 2022 y, por esta razón, no tenemos la información de 2021.



### PROGRAMA NUESTRA FORMA: ALINEACIÓN CON LA VISIÓN ESTRATÉGICA

Para monitorear el ajuste de los empleados con las competencias y la consecución de metas individuales, contamos con el Programa Nuestra Forma. En un proceso anual, se evalúa al gestor inmediato y se celebra una reunión de *feedback* para construir en conjunto el Plan de Desarrollo Individual (PDI) del liderado.

Los PDI pueden incluir capacitaciones, rotaciones laborales, proyectos a realizar, así como reuniones de seguimiento para todo el año. De esta manera conectamos la trayectoria de cada profesional con los principios que guían a la Compañía y hacemos posible que todos vayan en la misma dirección.



## Fomento de la educación

En el ámbito educativo, en 2023 invertimos aproximadamente 5,3 millones BRL, considerando capacitaciones específicas y becas académicas y de idiomas. Por medio de la educación, los empleados están más preparados para enfrentar los desafíos del día a día, mejorando las habilidades técnicas y conductuales, alimentando un círculo virtuoso que impulsa a la empresa hacia adelante.

- **Bolsas de Estudios:** abiertas a todos los empleados de todos los centros, incentiva a los profesionales a continuar su formación académica con ayudas de entre el 40% y el 80% en cursos técnicos, de grado, posgrado o MBA. En 2023, 208 empleados de diferentes niveles jerárquicos fueron beneficiados, sumados a los que ya están cursando otros títulos.
- **MBA Eurofarma:** desde 2016, en colaboración con la Fundação Instituto de Administração (FIA), se ofrece el MBA Eurofarma, un título de Gestión Empresarial interno, reconocido por el Ministerio de Cultura de Brasil y con una beca del 50% para todos los gestores y especialistas de todos los centros de Brasil. Desde su lanzamiento hemos tenido cuatro grupos y, hasta 2023, ya se han formado 136 empleados.
- **Convenio con universidades:** convenio con 10 universidades privadas de Brasil para ofrecer un descuento de hasta el 30% en las cuotas mensuales a todos los empleados y puestos de mando, incluidos sus dependientes.
- **Programa Sin Fronteras:** ayudas de hasta el 60% (con un tope máximo de 337,50 BRL) para todos los empleados que realicen cursos de inglés y español, según las necesidades y actividades realizadas.
- **Euroaprende:** plataforma de enseñanza digital de Eurofarma, implementada en 2021, en la que reunimos capacitaciones asincrónicas, charlas y nuestras Sendas de Desarrollo (Diversidad, Nuestra Forma, Gestor en foco, etc.).



COLABORADORES  
PREPARADOS PARA  
ENFRENTAR LOS  
DESAFÍOS DEL DÍA A DÍA



# 5,3 millones BRL

invertidos en programas de educación para los colaboradores

# Salud y seguridad en el trabajo

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7

Contamos con el sistema de Gestión Integrada de Salud y Seguridad (GISS), que incluye el seguimiento de los riesgos en las actividades de los empleados, así como de la salud ocupacional, y está alineado con los requisitos de la norma ISO 45001. Las instalaciones cumplen con las normas y la legislación brasileña de prevención de incendios y para los nuevos proyectos, como en Montes Claros, donde estamos siguiendo estándares estadounidenses. Se está planificando una Evaluación de Riesgos para que todas las instalaciones cumplan las normas estadounidenses (NFPA).

Como forma de identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles para eliminar peligros y minimizar riesgos, mantenemos el Estudio de Peligros y Riesgos Ocupacionales (LPRO, por sus siglas en portugués). Todos los estudios son elaborados por técnicos en seguridad laboral y revisados por ingeniero en seguridad ocupacional. Los resultados se utilizan para neutralizar riesgos, usando equipos de protección, así como para reducir el riesgo

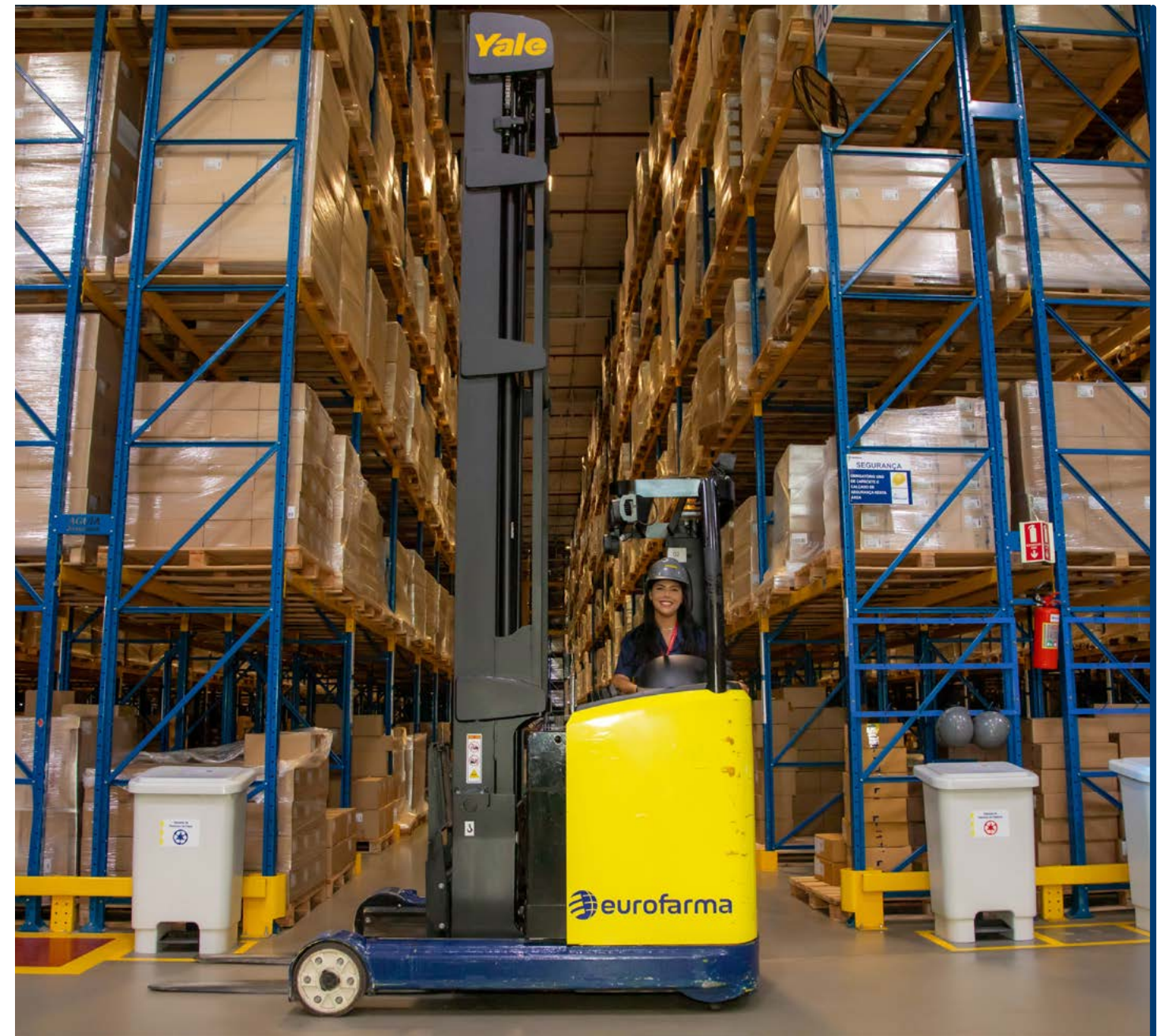
empleando recursos de ingeniería (EPC) y un estudio de factibilidad para la eliminación del riesgo.

Vamos más allá de los requisitos legales y disponemos de herramientas para fomentar la participación de todos los empleados. La más utilizada es la tarjeta Programa Cero Accidentes (PAZ, por sus siglas en portugués): un formulario disponible en formato físico y electrónico donde se pueden comunicar condiciones, comportamientos, cuasiaccidentes y sugerencias de mejora.

**Además del PAZ, contamos con la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) y celebramos reuniones mensuales en todos los centros. También mensualmente, el Comité de Seguridad se reúne con dirigentes del centro y, cada dos meses, con las contratistas. El Complejo Industrial de Itapevi dirige además el programa Guardianes de la Seguridad, enfocado en la observación del comportamiento.**

Los acuerdos de negociación colectiva exigen un registro formal de las lesiones por accidente laboral ocurridas, con el envío de la copia de la Comunicación de Accidentes de Trabajo (CAT). El sindicato participa activamente en el proceso electoral de la CIPA y los comités son responsables de buscar mejoras en las condiciones de trabajo, en particular el Comité de Líderes, con autoridad para proporcionar recursos humanos y financieros.

Tenemos Servicios Especializados en Ingeniería de Seguridad y en Medicina del Trabajo (SESMT, por sus siglas en portugués), que cuentan con la experiencia de los profesionales de seguridad en el trabajo para identificar riesgos. A partir de ahí, Medicina del Trabajo procede a evaluar los datos recolectados, verifica la necesidad de un seguimiento biológico específico para el trabajador expuesto y discute con el personal de Seguridad en el Trabajo e Ingeniería Industrial la posibilidad de eliminar o mitigar los riesgos en actividades peligrosas.



Anualmente se presenta información actualizada en la CIPA. Todos los componentes del SESMT están cualificados y registrados de acuerdo con las exigencias de los respectivos colegios profesionales. Se realizan auditorías internas periódicas para asegurar la calidad de los servicios y de los documentos técnicos y el cumplimiento de los requisitos legales.

Respetando la confidencialidad de la información personal relativa a la salud de los trabajadores, nuestras clínicas ambulatorias mantienen un sistema de historia clínica electrónica que cumple con los requisitos del Consejo Federal de Medicina de Brasil (CFM) y de la Ley General de

Protección de Datos (LGPD). Además, los sanitarios están sujetos al secreto profesional de sus respectivos colegios y a las capacitaciones corporativas obligatorias de Compliance e Integridad Corporativa.

El 100% de los trabajadores (propios y terceros) están cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En 2023 se produjeron 40 accidentes laborales de declaración obligatoria con baja y 1 accidente con consecuencias graves. Un aumento respecto al año anterior, cuando era obligatoria la notificación de 22 accidentes con pérdida de tiempo y también 1 con consecuencias graves. **GRI 403-8, 403-9**



## Prestaciones diferenciadas y apoyo a la calidad de vida

GRI 3-3, 401-2, 403-6

Eurofarma ofrece una serie de prestaciones a sus empleados:

### Prestaciones relacionadas con la salud:

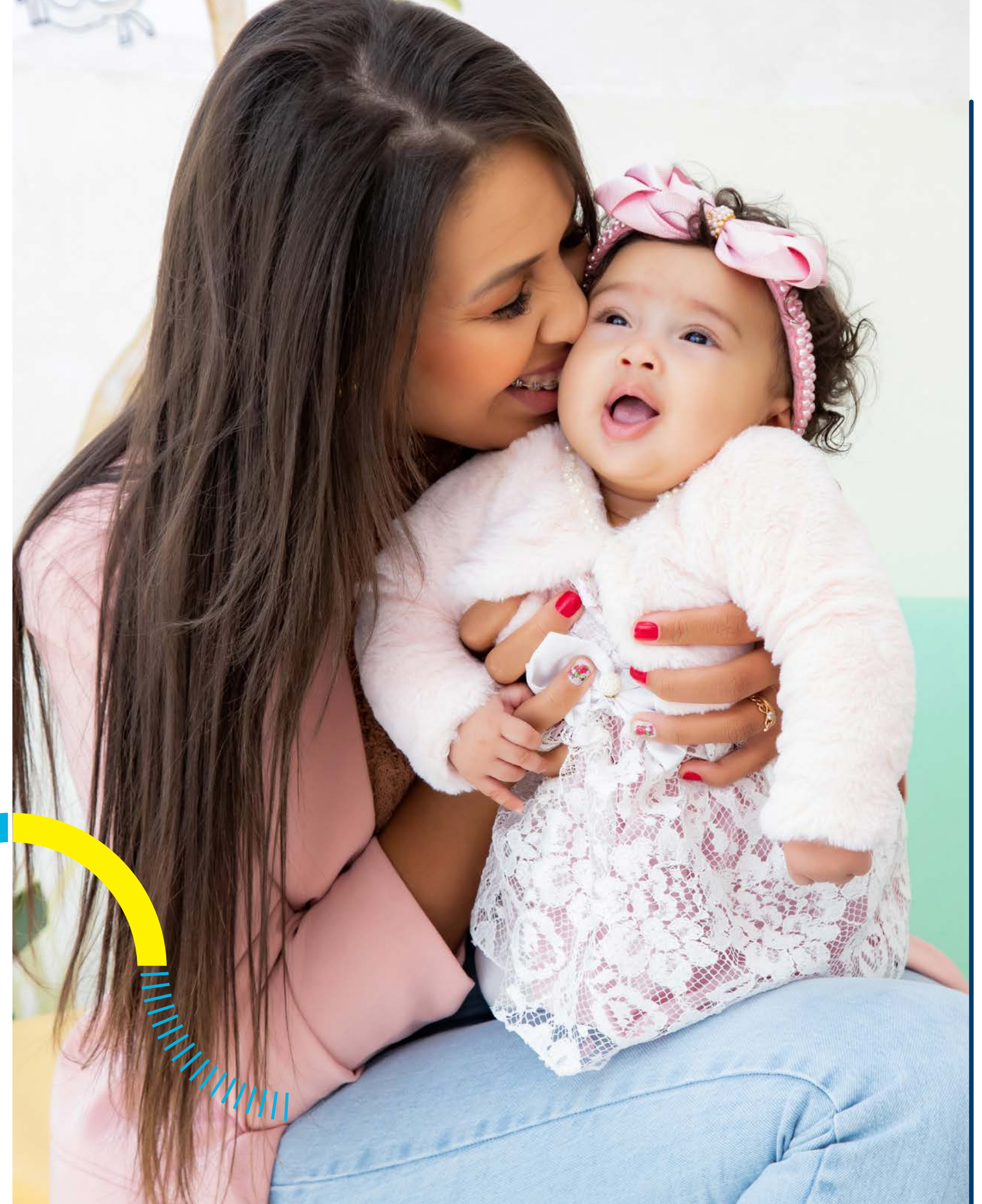
consultorio médico ambulatorio, con médico general; ginecólogo y máquina de ultrasonido (en las instalaciones de Itapevi); beneficio de farmacia/dispensario de medicamentos; Programa de Seguimiento de Diabéticos; Programa de Tabaquismo; asistencia sanitaria; asistencia odontológica/consultorios internos; Agencia de planes de salud para apoyar a la red acreditada, chequeos, autorizaciones de procedimientos; fisioterapia en las instalaciones de Itapevi y Brooklin; nutricionista en los centros de Brooklin e Itapevi; suministro de sillas de ruedas y audífonos; programa de vacunación; el programa Eurofarma a Medida, que ayuda a los empleados a reducir el peso; programa Lado a Lado Contigo, para el seguimiento de los empleados que estén de baja por enfermedad/accidente de trabajo; Salud Emocional: apoyo terapéutico, psicoeducación para el público en general y sensibilización/apoyo a grupos especiales como líderes, equipo de salud, expatriados, padres de niños autistas, etc.)

**Programa Amor Mayor:** ampliación de los permisos por maternidad (180 días) y paternidad (30 días). Además, en 2024 anunciamos la extensión de la prestación de permiso por maternidad a los centros de Río de Janeiro, Varginha, Ribeirão Preto y al equipo de Fuerza de Ventas. Con ello, también cuentan con la prórroga remunerada por tres meses más, con el pago del 50% del salario (y el promedio del variable, en el caso del personal de Fuerza de Ventas) y de parte de los beneficios, y la prórroga no remunerada, con otros tres meses (para un total de 12 meses de permiso) a criterio del/de la solicitante, con suspensión de remuneración y mantenimiento de algunas prestaciones.

Otros beneficios incluyen el seguimiento de las futuras madres durante todo el embarazo, dirigido por profesionales especializados (prestación extendida a la esposa embarazada del empleado); regalo de bienvenida a las futuras madres y regalo tras el nacimiento del bebé; alimentación fraccionada para embarazadas; reuniones de mujeres embarazadas, con el fin de compartir diversos asuntos relacionados con el embarazo y el primer año de vida del bebé; visita domiciliaria de un profesional especializado, con el objetivo de orientar a la madre sobre cuestiones prácticas de su vida diaria y la del bebé; programa de lactancia: sala de lactancia y extracción de leche materna; préstamo de sacaleches; Lactare, el primer banco privado de leche materna.

En los centros internacionales aún no se han estandarizado las prestaciones ofrecidas, por lo que varían según la madurez, el tamaño y la legislación de cada país.

**Acciones de cuidado con nuestros profesionales**



# Diversidad e inclusión

Al preparar a nuestros equipos para convertirnos en una empresa cada vez más global, debemos ser cada vez más diversos, inclusivos y abiertos a escuchar diferentes perspectivas. De esta manera, trabajamos para promover la diversidad mediante el Programa +Diverso.

Compuesto por cinco grupos de afinidad, en los que los propios empleados debaten ideas y proponen acciones en reuniones periódicas, el programa fue creado en 2020, tras un censo interno, y representa el compromiso formal de aunar esfuerzos para ayudar a desarrollar una sociedad más justa e igualitaria. Cada grupo cuenta con dos ejecutivos como padrinos, y la gestión general del programa y la aprobación de propuestas las realiza el Comité de Diversidad e Inclusión.



## Grupo Eurofarma +DIVERSO

### PROGRAMA +DIVERSO

Mire: diversidad racial

EuroEllas: género

Plural: LGBTQIAP+

PerteneSER: personas con discapacidad

LongeVIDAd: inclusión y retención de empleados 55+

Una de estas iniciativas del programa fue la creación del Comité de Diversidad e Inclusión, que incluye a ejecutivos de la empresa en los debates, en las propuestas y en la aprobación de acciones. Además, se realiza una presentación periódica de iniciativas, resultados y sugerencias al Consejo de Administración.

En 2023 se realizaron dos censos en Brasil y uno en las operaciones de Latinoamérica para identificar oportunidades y los primeros resultados del +Diverso. La meta para 2024 es formar grupos de afinidad y acciones específicas para los demás países de América Latina.

## ¡EUROFARMA ESTÁ CERTIFICADA COMO AGE FRIENDLY!

En 2023, nos convertimos en la primera empresa farmacéutica brasileña en lograr, simultáneamente, para nuestras operaciones brasileñas y latinoamericanas, la certificación Age Friendly Employer™. Se trata de un reconocimiento del Age Friendly Institute, otorgado con base en la evaluación de las políticas de recursos humanos y de las prácticas de organizaciones reconocidas por su compromiso con la retención y reclutamiento de personas mayores de 55 años. Esta iniciativa forma parte del Programa +Diverso.

### PROGRAMA VIVIR MÁS Y MEJOR GRI 404-2




Como forma de apoyar a los empleados de 55 años o más, contamos con el programa Vivir Más y Mejor. Se trata de módulos vivenciales que abordan temas de identidad del grupo, aspectos psicosociales de la jubilación, salud y calidad de vida, gestión financiera para la madurez, legislación (Seguridad Social), opciones poscarrera (emprendedurismo y voluntariado) y planificación para el futuro.

Los principales objetivos son promover la reflexión sobre la fase de transición de empleado a jubilado; estimular el desarrollo de un proyecto de vida y nuevas fuentes de realización; fortalecer la necesidad de planificación futura y transmitir información que ayude a los trabajadores a lograr y mantener una buena calidad de vida.




También aclaramos dudas sobre la contratación de planes de asistencia médica y planes complementarios de pensión.

BRASIL

EMPLEADOS 50 Y 60+




	2021	2022	2023
50+ 	<b>615</b>	<b>651</b>	<b>798</b>
60+ 	<b>102</b>	<b>109</b>	<b>133</b>
Total 	<b>717</b>	<b>760</b>	<b>932</b>

CONTRATACIONES 50 Y 60+




	2021	2022	2023
50+ 	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>66</b>
60+ 	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Total 	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>75</b>

INTERNACIONAL

EMPLEADOS 50 Y 60+

	2021	2022	2023
50+ 	<b>277</b>	<b>345</b>	<b>430</b>
60+ 	<b>65</b>	<b>74</b>	<b>79</b>
Total 	<b>342</b>	<b>419</b>	<b>509</b>

CONTRATACIONES 50 Y 60+

	2021	2022	2023
50+ 	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>62</b>
60+ 	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Total 	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>69</b>



III SEMANA DE LA DIVERSIDAD EN BRASIL

Organizado por grupos de afinidad del +Diverso, este evento tiene como objetivo concienciar a los empleados sobre temas relevantes relacionados con la diversidad y la inclusión. En 2023, la Semana tuvo:

- Webinars vistos por más de 700 empleados.
- Acciones presenciales interactivas, como tótems con juegos y lentes de realidad virtual, en las que participaron cerca de mil empleados.
- Mayor integración con las áreas de la empresa, que presentaron nuevos temas a tratar – como el acoso, una propuesta del departamento de Compliance.

Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres (%)  
GRI 405-2

	2021		2022		2023	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
<b>Por categoría laboral</b>						
Presidencia (CEO)	100	0	100	0	100	0
Vicepresidencia	110	95	103	98	99	100
Dirección	103	96	99	101	104	96
Gerencia	95	121	96	114	97	112
Coordinación	99	101	99	101	99	101
Administrativos	106	97	105	97	106	96
Operativa	111	81	113	81	113	80
Becarios	99	101	99	100	99	100



**88**  
empleados  
de PCD trabajando en  
promoción digital

**EQUIPO DE VENTAS DIGITAL  
100% PCD**

Tenemos 88 empleados PcD (Personas con Discapacidad) que se dedican a la promoción digital, es decir, haciendo visitas online a médicos y nutricionistas. En 2023 hubo una ampliación en el equipo de Brasil y también hay empleados PcD en ventas digitales en Perú (3), Chile (2) y México (15). Para 2024, está previsto que se implante en seis países más: Colombia, Paraguay, Ecuador, Guatemala, Panamá y Bolivia. Además, tendremos un programa de mentoría exclusivo para profesionales PcD.

A día de hoy, la proporción de empleados con discapacidad en la Compañía es del 4,6% y buscamos continuamente aumentar este porcentaje hasta llegar al 5%. Para lograrlo, nos enfocamos en oportunidades en áreas en las que hay menos profesionales PcD y en las acciones positivas para cubrir vacantes.



**La búsqueda de la diversidad racial se enfatizará en 2024 GRI 3-3**

En Brasil, trabajar la dimensión racial es una de las prioridades para 2024, por medio de un programa de aceleración para personas negras y mestizas que ya forman parte de Eurofarma. El objetivo es desarrollar especialistas, supervisores y coordinadores para futuras oportunidades gerenciales.

Además, reconocemos la importancia de ampliar la contratación de personas negras y mestizas en puestos administrativos y de prácticas. Teniendo esto en cuenta, a finales de 2023 llevamos a cabo una acción para estudiantes de educación superior, enfatizando la diversidad, incluida la cuestión racial.

En colaboración con Universia, varios estudiantes universitarios visitaron la planta de Itapevi (Sao Paulo), donde conversaron con las áreas de Innovación, Producción y Medio Ambiente. También en 2023 se realizaron reuniones en línea para gestores y no gestores sobre alfabetismo racial, en colaboración con la consultora Mais Diversidade.

El objetivo es hacer que conozcan Eurofarma y motivarlos a participar en nuestros procesos de selección. El objetivo para 2024 es que el 50% de nuestras vacantes para periodos de prácticas estén ocupadas por grupos minoritarios: personas negras y mestizas, PcD y LGBTQIAP+.



**Objetivo:**  
50% de las vacantes de pasantías cubiertas por grupos minoritarios

**Curso de lengua de señas**

Ofrecemos cursos de lengua de señas brasileña online y encuentros presenciales con el objetivo de garantizar la comprensión y el tratamiento adecuado a las personas con discapacidad auditiva. Se formó a representantes de diferentes áreas para tener una comunicación inclusiva con nuestros empleados.



09

# RELACIONES CON LA SOCIEDAD

# Nuestra mirada a las comunidades del entorno

El Instituto Eurofarma, organización social creada en 2006, es el brazo social de la empresa que ofrece educación de calidad para niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica en la zona sur de la ciudad de Sao Paulo, en Itapevi (Sao Paulo) y en Montes Claros (Minas Gerais). La misión es promover la inclusión socioeconómica y el desarrollo sostenible por medio de la educación transformadora.

**En 2023, el Instituto benefició a 18.788 niños, niñas y adolescentes — un récord histórico, superando en un 24% la meta fijada para el periodo —.** También concluimos con éxito el primer año del programa de Becas Formativas Eurofarma, donde 105 jóvenes becados (el 100% de los beneficiados) fueron aprobados en 1° de Secundaria en colegios privados de la zona sur de Sao Paulo.



## INVERSIONES EN EL INSTITUTO EUROFARMA

2021

**BRL 14,3**  
millones invertidos

**8.837**  
beneficiados

2022

**BRL 17,6**  
millones invertidos

**14.100**  
beneficiados

2023

**BRL 21,4**  
millones invertidos

**18.788**  
beneficiados



### Directrices estratégicas 2027

En 2023 se inició una nueva etapa de nuestra actividad, con directrices estratégicas que guían nuestro plan 2023-2027



Ser reconocido como un referente en educación complementaria transformadora de niños, niñas y adolescentes

Sistematización metodológica del proyecto Materia Prima

Fortalecer proyectos puntuales en escuelas públicas

Garantizar el éxito del programa de becas formativas

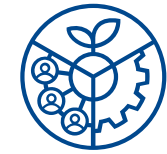


Ser un centro de inclusión productiva para la juventud, buscando una transición positiva al mercado laboral

Estimular el desarrollo del Proyecto de Vida para jóvenes y docentes

Cualificar a jóvenes con competencias clave para la iniciación profesional

Promover la empleabilidad joven



Gobernanza: reestructurar los procesos que respaldan el crecimiento sostenible del Instituto

Desarrollar habilidades organizativas

Estructurar la expansión a nuevos países

**105 becarios** del programa de Becas Eurofarma aprobados en el 1° año de secundaria

Los servicios prestados por el Instituto Eurofarma en 2023 superaron en un **24% la meta fijada para el periodo**



### Principales frentes de actividad del Instituto Eurofarma:

**Materia prima:** Educación complementaria: creado para ofrecer talleres lúdicos y clases de refuerzo para niños y niñas de entre 7 y 14 años de las escuelas públicas de Sao Paulo e Itapevi. Los estudiantes reciben alimentación gratuita (almuerzo y merienda) y uniforme, participan en actividades culturales y cuentan con el apoyo de Servicios Sociales, de Enfermería y Odontología, que alcanzaron la marca de 802 consultas en 2023. En Sao Paulo se atienden a 330 niños y en Itapevi a otros 240 diariamente en horario extraescolar.



**Becas para la Educación Secundaria:** este programa, puesto en marcha en 2022, incluye a estudiantes procedentes de familias de bajos ingresos en colegios privados para que accedan a una educación de calidad superior. Luego de ser aprobados en el proceso de selección del Instituto, 105 jóvenes recibieron becas integrales para cursar los tres años de Secundaria en escuelas de la zona sur de la ciudad de Sao Paulo. **Los primeros alumnos beneficiados iniciaron las clases en 2023.** Completamos satisfactoriamente el primer año del programa, con el 100% de los beneficiarios habiendo aprobado primero de Secundaria y sin ningún abandono.

Además de la ayuda financiera, los alumnos y las familias cuentan con el respaldo del Instituto Eurofarma para garantizar el éxito académico. Colegios asociados: Colégio Certus (Interlagos) Colégio São Luiz de Gonzaga (Campo Limpo) y Associação Crescer Sempre (Paraisópolis).



**Centro Eurofarma de Enfermería:** primer proyecto educativo del Instituto Eurofarma; promueve la formación de Técnicos en Enfermería. Dirigido a jóvenes de bajos ingresos que hayan estudiado en escuelas públicas, este curso está financiado íntegramente por el IE, tiene una duración de dos años y cuenta con un convenio técnico con la Fundación Zerbini – Hospital das Clínicas, con la Escola Técnica da Sociedad Israelita Brasileira Albert Einstein y con el Senac (Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial). Uno de los principales indicadores del proyecto es la empleabilidad de los jóvenes tras finalizar el curso. Una tasa superior al 90% un año después de terminar el curso.



En 2023 concluimos **dos promociones del curso de Técnico en Enfermería**, alcanzando la marca de **639 jóvenes profesionales formados desde 2007**, con una empleabilidad media del **95% en los últimos cinco años**





### Fortalecimiento de la educación pública

**Formación de profesores:** la capacitación ofrecida por el Instituto Eurofarma apoya el desarrollo del cuerpo docente, con énfasis en las comunidades aledañas a los centros de operaciones. En 2023 se ofrecieron los cursos 'Proyectos de Vida' y 'Nuevas Arquitecturas Pedagógicas', cada uno con una carga horaria de 40 horas y una duración de ocho semanas, totalmente gratuitos y online. En total, 295 docentes completaron las formaciones ofrecidas en colaboración, con el Instituto Lungo, la Facultad de Educación de la Universidad de São Paulo y el Núcleo de Pesquisas em Novas Arquitecturas Pedagógicas de la Universidad (NAP/USP).

**Jornada P.O.P. (Preparación y Orientación Profesional):** con el propósito de ayudarles en sus decisiones y a darle sentido a la trayectoria formativa de estudiantes de 14 a 18 años del sistema escolar público de Sao Paulo, se centra en el autoconocimiento, valores, deseos e intereses de los jóvenes. La idea es incentivar y apoyar la construcción de un proyecto de vida consciente, con la perspectiva de un futuro que incluya su cualificación profesional. Las actividades se llevan a cabo en las escuelas públicas asociadas y, en 2023, congregaron a más de 1.500 jóvenes.

**Agenda de Salud:** ofrece, a jóvenes a partir de 14 años, educación en temas relacionados con la prevención de ITS (Infecciones de Transmisión Sexual) y embarazos no deseados, mediante un juego dinámico e informativo. **En 2023, más de 1.400 jóvenes de cuatro colegios públicos participaron en el proyecto.**



**Agenda Abierta:** semanalmente, nuestras instalaciones que albergan el Materia Prima están abiertas para recibir estudiantes de escuelas públicas de los alrededores. Esto permite que los niños visiten y participen en las actividades. El año pasado, 2.990 estudiantes participaron en el Agenda Abierta.



### Otras iniciativas

**IE en las Escuelas:** para fomentar la importancia del juego y la recreación en el desarrollo infantil, el Instituto Eurofarma llevó actividades educativas lúdicas a varias escuelas públicas de Sao Paulo e Itapevi, en las que participaron **3.300 alumnos en 2023.**



**Educación para Reciclar:** proyecto de Educación Ambiental promovido en 30 escuelas de la ciudad de Itapevi, en el que los estudiantes participan en actividades educativas sobre la preservación del medio ambiente (2.550 participantes en 2023) e involucran a su comunidad en la recolección de materiales reciclables. En función del volumen recolectado, las escuelas participantes reciben un apoyo financiero del Instituto para invertir en mejoras. Las actividades se realizan en colaboración con la Secretaría Municipal de Educación de Itapevi y la Cooperativa Municipal de Reciclaje (CMR) de Itapevi.

# Lactare: banco de leche atende a hospitales públicos



Creado en 2019, el Lactare es el primer banco de leche humana extrahospitalario de Brasil y el único de una industria farmacéutica en el mundo. La inversión es 100% de Eurofarma. Con cuatro años de actividad, ha firmado acuerdos con ocho hospitales públicos, beneficiando a recién nacidos internados en unidades neonatales.

Además de la donación de leche, el proyecto brinda apoyo con información y atención especializada, asistiendo a profesionales sanitarios, mujeres, bebés y familias durante el periodo de lactancia, todo con el foco puesto en el éxito del amamantamiento humano.

Uno de los diferenciales del Lactare es la recolección de leche humana en los domicilios de las donantes. Con sede en las instalaciones de Eurofarma en Itapevi, atiende también a lactantes en municipios cercanos, como Alumínio, Araçaguama, Mairinque y São Roque.

La leche recolectada es procesada y almacenada en la sede del banco, hasta ser donada a las UCI de hospitales públicos. El proyecto cuenta con 18 profesionales, incluidos médicos, enfermeros y conductores capacitados en rutas más efectivas, entre otros.

**Vinculado a la Red Brasileña de Bancos de Leche**

**18 profissionais en el equipo**



**+ de 3.300 litros** de leche donados en 2023

**Sistema de gestión certificado por la ISO: 9001 desde 2022**

**8 hospitales públicos atendidos, 2 de los cuales dependen al 100% de Lactare**

## NÚMERO DE BEBÉS BENEFICIADOS

	2021	2022	2023
	744	1.043	1.064

## VOLUMEN DE LECHE RECOLECTADA

	2021	2022	2023
	1,9 mil litros	2,9 mil litros	3,3 mil litros

## PROMEDIO DE DONANTES INSCRITAS

	2021	2022	2023
	160	200	280

## INVERSIONES

	2021	2022	2023
	1,9 millones BRL	3,9 millones BRL	3,8 millones BRL



Desde 2017, más de **8 mil anteojos recetados** han sido donados en la campaña oftalmológica



# Responsabilidad Social Corporativa

## La campaña oftalmológica solidaria, ahora también en Guatemala

En una nueva edición de la campaña oftalmológica solidaria, un convenio de colaboración entre Eurofarma y el ayuntamiento de Itapevi, 6.400 estudiantes de escuelas públicas fueron examinados en 2023, y se entregaron 824 lentes nuevas. En 2023, la campaña también se estableció en Guatemala, con el examen a 300 niños y la donación de 186 lentes.

La campaña solidaria examina la calidad de la visión de estudiantes de entre 4 y 14 años. El objetivo es detectar deficiencias visuales que puedan impactar el rendimiento escolar. A quienes presentan algún problema se les realizan exámenes de la vista y, si fuera necesario, reciben gafas correctivas gratis. Esta iniciativa existe desde 2017.



### La campaña en cifras

BRASIL	2021	2022	2023
Escuelas públicas y centros del Instituto Eurofarma	14	14	17
Niños examinados	11.196	7.268	6.443
Gafas confeccionadas	574	947	824
Empleados voluntarios en el proyecto	*	13	30

\*En 2022 retomamos la participación de los empleados como voluntarios.

GUATEMALA	2023
Empleados voluntarios en el proyecto	30
Niños examinados	300
Gafas confeccionadas	186

# Ayuda humanitaria

Los medicamentos con caducidad reducida se destinan a organizaciones no gubernamentales y entidades de salud que atiendan a la población de bajo poder adquisitivo, evitando la destrucción de productos necesarios para estos pacientes y que están en perfectas condiciones para su consumo.

En 2023, el programa experimentó un aumento de inversión en las operaciones brasileñas de alrededor de 3 millones BRL en comparación con 2022, totalizando 10 millones BRL, con 413.000 unidades donadas a 37 instituciones. En las operaciones internacionales, las donaciones ascendieron a 1,2 millones BRL, con más de 187.000 unidades donadas a 28 organizaciones en América Latina. La iniciativa cuenta con la participación de diferentes áreas y está coordinada por el equipo de Responsabilidad Social.



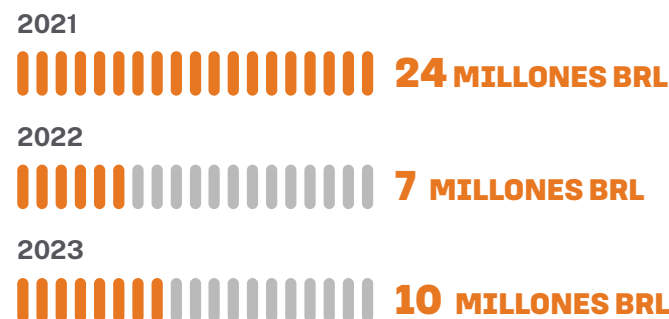
## 11,2 MILLONES BRL

em produtos destinados a instituições sem fins lucrativos por meio de nosso programa de doação de medicamentos

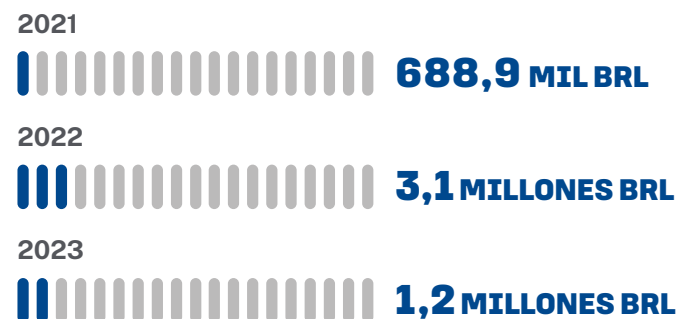
Para beneficiar instituições e pacientes de baixa renda, a empresa arca integralmente com os custos da operação, incluindo impostos e fretes. A iniciativa tem relação com a crença da Eurofarma de contribuir socialmente com o acesso a saúde.

### MONTOS EN DONACIÓN DE MEDICAMENTOS<sup>2</sup>

#### Brasil



#### Operaciones internacionales<sup>3</sup>



## Donaciones de alimentos

Desde el inicio de la pandemia se han destinado más de 110 millones BRL a la ayuda humanitaria para la ampliación de camas hospitalarias, la contratación de sanitarios, el mantenimiento de tratamientos para pacientes oncológicos y la

donación de medicamentos y —principalmente— de canastas básicas de alimentos. En 2023, el monto destinado a acciones humanitarias superó los 21 millones BRL, enfocado exclusivamente en alimentos y medicamentos.

### Datos de las donaciones

	2021	2022	2023
Canastas básicas de alimentos donadas	214.848	191.080	182.742
Instituciones asistidas	423	25	32
Toneladas de alimentos donados	2.542	2.070	2.290
Monto invertido	BRL 13.331	BRL 10.413	BRL 13.053



## Cadena benéfica

(Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Ecuador, Guatemala, Perú y Uruguay)

Ofrecemos apoyo financiero a oenegés e instituciones filantrópicas por medio de la designación y participación de empleados voluntarios. En 2023 se seleccionaron 14 instituciones, y 51 proyectos inscritos fueron sometidos a análisis y votación. Se eligieron aquellos proyectos e instituciones que recibieron la mayor cantidad de votos de los miembros del Comité de Responsabilidad Social.



## 51 PROYECTOS presentados a la Corriente del Bien

<sup>2</sup> Los montos informados son ventas, considerando la factura con impuestos, más costos de envío.

<sup>3</sup> Considera los siguientes países: Paraguay, México, Guatemala, Costa Rica, Colombia, Ecuador y Perú para 2023. En 2022, hubo, además de los anteriores, donaciones a Chile y Panamá.

### Campaña del abrigo

(Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay)

En 2023 se recolectaron más de 1.300 prendas, que fueron donadas a instituciones que ayudan a personas pobres y a los sin techo.



**4 NUEVOS HOSPITALES** recibieron donaciones de equipos de monitoreo cerebral en 2023



### Donación de activos

(Brasil, Bolivia, Chile y Colombia)

Durante el último año, 23 instituciones y cooperativas de reciclaje recibieron 2.100 artículos donados por la empresa entre equipos, mobiliario y otros activos. Esta acción permite que estas instituciones puedan hacer un uso propio de las donaciones o transformarlas en recursos financieros para sufragar parcialmente sus actividades.



### Equipos para recién nacidos en UCI, convenio con PBSF

En 2021 se firmó un convenio de colaboración con la empresa Protecting Brains & Saving Futures (PBSF) para donar equipos de monitorización cerebral. Este aparato ayuda en el pronóstico de los recién nacidos ingresados en la UCI neonatal al permitir una protección neurológica eficaz. Proporciona más seguridad a los profesionales sanitarios a la hora de tomar decisiones y reduce el uso de anticonvulsivos.

Las primeras instituciones beneficiadas fueron el Hospital Regional de Cotia (HRC) y el Hospital Maternidade Interlagos (HMI). En 2023 el proyecto amplió sus servicios a cuatro hospitales más: Hospital Geral de Itapeçerica da Serra, Hospital Maternidade Leonor Mendes de Barros, Santa Casa de Montes Claros y Hospital Geral de Itapevi. Durante el año, la empresa invirtió 1,1 millones BRL en este frente social.



### Navidad solidaria

(Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y México)

Nuestra campaña navideña cuenta con el apoyo de los empleados de la empresa. En 2023, fueron más de 3.300 cartas escritas por niños y niñas de diferentes barriadas atendidas por la empresa. También donamos 2.000 juguetes para la acción benéfica *Natal Acolher* [Navidad Acoger], organizada por el Fondo Social de Solidaridad de Itapevi.

**3.368**

artas adoptadas en la Navidad Solidaria

**1,1 MILLÓN BRL**

invertidos en equipos para UTI neonatal



Participamos activamente en eventos, foros y conferencias para mantener el **compromiso con nuestros stakeholders**

## Relaciones institucionales

**GRI 2-28, 2-29**

Garantizamos el compromiso con todos nuestros grupos de interés, manteniendo una participación activa en diversos eventos, foros de discusión, conferencias, paneles y respuestas a consultas públicas sobre temas relevantes. Además, contamos con canales de diálogo frecuentes con nuestros públicos para fomentar los temas relevantes. De esta forma, hay una relación directa, incluso con un programa activo de visitas guiadas a nuestras instalaciones de fabricación e I+D, con el objetivo de generar un mayor conocimiento sobre nuestro sector y estrechar las relaciones.

La afiliación a asociaciones y cámaras de comercio también forma parte de la construcción de las relaciones. El propósito del compromiso con las organizaciones que representan a los sectores farmacéutico, químico e industrial es reforzar una interlocución con autoridades, expertos y la sociedad en general en defensa de causas comunes encaminadas a mejorar el sistema sanitario, el entorno empresarial, la innovación y la mejora de normas y regulaciones, entre otros temas.

Participamos activamente en organizaciones sectoriales, asistiendo a reuniones de juntas y consejos, talleres temáticos, foros de discusión, respuestas a consultas públicas, brindando información para políticas públicas, etc.

En cuanto a las cámaras de comercio, el foco está puesto en aumentar el compromiso con actores, empresas y autoridades de una determinada región de interés para fomentar oportunidades comerciales, la internacionalización de tecnologías y la armonización de requisitos regulatorios, entre otros aspectos. El trabajo es continuo, con participación en eventos, misiones y delegaciones.

## Estas son las principales entidades y cámaras en las que participamos:

### EUROFARMA BRASIL

- Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma)
- Grupo FarmaBrasil
- Associação Brasileira das Indústrias de Medicamentos Genéricos (PróGenéricos)
- Associação Brasileira da Indústria Farmoquímica e de Insumos Farmacêuticos (Abiquifi)
- Associação Brasileira das Indústrias de Química Fina, Biotecnologia e suas Especialidades (Abifina)
- Câmara Americana de Comércio (Amcham)
- Associação Brasileira da Indústria de Alimentos para Fins Especiais e Congêneres (Abiad)
- Câmara de Comércio Afro-Brasileira (AfroChamber)
- Câmara de Comercio Mercosur Asean
- Associação Brasileira da Propriedade Intelectual (ABPI)
- Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)
- Associação Brasileira da Indústria de Soluções Parenterais (Abrasp)
- Associação dos Laboratórios Farmacêuticos Nacionais (Alanac)
- Câmara de Comércio Árabe-Brasileira
- Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Montes Claros (ACI MOC)
- Confederação Nacional da Indústria (CNI) - Mobilização Empresarial pela Inovação
- Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)
- Academia de Ciências Farmacêuticas do Brasil
- Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)
- Sindicato das indústrias de Produtos Farmacêuticos e Químicos para Fins Industriais no Estado de Minas Gerais (SINDUSFARQ)

### EUROFARMA AMÉRICA LATINA

#### Peru

- Cámara de Comercio de Lima

#### Equador

- Asociación de Laboratorios Farmacéuticos (Alafar)

#### Uruguay

- A.L.N

#### Chile

- Asociación Industrial de Laboratorios Farmacéuticos (Asilfa)

#### Colombia

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

#### Bolivia

- Asociación de Importadores y Distribuidores de medicamentos reconocidos por ley de Bolivia (Asofar)



#### Guatemala

- La Gremial

#### Paraguay

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

#### Argentina

- Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (Cilfa)

#### México

- Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica (Canifarma)

#### Genfar- Colombia

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

También mantenemos relaciones con gobiernos y organismos públicos. Nuestro trabajo tiene como objetivo defender causas relacionadas con mejoras en los sistemas de salud, el entorno empresarial, el fomento a la innovación y con el perfeccionamiento de normas y regulaciones.

Adoptamos un enfoque activo al colaborar con organismos gubernamentales y entidades del sector. La participación implica muchas actividades, incluida la asistencia a eventos relevantes, reuniones de juntas y consejos, talleres temáticos, foros de discusión, respuestas a consultas públicas y aportación de información esencial para la formulación de políticas públicas. Nuestras acciones reflejan el compromiso de contribuir positivamente a la construcción y mejora de la salud.





# Relación con los clientes

GRI 3-3

Entre los principales interlocutores y clientes de la Compañía se encuentran las farmacias, los distribuidores y los clientes finales, que son los médicos y sus pacientes; por ello, invertimos permanentemente en mejorar los canales de comunicación y de relación con estos públicos. **El proyecto de Inteligencias Artificiales ha garantizado mejoras en los recursos disponibles en los chatbots vía WhatsApp, facilitando la relación con los clientes al permanecer disponibles las 24 horas del día, los siete días de la semana.**

Todo el proceso de desarrollo de un medicamento está validado por la comunidad médica. Desde el inicio, la idea se presenta a médicos y profesionales de la salud por medio de los comités científicos, un modelo de gestión que aúna el conocimiento y la experiencia clínica de los médicos, además del respaldo de las investigaciones científicas. En 2023 se consultaron cerca de 45 médicos.

La relación entre el área médica y los pacientes ocurre por medio de estudios clínicos, en la fase de desarrollo de un medicamento y mediante la Central de Atención de Eurofarma (CAE). Hay distintas formas de entrar contacto con la CAE en toda América Latina, a la cual le llegan un promedio mensual de 11.600 consultas, con el 100% de las demandas atendidas y resueltas.

**La CAE está formada por farmacéuticos capacitados para responder con calidad técnica y rapidez las dudas de los profesionales sanitarios y del consumidor final.** En toda Latinoamérica, al finalizar las consultas, se realiza una encuesta de satisfacción para evaluar la percepción del cliente en relación con los productos y servicios, con el fin de identificar posibilidades de mejora.



**11,6 MIL**  
atendimientos mensuales, en promedio, por el Centro de Atención de Eurofarma

## Calidad y seguridad del producto

3-3, 417-1, 416-1, SASB HC-BP-260a.1

Mantenemos un sistema robusto para identificar y controlar cada etapa del proceso, desde la recepción hasta la entrega del producto. A cada lote de producto fabricado se le asigna un número único y su envase muestra claramente información crucial como la marca, la molécula, el número de lote, el código correspondiente, la fecha de fabricación (cuando proceda) y la fecha de caducidad.

Para garantizar la integridad de nuestros productos y prevenir fraudes, se implantan medidas de seguridad en todas las unidades. **Los embalajes secundarios están dotados de mecanismos de cierre irrecuperables en caso de rotura (etiqueta de seguridad personalizada con el logo de la empresa), que permiten detectar cualquier intento de manipulación.** Cabe mencionar que los envases de los medicamentos presentan información relevante, como el número de registro en la Agencia Brasileña de Vigilancia Sanitaria (Anvisa)/Ministerio de Salud, el nombre del farmacéutico responsable y su registro en el Consejo Regional de Farmacia (CRF), así como como el teléfono de Atención al Cliente (SAC) para resolver cualquier duda.

**El Sistema de Calidad de Eurofarma se aplica a todas las categorías de medicamentos, alimentos, productos para la salud y cosméticos, lo que representa el 96% de nuestro portafolio.** La excepción son los productos veterinarios fabricados en empresas subcontratadas (2%) y los productos fabricados en un sitio específico de fabricación de alimentos (2%). Los indicadores se monitorean mensualmente y se presentan a la alta gerencia trimestralmente, por medio del Comité de Calidad. Los asuntos del comité promueven el seguimiento del Sistema de Calidad, con indicadores de quejas de mercado, retiradas, irregularidades internas, auditorías internas y auditorías de proveedores, entre otros. **GRI 416-1**

La alta gerencia debe garantizar que el rendimiento de los procesos y la calidad del producto se gestionen a lo largo de todo su ciclo de vida. Además, evaluamos constantemente la adecuación y eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, impulsando la mejora continua y proporcionando los recursos necesarios para cumplir con los requisitos, asegurando que los roles, responsabilidades y autoridades estén definidos, sean comunicados y sean implementados en toda la organización.



**La única farmacéutica que divulga orientaciones sobre el descarte correcto en la parte interna de las cajas de medicamentos**

## Información y etiquetado de productos **GRI 417-1**

Informamos, en el etiquetado de nuestros productos, las siguientes características:

- Origen de los componentes del producto o servicio: información disponible para los casos en los que la normativa exige una declaración de origen, como para los medicamentos biológicos.
- Contenido, particularmente de sustancias que puedan ocasionar un impacto ambiental o social: disponible para los casos en que la formulación del medicamento contenga componentes que puedan causar impactos al paciente, de acuerdo con la normativa vigente. Ejemplo: colorantes y azúcares.
- Uso seguro del producto o servicio: el etiquetado se elabora de acuerdo con las normas vigentes de la Anvisa, que consideran todos los requisitos para el uso seguro de los productos.
- Disposición del producto e impactos ambientales o sociales: en Brasil hay un acuerdo sectorial sobre logística inversa de medicamentos, que Eurofarma aplica y cumple. Somos la única compañía farmacéutica que utiliza el interior de las cajas de medicamentos para orientar sobre la correcta eliminación de los envases después de su consumo.

## Número de retiradas emitidas, total de unidades retiradas

SASB HC-BP-250a.3, SASB HC-BP-250a.4

Para los productos registrados en Brasil, en 2023, el Grupo Eurofarma produjo 727.044.781 unidades. En cuanto a las retiradas realizadas, tuvimos cuatro (4) retiradas relacionadas con irregularidades en el envase, totalizando 36.300 unidades retiradas hasta la fecha, ya que dos (2) retiradas están en progreso.

Hay 1 retirada que no está relacionado con el envase, que totaliza 300 unidades retiradas hasta el momento, ya que el proceso aún está en curso.

Contamos con un procedimiento establecido y consolidado y, el sector de Garantía de Calidad, al identificar la necesidad de retirada, se pone en contacto con el Comité de Retiradas, el cual, con la participación de representantes de las áreas Médica, Industrial, Legal, Responsable Técnico, Control de Calidad, Comunicación, Regulatorio y Comercial, evalúa el riesgo, le asigna un grado y define las medidas a tomar en casos de retirada.

Se notifica a la autoridad reguladora, así como a los clientes que compraron el producto en cuestión, y el proceso de retirada se lleva a cabo con celeridad. Se emiten informes parciales para el seguimiento del proceso.

La política de devolución de productos se realiza mediante motivaciones de los clientes e involucra a los eslabones de la cadena: distribuidores, hospitales y/o farmacias. Las unidades devueltas se envían al sector de Calidad de Eurofarma, y los productos se reincorporan al inventario se destruyen, previo análisis y cumpliendo la política de calidad y los estándares sanitarios.



**No tuvimos denuncias por violación de privacidad de los clientes en 2023**



### Casos de incumplimiento

GRI 3-3, 416-2, 417-3

En 2023 tuvimos que pagar 2 multas relacionadas con procesos de 2017 y 2020. No se identificó ningún caso de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relacionados con la publicidad, promoción y patrocinio que hayan dado lugar a multas, sanciones o advertencias. Tampoco identificamos casos de incumplimiento de códigos voluntarios.

Los temas de marketing, publicidad y promoción de los productos cumplen con los requisitos legales, se gestionan mediante políticas internas y están controlados por una plataforma, en la que se introducen todos los materiales producidos. Antes de

ser aprobados, los materiales son sometidos a análisis de diferentes áreas: marketing, médica, regulatoria, legal y de compliance.

### Privacidad del cliente GRI 418-1

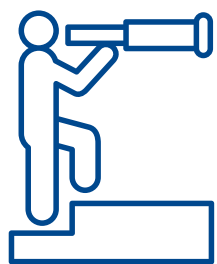
No tuvimos reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad de los clientes en 2023. Disponemos de un canal de contacto directo para las solicitudes de los interesados. Cualquier reclamación también puede ser comunicada al Canal de Compliance o al CAE, donde se trasladará al área responsable.



10

# ACERCA DEL INFORME

- ^
- 🏠
- ∨
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10**



## Temas materiales alineados con nuestra Visión 2027



Publicado anualmente, el informe de sustentabilidad de Eurofarma ha sido elaborado de acuerdo con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI Standards) e incluye también indicadores SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para los sectores de Biotecnología y Productos Farmacéuticos (Biotechnology & Pharmaceuticals) Los datos que aquí se expresan abarcan el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, y se refieren a todas las operaciones de Eurofarma en Brasil y en América Latina.

La información recopilada y consolidada ha sido validada por la vicepresidencia global de Nuevos Negocios y Sostenibilidad, así como por el Comité Estratégico de Personas & ESG, responsable de asesorar al Consejo de Administración en temas relacionados con la gestión de riesgos y oportunidades en sostenibilidad.

### Materialidad

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

Alineados con la Visión 2027 y como parte del fortalecimiento estratégico del entendimiento de los temas considerados más relevantes para el negocio y nuestros grupos de interés, iniciamos, a finales de 2023, un proceso de actualización de nuestra materialidad.

Para ello, utilizamos como referente metodológico el concepto de doble materialidad, que se basa en la visión de que una empresa debe divulgar información bajo dos aspectos:

- Temas que pueden influir en el valor y la longevidad del negocio.
- Temas que pueden causar impactos positivos o negativos en la sociedad, el medio ambiente y la economía.

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

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

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

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

El proceso también involucró al área de gestión de riesgos de Eurofarma, que evaluó cada uno de los temas dentro del contexto de negocios de la empresa. Como resultado de este análisis, 12 temas fueron priorizados como estratégicos para Eurofarma, tres de los cuales fueron nuevos respecto del estudio anterior, pero alineados con la visión de crecimiento de la empresa y aprobados por el Comité Estratégico de Personas y ESG.

### RESULTADOS - TEMAS MATERIALES:

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

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO Eurofarma informó conforme a las Normas GRI para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023

GRI 1 USADO GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	Eurofarma Laboratórios S.A.			
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Las entidades consideradas en este informe son las mismas reportadas en los estados financieros			
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1 de enero al 31 de diciembre de 2023. El mismo período considerado en los estados financieros.			
	2-4: Actualización de la información	Las reformulaciones en la consolidación de los datos están resaltadas en los respectivos indicadores.			
	2-5: Verificación externa	KPMG (pág. 91)			
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	págs. 12, 13, 30, 34, 36			
	2-7: Empleados	Las variaciones en el número de empleados reflejaron adaptaciones estratégicas a la demanda del mercado y a la implementación de proyectos específicos. Estas variaciones fueron cuidadosamente planificadas y gestionadas con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y satisfacer las necesidades dinámicas de la empresa. Por ejemplo, en 2023 hubo una ampliación de nuestra fuerza de ventas, con la adición de un promedio de 800 nuevos propagandistas, además de aumentos en el personal en otras áreas de la empresa para hacer frente a las nuevas demandas relacionadas con las adquisiciones que realizamos, como Valda y operaciones internacionales (pág. 54).			
	2-8: Trabajadores que no son empleados	Perú: 5 pasantes y 92 proveedores para recursos humanos. Brasil: 1193 (pasantes, aprendices terceros/proveedores tercerizados). Los datos fueron compilados mediante un sistema interno. Las variaciones en el número de empleados reflejaron adaptaciones estratégicas a la demanda del mercado y a la implementación de proyectos específicos. Estas variaciones fueron cuidadosamente planificadas y gestionadas con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y satisfacer las necesidades dinámicas de la empresa.			
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	pág. 16			
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Los miembros del Consejo de Administración son designados en función de criterios relacionados con la experiencia en el mercado de la salud y otras áreas estratégicas que contribuyen a la visión global del negocio. El grupo de stakeholders representado en el Consejo son los accionistas (pág. 16).			



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	pág. 16			
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Actualmente, el área de Auditoría Interna y Gestión de Riesgos es responsable de la identificación, monitoreo y seguimiento de los riesgos, independientemente de las áreas afectadas. El ejecutivo a cargo de estas actividades es el director jurídico, que reporta al vicepresidente de Finanzas. Todos los vicepresidentes son los responsables de los riesgos y dirigen a sus principales directores para que sean los agentes de riesgos. (págs. 16, 23)			
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	págs. 16, 23			
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	pág. 16			
	2-15: Conflictos de interés	pág. 21	b	Restricción de confidencialidad	Canales confidenciales
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	págs. 16, 22			
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	pág. 16			
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Eurofarma no ha definido un número de representantes de los grupos de diversidad en el Consejo, pero cuenta con un Comité de Diversidad multidisciplinario bastante activo y enfocado en garantizar la pluralidad de experiencias, conocimientos y opiniones. La empresa aún no cuenta con mecanismos para evaluar formalmente el desempeño de cada órgano de administración y sus miembros. (pág. 16)			
	2-19: Políticas de remuneración	pág. 21			
	2-20: Proceso para determinación de la remuneración	pág. 21			
	2-21: Proporción de la remuneración total anual			Restricciones de confidencialidad	No informamos para garantizar la privacidad personal y financiera de los colaboradores
	2-22: Proceso para determinación de la remuneración	pág. 3			
	2-23: Compromisos de política	pág. 8			
	2-24: Incorporación de compromisos de política	pág. 8			
	2-25: Procesos para reparar impactos negativos	pág. 23			
	2-26: Mecanismos para asesoramiento y presentación de preocupaciones	págs. 8, 22			
	2-27: Cumplimiento con leyes y regulaciones	No hay ningún caso significativo de no conformidad			
	2-28: Participación en asociaciones	pág. 71			
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	pág. 71			
	2-30: Acuerdos de negociación colectiva	100% en Brasil 32% en las operaciones internacionales			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	pág. 77			
	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 77			
<b>Crecimiento económico</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 28			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	pág. 28			
<b>Cadena de proveedores</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales				
GRI 204: Prácticas de compra 2016	415-1 Contribuciones políticas	pág. 23			
<b>Ética, integridad, lucha contra la corrupción y transparencia</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	--			
	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	No tenemos ningún caso jurídico			
205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ver documentos adjuntos (pág. 90)			
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No hay procesos judiciales relacionados con la corrupción iniciados contra la organización o sus empleados en el período informado. (pág. 22)			
<b>Ética, integridad, lucha contra la corrupción y transparencia</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	--			
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se ha constatado ninguna acción judicial por competencia desleal, prácticas de trust o monopolio durante el período cubierto por el informe.			
<b>Ecoeficiencia</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 44, 47			



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
<b>Ecoeficiencia</b>					
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	pág. 44, 47			
	302-3: Intensidad energética	pág. 44			
	302-4: Reducción del consumo energético		a, b, c, d	Información no disponible.	A partir de la implementación de los proyectos de energía renovable, los datos sufrirán ajustes en la forma de gestión.
<b>Ecoeficiencia</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 46			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	pág. 46			
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	pág. 46			
	303-3: Extracción de agua	pág. 46			
	303-4: Vertido de agua	pág. 46			
	303-5: Consumo de agua	No hay consumo de área de estrés hídrico (pág. 46)	a, b, d	Información no disponible.	A partir de la implementación de los proyectos de energía renovable, los datos sufrirán ajustes en la forma de gestión.
<b>Emisiones de gases de efecto invernadero</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 44			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas GEI (alcance 1)	pág. 44			
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	pág. 44			
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	pág. 44			
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	pág. 44			
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	pág. 44			
<b>Residuos</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	págs. 47, 48, 49			
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	pág. 47			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
<b>Residuos</b>					
GRI 306: Residuos 2020	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	págs. 47, 50			
	306-3: Residuos generados	Brasil representa el 88% del volumen total de generación de residuos peligrosos, en 2023: aumento de 43 toneladas de desecho proveniente del desarrollo de nuevos productos, alineado con la dirección estratégica de ampliar el lanzamiento de nuevos productos. Aumento de 159 toneladas de residuos del proceso industrial debido al impacto del crecimiento del 33% en unidades producidas, pero con una mejora del indicador ambiental del 4%, considerando que tuvimos menos residuos peligrosos generados por cada unidad producida: 2023 2,45 Kg/1000up x 2,56 Kg/1000up (pág. 48).			
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	pág. 48			
	306-5: Residuos destinados a eliminación	pág. 48			
<b>Cadena de proveedores</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 24			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	pág. 24			
	308-2: Impactos ambientales negativos de la cadena de suministro y medidas tomadas	No se identificaron proveedores que causen impactos ambientales negativos reales o potenciales. (pág. 24)			
<b>Atracción, desarrollo y retención de talento</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 59			
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Ver documentos adjuntos (pág. 88)			
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	pág. 59			
	401-3: Permiso paternal	Ver documentos adjuntos (pág. 87)			
<b>Seguridad y salud</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 58			
GRI 403: Salud y Seguridad 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	pág. 58			
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	pág. 58			
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	pág. 58			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
<b>Seguridad y salud</b>					
GRI 403: Salud y Seguridad 2018	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	pág. 58			
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	pág. 58			
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	pág. 59			
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	pág. 58			
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	pág. 58 + documentos adjuntos (pág. 89)			
	403-9: Lesiones por accidente laboral	pág. 58 + documentos adjuntos (pág. 89)			
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	Ver documentos adjuntos (pág. 90)			
<b>Atracción, desarrollo y retención de talento</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 55			
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	pág. 55			
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	pág. 55			
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	pág. 56			
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 20, 62			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	pág. 20 + documentos adjuntos (pág. 88)			
	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	pág. 62			
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 22			
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	pág. 22			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
<b>Cadena de proveedores</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	--			
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se identificaron proveedores con este tipo de riesgo para la compañía.			
<b>Cadena de proveedores</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 24			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	pág. 24			
<b>Cadena de proveedores</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 24			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	pág. 24			
<b>Cadena de proveedores</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales				
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se identificó ningún riesgo potencial o histórico de casos negativos en la compañía			
<b>Acceso a productos y servicios de salud</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 23			
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuciones políticas	pág. 22			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
<b>Seguridad y bienestar del consumidor</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 24, 74, 75			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1: Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	pág. 24, 74			
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	pág. 75			
<b>Seguridad y bienestar del consumidor</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 74			
	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	pág. 74			
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No hubo casos de no conformidad. El 100% de los productos y servicios son atendidos, comenzando el proceso con la evaluación del contexto, riesgos y oportunidades que abarcan los procedimientos adoptados por la organización. Estos requisitos son respaldados por las directrices de las normas internacionales ISO 14001 e ISO 50001, en las que estamos certificados y que se mantienen en evaluación permanente a través de auditorías independientes y estructuradas.			
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	pág. 75			
<b>Seguridad y bienestar del consumidor</b>					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	pág. 75			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	pág. 75			

SASB biotecnología y productos farmacéuticos			PÁGINA
Seguridad y bienestar del consumidor	SASB HC-BP-210A.3	Importe total de las pérdidas monetarias derivadas de los procedimientos judiciales asociados a ensayos clínicos en países en vías de desarrollo	No hubo
	SASB HC-BP-240A.1	Descripción de las acciones e iniciativas para promover el acceso a los productos de asistencia sanitaria para las enfermedades prioritarias y en los países prioritarios, tal como se define en el Índice de Acceso a los Medicamentos	pág. 86
	SASB HC-BP-240A.2	Productos en la Lista de productos medicinales precalificados de la OMS, como parte de su Programa de Precalificación de Medicamentos (PQP)	No hubo
Seguridad y bienestar del consumidor	SASB HC-BP-250A.3	Número de retiradas emitidas, total de unidades retiradas	pág. 74
	SASB HC-BP-250A.4	Cantidad total de producto aceptada para su recuperación, reutilización o eliminación	pág. 74
	SASB HC-BP-260A.1	Descripción de los métodos y las tecnologías utilizados para mantener la trazabilidad de los productos a lo largo de la cadena de suministro y evitar la falsificación	pág. 24
Ética, integridad, lucha contra la corrupción y transparencia	SASB HC-BP-270A.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con afirmaciones promocionales falsas	pág. 75
	SASB HC-BP-270A.2	Descripción del código ético que regula la publicidad de usos para indicaciones no autorizadas de los productos	pág. 21
	SASB HC-BP-330A.2	Tasa de rotación voluntaria e involuntaria para altos ejecutivos y gerentes y gerentes de nivel medio	pág. 89
Cadena de proveedores	SASB HC-BP-430A.1	Porcentaje de (1) instalaciones de la entidad y (2) instalaciones de los proveedores de nivel I que participan en el programa de auditoría del Consorcio Internacional de la Cadena de Suministro Farmacéutico Rx-360 Programas equivalentes de auditoría de terceros para la integridad de la cadena de suministro y los ingredientes	pág. 24
Ética, integridad, lucha contra la corrupción y transparencia	SASB HC-BP-510A.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la corrupción y el soborno	No hubo
	SASB HC-BP-510A.2	Descripción del código ético que regula las interacciones con los profesionales sanitarios	pág. 21

# DOCUMENTOS ADJUNTOS

## Permiso parental GRI 401-3

Licencia de maternidad/paternidad	2022*	2023
Número total de empleados con derecho a tomar licencia de maternidad/paternidad		
Hombres	923	1.018
Mujeres	1.022	1.146
Número total de empleados que tomaron licencia de maternidad/paternidad		
Hombres	27	24
Mujeres	24	31

\* Los datos de licencia de maternidad/paternidad de 2022 fueron reformulados para adaptarse a los estándares de GRI.

Número total y tasa de retorno al trabajo después del final de la licencia	2022		2023	
	Total	Tasa de retorno	Total	Tasa de retorno
Número total de empleados que regresaron al trabajo después del final de la licencia				
Hombres	25	92,6%	22	92%
Mujeres	24	100%	19	61%
Número total de empleados que regresaron al trabajo después del final de la licencia de maternidad/paternidad y permanecieron empleados doce meses después de su regreso al trabajo				
Hombres	16	64%	22	92%
Mujeres	20	83,3%	19	61%

Cantidad total y tasa de contrataciones de nuevos empleados, por grupo de edad, género y región **GRI 401-1**

<b>Contrataciones de nuevos empleados (Brasil)</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Tasa</b>
	<b>2023</b>	<b>2023</b>
<b>Por grupo de edad</b>		
Menores de 30 años	496	25%
Entre 30 y 50 años	1447	72%
Mayores de 50 años	68	3%
<b>Por género</b>		
Hombres	935	46%
Mujeres	1076	54%
<b>Por región</b>		
Centro-oeste	109	5%
Noreste	244	12%
Norte	65	3%
Sureste	1385	69%
Sur	208	10%
<b>Contrataciones de nuevos empleados (internacional)</b>		
<b>Por grupo de edad</b>		
Menores de 30 años	101	20,65%
Entre 30 y 50 años	338	69,12%
Mayores de 50 años	50	10,22%
<b>Por género</b>		
Hombres	210	42,94%
Mujeres	279	57,06%
<b>Por región</b>		
Argentina	45	9,20%
Bolivia	8	1,64%
Centroamérica	104	21,27%
Chile	58	11,86%
Colombia	112	22,90%
Ecuador	13	2,66%
México	71	14,52%
Paraguay	18	3,68%
Perú	43	8,79%
Uruguay	14	2,86%
Venezuela	3	1%

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

<b>Rotación (Brasil)</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Tasa</b>
	<b>2023</b>	<b>2023</b>
<b>Por grupo de edad</b>		
Menores de 30 años	496	25%
Entre 30 y 50 años	1447	72%
Mayores de 50 años	68	3%
<b>Por género</b>		
Hombres	935	46%
Mujeres	1076	54%
<b>Por región</b>		
Centro-oeste	109	5%
Noreste	244	12%
Norte	65	3%
Sureste	1385	69%
Sur	208	10%
<b>Rotación (Internacional)</b>		
<b>Por grupo de edad</b>		
Menores de 30 años	28	12,79%
Entre 30 y 50 años	245	15,48%
Mayores de 50 años	52	14,36%
<b>Por género</b>		
Hombres	147	14,44%
Mujeres	178	15,53%
<b>Por región</b>		
Argentina	25	10,46%
Bolivia	8	16,00%
Centroamérica	69	16,05%
Chile	59	17,20%
Colombia	46	11,25%
Ecuador	9	16,07%
México	46	19,83%
Paraguay	15	39,47%
Perú	32	12,65%
Uruguay	16	14,41%
Venezuela	0	0,00%



**Tasa de rotación (Brasil)**  
**SASB HC-BP-330a.2**

	2022	2023	2022	2023
Altos ejecutivos y gerentes	5,30%	2%	10,50%	5%
Gerentes de nivel medio	2,60%	3%	5,30%	7%
Administrativos	8,40%	5%	6,80%	6%
Otros (operativo y fuerza de ventas)	0,60%	2%	5,00%	7%

**Tasa de rotación (internacional)**

	2022	2023	2022	2023
Altos ejecutivos y gerentes				
Gerentes de nivel medio	13,40%	6%	12,80%	8%
Administrativos	3,50%	8%	3,50%	11%
Otros (operativo y fuerza de ventas)	5,50%	6%	11,90%	8%

**Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-8**

	2021		2022		2023	
	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad
Empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema	100	Empleados: 6423 Prestadores de servicio: 768 Total: 7191	100	Empleados: 7943 Prestadores de servicio: 845 Total: 8788	100	Empleados: 8624 Prestadores de servicio: 928 Total: 9552
Empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema que ha sido objeto de auditoría interna	100	Empleados: 2944 Prestadores de servicio: 767 Total: 3711	100	Empleados: 3623 Prestadores de servicio: 787 Total: 4410	100	Empleados: 3708 Prestadores de servicio: 859 Total: 4567

Las auditorías solo se realizan en las fábricas de Itapevi, Momenta y Ribeirão Preto.

**Lesiones por accidente laboral GRI 403-9**

	Cantidad			Tasa		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	3	1	1	0.05	0.01	0.01
Lesiones por accidente laboral registrables	33	53	72	0.56	0.76	0.97
Cantidad de horas trabajadas	11776602.86	13875362.93	14879240.83			

\* Nota: 2022 comunicación obligatoria: con ausencia 22, sin ausencia 31

\* Nota: 2023 comunicación obligatoria: con ausencia 40, sin ausencia 32

\* Nota: 2021 comunicación obligatoria: con ausencia 21, sin ausencia 12

Peligros que causaron / contribuyeron a consecuencias graves: Actividades y operaciones con máquinas.

Base de cálculo de la tasa: 200.000h

Número total y porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se les han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por región **GRI 205-2**

	2023
Número total de miembros del Consejo de Administración	9
Número total de miembros del Consejo de Administración comunicados	1
Porcentaje de miembros del Consejo de Administración comunicados	11%

En 2023 no fue posible recopilar datos desglosados del número total y porcentaje de empleados, socios comerciales y órganos de gobierno que recibieron capacitación y/o fueron informados sobre los procedimientos y políticas de lucha contra la corrupción debido a un problema en la plataforma interna de control de capacitación.

**GRI 405-1**

Empleados por categoría funcional y género	2021				2022				2023			
	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
<b>Por categoría funcional</b>												
Presidencia (CEO)	1		100%	0%	1		100%	0%	1		100%	0%
Vicepresidencia	2	4	33%	67%	3	4	43%	57%	2	4	33%	67%
Dirección	16	13	55%	45%	15	16	48%	52%	17	18	49%	51%
Gerencia	383	93	80%	20%	401	109	79%	21%	510	138	79%	21%
Coordinación	85	91	48%	52%	94	90	51%	49%	106	113	48%	52%
Administrativo	544	900	38%	62%	604	1018	37%	63%	693	1182	37%	63%
Operacional	1044	600	64%	36%	1097	723	60%	40%	1318	885	60%	40%
Prácticas profesionales	36	80	31%	69%	48	106	31%	69%	50	123	29%	71%

Datos relativos únicamente a las operaciones en Brasil. La empresa está ajustando su gestión para consolidar los datos en las operaciones internacionales.

Empleados por categoría funcional y rango de edad	2021 (total)			2021 (%)			2022 (total)			2022 (%)			2023 (total)			2023 (%)		
	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+	-30	30/50	50+
<b>Por categoría funcional</b>																		
Presidencia (CEO)	0	0	1	0%	0%	100%	0	0	1	0%	0%	100%	0	0	1	0%	0%	100%
Vicepresidencia	0	2	4	0%	33%	67%	0	3	4	0%	43%	57%	0	4	2	0%	67%	33%
Dirección	0	19	10	0%	66%	34%	0	19	12	0%	61%	39%	0	21	14	0%	60%	40%
Gerencia	2	403	71	0%	85%	15%	5	422	83	1%	83%	16%	4	554	90	1%	85%	14%
Coordinación	4	162	10	2%	92%	6%	5	171	8	3%	93%	4%	7	204	8	3%	93%	4%
Administrativo	377	1008	59	26%	70%	4%	461	1086	75	28%	67%	5%	535	1243	97	29%	66%	5%
Operacional	219	1169	256	13%	71%	16%	255	1288	277	14%	71%	15%	328	1528	347	15%	69%	16%
Prácticas profesionales	108	8	0	93%	7%	0%	148	6	0	96%	4%	0%	164	9	0	95%	5%	0%

Datos relativos únicamente a las operaciones en Brasil. La empresa está ajustando su gestión para consolidar los datos en las operaciones internacionales.

Dolencias y enfermedades laborales **GRI 403-10**

Empleados	2021	2022	2023
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0
Dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0

La empresa no realiza la consolidación de enfermedades profesionales.

Trabajadores	2022	2023
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0
Dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0

La empresa no realiza la consolidación de enfermedades profesionales.

# CRÉDITOS

**Vicepresidenta de Sostenibilidad y Nuevos Negocios**  
Maria Del Pilar Muñoz

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

**Coordinadora de Comunicación Externa**  
Caroline Matricardi

**Consultoría GRI, redacción y edición**  
Ability Sustentabilidade e Comunicação

**Proyecto gráfico y diagramación**  
MagentaLab

**Divulgación Eurofarma**  
Gladstone Campos y Luana Luizetto

**Fotografía archivo**  
Eurofarma

**Divulgación**  
[www.eurofarma.com](http://www.eurofarma.com)

**Contacte con nosotros**  
Sugerencias o dudas: [comunicacao@eurofarma.com](mailto:comunicacao@eurofarma.com)





 **eurofarma**  
tu vida mueve la nuestra

