

GRUPO
DPSP



RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE

20
25



CC





SUMÁRIO



MARIA MOREIRA
Gerente de loja na filial Panamericana

01 BOAS-VINDAS

Sobre o relatório	05
Destaques financeiros e operacionais	07
Destaques de Sustentabilidade	08
Mensagem do CEO	09

02 NOSSA ESSÊNCIA

História da DPSP	12
Marcas com tradição	13
Locais que atuamos	15
Cultura na prática	16
Conexões que geram valor	19

03 SAÚDE EM PRIMEIRO LUGAR

Farmácia como centro da jornada	21
Modelo de Saúde em Primeiro Lugar	24
Marcas Exclusivas	25
Desempenho financeiro	29
Satisfação dos clientes	32
Prêmios e Reconhecimentos	34
Estratégia de Sustentabilidade	35

04 SAÚDE DO PLANETA

Uso de recursos naturais	39
Gestão de resíduos	42
Mudanças climáticas	48

05 SAÚDE DAS PESSOAS

Nossas pessoas	52
Diversidade e inclusão	62
Saúde e segurança das nossas pessoas	66
Cuidado com a comunidade	71

06 SAÚDE DO NEGÓCIO

Governança corporativa	75
Nossa conduta ética	76
Gestão de riscos	78
Privacidade e segurança dos clientes	81

07 ANEXOS

Caderno de indicadores	86
Sumário GRI	91





01

BOAS-VINDAS

FRANCISCO WESLEY
Fiscal de loja na filial Méier

GRUPO
DPSP



SOBRE O RELATÓRIO

2-1, 2-2, 2-3, 2-14

Este Relatório de Sustentabilidade, publicado anualmente, apresenta os principais resultados, desafios e direcionamentos estratégicos da Companhia nos pilares de meio ambiente, social e governança, abrangendo as marcas Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo, que integram a DPSP (Drogarias DPSP S.A.), no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

As informações relacionadas às demonstrações financeiras foram elaboradas em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa e contábeis, com resultados auditados por empresa externa independente. A DPSP, empresa de capital fechado, mantém em 2025 a decisão de não publicar as suas demonstrações contábeis.

A publicação adota padrões internacionais de referência em relato, como as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e indicadores do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (SASB) para o segmento de varejo farmacêutico. Desde 2024, buscamos alinhar nossas práticas e projetos associados à estratégia de Sustentabilidade aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.

A DPSP revisou os temas prioritários na estratégia de Sustentabilidade, em alinhamento com o propósito e a aspiração projetada de longo prazo. As informações apresentadas neste relatório foram construídas a partir de um processo estruturado, que incluiu a realização de entrevistas com a liderança da Companhia, reuniões de trabalho, coleta e consolidação de indicadores, além da análise de documentos e materiais de suporte. O conteúdo passou por uma etapa de validação interna, com o envolvimento da alta liderança estatutária, assegurando um relato confiável e com transparência.



BIANCA CONCEIÇÃO
Dermoconsultora na filial do Méier

Para facilitar o entendimento deste relatório, utilizamos os seguintes símbolos ao longo deste documento:

INDICADORES GRI

Exemplo: 2-2, 2-3, 2-4

ODS PRIORIZADOS PELA DPSP



Para dúvidas, sugestões ou comentários referentes a essa publicação, encaminhe um e-mail para:

sermais@dpsp.com.br

ACESSIBILIDADE

Reforçando nosso compromisso com a diversidade e inclusão, e com a melhoria da experiência de navegação, a DPSP incorporou recursos de acessibilidade no Relatório de Sustentabilidade 2025, estimulando a inclusão de diferentes públicos ao conteúdo.



CONTRASTE

Utilizamos uma paleta de cores que atendam aos requisitos mínimos de contraste (entre texto e fundo) para pessoas com deficiência visual.



NAVEGAÇÃO

Incorporamos sumário clicável com marcadores em todas as páginas.



LEITURA

Implementamos uma ordem de texto que permite leitores de telas ou outras tecnologias assistivas realizarem a leitura do Relatório com uma sequência lógica.



VÍDEO

Divulgamos uma versão em vídeo dos principais pontos dos capítulos deste Relatório, com Libras, narração e legendas.



JANAINA JUSTA
Assistente de operação no Centro de Distribuição SP

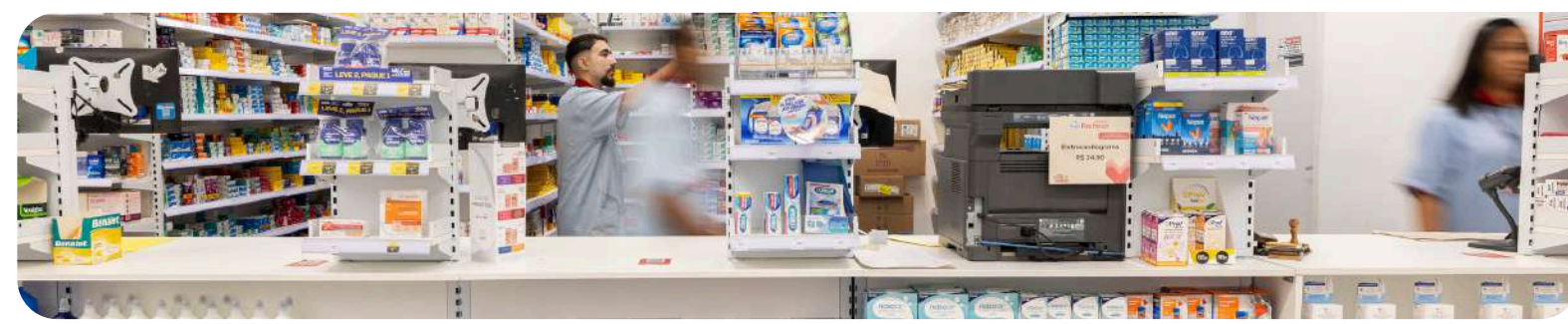




DESTAQUES FINANCEIROS E OPERACIONAIS

201-1

A DPSP encerrou 2025 com desempenho consistente em comparação aos dois últimos anos. A Companhia registrou avanços na Receita Bruta, alavancada pelo fortalecimento de todas as frentes de negócio, como canais digitais e serviços de saúde. Confira os principais destaques do ano:



DESTAQUES DE SUSTENTABILIDADE

Em 2025, a DPSP avançou com consistência na agenda de Sustentabilidade. Com o movimento de evolução cultural, reavaliamos a estratégia, conectando a Sustentabilidade aos parceiros de negócio como forma de viabilizar o propósito.

Essa foi uma etapa importante, que reforça o compromisso com a geração de impacto positivo para o meio ambiente e as comunidades.

Atuamos em algumas frentes da agenda, como a expansão dos programas de logística reversa que asseguram o descarte final e adequado dos principais produtos da Companhia; a adoção de programas de impulsionamento da presença feminina em operações selecionadas; o crescimento das sensibilizações voltadas à promoção da diversidade; o uso de energia renovável no abastecimento das operações com a expansão do montante gerado; além do apoio às comunidades. Confira a seguir os principais destaques do SER+:

REPRESENTATIVIDADE DE GÊNERO

+60%

de mulheres na companhia

+65%

de mulheres em cargo de liderança

Novidade

Lançamento do programa *Elas na logística*

+6,2 p.p

de crescimento na participação de mulheres em cargos da operação logística

LOGÍSTICA REVERSA

+161 toneladas

de medicamentos vencidos ou em desuso coletados

+1,9 toneladas

de resíduos reciclados

Novidade

Lançamento do programa de coleta de canetas injetáveis

ENERGIA RENOVÁVEL GERADA

52%

do consumo de energia elétrica proveniente de fontes renováveis

+11,7%

de crescimento do volume de energia gerada nas usinas solares e de biogás

APOIO NAS COMUNIDADES

+68 mil

pessoas impactadas por ações de saúde e bem-estar gratuitas da DPSP

+348 mil

produtos doados para pessoas em situação de vulnerabilidade

SENSIBILIZAÇÕES EM DIVERSIDADE

+15 mil

visualizações nos cursos de letramento inclusivo

+1 mil

participações em formações de liderança inclusiva





MENSAGEM DO CEO

Em 2025, atuamos com consistência, fortalecendo nosso ecossistema de saúde e bem-estar, ampliando o impacto positivo que geramos para clientes, colaboradores, comunidades e acionistas. Para sustentar esse avanço, revisamos estruturas e pilares da Companhia, com destaque para a evolução cultural da DPSP, que orienta nossa forma de atuar, oferecendo os melhores preços, com um atendimento personalizado aos clientes, **construindo resultados sustentáveis com as nossas pessoas.**

Expandimos nossa presença e aprimoramos a experiência que oferecemos aos nossos mais de 25 milhões de clientes. Em 2025, **inauguramos mais de 45 novas lojas**, ampliando nossos espaços de cuidado e acolhimento. Entre os destaques, está a loja inaugurada no bairro do Méier, no Rio de Janeiro, com um conceito de bem-estar ampliado, reunindo serviços de saúde, soluções de cuidado e um espaço dedicado à beleza, além de incorporar práticas mais eficientes no consumo de recursos naturais.

Avançamos na oferta de serviços de saúde e no protagonismo do farmacêutico com a inauguração dos três Espaços Viva Saúde, que além de executarem os serviços de saúde oferecidos nas nossas lojas, contam com uma estrutura para realização de exames exclusivos, como exame de Hepatite B, teste de Zika IGM, eletrocardiograma e exame de alergia 1. Concluímos 2025 com **mais de 1.200 salas de serviços farmacêuticos**, ampliando o acesso da nossa rede de clientes a cuidados essenciais.

Fortalecemos nosso ecossistema de saúde e bem-estar com foco em gerar valor sustentável.

Crescemos em mais de 55% o faturamento no segmento de vacinas, consequência de um movimento combinado entre a ampliação do volume total de salas de vacinação e uma evolução na intenção de cuidado preventivo com a saúde. A junção entre a expansão dos serviços farmacêuticos, combinada com a **venda de mais de 550 milhões** de produtos em 2025 resultou em uma **Receita Bruta de R\$ 18,1 bilhões**.

Também **expandimos em mais de 50% o faturamento nos canais digitais**, mantendo uma evolução constante na experiência integrada de compra (*omnicanal*). A sustentação desse atendimento personalizado para nossos clientes está concentrado em uma logística ágil e com baixa ruptura. Em 2025, reduzimos mais de 20% nos níveis de ruptura, fortalecendo a nossa loja com as **melhores opções de produtos para nossos clientes, dentro de uma estratégia de preços competitiva**.

Com um movimento de crescimento consistente, alinhamos nossa estratégia de Sustentabilidade com o propósito da DPSP. **Os novos pilares de Saúde do Planeta, Pessoas e Negócio refletem uma condução diária e consistente, diretamente alinhada à saudabilidade da Companhia**. Atingimos marcos importantes na preservação do meio ambiente, com a coleta histórica de mais de 160 toneladas de produtos provenientes da população por meio dos três programas de logística reversa.

A consistência desses resultados reflete a forma como atuamos, com uma cultura orientada pelo cuidado e pela ética. É assim que seguimos fortalecendo nosso negócio, cuidando dos nossos mais de **29 mil colaboradores** e construindo valor sustentável para nossos parceiros no longo prazo.

Neste Relatório, apresentamos os resultados do desenvolvimento de **ações em parceria e com protagonismo das nossas equipes**, sempre reforçando nosso ecossistema de saúde e bem-estar que é construído nas relações de confiança.

*Tomamos decisões que
constroem valor para nosso
ecossistema de parceiros.*

Olhando para 2026, seguimos com o mesmo compromisso que nos trouxe até aqui. Continuaremos evoluindo com disciplina, foco nas pessoas e proximidade com nossos clientes, sempre guiados pela nossa cultura e pelo propósito de colocar a saúde em primeiro lugar.

Boa leitura.

Marcos Colares
CEO da DPSP





NATALI DE OLIVEIRA
Assistente de operação do Centro
de Distribuição de São Paulo

02

NOSSA ESSÊNCIA

GRUPO
DPSP



HISTÓRIA DA DPSP

2-1, 2-2

Colocamos a saúde em primeiro lugar desde o início da nossa história.

Nossa trajetória começou em 1892, com as Drogarias Pacheco e, em 1943, com a Drogaria São Paulo, duas marcas que nasceram com o mesmo propósito: cuidar das pessoas. Em 2011, a união dessas histórias deu origem à DPSP, ampliando nossa capacidade de mobilizar todo o ecossistema de saúde e bem-estar e consolidando nossa atuação como referência em cuidado ao longo de toda a vida de nossos clientes.

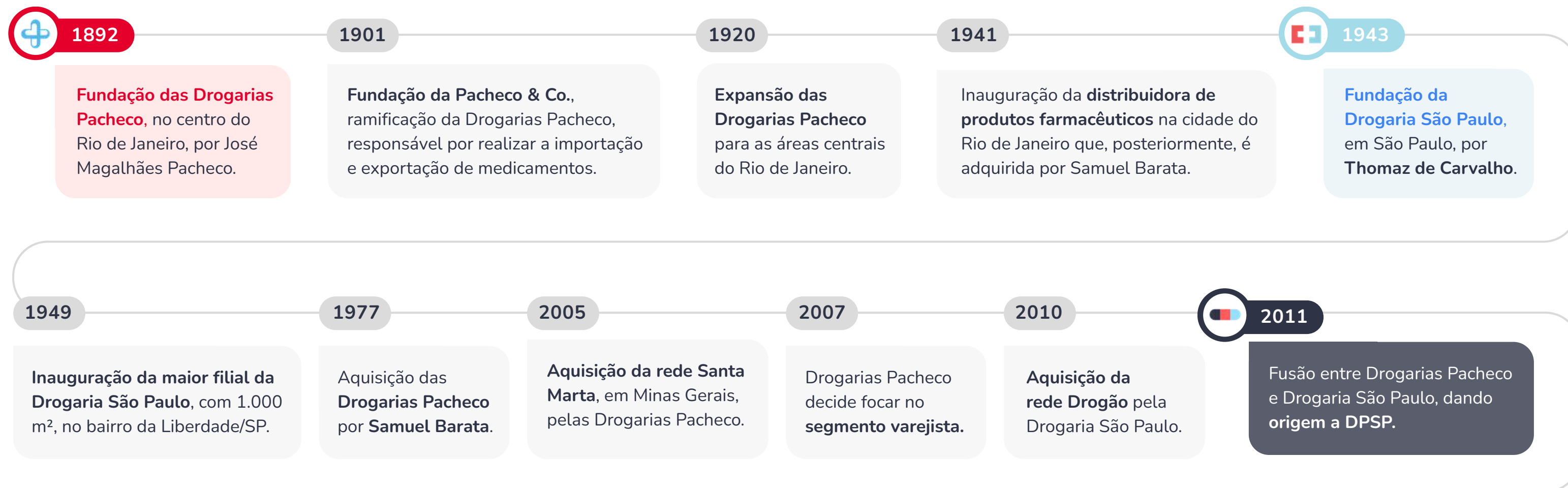
Hoje, somos **29,9 mil colaboradores**, presentes em mais de **250 municípios** brasileiros, distribuídos em nove estados e no Distrito Federal, com mais de 1.600 lojas, sendo mais de 1.200 com oferta de serviços farmacêuticos e sete Centros de Distribuição e um polo administrativo, localizados em São Paulo (SP). Diariamente, levamos soluções de saúde por meio de nossas iniciativas e da relação com mais de 500 parceiros comerciais, alcançando mais de 25 milhões de clientes ativos.

Acreditamos que cada interação é uma oportunidade de cuidado, cada atendimento é um compromisso com a vida e cada escolha reflete quem somos.



MARCAS COM TRADIÇÃO

Nossa jornada de cuidado começou com a união de duas Companhias que colocaram, desde sempre, a saúde em primeiro lugar. A seguir, destacamos os principais momentos dessa história, marcada pela **crença do atendimento ser o elo central de um cuidado cultivado pelo relacionamento.**



2014

Inauguração do Centro de Distribuição de Osasco/SP, ampliando a logística e abastecimento. A unidade atende 725 lojas nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste do Brasil. **Início da expansão para Pernambuco.**

2015

Inauguração da milésima loja da DPSP.

Início das **vendas por canais digitais**, incluindo aplicativo e sites das bandeiras.

2018

Lançamento de Ever Care, primeira Marca Exclusiva da DPSP, com itens de cuidados e higiene pessoal.

2020

Início da oferta dos **serviços de vacinação** nas lojas da DPSP.

2021

Estruturação da **Agenda de ESG**, com o SER+ e +Plural.

A DPSP integra pela primeira vez o ranking **Great Place to Work**.

Aumento na venda de testes de diagnósticos, com atingimento de R\$ 229 milhões de reais em receita.

2022

Implementação das primeiras lojas **oferta de exames farmacêuticos, exames e vacinas.**

Inauguração da **primeira loja sustentável da Drogarias Pacheco** em Paraty, com certificação LEED silver (USGBC).

Abertura das **primeiras 05 lojas** da Drogaria São Paulo no estado do **Mato Grosso**.

2023

Lançamento do **novo Centro de Distribuição do Rio de Janeiro**, unidade com tecnologias avançadas de automação.

2024

Maior expansão histórica e revitalizações das lojas, com um total de 140 unidades.

Crescimento de 53% (vs 2023) em **faturamento nos canais digitais.**

2025

Inauguração dos três Espaços Viva Saúde que oferecem cuidado **integrado.**

Inauguração de um novo Centro de Distribuição em Nova Odessa/SP, com capacidade para **abastecer 400 lojas** nos estados de Goiás e São Paulo.

LOCAIS QUE ATUAMOS

2-6

1642 Total de lojas

07 Total de Centros de Distribuição

9 estados + Distrito Federal

Total de estados com presença da DPSP

258

Total de municípios

253 mil m²

Total de metros quadrados de vendas

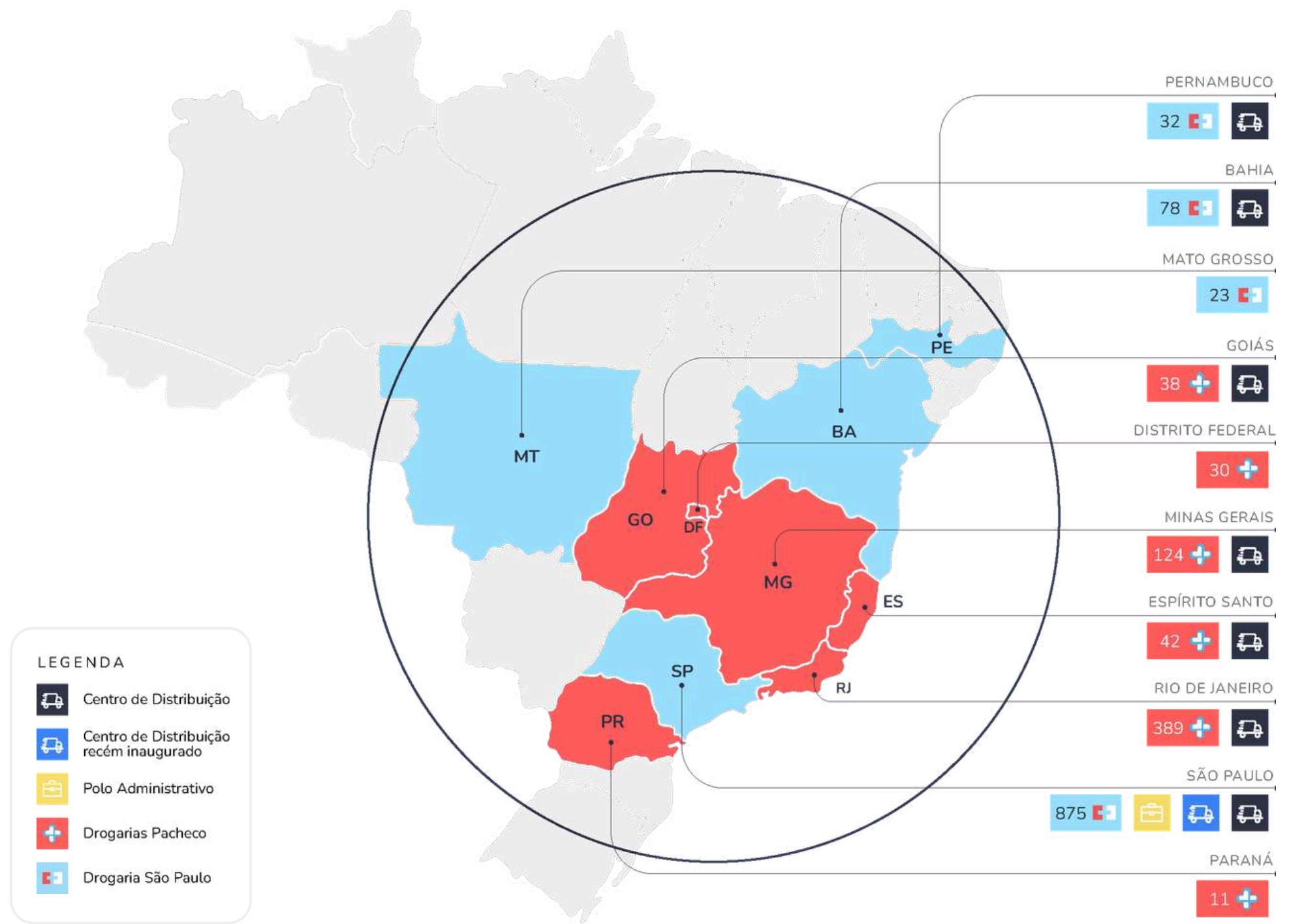
29.903

Total de colaboradores

25,7 milhões

Total de clientes ativos

Retificamos o resultado de 2024 sobre o total de clientes ativos, atualizando o número para 18,5 milhões. O número de clientes ativos foi calculado seguindo a base de clientes que compraram nos últimos 12 meses, com a linha de corte em 31 de dezembro de 2025.



CULTURA NA PRÁTICA

Atuamos com o compromisso de mobilizar o ecossistema de saúde e bem-estar para atender bem e fortalecer vínculos com nossos clientes ao longo de toda a sua jornada de saúde. Em um negócio orientado pelo propósito de colocar a saúde em primeiro lugar, do colaborador, do cliente, e do negócio, fortalecer uma cultura alinhada, consistente e integrada é essencial para garantir a perenidade da Companhia.

A cultura é o que orienta nossas decisões no dia a dia. Consolidamos a essência da DPSP, conectando crenças, propósito, atuação e princípios em um modelo único, que traduz, de forma prática, como o negócio deve operar e se relacionar com seus públicos.

Em 2025, realizamos um movimento de evolução cultural, construído de forma colaborativa, a partir de entrevistas com acionistas, escuta ativa de colaboradores e interações com equipes de lojas, centros de distribuição e áreas corporativas, mas com um objetivo comum de garantir uma visão ampla e integrada da organização. Essa visão orienta uma atuação equilibrada, que integra o cuidado com as pessoas à geração de resultados sustentáveis.

A nossa cultura reflete uma atuação integrada, na qual todas as áreas contribuem para a mesma aspiração: ser a primeira opção do cliente, do colaborador e do acionista. A crença de que nosso negócio é relacionamento, de que a saúde está em primeiro lugar e de que tudo é atendimento fortalece essa lógica, conectando lojas, centros de distribuição e áreas corporativas em uma atuação coordenada.

Adotamos princípios que orientam a tomada de decisão frente aos desafios do dia a dia, contribuindo para equilibrar eficiência operacional, responsabilidade individual e colaboração, promovendo decisões mais conscientes e alinhadas ao negócio.

A implementação desse modelo cultural tem sido conduzida de forma estruturada, com forte protagonismo das lideranças, responsáveis por traduzir a cultura em práticas, rituais e decisões. Esse processo é apoiado por iniciativas de comunicação, capacitação e escuta ativa, além da incorporação da Essência DPSP aos modelos de avaliação e desenvolvimento de competências, ampliando o engajamento dos colaboradores e garantindo a evolução consistente da cultura.

A evolução cultural da DPSP é, portanto, um movimento contínuo, que acompanha as transformações do negócio e da sociedade. Ao fortalecer uma cultura mais integrada e, conectada à estratégia, a Companhia amplia sua capacidade de gerar impacto positivo e sustentar seu crescimento no longo prazo.

Somos orientados pelo propósito de colocar a saúde em primeiro lugar, do colaborador, do cliente, e do negócio.

ESSÊNCIA DPSP

A cultura também se reflete na longevidade das relações construídas ao longo da história da Companhia, com impactos diretos na saúde do colaborador, do cliente e do negócio.



Na relação com os clientes, a construção de vínculos ao longo do tempo também se traduz em confiança e recorrência, refletida em uma base relevante de clientes com longo histórico de relacionamento com a Companhia. **Clientes com compras recorrentes no período de 02 meses, representam 67% do faturamento da DPSP,** resultado de uma atuação consistente, pautada no cuidado e na qualidade do atendimento.

Do ponto de vista do colaborador, por meio da iniciativa Capítulos da Nossa História, reconhecemos profissionais com mais de 20 anos de trajetória, evidenciando vínculos consistentes e duradouros. Em 2025, somamos **mais de 400 pessoas colaboradoras** entre as bandeiras Drogaria São Paulo e Drogarias Pacheco com mais de duas décadas de atuação, incluindo profissionais com mais de 35 anos de dedicação, reforçando um ambiente de confiança, pertencimento e desenvolvimento contínuo.

Já na perspectiva do negócio, essa solidez se estende às relações com parceiros e fornecedores, com os quais construímos relações de longo prazo com os **mais de 500 fornecedores diretos dos produtos** comercializados em nossas lojas, baseadas em confiança, colaboração e geração de valor compartilhado, contribuindo para a sustentabilidade e a eficiência da operação.



ANDRESSA DE OLIVEIRA e RAPAHEL BENEDITO
Gerente da filial Catete e Gerente de grupo de lojas

UM RECONHECIMENTO PELA SAÚDE DO NEGÓCIO

Implementamos um programa que reconhece as filiais da DPSP que, desde a abertura, tiveram pela primeira vez uma Receita Bruta **acima de R\$ 1 milhão de reais**. Uma iniciativa que reforça a conduta de atendimento em loja, prezando pela saúde dos nossos clientes e impulsionando resultados sustentáveis para a Companhia. Em 2025, **155 lojas atingiram esse patamar**.

EXPERIÊNCIA DE VISÃO SISTÊMICA

Nosso negócio conecta fornecedores, centros de distribuição a unidades de venda, de produtos e serviços de saúde, resultados possíveis com a colaboração das nossas pessoas. Incentivamos as pessoas colaboradoras da sede da DPSP a vivenciarem uma experiência nas lojas durante todo o ano, mas especialmente, em períodos com alto fluxo de venda e circulação de clientes, como a Black Friday. Essa iniciativa permite que o negócio esteja conectado e que o time corporativo contribua na evolução de processos e competências da loja. Em 2025, tivemos mais de **450 inscritos no programa Viva Loja**.

CONEXÕES QUE GERAM VALOR

2-28

Reconhecemos o engajamento com associações setoriais e institucionais como parte importante de uma atuação responsável e integrada no ecossistema de saúde. Por meio destas parcerias, buscamos contribuir para o desenvolvimento e evolução de agendas prioritárias, fortalecendo o diálogo com diferentes públicos de interesse.

A participação nestes fóruns estimula nossa cultura colaborativa e integrada, gerando soluções de valor compartilhado para o negócio. Conheça as parcerias que direcionam objetivos dentro do nosso negócio:

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA



Foca na regulação, controle e fiscalização de produtos e serviços que impactam na saúde das pessoas, considerando os setores de medicamentos, cosméticos, serviços de saúde, entre outros.

INSTITUTO PARA DESENVOLVIMENTO DO VAREJO



Atua na defesa dos interesses do varejo brasileiro, com foco no desenvolvimento econômico, crescimento ético e sustentável do setor.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL



Organização sem fins lucrativos que atua como referência e centro de pesquisa da comunicação corporativa no Brasil.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FARMÁCIAS



Entidade de representação nacional focada no bem-estar e saúde dos brasileiros, que representa as maiores redes de farmácia do Brasil.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FARMÁCIAS



Associação que atua nos interesses das empresas que possuem marcas próprias, focando no desenvolvimento e crescimento do setor.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL



Entidade de referência nacional no setor de Recursos Humanos e T&D, focada em desenvolvimento pessoal e profissional.

CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA



Conduz uma orientação e normatização sobre a conduta da pessoa farmacêutica.





CARLA SIMOES | RAQUEL CORDEIRO
Farmacêutica e Recepcionista - Espaço Viva Saúde Méier

FARMÁCIA COMO CENTRO DA JORNADA

Nosso propósito de cuidar da saúde em primeiro lugar é estruturado por meio da oferta de uma variedade de serviços que garantam acesso à saúde, reforcem a confiabilidade e fidelização na compra e acelerem a comodidade de serviços. O centro dessa jornada de saúde é o atendimento personalizado ao cliente, a partir de uma **visita física às lojas** ou uma **experiência digital** nas bandeiras da DPSP.

Nas nossas lojas aceleramos projetos voltados a disponibilidade do parque para nossos clientes, além da modernização da estrutura das farmácias. Em 2025, **inauguramos 58 lojas**, sendo mais da metade no estado de São Paulo, além da revitalização de outras 43 lojas, garantindo uma presença consistente nos estados com presença das bandeiras Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo.

Com as **1642 lojas**, comercializamos **555 milhões produtos** voltados ao atendimento de questões de saúde, bem-estar, beleza, alimentação, entre outros. Todos os produtos oferecidos em loja podem ser adquiridos por meio dos canais digitais, selecionando uma modalidade de coleta em loja ou recebimento em casa.

Em 2025, atingimos R\$ 4,3 bilhões de receita bruta nos canais digitais, um crescimento de 51,3% em relação ao ano anterior, representado 23,7% da receita total.

Nos canais digitais, somamos **401,5 milhões de acessos** no ano, reforçando a **relevância da jornada de compra digital** e omnicanal. Com a garantia de conveniência e agilidade na entrega com mais de **13 milhões dos pedidos** com entrega super expressa (em até 2 horas), promovemos a fidelização dos clientes. Além dos medicamentos e demais produtos comercializados em loja, a unidade de medicamentos especiais voltada ao atendimento de pacientes de alta complexidade oferece 500 produtos, com uma **Receita Bruta de R\$ 297,5 milhões**.

Os pacientes que consomem o portfólio de medicamentos especiais, como hormônios de crescimento, recebem um acompanhamento farmacêutico durante a jornada de dispensação, além de comodidades especiais como a **entrega em domicílio**. Em 2025, acumulamos **937 clientes** cadastrados.

*O centro dessa jornada de saúde representa nossa crença de que tudo é **atendimento**.*



CLIENTE | WALLACE ALMEIDA
Balconista na filial Panamericana

VOLUME EM VENDAS

555 milhões
de produtos
comercializados

13 milhões
de pedidos entregues
até 2 horas

CANAIS DIGITAIS

401,5 milhões
de acessos no ano

R\$ 4,3 bilhões
RECEITA BRUTA

ESPAÇO VIVA SAÚDE

Viabilizamos a jornada do cuidado com a saúde por meio da disponibilização dos produtos em loja ou nos canais digitais, além de garantir a prestação de serviços farmacêuticos nas lojas. Em 2025, somamos **1.251 lojas com a disponibilização de serviços farmacêuticos**, e a realização de mais de **1,1 milhão de serviços e testes realizados**.

Atingimos **425 farmácias com salas de vacinação**, um crescimento de **20,4%** comparado ao ano de 2024, movimento que impulsionou uma **Receita Bruta de R\$ 66 milhões** em vacinas aplicadas (crescimento de 58,4% versus ano anterior).

Acelerando um movimento de cuidado preventivo, inauguramos três unidades do Espaço Viva Saúde, dois na cidade do Rio de Janeiro/RJ e um na cidade de São Paulo/SP, que oferecem serviços farmacêuticos, vacinas, além de exames exclusivos, como exame de hepatite B, troponina I e alergia I. Concluímos 2025, com mais de 16 mil atendimentos realizados nessas unidades. Esses espaços reforçam a fidelização do cliente, que entende a farmácia como uma unidade de atendimento à saúde integral: do cuidado preventivo ao necessário.

Farmácia como uma unidade de atendimento à saúde integral.



SERVIÇOS FARMACÊUTICOS

Aplicação de injetáveis, colocação de brincos, aferição de pressão arterial, entre outros.



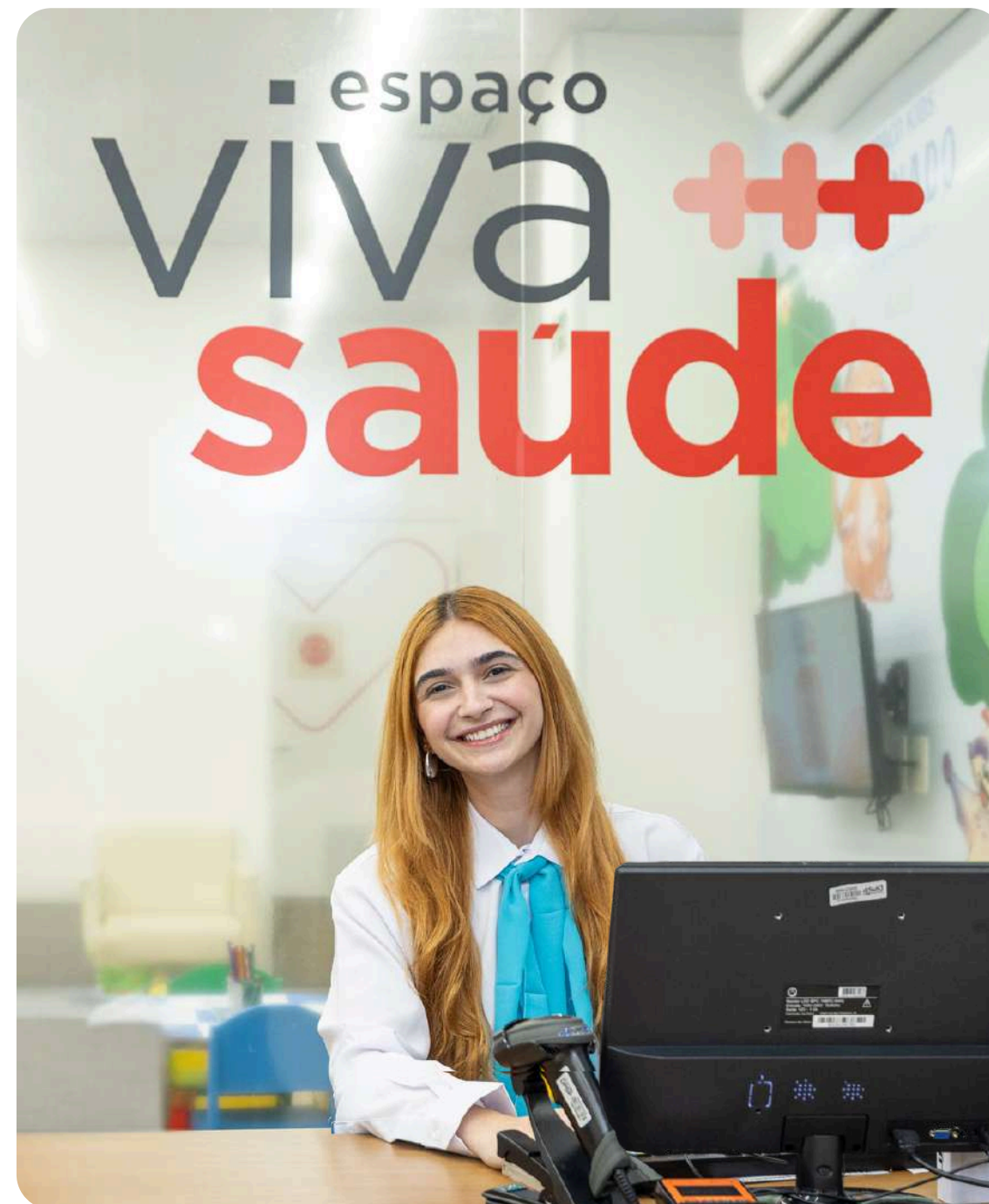
EXAMES E PEQUENOS SERVIÇOS

Testes para identificação de influenza, dengue, covid-19, teste de gravidez, e exames como eletrocardiograma.



VACINAS

Abrangendo doenças como herpes zoster, meningite, dengue, HPV, gripe e febre amarela.



LARISSA ACQUAROLI
Analista corporativo no Espaço Viva Saúde



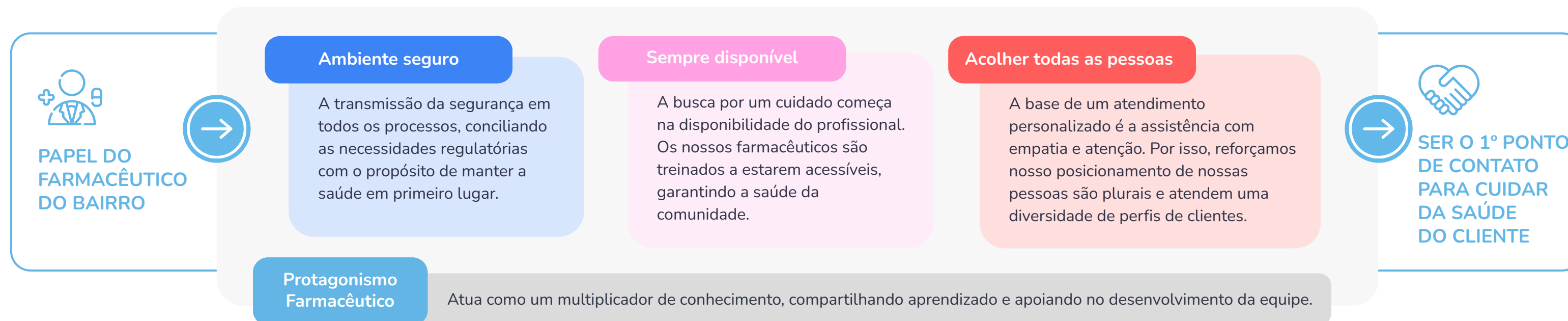
FARMACÊUTICO MAIS PRÓXIMO DA COMUNIDADE

Reconhecemos a figura da pessoa farmacêutica como uma referência de cuidado e confiança para nossos clientes. É o elo que conecta a saúde ao acolhimento e à segurança. O vínculo entre essa figura e a comunidade em que atua, ampliando a geração de valor positivo compartilhado, deve ser estimulado e, com esse objetivo, a DPSP iniciou um projeto-piloto para avaliar o papel do farmacêutico.

Este projeto, iniciado em 2025, conta com 10 farmacêuticos e uma jornada de 06 meses com 42 horas de treinamento voltados ao desenvolvimento das competências e formação da equipe da loja. A base de atuação do farmacêutico está fundamentada em 04 pilares:



NATHALIA CASTILHO | JESSICA MAYARA
Analista corporativo e Farmacêutica no Espaço Viva Saúde



MODELO DE SAÚDE EM PRIMEIRO LUGAR

2-6

NOSSAS ESTRUTURAS E RECURSOS

ECOSSISTEMA

Cerca de **517 parceiros** comerciais com vendas anuais superiores a **10 mil reais**;

Um total de **25,7 milhões de clientes** ativos nos 12 meses de 2025 (crescimento de **8,1% versus 2024**);

NOSSAS PESSOAS

Somos mais de **29 mil pessoas** colaboradoras, com **60,3%** de representatividade de mulheres;

RECURSOS ESTRUTURAIS

Estamos presentes em **258 municípios**, distribuídos em **10 estados**;

Contamos com mais de **253 mil metros quadrados** divididos em mais de 1.600 lojas, com mais de **78,2% com serviços farmacêuticos**;

CRIAM VALOR PARA O NOSSO NEGÓCIO

ECOSSISTEMA

Comercializamos mais de **555 milhões de produtos**;

Garantimos acesso a **42 milhões de produtos** pelo Programa Farmácia Popular;

IMPACTO HUMANO

Somos um excelente local para se trabalhar, atingindo um percentual de satisfação de 73;

Capacitamos nossas pessoas para oferecermos os melhores produtos e serviços de saúde. **Treinamos, na média, 30 horas por colaborador**;

RECURSOS ESTRUTURAIS

Coletamos mais de **160 toneladas de resíduos domiciliares medicamentos** e destinamos para um local ambientalmente adequado. Lançamos, em parceria com um parceiro de negócio, um programa de coleta de canetas injetáveis;

E GERAM IMPACTO PARA O NOSSO ECOSISTEMA

FORNECEDORES (MARCAS)

Criar oportunidades a partir do relacionamento e fortalecer parcerias baseadas no compromisso ético;

CONSUMIDORES

Ser a primeira opção de cuidado com a saúde dos clientes;

FORNECEDORES GERAIS

Manter a relação com ética e transparência em respeito a nossa essência;

COLABORADORES

Cuidar das nossas pessoas para ser a primeira opção delas;

INVESTIDORES

Garantir um negócio saudável e sustentável no tempo.

MARCAS EXCLUSIVAS

Nossas Marcas Ever desempenham um papel importante em materializar o propósito da DPSP em manter a saúde em primeiro lugar, com a acessibilidade à linhas de produtos diversos que transitam entre a promoção da saúde e a garantia de bem-estar para clientes e sociedade.

Para garantir a melhor oferta de produtos e preços, constantemente atualizamos o nosso portfólio de produtos, mantendo os padrões de rastreabilidade da cadeia de fornecimento.

Atuamos com seis categorias gerais que englobam mais de 109 soluções das linhas, focados no desempenho da saúde e bem-estar, acelerados por atributos de sustentabilidade.



LINHA DE CUIDADOS DIÁRIO

Oferece praticidade, segurança e conforto para nossos clientes que procuram rotinas com saúde.

+36% dos produtos não contêm parabenos

+27% os produtos não são formulados com produtos de origem animal

2 prod. são fabricados com materiais 100% de origem vegetal e natural



LINHA DE CUIDADOS PESSOAIS E BELEZA

Realça a beleza, promove bem-estar e proporciona conforto no dia a dia.

+83% dos produtos não contêm parabenos

+74% os produtos não são formulados com produtos de origem animal

2 prod. são fabricados com materiais 100% de origem vegetal e natural

LINHA DE CUIDADOS INFANTIS

Proteção, conforto e suavidade para a pele sensível do bebê.

+60% dos produtos não contêm parabenos


+20% os produtos não são formulados com produtos de origem animal





LINHA DE CUIDADOS COM A CASA


Transforma o ambiente em um espaço acolhedor, elegante e perfumado.

 todos os produtos não contêm parabenos

LINHA DE COMIDAS E BEBIDAS

Opções alimentares práticas e saborosas, que trazem nutrição, conveniência e equilíbrio.


+83% dos produtos não contêm parabenos


 todos os produtos desta linha não possuem glúten



LINHA DE SUPLEMENTOS

Potencializando a saúde.

 dos produtos não contêm parabenos
+36%

 dos produtos não possuem açúcar
+90%

RESULTADOS EVER

Com a atualização das tecnologias e inovações de mercado para a formulação de produtos, em 2025, **lançamos 64 novos produtos**, fortalecendo categorias estratégicas e ampliando nossa relevância junto aos clientes. Entre os destaques, estão a toalha umedecida para bebês com um percentual de 99% de água na composição, além de outros produtos na categoria de suplementos que reforçam nosso posicionamento de cuidado com a saúde, como psyllium, probiótico, vitamina B12 mastigável, ômega 3 superconcentrado e mini cápsulas.

Nosso portfólio também evoluiu em soluções de saúde com novos aparelhos de medição, incluindo balanças, medidores de pressão, termômetros, umidificadores e nebulizadores. Com o aumento do portfólio de produtos das marcas exclusivas, a segurança dos clientes no consumo de produtos Ever se mantém como um tema prioritário para a DPSP.



CADEIA DE FORNECEDORES EVER

Contamos com processos de homologação e auditoria anuais dos nossos **50 fornecedores** e **84 indústrias**, baseados em padrões de qualidade certificados por um time interno dedicado, que garante a **confiabilidade dos nossos produtos**. Além da auditoria prévia ao lançamento, também mantemos um controle frequente dos produtos vendidos nas nossas lojas, assegurando que as características e padrões de qualidade estabelecidos na fabricação sejam aplicáveis no ponto de venda.

O reflexo de uma **linha personalizada com as tendências de saúde e bem-estar**, mantendo os níveis de qualidade e acelerando atributos de **sustentabilidade**, refletem no crescimento em **28%** no faturamento de produtos de marcas exclusivas, atingindo o montante de R\$ 682,3 milhões.

Mantivemos a liderança em vendas de lenços umedecidos infantis, com a linha Ever Baby, que segue como a mais vendida da DPSP na categoria de Marcas Exclusivas. Adicionalmente, a linha Ever You se consolidou como a segunda maior marca de beleza da Companhia.

Liderança na disponibilização de produtos com qualidade para todas as etapas da vida dos clientes.



BIANCA LOMBARDI | ROBERTA PRADO | ISABEL SIERRA | FERNANDA MAISTRELLO
Líderes de Marcas Exclusivas



SUSTENTABILIDADE DOS NOSSOS PRODUTOS

Evoluímos no compromisso com a sustentabilidade, especialmente na gestão de embalagens. Utilizamos **papéis cartonados com manejo florestal responsável em 156 produtos**, representando **41% do total** de itens com embalagem de papel nas marcas Ever. Aceleramos uma **estrutura de destinação final adequada** do material de papelão nos Centros de Distribuição para a **reutilização** na fabricação de papel cartão dos produtos das marcas Ever.

Em 2025, mais de 330 toneladas de papelão ondulado foram convertidas e reinseridas na cadeia produtiva para a geração de 25 produtos com uma composição deste material, somando mais de 2,4 milhões de unidades vendidas no mesmo ano.

A estratégia segue focada em crescimento sustentável, inovação e eficiência para 2026. A previsão é de expansão para cerca de 90 itens fabricados com papel verde e o lançamento de mais de 100 novos SKUs, reforçando o portfólio com soluções que atendam às necessidades dos clientes, fortaleçam nossas marcas exclusivas e sustentem a saúde do negócio.





DESEMPENHO FINANCEIRO

201-1

Nosso desempenho de vendas registrou um crescimento de 9,8% em comparação ao ano de 2024, totalizando uma receita bruta de R\$ 18,1 bilhões, impulsionado pela abertura de 48 novas lojas, em especial na região Sudeste do Brasil.

Encerramos 2025, com 1.642 lojas em atividades, que impulsionaram uma elevação de 6% no valor ticket médio, reflexo do reajuste de preços e potencial de novos produtos dentro do mercado farmacêutico. Realizamos 197,6 milhões de atendimentos, crescimento de 3,5% versus ano anterior.

A consistência de resultados e evolução equilibrada são resultados do fortalecimento do ecossistema de saúde, com a comercialização de produtos, fidelização de clientes e atendimento personalizado.

RECEITA BRUTA CONSOLIDADA

em R\$ Milhões

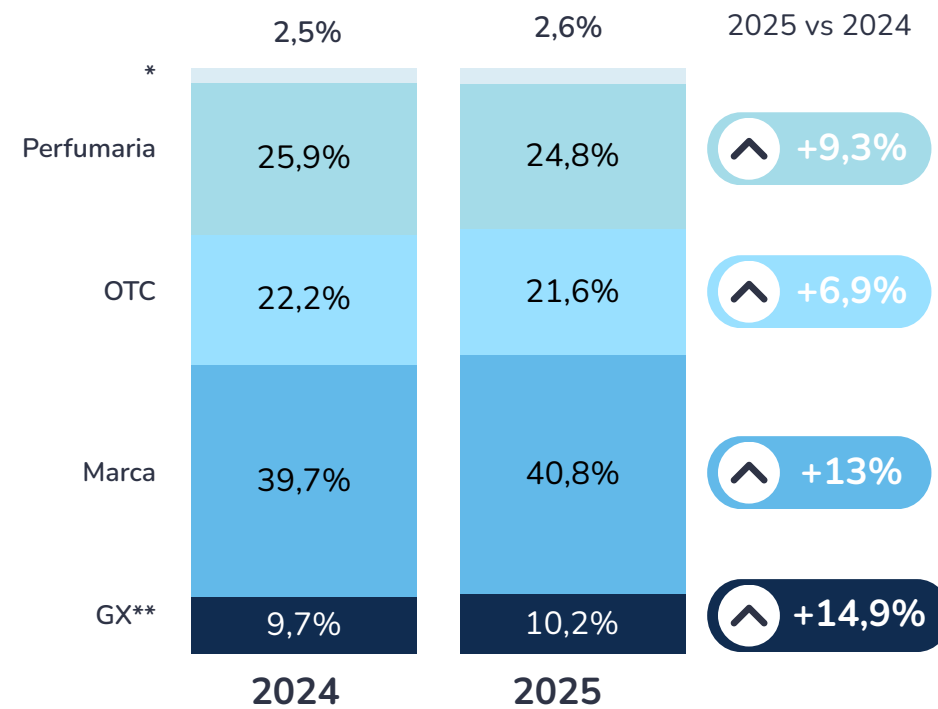
↑ +9,8%



MIX DE VENDAS

em % da Receita Bruta

2025 vs 2024



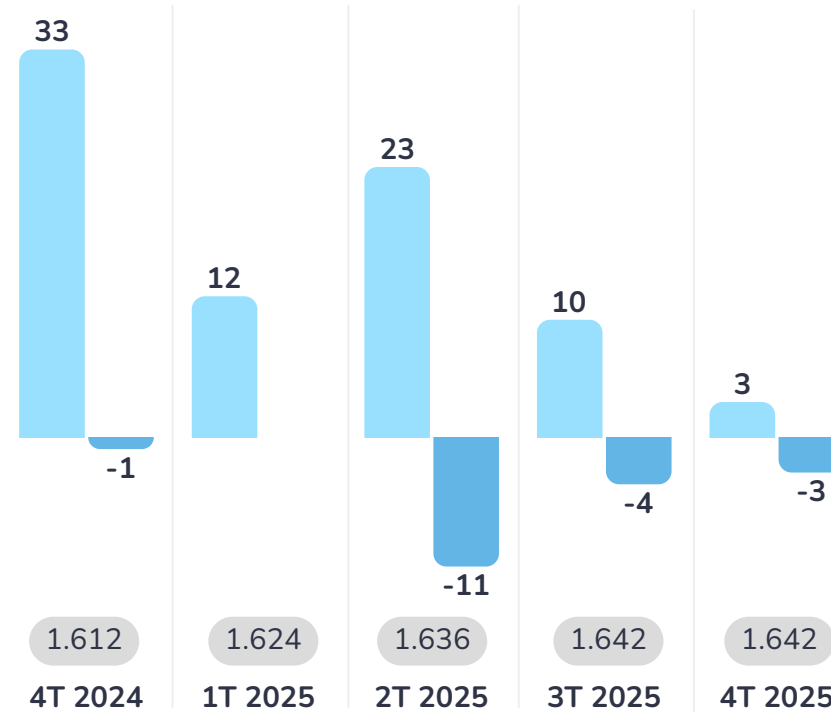
*Serviços, vacinas e Especialidades

**Genérico

POSICIONAMENTO DE LOJAS

aberturas e fechamentos

Lojas abertas Lojas fechadas Total de lojas



TICKET MÉDIO

em R\$

↑ +6%

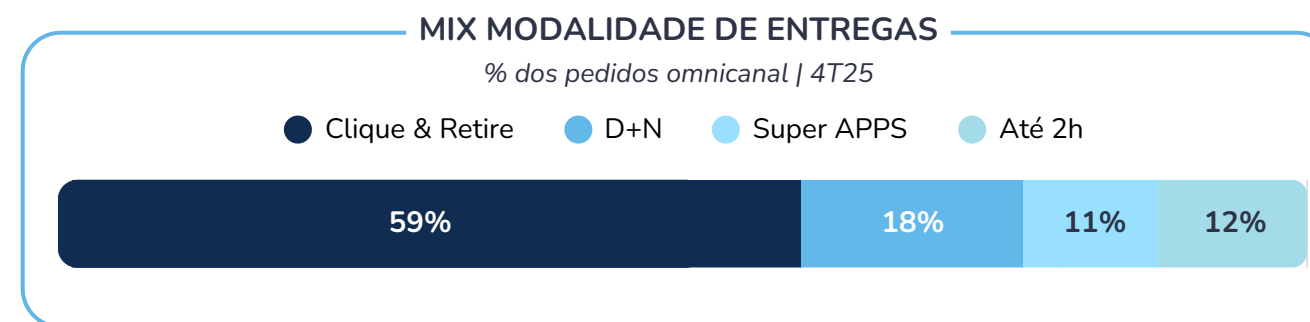
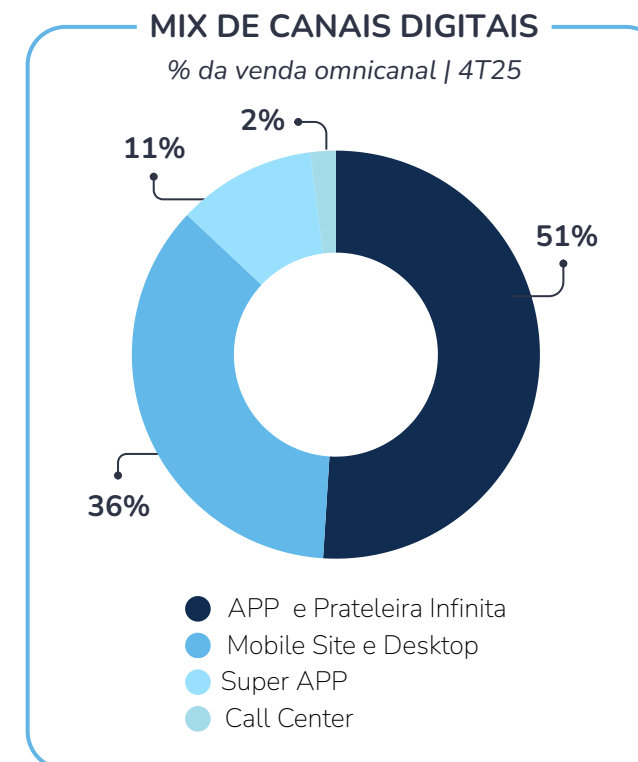
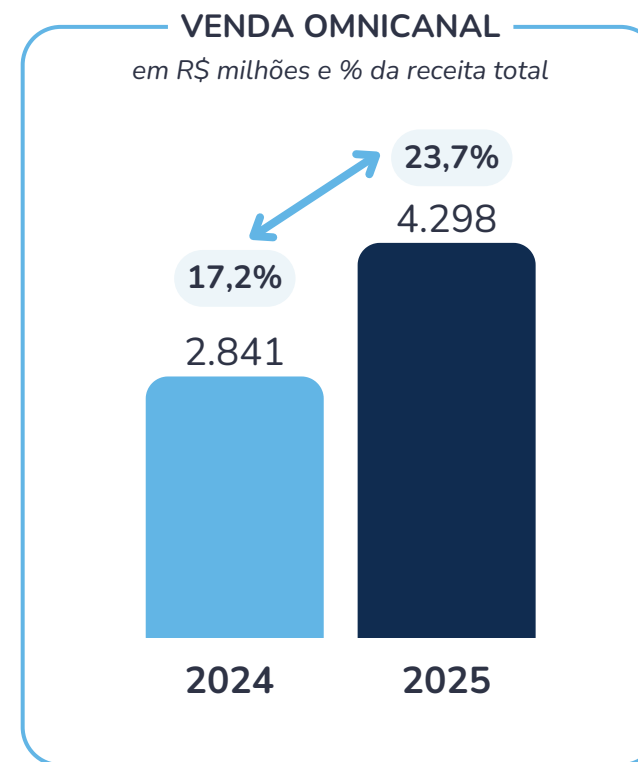


EXPERIÊNCIA OMNICANAL

Evoluímos na jornada digital com a melhoria da experiência dos nossos clientes, expandindo nossas modalidades de entrega, aperfeiçoando nossa qualidade de serviço. As bandeiras da Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo encerram 2025 com pontuações próximas a 7,3 no ranking de avaliações no Reclame Aqui.

A penetração dos canais digitais foi de 23,7%, incremento de 6,5p.p em comparação com o resultado de 2024. A participação dos aplicativos nas vendas apresentou um crescimento de 38% para 45%, reflexo da melhoria contínua na experiência do cliente e de uma jornada mais completa em saúde integral.

A participação de pedidos com entregas rápidas (realizadas em um período de até 2 horas), atingiu um patamar de 11% da receita de canais digitais. Com a somatória dos pedidos entregues mediante Clique&Retire, atingimos o percentual de 82% dos pedidos entregues até 2 horas.



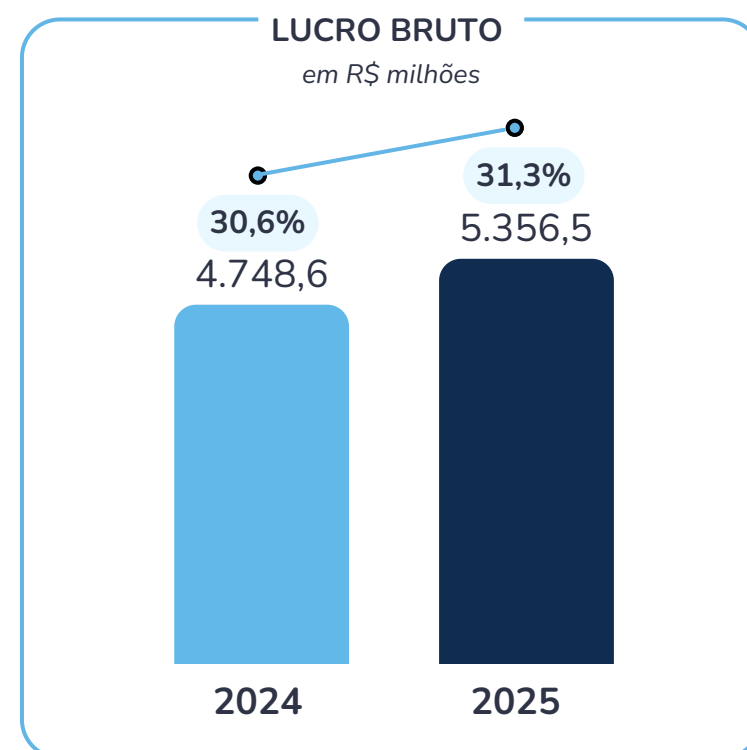
JAQUELINE BRITO
Líder de experiência do cliente





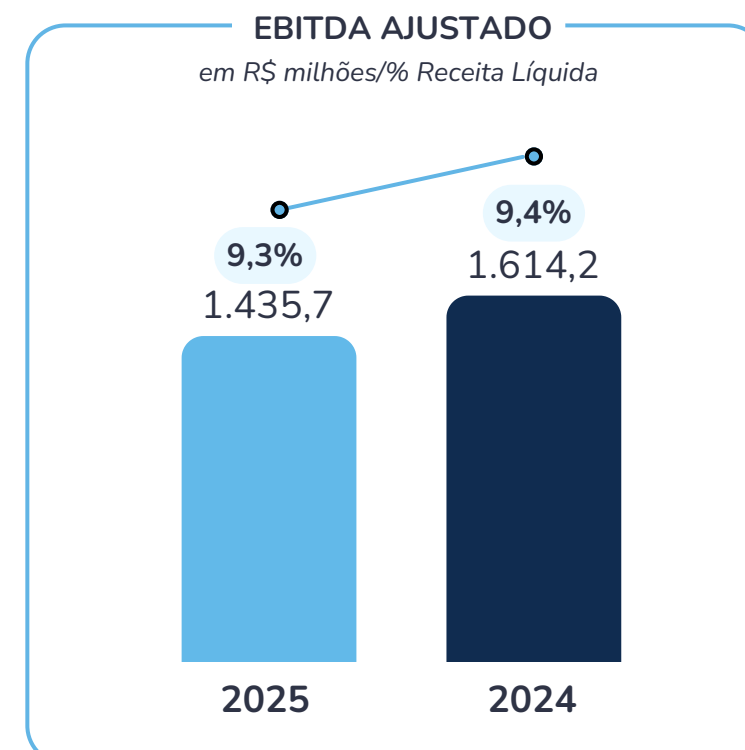
LUCRO BRUTO

Atingimos um Lucro Bruto de R\$ 5,4 bilhões em 2025, com margem de 31,3%, e crescimento de 0,7 p.p em relação ao ano anterior.



EBITDA AJUSTADO

O EBITDA ajustado atingiu R\$ 1,6 bilhões, crescimento de R\$ 178,5 milhões comparados ao ano de 2024. A margem sobre a Receita Líquida atingiu o percentual de 9,4%, um aumento de 0,1 p.p em relação ao ano anterior.



ENDIVIDAMENTO

Encerramos o ano de 2025 com dívida líquida ajustada de R\$ 1,1 bilhões, redução de 20,8% quando comparado ao mesmo período do ano anterior. O índice da dívida líquida ajustada sobre o EBITDA Ajustado totalizou 0,7x, ou seja, uma redução de 0,2x versus 2024.

Dívida Líquida (R\$ Milhões)	2025	2024
(+) Dívida a curto prazo	405,7	378,5
(+) Dívida a longo prazo	849,0	676,9
(=) Dívida Bruta	1.254,7	1.055,4
(-) Caixa e Equivalentes	316,0	73,0
(=) Dívida Líquida	938,7	982,5
(+) Saldo de recebíveis antecipados	127,3	364,0
(=) Dívida Ajustada	1.065,9	1.346,5
Dívida/EBITDA	0,7x	0,9x

SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

201-1

O relacionamento com nossos clientes é um pilar fundamental da atuação da DPSP e um elemento central da nossa cultura. Nossas iniciativas são orientadas pela construção de vínculos de confiança e pelo compromisso de oferecer uma experiência de cuidado cada vez mais completa, alinhada ao nosso posicionamento em saúde e bem-estar.

Em 2025, impulsionamos um ecossistema de mais de **25 milhões de pessoas** nas nossas lojas físicas e plataformas online de compras. Para aprimorar continuamente essa experiência, realizamos mais de **1.300 visitas de cliente oculto** em 462 lojas nos estados de atuação da DPSP, avaliando atributos desde a infraestrutura até o atendimento no balcão.

Também conduzimos uma pesquisa de mercado com 2.700 entrevistas, mapeando as percepções qualitativas do consumidor nas mesmas praças de atuação, viabilizando a organização de planos de ação personalizados com base nas particularidades e costumes de cada regional.

A regionalização da comunicação com a aproximação das marcas da DPSP às comunidades locais fortaleceu a relação com os nossos clientes. Somos formados por duas marcas com uma longa jornada de cuidado para todas as fases da vida, que continuam inovando no atendimento.

Intensificamos nossas atuações de reforço da marca, agregando experiências de saúde para os clientes e ampliando nossa presença com a comunidade.

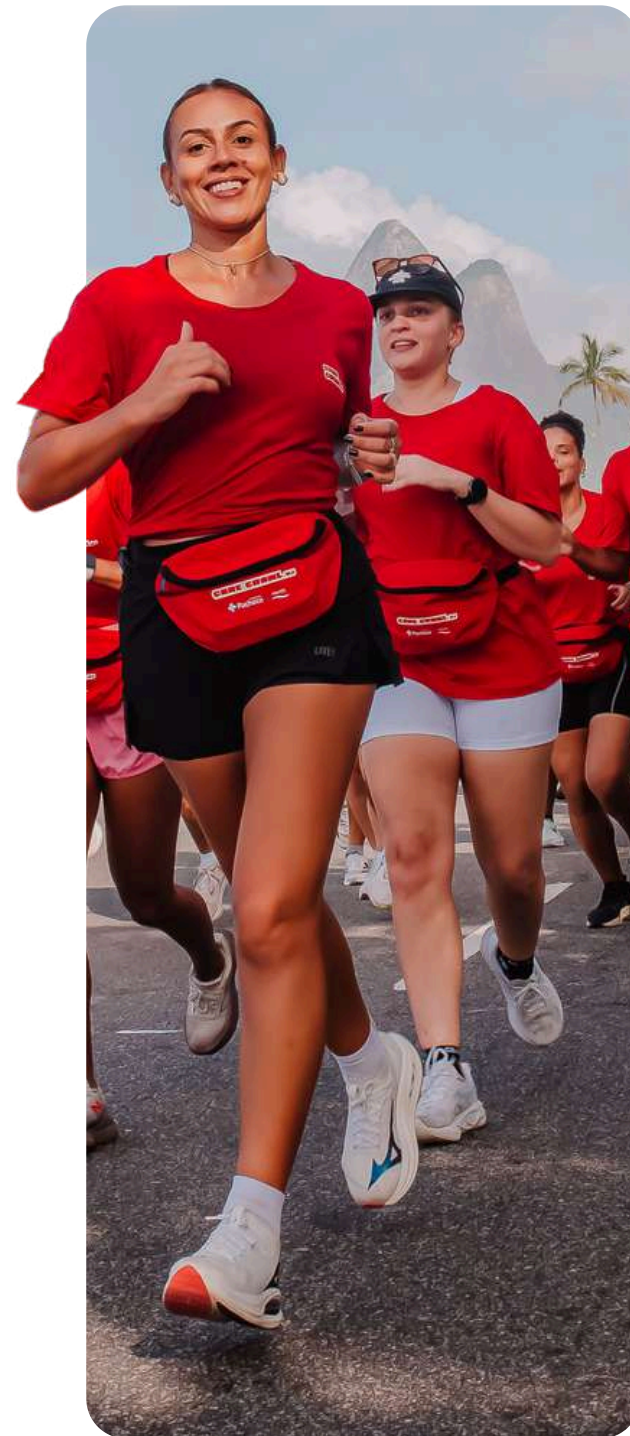


BIANCA CONCEIÇÃO | CAROLINA ELISABETH
Dermoconsultora | Líder de Cultura e Marca empregadora na filial Méier

Além de criar uma **experiência personalizada em loja** para garantir um atendimento preciso e cuidadoso, também contamos com canais de atendimento exclusivos para nossos clientes (whatsapp, telefone, chatbot e formulário de atendimento disponíveis no ambiente digital das marcas da DPSP), em caso de dúvidas, problemas com pedidos e solicitações.

Gerenciamos, em 2025, mais de **4 milhões de acionamentos** em nossos canais, com um **índice de resolutividade de 90%** das solicitações em um prazo médio de até 24 horas. Como parte da nossa estratégia em evoluir na personalização de um atendimento rápido e com qualidade, estamos trabalhando na implementação de ferramentas de automação no chatbot, permitindo que a demanda seja solucionada em um prazo reduzido.

Fomos premiados na categoria de Drogarias e Farmácias-Grandes Operações no Reclame Aqui, a partir de uma votação popular, pelo desempenho na qualidade e eficiência de atendimento. Além de garantir o atendimento, desenvolvemos ações que personalizem a experiência, como o envio de uma pesquisa dedicada por whatsapp para todos os clientes que realizam serviços de vacinação, permitindo a avaliação imediata da experiência.



NOSSA AÇÃO DE BLACK FRIDAY 2025

Cuidamos da saúde integral dos nossos clientes, desde a oferta de um serviço farmacêutico com um cuidado personalizado até a disponibilização dos melhores preços para os produtos. Unimos um ritmo acelerado de compras da Black Friday à uma preocupação de cuidado com a saúde física e mental dos nossos clientes. Realizamos uma aula de spinning na cobertura de um prédio em São Paulo que, por meio do esporte, ofertas exclusivas eram desbloqueadas pelos participantes que pedalavam.

CARE CRAWL: UMA CORRIDA PELO CUIDADO

Alinhada ao nosso posicionamento do cuidado com a saúde ser diário e um instrumento de lazer, lançamos com protagonismo e inovação: o Care Crawl. Uma corrida de rua com circuitos de até 5 quilômetros, disponível para nossos clientes e comunidade, que contemplam ao longo do trajeto paradas em diversas lojas do DPSP para a retirada itens de bem-estar. A iniciativa oferece uma experiência completa de cuidado, combinando atividade física, bem-estar e momentos de convivência.

Em 2025, realizamos as quatro primeiras edições da corrida nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, com um índice de 233 pessoas interessadas a cada vaga disponível. Esse resultado alavanca nosso direcionamento de unir experiências personalizadas em saúde para nossos clientes e comunidade.

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

Conheça alguns destaques e reconhecimentos recebidos pela DPSP ao longo do ano.

ABRIL



O MELHOR DE SÃO PAULO SERVIÇOS

A Drogaria São Paulo recebeu o reconhecimento de **melhor serviço no setor de saúde**, de acordo com pesquisa promovida pela Folha de São Paulo com mais de 1000 entrevistados.

AGOSTO



OS MAIS AMADOS DE SÃO PAULO

A premiação conduzida pela Revista Veja São Paulo, da Editora Abril, contou com a avaliação de 13 mil participantes na votação, que elegeram pela quarta vez a Drogaria São Paulo como a **farmácia mais amada de São Paulo**. Esse resultado reforça o cuidado humanizado da DPSP em manter a saúde em primeiro lugar.

OUTUBRO



AS 1000 MAIORES EMPRESAS

Promovido pela Revista Veja, da Editora Abril, o ranking posiciona as marcas do DPSP entre as **300 maiores empresas do Brasil no critério de receita líquida**. A Drogaria São Paulo esteve com a 92ª posição e a Drogarias Pacheco ocupou a 209ª posição.

MAIO



PRÊMIO LÍDERES DA SAÚDE

A DPSP foi reconhecido na categoria Farmácias no Prêmio realizado pelo Grupo Mídia que, avalia com base na opinião do público, empresas que se destacam pela **excelência, inovação e impacto positivo no setor de Saúde no Brasil**.

GREAT PLACE TO WORK



A DPSP foi eleita pela **5ª vez consecutiva uma das Melhores Empresas Para Trabalhar**, de acordo com a pesquisa de clima promovida pelo Great Place to Work (GPTW). A Companhia iniciou a aplicação em 2020, e desde 2021, conquista anualmente a certificação de Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil. Fomos certificados em **7º lugar no ranking Varejo, na categoria "super grandes" (empresas com mais de 10 mil pessoas)**.

DEZEMBRO



PRÊMIO RECLAME AQUI

As marcas da DPSP foram classificadas no Top 5 na categoria de Drogarias e Farmácias – Grandes Operações na 15ª edição do Prêmio Reclame Aqui. O Prêmio que reconheceu na 2ª posição a Drogaria São Paulo e na 3ª posição a Drogarias Pacheco, considera três critérios de premiação, todos baseados em votação popular: **reputação, qualidade no atendimento e eficiência**.

JULHO



PRÊMIO CLIENTE SA

Promovido pelo Cliente SA, a DPSP recebeu o **troféu ouro na categoria de líder em estratégia omnicanal** pelo cenário apresentado: Do tradicional ao digital: Como transformamos atendimento em experiência. O caso revela como o cliente recebe um maior nível de serviço, a partir da implementação do atendimento automatizado por Whatsapp.

SETEMBRO



PRÊMIO MESC

A Drogaria São Paulo recebeu o reconhecimento do Instituto MESC em dois níveis: empresa certificada e entre as **100 melhores empresas de satisfação e experiência do consumidor no Brasil**.

EMPRESAS QUE MAIS RESPEITAM O CONSUMIDOR



A DPSP recebeu o Prêmio de empresa que **mais respeita o consumidor na categoria Farmácias**, da pesquisa produzida pela revista Consumidor Moderno. Foram mais de 200 mil entrevistas que avaliaram critérios de ética e transparência com o consumidor.



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

2-14

Com o movimento de evolução cultural, fortalecemos o nosso propósito de colocar a saúde em primeiro lugar: do colaborador, do cliente e do negócio, impulsionando que sejamos, sempre, a primeira opção. Acreditamos que a Sustentabilidade conecta o nosso propósito de saúde com a crença de sermos um negócio pautado no relacionamento com os agentes do negócio.

A estratégia de Sustentabilidade da DPSP, nomeada de SER+, foi lançada em 2022, e tem sido conduzida em pilares conectados aos temas de meio ambiente, pessoas e governança. A evolução cultural provocou uma avaliação sistêmica destes pilares, dando origem a estruturas transversais de trabalho que, juntas, conduzem práticas sustentáveis para a garantia do desenvolvimento das pessoas e do negócio.

Em 2025, lançamos internamente, os novos pilares da estratégia do SER+ (na ordem crescente): Saúde do Planeta, Saúde das Pessoas e Saúde do Negócio. Com essa estrutura, reiteramos o posicionamento de que nosso negócio é resultado direto do cuidado com a Saúde do Planeta e das Pessoas, consolidado pela cultura do cuidado.



Considerando as particularidades do setor de varejo farmacêutico, avaliamos que a jornada da Sustentabilidade exige consistência e crescimento motivado, aliado a um exercício de constante diagnóstico e melhoria contínua.

Os temas trabalhados em cada pilar passaram por um processo de reanálise, conectados à intenção de transversalidade. A área de Sustentabilidade conduziu uma avaliação de documentos internos e standards, como o SASB (Sustainability Accounting Standards Board) do setor de Varejo Farmacêutico, complementados por um diagnóstico da concorrência do segmento de varejo, em especial, farmacêutico.

A estrutura de governança dos temas prioritários de Sustentabilidade é liderada pela Diretoria de Gente e Gestão, com operacionalização direta da área de Sustentabilidade e suporte de outras áreas da Companhia que auxiliam na incorporação destes temas na agenda de projetos estratégicos da DPSP. O reporte aos Comitês de Assessoramento da Companhia é variável, de acordo com a tipologia do tema.

O SER+ impulsiona as ações de crescimento sustentável do negócio, mediante iniciativas que geram impacto social positivo, redução de riscos e alavancagem financeira. Nossa atuação é desenvolvida em 3 frentes: Saúde do Planeta, das Pessoas e do Negócio.

DESTAQUES DE 2025 SER+

**+11,5%
no volume
de energia**

gerada pelas
nossas usinas
solares e de biogás

**52% das
operações**

conectadas a uma
fonte de energia
renovável

**160
toneladas
medicamentos
vencidos/desuso
coletados**

**100% das
lojas
com coletores**

**60,3% de
mulheres**

atuando
na DPSP

**60 mil
serviços
de saúde**

oferecidos
gratuitamente



LUIZA CARDOSO
Analista Corporativa na filial Méier



TEMAS PRIORITÁRIOS DA DPSP

INCENTIVAR E CONSUMIR RECURSOS PARA O FORTALECIMENTO DE UM NEGÓCIO EQUILIBRADO, PAUTADO NA EFICIÊNCIA

- Atingir a totalidade das operações diretas com consumo de energia com baixa emissões de gases de efeito estufa.
- Reduzir o consumo de energia elétrica nas operações da DPSP.
- Reduzir a prática de incineração de produtos.
- Aumentar a utilização de matérias-primas com menor impacto ambiental nas embalagens de produtos de marcas exclusivas.
- Aumentar o reaproveitamento energético de resíduos na etapa de destinação final.

SENSIBILIZAR ADAPTAÇÕES CLIMÁTICAS E POTENCIALIZAR AÇÕES DE MITIGAÇÃO DAS EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA.

- Reduzir as emissões de carbono dos escopos 1 e 2 das operações da DPSP.
- Promover a disseminação da cultura de descarbonização com o crescimento de operações com atributos sustentáveis.

GARANTIR A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E A PROMOÇÃO DE ESPAÇOS PLURAIS

- Alavancar a representatividade de pessoas com deficiência, geração sênior, mulheres em posições de liderança e pessoas negras.

POTENCIALIZAR A SAÚDE EM PRIMEIRO LUGAR PARA NOSSOS CLIENTES E PESSOAS.

- Aumentar o acesso a serviços de saúde nas comunidades, fortalecendo a confiabilidade da figura do farmacêutico.
- Aperfeiçoar as estruturas para um ambiente saudável para nossas pessoas.

GERENCIAR OS RISCOS PARA A SAÚDE DO NEGÓCIO.

- Manter o gerenciamento dos riscos estratégicos críticos positivos.
- Alinhar os fornecedores de marcas exclusivas em concordância com os critérios ESG definidos pela DPSP.



MARINALVA BARBOSA GOMES
Administrativo de loja na filial Panamericana



03

SAÚDE DO PLANETA



GRUPO
DPSP





USO DE RECURSOS NATURAIS

302-1, 302-3

GESTÃO ENERGÉTICA

Priorizamos a Saúde do Planeta como a base da nossa estratégia de Sustentabilidade, porque acreditamos que um ecossistema de saúde e bem-estar é possível mediante uma relação de equilíbrio e respeito com os recursos naturais. A evolução da nossa mandala de Sustentabilidade, reforça o posicionamento de evolução com consistência e intencionalidade dos projetos e iniciativas nesta frente.

Desde a criação do SER+, atuamos com a ambição de atingir 100% das nossas operações diretas e ativas abastecidas por energia renovável. Além de ser um projeto que resulta na redução das emissões de gases de efeito estufa, também acelera a mitigação dos impactos ambientais relacionados ao esgotamento dos recursos naturais.

Por meio de projetos associados a transição energética, otimizamos custos operacionais vinculados ao consumo de energia elétrica cativa.

Em 2025, consumimos **128.271 Mwh (Megawatt-hora) de energia elétrica** nas nossas operações, representando uma **queda de 4,4% em comparação ao ano anterior**. A redução no consumo de energia elétrica foi impulsionada por duas condicionantes vinculadas ao mesmo fator gerador: aparelhos de ar-condicionado.

A modernização do maquinário e a estabilização da temperatura média nas lojas que, representam aproximadamente 80% do consumo total de energia elétrica na Companhia, resultaram na queda de consumo e eficiência financeira.

MELHORA NA INTENSIDADE ENERGÉTICA

Em 2025, a DPSP gastou 13% a menos de energia para produzir um real de Receita Bruta.

8,14
Mwh/R\$
milhão
2024

7,09
Mwh/R\$
milhão
2025

Redução de
13%



Concluimos o ano com **52% da energia consumida proveniente de fontes renováveis**. A estrutura de consumo destas fontes opera em dois fatores: mercado livre de energia e geração distribuída.

A seguir, conheça mais sobre a participação e modelo de funcionamento de ambas modalidades

MERCADO LIVRE DE ENERGIA

Usamos para atender aos Centros de Distribuição (operações de alta tensão) abastecidos diretamente pela DPSP. Em 2025, **12.718 Mwh** foram consumidos, sendo **100% de fontes renováveis**. As equipes responsáveis pelo monitoramento deste consumo, avaliam, constantemente, as mudanças regulatórias de mercado, de forma a entenderem oportunidades de melhoria ou provisionar eventual risco.

GERAÇÃO DISTRIBUÍDA

Modelo aplicado para operações de média e baixa tensão, nas modalidades de usinas solares e biogás. No ano de 2025, **54.269 Mwh de energia foram geradas por estas usinas**, sendo **95,3% de fonte solar e 4,9% de biogás**. A homologação de uma nova usina de biogás no estado de Pernambuco viabilizou um crescimento na participação desta fonte de mais de 4 p.p. em relação ao ano anterior. Ao todo, crescemos em 11,7% o volume de energia gerada, alavancado pela expansão de mais de 600% no estado do Espírito Santo. Juntas, as usinas são responsáveis por **abastecer 1.050 lojas** do total de 1.642 estabelecimentos da DPSP.

REGIONALIZAÇÃO DAS USINAS SOLARES E BIOGÁS DA DPSP

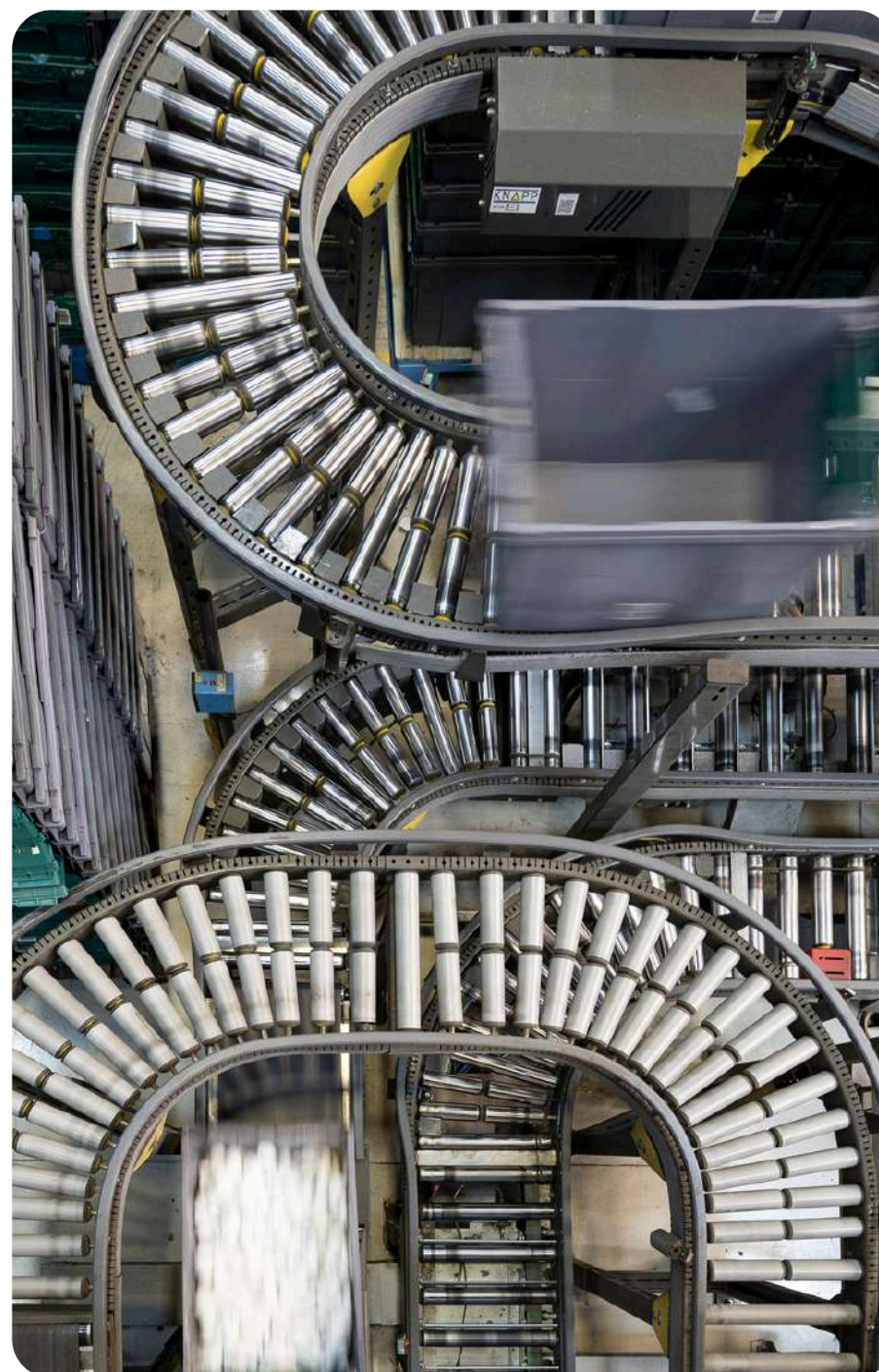
Regionalização das usinas solares e biogás da DPSP, responsáveis pelo consumo no formato de geração distribuída.



Os critérios impulsionadores do consumo são elementos essenciais e avaliados pelas equipes responsáveis pelo projeto. Além de converter o consumo de energia elétrica para fontes renováveis, a DPSP estimula práticas de redução do consumo. Todos os novos líderes formados pela Companhia recebem um portfólio de letramento em preservação dos recursos naturais, englobando como a saúde financeira da operação pode ser afetada pela escassez do recurso natural.

Com a evolução da matriz elétrica, responsável por 86,6% do consumo energético, avançamos também no percentual de energia (em GJ) consumidos pelas operações. Concluímos 2025 com **532.921 GJ**, englobando 100% da energia elétrica consumida, todo o consumo de diesel para alimentação de geradores e frota de veículos próprios. Como resultado, a DPSP melhorou em **13% o indicador de intensidade energética** – índice que considera o total de Mwh consumidos em eletricidade em relação a Receita Bruta realizada – que indica uma maior eficiência no consumo de energia elétrica.

**Concluímos 2025,
com 13% de melhoria
na intensidade energética.**



GESTÃO HÍDRICA

303-1, 303-3

A gestão hídrica na DPSP é realizada pelo acompanhamento do volume de água consumido pelas operações diretamente controladas pela organização. A água é destinada ao consumo humano e atividades operacionais, como higienização após a realização de um serviço farmacêutico, não sendo caracterizada nenhuma atividade industrial. A origem do abastecimento do recurso hídrico são, majoritariamente, as concessionárias municipais dos locais de atuação da DPSP e os efluentes gerados, quando aplicáveis, são direcionados à rede pública de esgoto, de acordo com os parâmetros legais e regulatórios.

O monitoramento do consumo é realizado de acordo com a operação geradora, particularizando a análise para cada cenário em relação ao negócio. As operações são responsáveis por encaminhar o volume total mensal consumido, acompanhado de documentos comprobatórios, como faturas, para a equipe de Utilidades que condensa os resultados. No período de 2025, o consumo total de água das operações foi de **380,79 Megalitros (ML)**, crescimento de 26,3% em relação ao ano anterior, motivado pela expansão de novas lojas e centro de distribuição.

Entendemos que a evolução do tema, com uma análise das variáveis de estresse hídrico e de possíveis riscos para a DPSP seja um fator de desenvolvimento, para um melhor aproveitamento do recurso hídrico.



GESTÃO DE RESÍDUOS

306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

No processo de definição dos temas prioritários que orientam o pilar de Saúde do Planeta na estratégia de Sustentabilidade da DPSP, a gestão de resíduos foi identificada como um tema central e transversal à operação. Essa priorização reflete a natureza do nosso negócio, baseado na comercialização de produtos e serviços voltados à saúde e bem-estar das pessoas, cuja cadeia de valor envolve múltiplas etapas operacionais com eventual geração de resíduos.

Ao longo de toda a jornada dos produtos — desde o recebimento das mercadorias provenientes de fornecedores em Centros de Distribuição e lojas, passando pela armazenagem, movimentação interna e disponibilização nos pontos de venda, até a efetivação da compra pelo cliente — há uma geração contínua de resíduos, especialmente relacionados a embalagens, materiais logísticos e produtos não aptos à venda.

Inseridos em um ecossistema de saúde e bem-estar que contempla a comercialização direta de mais de **500 milhões de produtos ao ano**, reconhecemos a geração de valor positivo na saudabilidade dos clientes e a emergência do tema de gestão de resíduos.

Diante desse cenário, adotamos uma abordagem estruturada para avaliar, em cada etapa da cadeia, oportunidades de mitigação, redução e destinação adequada dos resíduos gerados, buscando não apenas conformidade regulatória, mas também eficiência operacional e geração de valor sustentável.

A gestão dessas oportunidades, incluindo a identificação e o monitoramento dos riscos associados, são aspectos de constante mudança considerando a adaptabilidade do segmento varejista diante de parâmetros de mercado.

Como resposta a esse contexto, em 2025 estruturamos uma ficha de riscos ambientais dedicada integralmente ao tema de gestão de resíduos, consolidando uma visão integrada dos principais riscos, impactos e controles existentes.

Todos os riscos mapeados são acompanhados de forma contínua pela área de Sustentabilidade, em conjunto com áreas executoras, e reportados mensalmente ao Conselho de Administração, reforçando uma governança sólida e a transparência na condução do tema.





Para além do fortalecimento dos mecanismos de governança, reconhecemos também o papel estratégico da Companhia na promoção de uma cultura de sustentabilidade junto aos seus públicos de relacionamento. Com uma base de mais de **25 milhões de clientes e um pouco mais de 29 mil colaboradores**, entendemos que a gestão de resíduos deve ser acompanhada de iniciativas de conscientização e engajamento que ampliem o entendimento sobre consumo responsável e descarte adequado.

Nesse contexto, a partir de um diagnóstico aprofundado dos fluxos internos de resíduos — construído com base em dados operacionais e discussões em fóruns multidisciplinares, estruturamos um plano de atuação para o ano com foco na educação sobre o tema, aliado à revisão, fortalecimento e aprimoramento contínuo dos programas já existentes.

Essa abordagem busca não apenas reduzir impactos, mas também consolidar uma agenda consistente e evolutiva de gestão de resíduos, alinhada às melhores práticas de mercado e aos compromissos de sustentabilidade da Companhia.

Fóruns multidisciplinares com uma atuação conjunta fortalecem o engajamento no gerenciamento dos resíduos.



JESSICA | CLIENTE
Farmacêutica na filial Panamericana

LOGÍSTICA REVERSA

Toda mercadoria comercializada contém, além do conteúdo de produto que será consumido, uma embalagem que armazena o item e, eventualmente, uma bula. Após o consumo do conteúdo pelo cliente, existem os subprodutos remanescentes que, podem ser: embalagem com ou sem resíduos de produto e bula.

Cerca de **70% do mix de vendas da DPSP** é representado por medicamentos, produtos estes que contém uma jornada de consumo com a geração de resíduos. Nesse sentido, entendemos a relevância de disponibilizar soluções que viabilizem o regresso e destinação final adequada dos subprodutos.

Concluimos 2025 com três programas de logística reversa, que além de promoverem uma redução de impactos ambientais, fomentam a sensibilização dos públicos impactados e aperfeiçoam a experiência de compra dos nossos clientes.



MEDICAMENTOS VENCIDOS OU EM DESUSO DA POPULAÇÃO

Desde 2021, contamos com um programa de logística reversa de medicamentos vencidos ou em desuso da população. Ao longo desses anos, expandimos o total de lojas com a disponibilização de coletores para recepção dos conteúdos de medicamentos, embalagens e bulas. Nos últimos dois anos, garantimos que 100% das nossas lojas detenham um coletor. Em 2025, atuamos na governança deste programa, com a avaliação de oportunidades de melhoria visando eficiência, transparência no processo e comodidade para nossos clientes.

Iniciamos um movimento de implementação de uma plataforma online que permite uma visão transversal dos papéis e responsabilidades de cada agente do processo, além de monitorar a ideal execução da atividade e celeridade. Com a execução inicial, identificamos pontos de melhoria nas atividades em loja, com a redução de processo e ganho de eficiência.

Na próxima edição do Relatório de Sustentabilidade, apresentaremos os resultados de eficiência gerados por meio da implementação de 100% das lojas que, acontecerá em 2026.

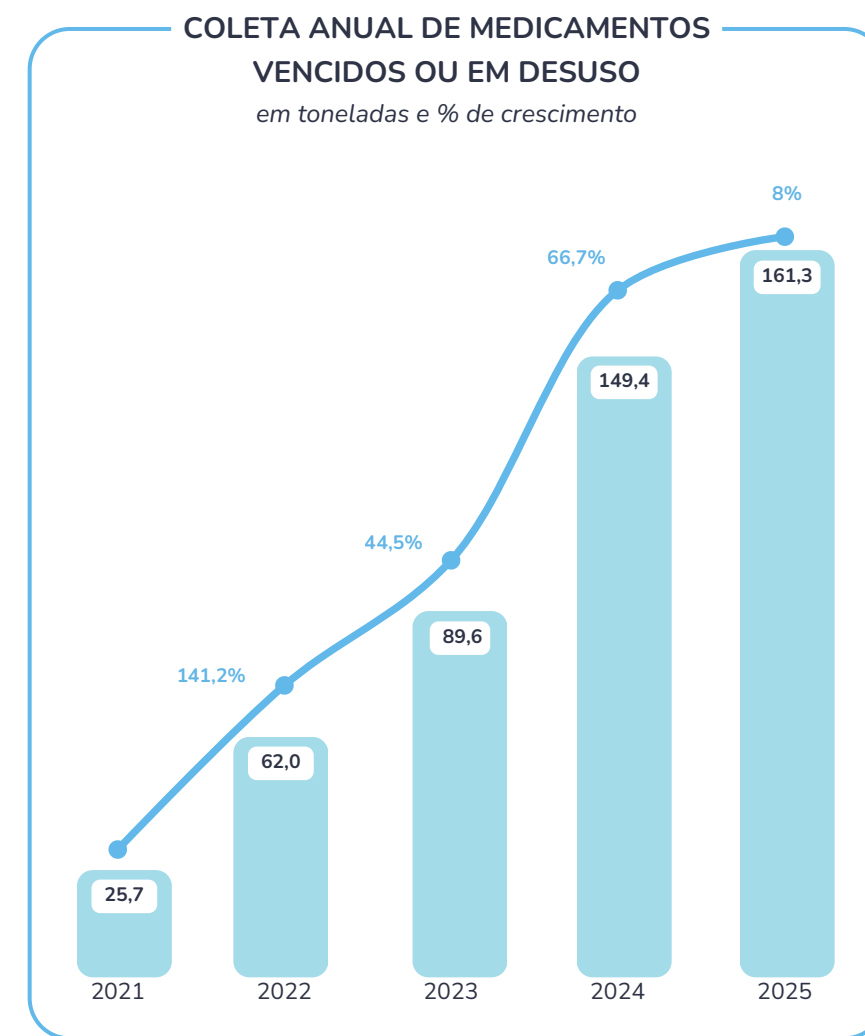
Crescemos em relação ao volume de coletores, proporcionalmente, ao volume de novas lojas abertas, com destaque para os volumes dos estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

2025

161,3 toneladas
de medicamentos vencidos
ou em desuso coletados

8% superior ao ano anterior

Em parceria com o time de projetos da área de Expansão, desenvolvemos um novo modelo piloto de coletor, evoluindo com o formato anterior. O protótipo foi instalado na loja do Méier, na cidade do Rio de Janeiro e conta com características que agregam na comodidade ao cliente no momento do descarte e o aumento da segurança para as nossas pessoas que realizam o manuseio.





CANETAS INJETÁVEIS

Somos orientamos a buscar soluções que tragam conforto e uma experiência de compra sustentável para nossos clientes. Em 2025, identificamos uma expansão no comportamento de compra dos medicamentos perfurocortantes, especialmente, no formato de canetas injetáveis. Com isso, ingressamos em uma jornada de avaliar projetos e soluções que viabilizassem o descarte seguro e correto destes produtos, vez que não são contemplados pelo programa de coleta de medicamentos.

Em parceria com a Novo Nordisk, implementamos um projeto piloto de um coletor de canetas injetáveis (Reciclaneta) em uma farmácia na Região Metropolitana de São Paulo/SP. Todas as canetas coletadas são direcionadas para a reciclagem e dão origem a novos materiais. Após uma avaliação criteriosa das especificidades do coletor, tipologia das lojas, escuta ativa das nossas equipes de loja e dos nossos clientes, aperfeiçoamos o modelo de coletor às nossas operações e concluímos com um plano de expansão para 70 lojas até o final de março de 2026.

A iniciativa pioneira protagonizada pela Novo Nordisk e a disponibilidade da DPSP em expandir as oportunidades de logística reversa, resultaram no acesso ao descarte facilitado de canetas injetáveis para as comunidades.



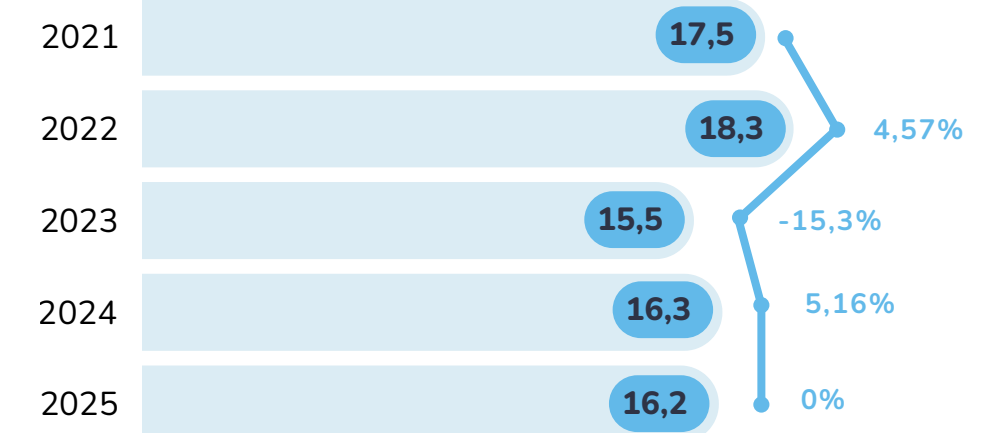
PILHAS E BATERIAS

Com 05 anos de programa, aceleramos o volume de lojas com a disponibilização de um novo formato de coletor, facilitando a entrega voluntária de pilhas e baterias pelos nossos clientes. Instalamos mais de 100 novos coletores de medicamentos vencidos ou em desuso da população, que possuem espaço dedicado ao descarte de pilhas e baterias.

Nosso processo de coleta que se inicia em 100% das nossas lojas, encaminha-se para os Centros de Distribuição, que realizam o armazenamento temporário e posterior, destinação final. Em 2025, atingimos um total de 16,2 toneladas coletadas.

COLETA ANUAL DE PILHAS E BATERIAS

em toneladas e % de crescimento





LETRAMENTO

Essa abordagem utiliza artefatos como formato de reforçar e disseminar a cultura da escolha mais consciente. Na sede administrativa da DPSP, promovemos pela primeira vez, uma semana completa dedicada aos pilares da Sustentabilidade, especialmente, a Saúde do Planeta. O movimento chamado de Semana do SER+, contou com diversos parceiros de negócio, ações de sensibilização, práticas de sustentabilidade que impactam mais de **4,5 mil pessoas diretamente**.

A promoção de práticas que disseminem conhecimento, estimulem o engajamento contínuo e a incorporação de práticas no cotidiano de pessoas colaboradoras e clientes, são elementos que fortalecem uma cultura orientada à prevenção de impactos na origem, priorizando a não geração, a redução e a destinação ambientalmente adequadas.

LAYOUT DAS LIXEIRAS

Novo layout piloto de lixeiras para os espaços da sede corporativa. A seleção desta operação para teste foi baseada em um estudo de impacto, considerando critérios de volumetria concentrada de pessoas colaboradoras e frequência regular de trabalho. O design seguiu as normas de colorimetria da Resolução CONAMA 275/2001, adaptados ao tom de voz e cultura da DPSP. Em conjunto do lançamento, divulgamos diversos materiais de comunicação voltados a importância do descarte correto.



COPOS RETORNÁVEIS

Disponibilizamos copos retornáveis para 100% das pessoas colaboradoras e novos ingressantes da sede corporativa, em uma iniciativa pioneira para avaliar a aderência ao comportamento de reduzir o consumo de descartáveis.



6 meses
de projeto

30 toneladas
de copos plásticos
reduzidos da operação

R\$ 31 mil reais
economizados

**Mudança de
comportamento**

COLETA DE TAMPAS PLÁSTICAS E LACRES

Para a sede corporativa e Centros de Distribuição, implementamos a coleta de tampas plásticas e lacres, estimulando a reciclagem de resíduos consumidos continuamente. Todas revertidas à instituições que apoiam pessoas em situação de vulnerabilidade social.

1,1 toneladas
de tampas plásticas

+ 20x o volume
do ano anterior
2025 vs 2024



LUIZA CARDOSO
Analista Corporativa na filial Méier

CUPOM FISCAL POR E-MAIL

Em relação ao estímulo de uma cultura mais sustentável para nosso negócio, iniciamos um movimento de estimular perfis de compras mais conscientes. Exploramos algumas mudanças no script de atendimento em loja que, mantivessem a experiência de compra dos nossos clientes, mas que também contribuíssem positivamente com a redução na geração de resíduos.

Realizamos uma análise dos itens de loja com potencial de geração de resíduos e percebidos pelos nossos clientes. Priorizamos aquele item que apresentasse o maior desafio de destinação final, em especial, reciclabilidade. Em 2025, implementamos um novo perfil de atendimento com o envio de cupom fiscal pelo e-mail cadastrado, salvo casos em que o cliente solicitasse expressamente a impressão. Mais de **127 milhões de cupons deixaram de ser impressos**, com uma redução de R\$ 1,7 milhões.

JORNADA INTERNA DOS PRODUTOS

Os resíduos gerados nas operações da DPSP são direcionados a destinação final por meio de fornecedores contratados pela Companhia. As operações da Companhia identificam o subproduto a ser coletado e sinalizam à equipe de compras que, realiza uma avaliação da base de fornecedores já cadastrados, priorizando a seleção de parceiros locais. Este processo de contratação engloba etapas de avaliação jurídica e regulatória deste fornecedor, garantindo uma governança da cadeia.

Os Centros de Distribuição geram volumes recicláveis, orgânicos, perigosos e rejeitos. Em 2025, **geramos 1,9 toneladas de resíduos recicláveis encaminhados, regionalmente, a reciclagem**. A origem destes materiais se encontra no recebimento de mercadorias e insumos para operações internas de logística. Em razão de critérios de qualidade adotados pela DPSP, como validade e avarias de embalagem que possam impactar no conteúdo do produto, geramos **1,14 toneladas de produtos endereçados a processos de incineração e reaproveitamento (a depender do material)**, nas macros categorias de alimentos, perfumaria, medicamentos, inflamável e eletrônicos.

Todas as mercadorias encaminhadas para as lojas são em caixas retornáveis, o que reduz o impacto na geração de resíduos. Nas nossas lojas, geramos resíduos em volumetria doméstica nas tipologias de reciclável e rejeito.



MARCIA JUVÊNCIO
Farmacêutica do Centro de Distribuição de São Paulo

MUDANÇAS CLIMÁTICAS

305-1, 305-2

A DPSP detém um modelo de negócio com amplitude nacional que conecta, em diferentes níveis de complexidade, cadeias de fornecimento e distribuição, assegurando que os produtos e serviços estejam disponíveis aos clientes em todos os momentos da jornada de saúde. **A capilarização da Companhia em mais de 250 municípios** torna desafiador a gestão da exposição aos impactos do Clima, à medida que há diferentes externalidades do Clima nas regiões com operação da DPSP.

Nesse sentido, a agenda de mudanças climáticas começa a ser trabalhada a partir de 2025 como um tema prioritário, envolvendo os impactos da DPSP que contribuem na intensificação dos efeitos adversos do Clima, mas também de que forma o ecossistema pode interferir no negócio. Embora seja uma Agenda protagonizada pela área de Sustentabilidade, é um tema transversal com impactos diretos nos cenários de risco da longevidade da atividade econômica, desempenho econômico e financeiro, além da saúde e segurança das nossas pessoas.

Como um primeiro mapeamento destes impactos, realizamos duas movimentações. Avaliamos com o time de seguros da Diretoria Financeira as implicações diretas na operacionalização do negócio, envolvendo, mas não se limitando a suspensão de vendas em loja, perda de mercadorias, prejuízos nos veículos próprios ou nas estruturas das operações. Esse diagnóstico inicial permitiu uma construção de metodologias de controle dentro da ficha de riscos ESG, a serem acompanhadas mensalmente pela área de Sustentabilidade.

Com a garantia do monitoramento das externalidades do Clima na Companhia, construímos o primeiro estudo de emissões de gases de efeito estufa da DPSP, considerando todas as emissões controladas pela Companhia e energia consumida para a operacionalização do negócio. A análise seguiu as diretrizes de contabilização das emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol.



LUCAS DE MELO
Entregador do Centro de Distribuição de São Paulo

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

Nossas emissões do Escopo 02, relacionadas ao consumo de energia elétrica somaram um total de **3.352,97 toneladas de CO² equivalente**, considerando o montante de energia consumido do Sistema Integrado Nacional (SIN). Toda a energia gerada por meio de geração distribuída foi deduzida do total consumido, com base nas diretrizes para a contabilização de emissões de Escopo 02 do Programa Brasileiro GHG Protocol.

A utilização da fonte renovável solar mediante geração distribuída possibilitou uma **redução de até 40% no valor de emissões provenientes do consumo de energia elétrica**. Continuamos nosso compromisso de potencializar o percentual das nossas operações com consumo de energia renovável, reduzindo o valor de emissões associadas ao Escopo 02.

As emissões do Escopo 01 são impulsionadas pelo consumo de óleo diesel dos veículos próprios da DPSP que somam 236 veículos com uma **quilometragem anual de 8,8 milhões**. Todos os veículos realizam rotas de abastecimento das lojas, movimentando um **volume total de 3.953,36 toneladas de CO² equivalente**. Em 2025, começamos a implementação de dois projetos que impactam na redução dessas emissões.

ESCOPO 01			
	COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	COMBUSTÃO MÓVEL	TOTAL DE EMISSÕES
CO ₂ (t)	251,18	3.898	4.149,21
CH ₄ (t)	0,04	0,28	0,32
N ₂ O (t)	0,0	0,18	0,18
CO _{2e} (t)	252,899	3.953	4.206,263
Emissões de CO ₂ biogênico (t)	39,498	586,863	626,361

ESCOPO 02		
	ELETRICIDADE abordagem de localização	TOTAL DE EMISSÕES
CO ₂ (t)	3.352,97	3.352,97
CH ₄ (t)	-	-
N ₂ O (t)	-	-
CO _{2e} (t)	3.352,969	3.352,969
Emissões de CO ₂ biogênico (t)	-	-

EMISSÕES SOMADAS Escopo 01 e 02

7.558
toneladas CO₂ (t)

626
CO₂ biogênico (t)



OPERACIONALIZAÇÃO COM VEÍCULOS ELÉTRICOS

Formalizamos a implementação de um estudo inicial para a eletrificação da frota de veículos pesados próprios. Em parceria com a EVMOB, concluímos a aquisição de **20 veículos elétricos para os Centros de distribuição de São Paulo e Rio de Janeiro** que, realizarão rotas de abastecimento de produtos entre os espaços de logística citados e as respectivas lojas.

Uma etapa relevante desta iniciativa está no carregamento destes veículos que ocorrerá nos próprios Centros de distribuição, garantindo que toda energia elétrica utilizada seja proveniente de fontes renováveis. O projeto piloto pretende reduzir as emissões de gases de efeito estufa contabilizadas no ano de 2026, considerando a inicialização deste.

Além de contribuir com o pilar da Saúde do Planeta, a adoção de veículos com sistemas de climatização e tecnologias voltadas à redução de ruídos sonoros reforça o compromisso da Companhia com a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro. Essas melhorias impactam diretamente o bem-estar dos motoristas e entregadores, ao minimizar fatores de estresse térmico e auditivo durante a jornada, favorecendo maior conforto, produtividade e Saúde das Pessoas.



ABERTURA DE UM NOVO CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO

Em 2025, iniciamos a operacionalização de um **novo Centro de Distribuição** localizado na cidade de **Nova Odessa/SP**, com **23 lojas** sendo **abastecidas** por ele. Este novo espaço com **capacidade** para mais de **12 mil itens**, pretende trazer **agilidade de abastecimento** para mais de **400 lojas** do oeste do estado de São Paulo e Goiás, mediante o encurtamento de rota.

Essa **redução da quilometragem** percorrida para abastecimento entre Centro de Distribuição e loja deverá refletir na **redução de litros de diesel consumidos**, reduzindo uma parcela das emissões associadas ao Escopo 01.



05

SAÚDE DAS PESSOAS

- 4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
- 12 COMPROMISSO AMBIENTAL
- 10 REDUÇÃO DAS EMISSÕES

CLIENTE | MAYANE SOUZA
Dermoconsultora na filial Panamericana

GRUPO
DPSP



NOSSAS PESSOAS

2-7, 401-2, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

O propósito de saúde em primeiro lugar do colaborador, do cliente e do negócio é viabilizado por um conjunto de pessoas colaboradoras que, com integração e protagonismo, direcionam as condutas da DPSP com discernimento e consolidam a Companhia como uma referência no ecossistema de saúde e ambiente de trabalho.

No final do ano, a DPSP contava com **29.903 pessoas colaboradoras**, sendo 29.831 permanentes e 72 temporários, **crecimento de 2,2% em comparação com o último ano**. Desse total de pessoas colaboradoras, 60,3% eram mulheres e 39,7% homens. A maior parte das pessoas estão concentradas na região Sudeste (87,8%), com destaques para as faixas-etárias de até 29 anos com 49,8% destas pessoas.

Os quadros a seguir representam a composição dos times nos critérios de gênero, faixa-etária, diversidade racial e geracional.

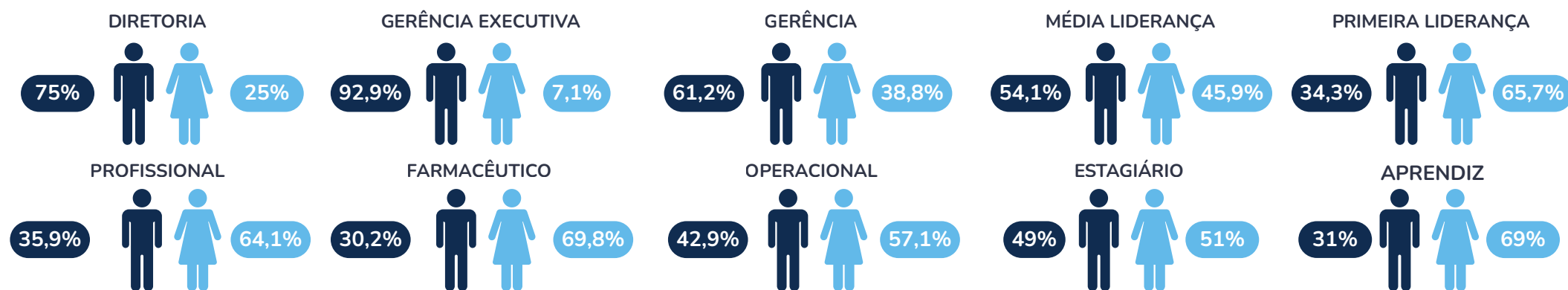


BIANCA DA SILVA | MILTON DE ARAUJO
Farmacêutica e Balconista na loja filial Meier

GÊNERO POR REGIÃO

	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Centro Oeste	908	558	1.466
Nordeste	1.260	776	2.036
Sudeste	15.765	10.486	26.251
Sul	96	54	150

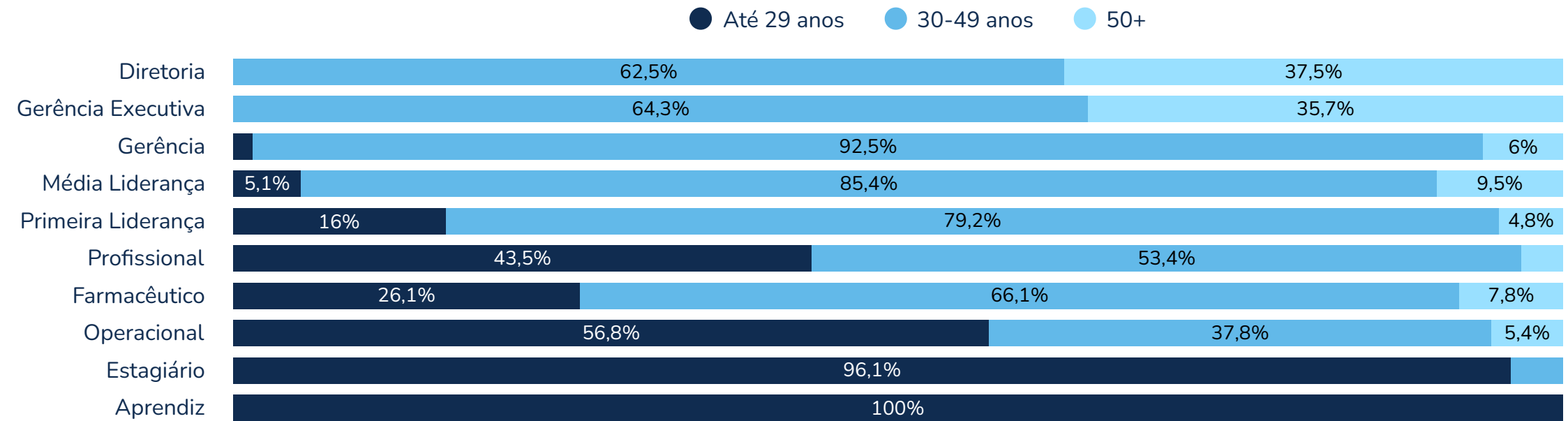
GÊNERO POR CATEGORIA FUNCIONAL



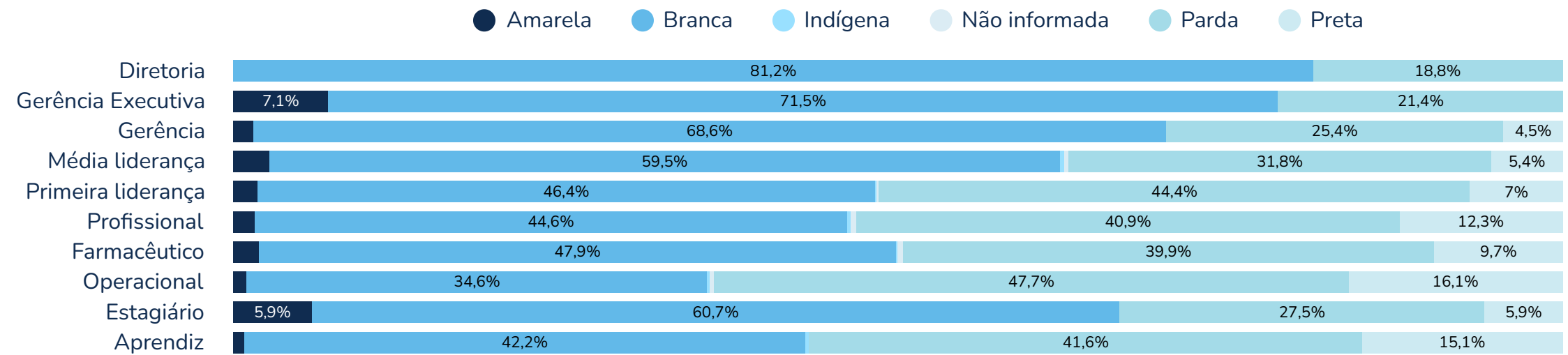


VALMIR DE SANTANA | CELSO SOUZA
Motoristas no Centro de Distribuição de São Paulo

FAIXA-ETÁRIA POR CATEGORIA FUNCIONAL



RAÇA E ETNIA POR CATEGORIA FUNCIONAL





ATRAÇÃO E MARCA EMPREGADORA



Trabalhamos no fortalecimento da nossa marca no ecossistema de saúde por meio das páginas de carreira e iniciativas que estimulem o desenvolvimento e empregabilidade.

Em 2025, impulsionados pela visão sistêmica da evolução cultural, começamos um movimento de revisão da jornada de experiência das pessoas colaboradoras que, englobou uma reformulação de alguns temas, dentre eles, a personalização da descrição de vagas no portal da 99 jobs, respeitando os critérios de regionalidade das operações da DPSP.

A estratégia de engajamento para atração de novas pessoas está pautada em dois fatores: a ativação de conteúdo dentro das plataformas corporativas da DPSP e na consolidação das marcas nos locais que atuamos.

Viabilizar oportunidades de emprego fomenta o impacto positivo de promover a Saúde das Pessoas.

Em nossa página do LinkedIn, contamos com mais de **380 mil seguidores, crescimento de 11,3% em relação ao ano de 2024.**

Realizamos uma análise do perfil das pessoas que temos como foco de atração e cruzando com as plataformas de redes sociais disponíveis, criamos uma página de carreiras na plataforma Instagram (@dpspcarreiras). Focado na promoção de conteúdos relacionados a vagas, candidaturas e programas de capacitação, atingimos um **crescimento de 55,8% no total de seguidores nos três primeiros meses de ativação.**

Além da navegabilidade nos canais digitais, atuamos com feiras e iniciativas locais de empregabilidade para atração de talentos, pautando a educação como pilar para geração de valor positivo nas comunidades.

Em 2025, oferecemos três programas gratuitos de desenvolvimento para pessoas da comunidade, focados na atração de novas pessoas colaboradoras, somando um impacto em **mais de 1.850 pessoas.**



EDUCADORA

Formação para mercado com a NeoQuímica.

Curso de formação com duração de 120 dias para 100 pessoas na modalidade síncrona e com custeio de internet.



EDULOG

Formação gratuita de mercado para primeiros cargos da logística.



PEV FARMA

Formação gratuita de mercado para primeiros cargos do varejo farmacêutico.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento da pessoa colaboradora é um pilar fundamental para fortalecer a eficiência operacional, o engajamento e a geração de resultados de longo prazo. Para isso, adotamos práticas estruturadas de recrutamento e seleção, alinhadas à cultura e as demandas estratégicas, assegurando a adequada correspondência entre competências, experiências e responsabilidades.

Procuramos os melhores candidatos para preencher as nossas vagas, permitindo uma jornada de carreira na DPSP. Adotamos uma estratégia de recrutamento segmentada pela tipologia de operações: corporativo, logística e varejo da DPSP. A seleção é realizada mediante parâmetros de identificação das competências do perfil do profissional em comparação com as habilidades requeridas pela vaga.

Em 2025, revisamos as estruturas internas relacionadas ao processo que compreende desde o recrutamento até o ingresso da pessoa colaboradora e **aceleramos nossa eficiência de conversão** (total de pessoas entrevistadas versus total de pessoas ingressantes) em **14,9%** em comparação a 2024.

Buscamos garantir que as pessoas contratadas além de conterem os requisitos técnicos para a posição, também ingressem com agilidade e contribuam com a potencialização da cultura organizacional. Nossos processos de recrutamento são acessíveis à todas as pessoas e promovemos com intencionalidade vagas para perfis de diversidade.

CORPORATIVO

LOGÍSTICA

VAREJO

ESTRUTURA DE RECRUTAMENTO POR TIPOLOGIA DE OPERAÇÃO

GESTÃO DE PESSOAS

NOVAS PESSOAS COLABORADORAS

Investimos de forma contínua no desenvolvimento das nossas pessoas com a disponibilização de capacitações técnicas, aperfeiçoamento e formação das lideranças, além da evolução das competências culturais. A trilha de evolução da carreira se inicia a partir do ingresso da nova pessoa colaboradora com a recepção no processo de boas-vindas. O enxoval deste rito foi reformulado em 2025 para que a pessoa ingressante pudesse compreender as operações da DPSP e visualizar as oportunidades internas de crescimento.

Em algumas operações, implementamos um processo de apadrinhamento, em que o ingressante na Companhia é recepcionado por profissionais experientes, reforçando o vínculo e a condução de uma cultura integrativa e protagonista. Valorizamos a sinergia entre as operações como mecanismo de melhoria contínua e, para isso, **incentivamos a 100% dos novos profissionais que participem do programa de experiência da loja.**

Para a DPSP, é fundamental entender a percepção das novas pessoas colaboradoras sobre o processo inicial da jornada. Com base nessa premissa, acompanhamos a experiência nos primeiros 90 dias destas pessoas por meio de uma pesquisa de clima, direcionada a avaliar a percepção do profissional em relação ao processo de boas-vindas, infraestrutura da DPSP, liderança e relacionamento com os pares.

Os resultados da pesquisa contribuem com um processo de melhoria contínua das etapas de seleção, boas-vindas e treinamento da liderança. Em 2025, mantivemos no último trimestre um **NPS médio superior a 70 pontos**, considerando a jornada dos três meses.

JORNADA DE CARREIRA

Mantemos a Saúde do Negócio por meio das nossas pessoas. Na DPSP, temos o objetivo de garantir todas as ferramentas e recursos necessários para preparar e acelerar o desenvolvimento dos profissionais, mantendo nossos talentos em uma trilha de carreira interna.

Nosso Ciclo de Gente contribui com o desenvolvimento das nossas pessoas, alinhando as expectativas das equipes com um direcionamento para a concretização dos resultados pretendidos. Por meio de uma **avaliação anual de desempenho e potencial para 100% das pessoas colaboradoras** (360° para as posições de liderança e especialistas e 90° para os profissionais), identificamos fortalezas e pontos de desenvolvimento.

A partir desta avaliação, consolidamos as informações em uma matriz 9box, cruzando o eixo de competências de desempenho com o eixo de competências de potencial. O resultado dessas matrizes é discutido nos Comitês de calibração que, contam com a participação da liderança e é conduzido pelo parceiro estratégico do time de Gente e Gestão, para realizarem eventuais movimentações no posicionamento da pessoa colaboradora por meio do consenso da mesa de calibragem.

Os talentos da DPSP são mapeados a partir do Comitê de calibração, além do mapa de sucessão, risco e impacto da perda destes talentos, com posterior orientação para formulação de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), todos registrados dentro de uma plataforma online. Incentivamos o acompanhamento regular deste plano pela liderança e liderado, além da vinculação das habilidades a desenvolver em relação aos cursos disponíveis dentro da plataforma da universidade corporativa.



JOSE TAUANDERSON | GILVANIA SANTOS
Analista de processos e Líder de compras

Além dos ciclos formais, estimulamos a prática de feedback contínuo como uma ferramenta de desenvolvimento que pode ser utilizada, independente do ciclo de avaliação formal. Os registros destas avaliações podem ser realizados na mesma plataforma online do Plano de Desenvolvimento.



DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O desenvolvimento contínuo das nossas pessoas é um elemento estratégico no fortalecimento do negócio, com a potencialização das competências, estímulo a inovação e ampliação da capacidade de resiliência ao mercado. A nossa Universidade Corporativa é um importante elo na estruturação e potencialização das iniciativas de capacitação por meio de trilhas de aprendizagem alinhadas aos cargos da Companhia.

A Universidade DPSP está estruturada em seis escolas, focadas no apoio dos direcionadores estratégicos. As escolas de Operações, Logística e Farmacêutica atuam para garantir a excelência operacional e qualidade dos processos, incluindo as formações técnicas associadas ao perfil do farmacêutico, os processos de boas-vindas dos novos ingressantes e estímulo às oportunidades de melhoria.

As escolas de Liderança e Negócio são orientadas ao aperfeiçoamento das competências dos líderes e formação das novas lideranças, além do desempenho de habilidades relevantes a sustentabilidade do negócio. A escola de Cultura direciona os processos de jornada da pessoa colaboradora, alinhando os comportamentos com a cultura que orienta decisões.

Nesse sentido, nossos conteúdos de desenvolvimento e educação corporativa são personalizados e possuem trilhas adaptadas ao perfil e evolução necessária, de acordo com as competências de cada posição e operação da DPSP, ajustando a evolução do perfil dos times para o crescimento conjunto do negócio.

Em 2025, lançamos o Programa Acelera que visa a preparação e crescimento das pessoas de loja para assumirem os próximos níveis em carreira, aplicável às posições de balconista, dermoconsultor e administrativo de loja. Em 2025, **3.980 pessoas foram promovidas a partir deste programa.**

PROGRAMA ACELERA
3.980 pessoas promovidas
 a partir do programa

DESENVOLVIMENTO
38,5 horas de treinamento
 média por pessoa colaboradora

CAPACITAÇÃO
1,1 milhão de horas
 totais de treinamento

DESTAQUE FEMININO
39,8 horas de treinamento
 média das nossas colaboradoras mulheres
 36,5 horas dos homens

DESTAQUE DE HORAS
102,5 horas de treinamento
 realizadas pela primeira liderança destaque nos cursos de segurança da informação e marcas exclusivas

O desenvolvimento é impulsionado por trilhas de aprendizagem personalizadas, potencializadas por iniciativas de letramento que valorizam a pessoa colaboradora como protagonista e multiplicadora do conhecimento.

Além das trilhas de desenvolvimento formatadas a partir do cargo e objetivo final do desenvolvimento, estimulamos processos de aprendizagem integrados e colaborativos, com a pessoa colaboradora sendo protagonista no processo de transmissão de conhecimento. Em 2025, impulsionamos 03 iniciativas:

MULTIPLICAR FAZ BEM

Espaço reservado a capacitações na modalidade online ou presencial, em que os colaboradores são instrutores de temas relevantes, como Gestão Financeira, Sustentabilidade, Libras, Inteligências Artificial e outros. Em 2025, **essa modalidade que estimula o protagonismo das nossas pessoas alcançou mais de 3 mil pessoas.**

RODAS DE CONVERSA

Todas as nossas pessoas são engajadoras nas diretrizes do planejamento estratégico da DPSP. Durante a Roda, o mediador seleciona um profissional experiente de mercado para discutir sobre um tema de negócio, como medicamentos especiais e o papel do farmacêutico.

GIRO DE CONHECIMENTO

Programa que encoraja a visão sistêmica do negócio, por meio do desdobramento de projetos e iniciativas entre as Diretorias. Esses espaços viabilizam a transversalidade de projetos e o aumento do potencial de impacto do projeto.

APOIO À FORMAÇÃO

O desenvolvimento profissional também pode ser realizado por meio do incentivo a formação acadêmica.

Em 2025, prosseguimos com bolsas de estudo para graduação em farmácia por meio do Graduação Farma.

As vagas são dedicadas aos nossos profissionais que estejam na primeira graduação e queiram seguir carreira na posição de farmacêutico.

Esse programa contribui com a continuidade do negócio e viabiliza oportunidades de expansão do ecossistema de saúde da DPSP. No ano de 2027, teremos os primeiros profissionais formados no curso de graduação e habilitados ao próximo nível de carreira.

257 pessoas
ativas no programa

55,6%
de presença feminina

Além do programa Graduação Farma, disponibilizamos uma rede de parcerias com centros acadêmicos e universidades para cursos de pós-graduação e aperfeiçoamento de competências, ofertando descontos nas mensalidades.



SARA DA SILVA
Gerente de loja filial Meier





NOSSA LIDERANÇA

O líder exerce um papel fundamental na estrutura de desenvolvimento das pessoas na DPSP, considerando a relevância para o engajamento dos times e disseminação da cultura organizacional. Para fomentar o progresso contínuo desta figura, realizamos, anualmente, uma formação que abrange 100% das posições de gerência do varejo, coordenação e supervisão. Os conteúdos aplicados consideram as oportunidades de desenvolvimento, a partir da avaliação de perfis do Ciclo de Gente e calibragem.

Também, realizamos encontros e eventos dedicados a disseminação da estratégia corporativa, garantindo que todas as lideranças estejam alinhadas aos objetivos da DPSP, potencializando os direcionadores em seus respectivos times.

COMITÊ DE ESTRATÉGIA

Revisão do direcionamento estratégico com mapeamento de oportunidades, de acordo com o atingimento da projeção. Participam, diretamente, todos os líderes com responsabilidades em projetos do planejamento estratégico, diretoria e membros do Conselho de Administração.

CONVENÇÃO DE LÍDERES

Anualmente, reunimos as lideranças – todos os níveis a partir de coordenação – para desenvolver conteúdos que direcionem as condutas e atividades da Companhia durante o ano, sempre em sinergia com os pilares estratégicos.

REUNIÕES TRIMESTRAIS

Dedicado a avaliação e acompanhamento dos projetos estratégicos definidos pela Companhia. Também são apresentados os resultados da DPSP. Participam todos os gerentes, gerentes executivos e diretores.

Certificamos que o desenvolvimento seja uma ferramenta para a formação da liderança e investimos nos recursos necessários ao aperfeiçoamento e promoção destes talentos. Em 2025, **formamos 323 líderes por meio dos programas internos de carreira, como o Programa Desenvolve.**

79% dos líderes na DPSP foram promovidos internamente

Este Programa que visa a formação de pessoas colaboradoras para o cargo de Gerente de Loja, conta com uma trilha de aprendizagem exclusiva e dedicada ao aperfeiçoamento de competências. Somente neste último Programa, formamos **292 pessoas, destas 70% foram promovidas a posições de Gerente de Loja.**



LUDMILA ARAUJO
Gerente Regional na filial Méier



WASHINGTON OLIVEIRA
Líder de transporte no CDSP



THAIANE FERNANDES
Líder Comunicação Interna

BENEFÍCIOS OFERECIDOS ÀS PESSOAS

401-2

Os recursos que oferecemos as nossas pessoas dedicadas ao apoio no equilíbrio da qualidade de vida e desenvolvimento dos profissionais da DPSP. Todos os benefícios descritos estão disponíveis a **100% dos empregados** da DPSP, com variações de adesão e contribuição a depender do nível de hierarquia.

Saúde e bem-estar



PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO



VALE REFEIÇÃO



CONVÊNIO ACADEMIA



CESTA DE ALIMENTOS



FRETADOS

Benefícios para pessoas gestantes e/ou com filhos



CONSÓRCIO COM CONDIÇÕES ESPECIAIS



ACOMPANHAMENTO DE GESTANTES



VALE-TRANSPORTE OU ESTACIONAMENTO



INGRID JOAQUIM LIRA
Assistente de Operação no Centro de Distribuição de São Paulo



DERICKSON CAMPOS
Gestor Comercial

PEOPLE ANALYTICS E AUTOMAÇÃO

Nossa área de People Analytics e Automação atua na disponibilização de dados, análise de indicadores e divulgação de KPIs necessários a tomada de decisão da Diretoria de Gente e Gestão. Com um time de analistas de dados dedicados, a área fortalece uma cultura de processos e decisões fundamentadas em análises imparciais e uma visão concorrencial, aumentando a governança da Companhia.

A partir da coleta dos dados, os indicadores e análises são construídas dentro de uma plataforma online da DPSP, baseadas no objetivo final do KPI. As visões relacionadas aos principais temas gerenciais da Diretoria de Gente e Gestão, como: turnover, absenteísmo, banco de horas, avaliação demográficas e de diversidade, entre outros, estão consolidados em um ecossistema disponível à todas as lideranças da Diretoria.

Além disso, executamos um Mapeamento de Acuracidade de Dados Críticos que consiste em uma reanálise da base de informações, garantindo um percentual elevado de fiabilidade para os números. A estrutura opera em alguns temas da jornada da pessoa colaboradora na DPSP, como:

ATRAÇÃO E SELEÇÃO

Atuamos no monitoramento dos indicadores associados a atração de candidatos e cruzamento com as posições disponíveis. Calculamos índices de produtividade dos processos de recrutamento e seleção, visando a celeridade processual.

RETENÇÃO

Avaliamos as condicionalidades que afetam a permanência das pessoas colaboradoras na DPSP. Por meio de uma análise da pesquisa de clima promovida pela Great Place to Work (GPTW), cruzada com estudos de absenteísmo e picos de ausência em turnos, concretizamos uma visão de diagnóstico para posterior, plano de ação a ser direcionado pela área focal.

GESTÃO DE PESSOAS

Construímos o monitoramento dos indicadores de treinamentos, acidentes de trabalho, medidas disciplinares e outros temas relacionados a gestão de pessoas, possibilitando a criação de planos de ação a partir da visão criada.

ANÁLISE DA REDE DE GENTE E GESTÃO

A área de Gente e Gestão é responsável pelo recebimento e tratativa de chamados relacionados ao profissional. Criamos uma automatização do processo, que inclui um disparo automático de processos cadenciados, que reduz o tempo de atendimento ao chamado.

Cuidar da pessoa colaboradora desde a atração para participação em processos seletivos na Companhia é um compromisso que se reflete em toda a sua jornada, com etapas estruturadas para impulsionar o desenvolvimento contínuo e o crescimento profissional de forma consistente e alinhada aos objetivos do negócio.

Esse olhar sistêmico também se traduz na promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecendo que o bem-estar é essencial para o engajamento e a alta performance. Como resultado, ao assegurar as melhores pessoas nas posições mais aderentes aos seus talentos e potencial, fortalecemos um ambiente de trabalho positivo e de excelência. Em consequência, integramos há 06 anos integramos o ranking da pesquisa Great Place to Work (GPTW) e, há cinco anos consecutivos, **somos classificados como uma das melhores empresas para se trabalhar**, mantendo-se entre as dez mais bem posicionadas nas categorias de Super Grandes do Varejo e Saúde (ambos, com mais de 10 mil colaboradores).

Desenvolvimento contínuo e crescimento profissional alinhados aos objetivos do negócio



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

405-1

O pilar de diversidade e inclusão é um tema prioritário dentro da conduta de priorizar a Saúde das Pessoas na DPSP. Acreditamos no potencial de geração de valor positivo por meio de ambientes diversos e inclusivos, estimulando um crescimento sustentável de longo prazo. Nossa estratégia de diversidade, nomeada de +Plural, atua em cinco marcadores sociais, baseados no histórico de desigualdades do cenário brasileiro e das interseccionalidades que impactam o acesso a oportunidades. A priorização desses marcadores considera parâmetros de representatividade destes grupos e a relação com o negócio, especialmente, relacionado ao propósito de saúde em primeiro lugar da DPSP.



O RESPEITO É O NOSSO PRINCIPIO ATIVO



PcD



EQUIDADE DE GÊNERO



RAÇA E ETNIA



GERAÇÕES



LGBTQIA+

As ações do +Plural estão estruturadas na jornada das pessoas colaboradoras, incentivando uma cultura inclusiva, por meio de processos de atração inclusivos, seleções de talentos com ausência de vieses inconscientes e uma jornada de equidade na DPSP. Em 2025, **mais de 94% das pessoas colaboradoras responderam na pesquisa de clima GPTW que na DPSP são bem tratadas, independentemente da raça, etnia, orientação sexual, gênero, indicadores que reforçam a conduta de cultura inclusiva.**

A inclusão é fundamentada em um processo de sensibilização das pessoas internas da DPSP e um plano de evolução anual com intenções evidentes. A jornada +Plural começou a partir de um diagnóstico conduzido por uma consultoria de mercado que avaliou a maturidade da DPSP e identificou oportunidades prioritárias de atuação em diversidade e inclusão.

Priorizamos uma atuação inicial focada na inclusão da pessoa com deficiência e na construção de um programa de geração sênior. Com quatro anos de evolução consistente, ampliamos o escopo da estratégia com a incorporação do marcador de equidade de gênero, trabalhando na agenda de conscientização e sensibilização da violência contra a mulher.

NOSSA CULTURA INCLUSIVA EM 2025

+15,4 mil visualizações
nos Guias de Diversidade e Inclusão

+9,8 mil visualizações
em cursos de cultura inclusiva

+17 mil visualizações
nos cursos de equidade de gênero

+1 mil participações
em formações de liderança inclusiva

NOSSAS PESSOAS PLURAIS

60,3%
mulheres

59,6%
pessoas negras somatória de pretos e pardos

14%
pessoas LGBTQIA+

5,5%
pessoas 50+



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Contamos com uma jornada de comunicação inclusiva com o objetivo de garantir acessibilidade atitudinal e comunicação acessível ao longo de toda a trajetória da pessoa colaboradora na DPSP. Nossa atuação está estruturada em três frentes: atração e seleção de pessoas, sensibilização da liderança para promoção de um ambiente inclusivo e uma jornada interna que garanta acessibilidade.

Para potencializar nossa atração de pessoas com deficiência, **realizamos 120 feiras de carreira e empregos** no ano de 2025, em parceria com órgãos municipais, instituições não governamentais e institutos de inclusão. Também realizamos **02 ações de formação gratuita da pessoa com deficiência**, datas presenciais que contaram com uma trilha personalizada de empregabilidade.

Garantimos que os processos de atração sejam inclusivos, com o **letramento em diversidade de 100% do time de Atração e Seleção da DPSP**, e, quando necessário, a presença de intérpretes de Libras em todas as etapas do processo de atração e seleção. No estímulo de uma jornada inclusiva, disponibilizamos consultorias especializadas na legendagem e tradução em libras, garantindo a acessibilidade dos materiais internos.

O pertencimento é uma característica motriz dentro do processo de educação inclusiva, e realizamos ao longo de 2025 algumas ações de fortalecimento do ambiente inclusivo com a experiência de trocas do Diálogos de Inclusão.

DIA NACIONAL DO SURDO

Promovemos uma iniciativa no Cristo Redentor, no Rio de Janeiro, em parceria com a instituição O Sol, voltada a colaboradores surdos. A ação contou com uma visita guiada acessível, com a presença de intérpretes de Libras ao longo de toda a experiência, proporcionando uma vivência cultural inclusiva e reforçando nosso compromisso com a valorização da diversidade e a promoção da equidade.



A cultura inclusiva é potencializada pela figura da liderança. Para isso, em 2025, focamos em desenvolver as lideranças internas da DPSP, inclusive, a alta liderança nos temas de diversidade. Especialmente, no marcador de pessoa com deficiência **790 líderes formados em sessões de liderança inclusiva** conduzidas pelo time interno DPSP e consultoria externa. **Concluimos 2025 com 1.308 pessoas com deficiência nos times da DPSP.**

Sensibilizamos 100% dos diretores estatutários da DPSP com treinamentos presenciais aplicados por uma consultoria externa.

GERAÇÃO SÊNIOR

Em 2023, criamos o programa Geração Sênior com o enfoque em aumentar a pluralidade de perfis disponíveis em nosso banco de talentos, inclusive na promoção de vagas afirmativas. Centralizamos uma atuação em potencializar o total de pessoas da geração sênior dentro da base de pessoas da DPSP. Em 2025, atingimos o maior nível de contratação anual deste público, desde o surgimento do programa, alcançando **5,5% das nossas pessoas na faixa-etária de 50+**.

No cenário de geração sênior, impulsionamos ações de sensibilização em regiões com baixo percentual de contratação e retenção das pessoas acima de 50 anos. Em 2025, realizamos **workshops de diversidade geracional para mais de 70 líderes, com o desenvolvimento de uma cultura inclusiva.**



GUARACY DE CASTRO | DILERMANDO PEREIRA
Motorista e Entregador no Centro de Distribuição do Rio de Janeiro



THIAGO ARAUJO
Dermaconsultor

REPRESENTATIVIDADE ÉTNICO-RACIAL

Na DPSP, mais de **59% das pessoas são negras** e **49% das lideranças são negras**. O marcador de representatividade étnico-racial é trabalhado em iniciativas de educação antirracista, com o impacto de **12 mil pessoas ao longo do ano de 2025**. As ações incluem rodas de conversa sobre diversidade, inclusão e quebra de vieses, além de pílulas de conscientização voltadas ao tema de racismo estrutural. Também promovemos ações de sensibilização para a liderança, como palestras com parceiros sobre a importância da diversidade e inclusão.

LGBTQIA+

Na DPSP, **14,9% dos colaboradores da Companhia se identificam como parte da comunidade LGBTQIA+**, de acordo com a autodeclaração do levantamento Great Place To Work (GPTW) realizado em 2025. Para fortalecer a conscientização e o respeito à diversidade, desenvolvemos uma série de iniciativas voltadas a esse público. Entre elas, destacam-se a construção de calendários inclusivos, com a valorização de datas relevantes, como o Dia Internacional de Combate à LGBTfobia e o Dia do Orgulho LGBTQIAP+. Também investimos em comunicação interna contínua, com conteúdo e vídeos de sensibilização, além da criação dos Guias de Diversidade LGBTQIA+, que orientam e promovem o respeito à comunidade. Como parte desse compromisso, realizamos ainda a atualização dos crachás corporativos, garantindo a inclusão do nome social, reforçando o respeito à identidade de cada pessoa colaboradora.



EQUIDADE DE GÊNERO

Atuamos no marcador de equidade de gênero para ampliar a representatividade feminina e fortalecer ambientes com oportunidades inclusivas, em todas as áreas do negócio.

Na DPSP, **60,3% das pessoas colaboradoras são mulheres** e atuamos no marcador de equidade de gênero para ampliar a representatividade feminina e fortalecer ambientes com oportunidades inclusivas, em todas as áreas do negócio. Em 2025, desenvolvemos um programa de inclusão de mulheres nas operações logísticas da DPSP denominado de *Elas na Logística*, **aumentando em 50% o total de currículos de mulheres no banco de talentos da DPSP e atingindo um percentual de 50% de representatividade nas operações de armazém da logística (+ 6,2 p.p em relação ao ano de 2024).**

Para impulsionar a seleção afirmativa, realizamos **letramentos em diversidade de 100% das pessoas da equipe de Atração e Seleção**, fortalecendo práticas de equidade nos processos de contratação e gestão de pessoas. Investimos na disponibilização de encontros e letramentos para nossas mulheres sobre prevenção e eliminação da violência contra a mulher, assédio moral e sexual, com orientações sobre acolhimento e suporte, **mobilizando 600 mulheres em encontros.**

Além da sensibilização, disponibilizamos cursos sobre o tema de combate a violência contra a mulher que registraram **mais de 17 mil participações em 2025.**

Nesse contexto, a DPSP atua em parceria com organizações especializadas para ampliar o alcance de suas ações. Em 2025, aderimos à campanha “Aqui, a violência para”, em parceria com a ONG Cruzando Histórias, no âmbito dos 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher, iniciativa global promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Nosso compromisso com os temas de inclusão é reforçado pelo nosso Código de Ética. Se qualquer pessoa sofrer algum tipo de discriminação, garantimos um canal direto para comunicar o incidente, tanto por e-mail quanto por telefone, assegurando que a denúncia seja apurada e tratada com a confidencialidade necessária ao processo.

Seguimos avançando para impulsionar ainda mais uma cultura inclusiva, em um ambiente livre de preconceitos e discriminação, em que cada pessoa se sinta confortável para ser quem é dentro da DPSP.



ANDRESSA DE OLIVEIRA
Gerente na filial Catete

SAÚDE E SEGURANÇA DAS NOSSAS PESSOAS

SAÚDE DAS NOSSAS PESSOAS

403-3, 403-6

Na DPSP, a cultura do cuidado com a saúde em primeiro lugar das nossas pessoas orienta um ecossistema de prevenção que reúne práticas para redução de riscos de saúde, com o incentivo à hábitos saudáveis, programas de sensibilização e acompanhamento da saúde das pessoas colaboradoras e avaliação de riscos para um ambiente seguro.

Acreditamos que a prática de hábitos saudáveis pode ser estimulada por um calendário mensal de iniciativas que reforcem o conhecimento, estímulo a exercício físico e alimentação saudável, além da prevenção de doenças. Para estimular práticas saudáveis, disponibilizamos com subsídio uma plataforma de bem-estar que oferece acesso a academias, estúdios e serviços, além de agendas com profissionais especializados em alimentação e distúrbios dela derivados.

Em 2025, tivemos **mais de 15 mil participações em mais de 50 eventos dedicados à saúde** que, reforçaram a relevância do cuidado. Além de focar na prevenção, com estímulo a escolhas diárias mais saudáveis, garantimos outros benefícios de saúde que potencializam o acesso a soluções de saúde e bem-estar:

Contamos com 03 programas de acompanhamento à saúde das nossas pessoas:



REDE DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A rede ampla de **saúde funciona** na modalidade de adesão e é aplicável aos **dependentes diretos** (cônjuge e filhos).



VACINAÇÃO GRATUITA

Campanha de **vacinação** contra as infecções provocadas pelo vírus da Influenza. O **benefício gratuito** para pessoas colaboradoras da sede administrativa e subsidiada para demais equipes.



PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

2.7. 403-3, 403-10

Promovemos a saúde mental por meio da adoção de práticas saudáveis e a disponibilização de um programa de acolhimento, frentes que são fortalecidas por uma cultura de respeito, que incentiva e define um ambiente diverso e inclusivo. Como resultado dessa cultura de promoção de um ambiente inclusivo, em 2025, 94% dos respondentes da pesquisa de clima (GPTW) responderam que são respeitados na DPSP.

Os mecanismos de atividade física regular, alimentação equilibrada e qualidade de sono contribuem para um equilíbrio emocional. Além disso, contamos com um programa que oferece acolhimento psicossocial gratuito com profissionais especializados (24 horas por dia, 07 dias por semana) para todas as nossas pessoas e dependentes diretos. **Em 2025, somamos 2.277 atendimentos por um profissional de assistência social, sendo 906 encaminhamentos para acompanhamento psicológico.**

O programa é complementado por um calendário mensal de saúde mental, que incentiva a prática de hábitos saudáveis como forma de prevenção e amplia a divulgação do canal de atendimento psicossocial, fortalecendo a conscientização sobre a relevância de um ambiente plural. **As iniciativas associadas ao calendário de saúde mental contaram com a participação de mais de 1.200 pessoas.**

Também buscamos garantir o respeito à jornada de trabalho, garantindo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional das pessoas colaboradoras, em atendimento a legislação. A jornada de trabalho em tempo integral das nossas operações de loja e corporativo é de **44 horas semanais**, com uma hora de intervalo. **Em 2025, implementamos a escala 5x2 para as operações de loja, aumentando em 50% a disponibilidade de folgas, estimulando um ambiente mais saudável.**



 **2.277 atendimentos**
por um profissional de assistência social

 **906 encaminhamentos**
para acompanhamento psicológico

 **+1.200 pessoas**
participaram das iniciativas do calendário de saúde mental

AGDA CONCEIÇÃO | FERNANDA MARQUES
Farmacêutica e Coordenadora no Centro de Distribuição de São Paulo

PROGRAMA DE DOENÇAS CRÔNICAS

403-3, 403-6

A DPSP conta com uma equipe especializada dedicada ao acompanhamento de pessoas com condições de saúde que demandam tratamento contínuo, como hipertensão, diabetes, doenças cardiovasculares, entre outras. O benefício é aplicável à todos colaboradores e dependentes com adesão da rede de assistência médica da Companhia.

As sessões do grupo de crônicos oferecem orientações sobre o tratamento e hábitos saudáveis, com a disponibilização de atendimentos por meio da telemedicina (24 horas por dia, 07 dias por semana). Em 2025, iniciamos uma reestruturação deste programa, visando a inclusão de novas doenças, o acompanhamento efetivo, o subsídio de um benefício farmácia dedicado a este público, e o acompanhamento de fatores de saúde da pessoa colaboradora. Na próxima edição do Relatório de Sustentabilidade, contaremos os resultados obtidos.

PROGRAMA MEU BEBÊ

403-3, 403-6

Promovemos um programa de acolhimento e preparação para a jornada de parentalidade, que envolve conteúdos relacionados a relevância do acompanhamento médico no período gestacional, o letramento sobre doenças crônicas, e cuidados básicos com o recém-nascido. A iniciativa é complementada pela concessão de benefícios, orientados ao apoio e equilíbrio com a qualidade de vida:



Licença-maternidade e licença-paternidade, de acordo com a legislação brasileira;



Horários flexíveis, alinhados com o gestor e respeitando a carga horária contratual;



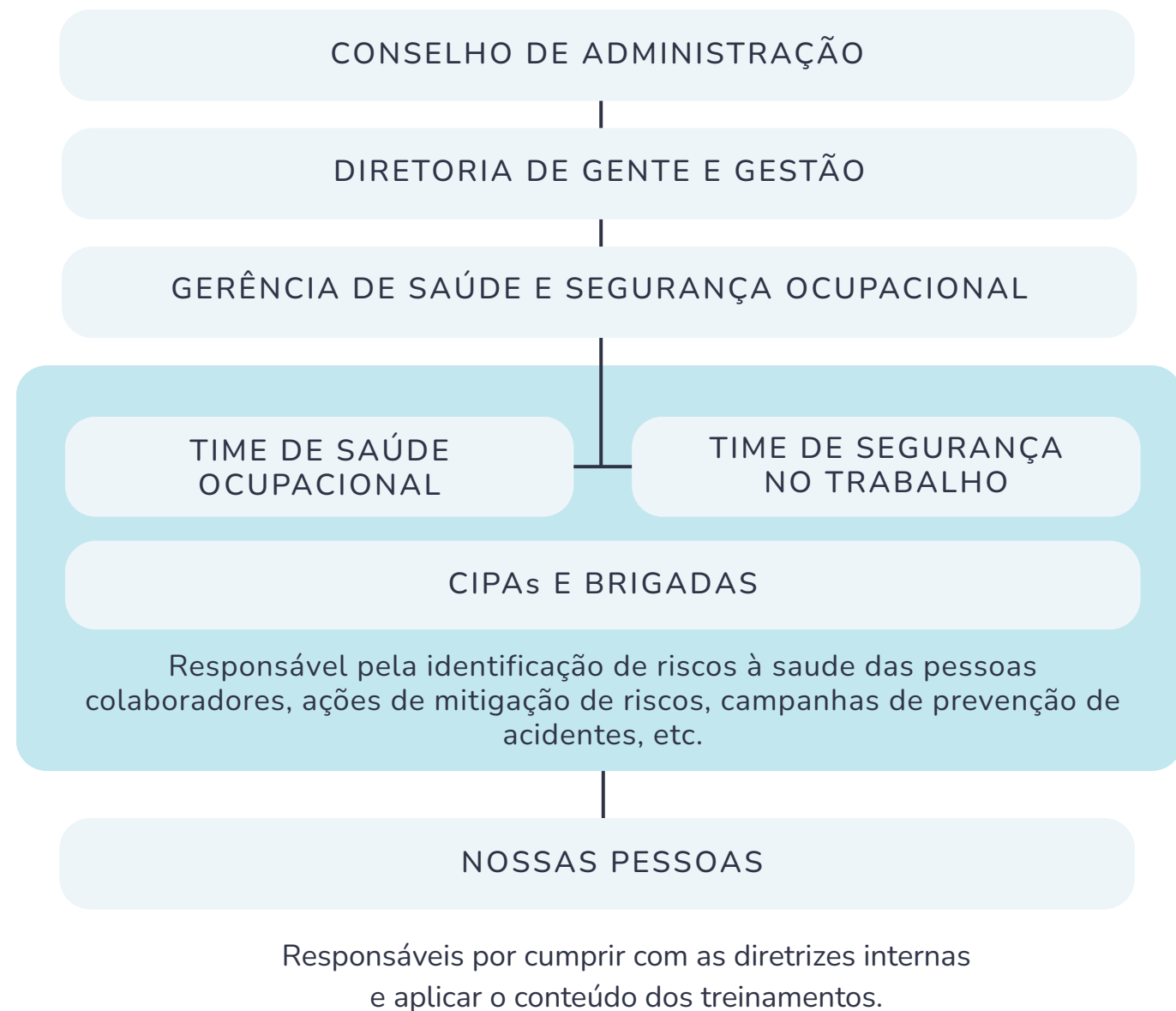
Sala de lactação na sede corporativa, com pausas a serem definidas pela mãe.

O programa funciona mediante adesão voluntária da pessoa colaboradora gestante e/ou adotiva, que recebe um enxoval de produtos da marca exclusiva da DPSP focados no cuidado do bebê. **O monitoramento que segue até 45 dias após o nascimento da criança, promoveu a saúde integral de 575 gestantes.**





SEGURANÇA E BEM-ESTAR DAS PESSOAS



PROGRAMAS CONTÍNUOS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA Programa de Geenciamento de Riscos (PGR)
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

SISTEMA DE GESTÃO

403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7, 403-8, 403-9

Em alinhamento ao nosso compromisso de manter um ambiente seguro e saudável, mantemos o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, alinhado com as melhores práticas de mercado e em conformidade com diretrizes legais da ISO 45001, Normas Regulamentadoras (NRs), Normas Brasileiras Regulamentadoras (NBRs) e instruções técnicas do Corpo de Bombeiros.

Aplicável à todas nossas pessoas nas estruturas de corporativo, varejo e centros de distribuição, incluindo estagiários, temporários e aprendizes, a governança é conduzida por uma equipe multidisciplinar de profissionais capacitados e treinados, composta por engenheiros, técnicos, médicos, enfermeiros e analistas.

A estrutura local e regionalizada é liderada pela Gerência de Saúde e Segurança, que está vinculada a Diretoria de Gente e Gestão, garantindo a relação com as demais áreas responsáveis pela gestão das pessoas colaboradoras.

Todas as informações relacionadas ao monitoramento da saúde e segurança do trabalho são consolidadas dentro de uma plataforma online, que realiza a gestão de riscos ocupacionais, informações provenientes de inspeções nas operações, exames ocupacionais, entre outras informações que contribuem para uma avaliação situacional da saúde ocupacional. Com base nessas informações, planos de ações são criados para endereçar melhorias contínuas.

Em 2025, a taxa de frequência (TF) para os acidentes típicos foi de **2,38**, uma queda de 17,9% versus 2024, resultados que comprovam a eficiência de ações de mitigação de riscos, diminuindo a frequência de acidentes na DPSP.

ACIDENTE DE TRABALHO 2025

Número de óbitos de acidentes de trabalho	0
Índice de óbitos de acidentes de trabalho	0
Acidentes de comunicação obrigatória	174
Índice de acidentes de comunicação obrigatória	2,381032303
Acidentes com consequências graves	0
Índice de acidentes com consequência graves	0
Horas trabalhadas	73.077.547,00
Taxa de Gravidade	11,97
Taxa de Frequência	2,38

RISCOS OCUPACIONAIS

403-2, 403-4, 403-7

O Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO) identifica, avalia e controla os riscos presentes no ambiente de trabalho das nossas pessoas, de acordo com as diretrizes da Norma Regulamentadora (NR-1 e NR-5), garantindo a prevenção de acidentes. O monitoramento da exposição ao risco é avaliado por uma Matriz de Riscos, que averigua, anualmente, todas as instalações da DPSP, definindo a classificação do risco e plano de ação para mitigar os perigos ocupacionais.

O PGRO permite a atualização do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o inventário de riscos, que gera programas de saúde e segurança preventivos. Na hierarquia de controle dos riscos, priorizamos o mapeamento de exposição ao risco com a possibilidade de mitigação na causa raiz. Caso a situação não consiga ser evitada, fornecemos equipamentos de proteção individual específicos e instrução sobre os riscos relacionados àquela atividade, incluindo treinamentos e medidas administrativas.

Entre os principais riscos ocupacionais da DPSP, destacam-se mecânicos e ergonômicos. Além dos riscos mapeados na Matriz de Riscos, qualquer pessoa colaboradora pode relatar um risco por meio de um canal interno disponível a todas as equipes.



SANDRO AUGUSTO
Bombeiro civil no Centro de distribuição do Rio de Janeiro



Quando um novo risco é identificado, a equipe de Segurança do Trabalho, composta por pessoas técnicas, qualificadas e treinadas, investiga a situação, a partir da evidência e relato, realizando o devido acompanhamento. Com a confirmação do risco, há a alteração da matriz de riscos e endereçamento de planos de ação.

O relato de um novo risco identificado também pode ser realizado para a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (CIPA) que apoia na garantia de um ambiente seguro e respeitoso, além da proposição de melhorias para a mitigação de riscos. Os membros da CIPA relatam riscos para a equipe de segurança do Trabalho, que segue nas tratativas posicionadas ao lado.

TREINAMENTOS

403-5

Oferecemos treinamentos obrigatórios anuais para as nossas pessoas, como a formação de brigadistas de incêndio e dos Nomeados a membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, recomendações na utilização de perfurocortantes e biossegurança. Em 2025, realizamos mais de **54,6 mil horas de treinamentos orientados a um cuidado preventivo, que incluem módulos presenciais e remotos.**

CUIDADO COM A COMUNIDADE

413-1, 2-29

O relacionamento com a comunidade faz parte da essência DPSP em viabilizar o acesso à Saúde das Pessoas. As ações voltadas à comunidade são divididas em três pilares, com um fundamento básico de gerar valor positivo para a comunidade por meio do ecossistema de parceiros conectados na estratégia de Sustentabilidade.

O canal de interlocução com a comunidade são as instituições cadastradas na base de fornecedores da DPSP, de acordo com critérios de capilaridade, público-alvo e outros temas reputacionais. Além das **30 instituições presentes em nossa rede**, utilizamos as farmácias da DPSP como espaços de interação com as comunidades, por meio da prestação de serviços de saúde e cuidado.

Foram mais de **67 mil serviços de saúde**, incluindo aferição de pressão, oximetria, bioimpedância, praticados em 2025. Também realizamos a doação de produtos das marcas exclusivas ou de parceiros da DPSP para suprir as necessidades básicas dessas instituições que, majoritariamente atendem pessoas idosas e em situação de vulnerabilidade econômica e social.



BRENDO DA SILVA | JOÃO VITOR DA SILVA
Auxiliar do CDRJ e Supervisor de logística
no Centro de Distribuição do Rio de Janeiro





Em alguns casos, desenvolvemos campanhas de arrecadação, estimulando a participação das nossas pessoas e clientes. Acreditamos que interações entre nossas equipes e a comunidade fortalecem competências essenciais dos profissionais para a performance de um negócio de saúde, aliado ao valor social de uma atividade.

Em 2025, **doamos 36,8 mil produtos** para instituições parceiras selecionadas. Em parceria com o Exército da Salvação, criamos em **1.620 lojas** uma campanha dedicada a arrecadação de cobertores, agasalhos, e quaisquer outros materiais que apoiem pessoas em situação de vulnerabilidade para proteção em relação ao frio. **Arrecadamos 312 mil produtos** que foram distribuídos em todas as regiões do Brasil para suprir emergências locais.

GRANDES NÚMEROS



348 mil produtos
doados



30 instituições
beneficiadas



68.920 pessoas
impactadas

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

A aceleração do movimento de apoio às comunidades se inicia com o engajamento e participação das pessoas colaboradoras. A DPSP mantém como valor o acesso à saúde e incentiva que os times internos contribuam neste objetivo. Desde 2022, organizamos o Programa de Voluntariado, voltado a experiência de contribuir com as pessoas assistidas nas instituições parceiras.

Reavaliamos a essência do Programa, a partir de uma análise criteriosa das respostas em pesquisa de satisfação realizada para os voluntários no ano anterior e das oportunidades apresentadas em fórum com a presença de embaixadores do Programa. As ações nas instituições parceiras foram vinculadas a prestação de serviços de saúde gratuitos, levando um cuidado preventivo às pessoas assistidas pela DPSP. Todos os serviços são prestados por pessoas colaboradoras capacitadas.

Crescemos com a disponibilidade de vagas e modalidades. O Programa antes 100% presencial e pontual, passou a contar com vagas na modalidade remota, em todos os meses, com o suporte e intermediação do time de Sustentabilidade. O objetivo de transformar realidades por meio de uma habilidade ou competência, retirando eventuais barreiras de deslocamento, tornou-se o norteador da nova versão do Programa e contribuiu com o aumento de engajamento das pessoas colaboradoras. **Somamos mais de 480 serviços gratuitos realizados no Programa para 1,3 mil pessoas assistidas.**

Realizamos outras ações de voluntariado em 2025:

CAMPANHA DE DOAÇÃO DE SANGUE

Dedicado aos públicos do corporativo e logística. Doamos **656 bolsas de sangue** para **hospitais e clínicas** de saúde responsáveis pelo direcionamento àqueles que estejam em situação de vulnerabilidade.

CAMPANHA NATAL SOLIDÁRIO

Aplicável aos públicos corporativo e Centro de Distribuição de São Paulo, com a **adoção de 140 cartas** pelas pessoas colaboradoras. A cada adoção, o profissional **doava o presente solicitado por uma criança.**

Promover saúde é ampliar o cuidado para além das nossas unidades.



PROJETOS INCENTIVADOS

Conduzimos **projetos na comunidade** mediante mecanismos de incentivo fiscal. A seleção destes projetos atende a requisitos de compatibilidade com as atividades do negócio da DPSP e o impacto de geração de saúde pretendido nas comunidades.

Em 2025, atuamos nos seguintes projetos:

BRAVUS RACE

Uma corrida de obstáculos, realizada em um percurso com lama. A prova estimula a resistência, trabalho em equipe e reúne diversos atletas.

EDUCAR PARA PERFORMAR

Um projeto educacional voltado a crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade que, oferece um reforço escolar para alunos no contraturno escolar.

PARATLETISMO SEM FRONTEIRAS

Voltado ao desenvolvimento do atletismo adaptado, promovendo a inclusão de atletas com deficiência.

CRISTO REDENTOR EXPERIENCE

Um projeto cultural e educativo, realizado no monumento do Cristo Redentor no Rio de Janeiro. A iniciativa promove a inclusão de jovens periféricos em estruturas e recursos naturais.

TAÇA DAS FAVELAS

Maior campeonato de futebol entre favelas do mundo, que reúne jovens das comunidades de todo o Brasil.

PEQUENO CHEF- COZINHA DO AMANHÃ

Oficinas de gastronomia para crianças e jovens, com foco em educação, inclusão social e desenvolvimento de habilidades por meio de práticas culinárias.

RALLY DOS SERTÕES

Trata-se de uma competição esportiva de rally-raid-off-road que consiste na participação de esportistas em veículos como motos, carros. A competição acontece em várias regiões do Brasil e, também engloba a prática de kitesurf.



BRENNA DE FÁTIMA LEMOS
Auxiliar no Centro de Distribuição de São Paulo





ADRIANA DEGAULLE | MAURICIO SACCHETTO
Líder Jurídico e Analista Corporativa

06

SAÚDE DO NEGÓCIO

GRUPO
DPSP



GOVERNANÇA CORPORATIVA

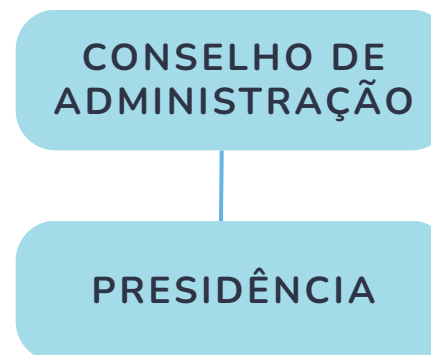
2-9, 2-11, 2-12

Somos uma sociedade anônima com capital privado e fechado que adota as melhores práticas de governança corporativa para a saudabilidade do negócio. O mais elevado nível de governança na DPSP é desempenhado pelo Conselho de Administração, formado por alguns membros independentes, cujas qualificações contribuem para a geração de valor sustentável no longo prazo e para o direcionamento estratégico da organização.

Todos os 09 membros do Conselho de Administração são eleitos por meio de uma Assembleia Geral para um período de 03 anos de mandato, podendo ser reeleitos. Em 2025, três dos membros são independentes e nenhum membro exerce função executiva na Companhia. Em nossa estrutura, também contemplamos a figura executiva do CEO, que não acumula cargo no Conselho de Administração, e entre suas principais responsabilidades estão a liderança da diretoria estatutária, a execução da estratégia aprovada pelo Conselho de Administração e a gestão da Companhia.

Para sustentar a visão de crescimento consistente e saudável, auxiliando a tomada de decisão estratégica, temos 06 Comitês de Assessoramento, todos formados por membros do Conselho de Administração e pessoas que ocupam posições executivas na DPSP, sem mandato fixo.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA



COMITÊS DE ASSESSORAMENTO



NOSSA CONDOTA ÉTICA

2,23, 2-24, 2-25, 2-26

A ética é a base que sustenta a essência da DPSP e norteia a atuação da Companhia com o ecossistema de colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes e quaisquer outros agentes envolvidos no negócio. Além de conter diretrizes formais de comportamento, ela orienta a forma como conduzimos o negócio, guiando decisões, relações e comportamentos em todos os níveis da organização. Nossa cultura de integridade é sustentada por pilares essenciais: (i) Comprometimento da alta liderança, (ii) Treinamento e comunicação, com Ações de sensibilização ética, (iii) Canais de denúncia acessíveis e confidenciais, (iv) Gestão de riscos para um ambiente em conformidade com a ética, e (v) Monitoramento e melhoria contínua dos processos e práticas do Programa de Integridade.

O Código de Ética é o instrumento que contém os comportamentos alinhados aos valores e princípios fundamentais da DPSP. Dentre os temas contemplados pelo nosso Código estão: conflito de interesses, lavagem de dinheiro, corrupção, fraudes, recebimento de brindes e presentes, viagens, entretenimento, confidencialidade e relações com o meio ambiente. Prezamos por ambientes seguros e respeitosos, valorizando a pluralidade nas nossas pessoas e proibindo qualquer prática discriminatória ou de violação da dignidade humana, seja por raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, religião, naturalidade ou qualquer outro marcador identitário.

A área de Ética atua como guardião do tema, responsável por estruturar diretrizes, conduzir ações corporativas e fortalecer continuamente a cultura de integridade em toda a organização.

O Comitê de Ética é responsável por assegurar a aplicação dos princípios éticos, acompanhar os instrumentos de governança por meio das apurações de denúncias recebidas pelos canais oficiais, acompanhar e fortalecer indicadores de disseminação da cultura ética e reportar, em determinados casos previstos pelo Código de Ética, ao Conselho de Administração.

Os valores que orientam nosso Programa de Integridade são acelerados por uma atuação da estratégia de Sustentabilidade, priorizando uma condução responsável das atividades da DPSP com um ambiente diverso e inclusivo, possibilitando uma confluência de interesses com as comunidades que atuamos, pautando todas as nossas relações no respeito integral aos princípios universais dos direitos humanos.

Acreditamos que uma cultura de integridade nasce com a formação das nossas pessoas sobre os comportamentos éticos, com a realização de treinamentos, workshops e eventos para divulgar o Código de Ética. Todas as pessoas colaboradoras que entram na DPSP realizam um treinamento na plataforma da Universidade Corporativa sobre o Código de Ética, conhecendo e concordando com os termos ali presentes. Anualmente, também reciclamos o conhecimento das nossas pessoas com treinamentos sobre esse assunto.

Realizamos ações de fortalecimento da cultura de integridade, com o reforço sobre a relevância do Código de Ética, como a Semana da Ética, Rodas de Conversa com as operações da Companhia, comunicações internas e participação nos programas de liderança.





CANAL DE ÉTICA

2-26

Para mais informações, conhecimento ou manifestação de violação ao Código de Ética, entre em contato por meio dos canais:

☎ 0800 600 2175

✉ canaldeetica@dpsp.com.br

🌐 canaldeeticadpsp.com.br

Nosso Canal de Ética é administrado por uma empresa terceirizada e especializada, com funcionamento nos sete dias da semana, 24 horas por dia. No canal, são registrados relatos de quaisquer agentes de negócio com a garantia do anonimato, uma atuação imparcial na apuração e não retaliação. A empresa terceira recebe o relato e realiza o tratamento inicial da denúncia e, a depender do conteúdo da ocorrência e do denunciado, inicia um fluxo de tratativa considerando a classificação de impacto.

A área de Ética é responsável por tratar e investigar todos os relatos encaminhados pela empresa terceira e direcionar para o Comitê de Ética, a depender da causalidade da ocorrência. As pessoas colaboradoras são encorajadas a registrarem qualquer fato, ação ou omissão de que se tenha suspeita que possa violar algumas das normas da DPSP, além de quaisquer legislações do país, mantendo sempre a boa-fé.

Todas as ocorrências recebidas pelo Canal de Ética são apuradas e conduzidas pela área de Ética. Temas críticos para a DPSP e denúncias consideradas graves, como fraude e assédio sexual e moral, são analisadas a cada dois meses pelo Comitê de Ética. Os principais indicadores do Canal de Ética são avaliados pelo Comitê, garantindo que o Companhia atenda às leis e regulamentos aplicáveis.

DIREITOS HUMANOS

Selecionamos o respeito como princípio ativo na condução do nosso negócio, com o compromisso de garantir os direitos humanos universais e cumprir a legislação trabalhista e previdenciária. O Código de Ética é responsável por oferecer as diretrizes desta condução, sendo reforçado pela nossa cultura de respeito, empatia e humanização que está presente no nosso relacionamento com os parceiros.

Proibimos qualquer prática de assédio, desrespeito, preconceito, vieses inconscientes, formas de trabalho infantil ou forçado nas nossas operações, seja praticado pelas nossas pessoas, pelos nossos parceiros, fornecedores ou clientes. Incentivamos a diversidade como pilar da nossa estratégia de Sustentabilidade e Cultura, direcionando o cumprimento de ações afirmativas.

Todos os colaboradores e fornecedores da DPSP seguem o Código de Ética, e nossos terceiros recebem e confirmam o nosso Guia de Boas Práticas Éticas, que inclui compromissos como o respeito aos direitos humanos nas suas operações.



MARIA MOREIRA | CESAR MENDONÇA
Gerentes de loja e Grupo de loja filial Panamericana



GESTÃO DE RISCOS

2-12, 2-15

O monitoramento dos riscos associados as atividades da DPSP integra uma avaliação na tomada de decisão e detém influência no relacionamento com os parceiros de negócio, garantindo que a Companhia possa executar os objetivos de acordo com a estratégia projetada. Com base nas melhores práticas de governança corporativa, como COSO ERM (em inglês, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission| Enterprise Risk Management), ISO 31000, IIA Brasil (Instituto dos Auditores Internos do Brasil) e IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), atuamos de forma preventiva na identificação dos riscos inerentes a continuidade do negócio, nos planos de ação voltados ao acompanhamento e mitigação dos riscos de naturezas diversas, como regulatórios, financeiros, ambientais, cibernéticos e mercadológicos.

A avaliação de riscos é realizada todos os anos, com a ocorrência de revisões intermediárias sempre que existirem mudanças relevantes no contexto estratégico, operacional ou regulatório. A avaliação é conduzida pela Diretoria Financeira em conjunto com o Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças e, aprovada pelo Conselho de Administração.

O processo de avaliação consiste nas **etapas sequenciais** de:

- **Identificação dos riscos**, realizada mediante uma avaliação de cenários econômicos, políticos e estratégicos da DPSP, além da realização de entrevistas com stakeholders do negócio, definem-se os riscos inerentes a atividade, tecnológicos, de fraude e compliance.
- **Análise dos riscos identificados**, que compõe uma definição de causa e probabilidade de impacto.
- **Avaliação dos riscos**, que consiste na priorização baseada em uma matriz de probabilidade e impacto.
- **Tratamento dos riscos**, com a atuação em planos de controle ou mitigação das causas dos riscos
- **Comunicação dos riscos** aos órgãos relacionados ao Programa (Diretoria Financeira, Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças e Conselho de Administração).

Cabe a Diretoria Financeira a apresentação da granularidade de priorização dos riscos, os planos de ações voltados ao acompanhamento e mitigação, além dos indicadores de risco e performance, visando insumos necessários à uma tomada de decisão que reforce a resiliência operacional e financeira da Companhia.

Com a avaliação de riscos realizada, cumpre ao Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças a responsabilidade por assegurar que todos os responsáveis pelos planos de ações estejam com papéis e responsabilidades elencadas para o monitoramento destes riscos. O Conselho de Administração participa da definição, aprovação e monitoramento do Programa de Gestão de Riscos Corporativos, além da revisão contínua do portfólio de riscos assumidos, de acordo com o apetite definido pela alta liderança.

Os princípios, conceitos, diretrizes e responsabilidades em relação ao Programa de Gestão de Riscos estão descritas na Política Interna de Gestão de Riscos Corporativos, visando uma orientação para todas as nossas pessoas sobre a identificação, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação de riscos relacionados ao negócio. Todos os riscos classificados como altos são acompanhados pelo Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças e reportados ao Conselho de Administração.

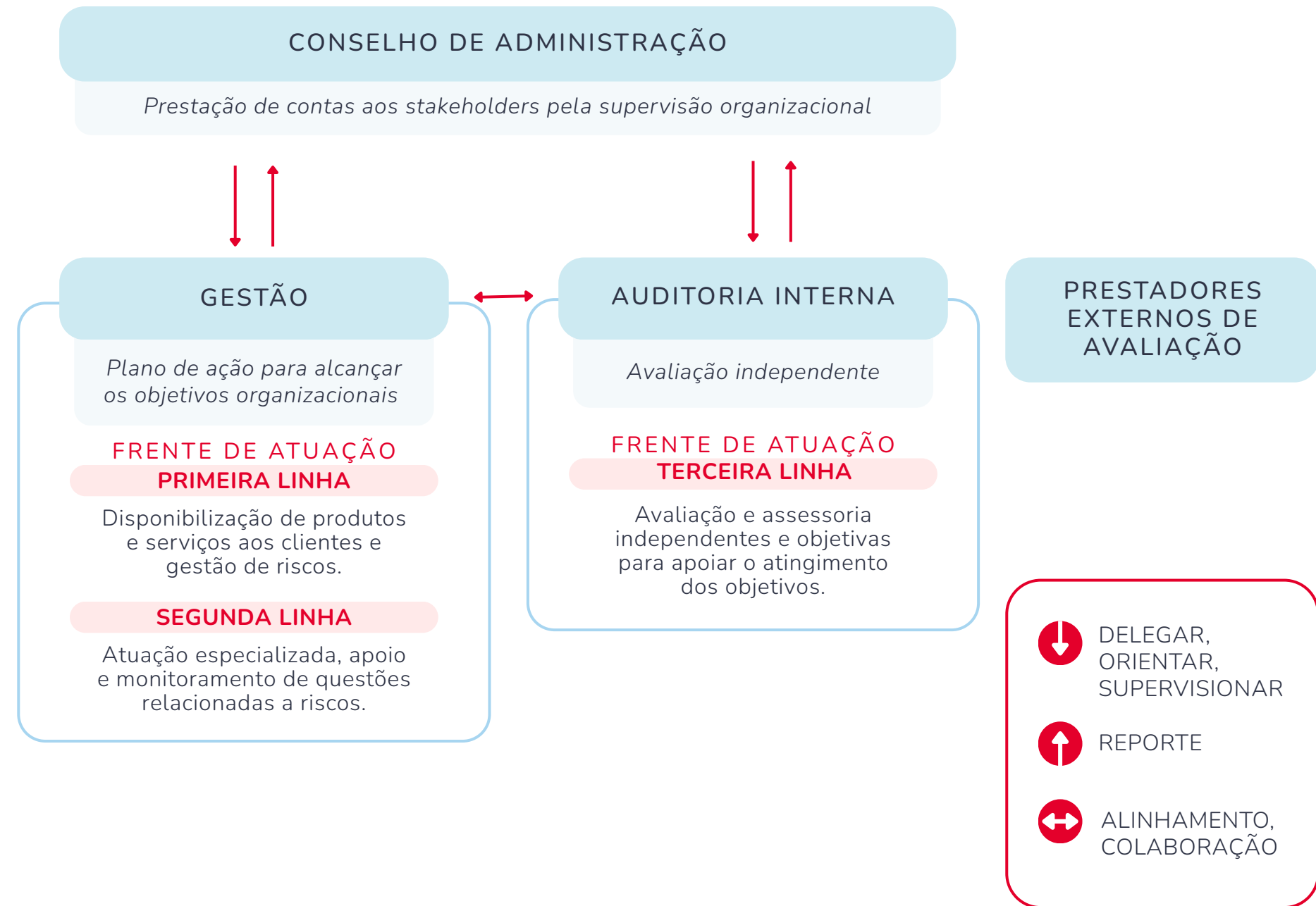


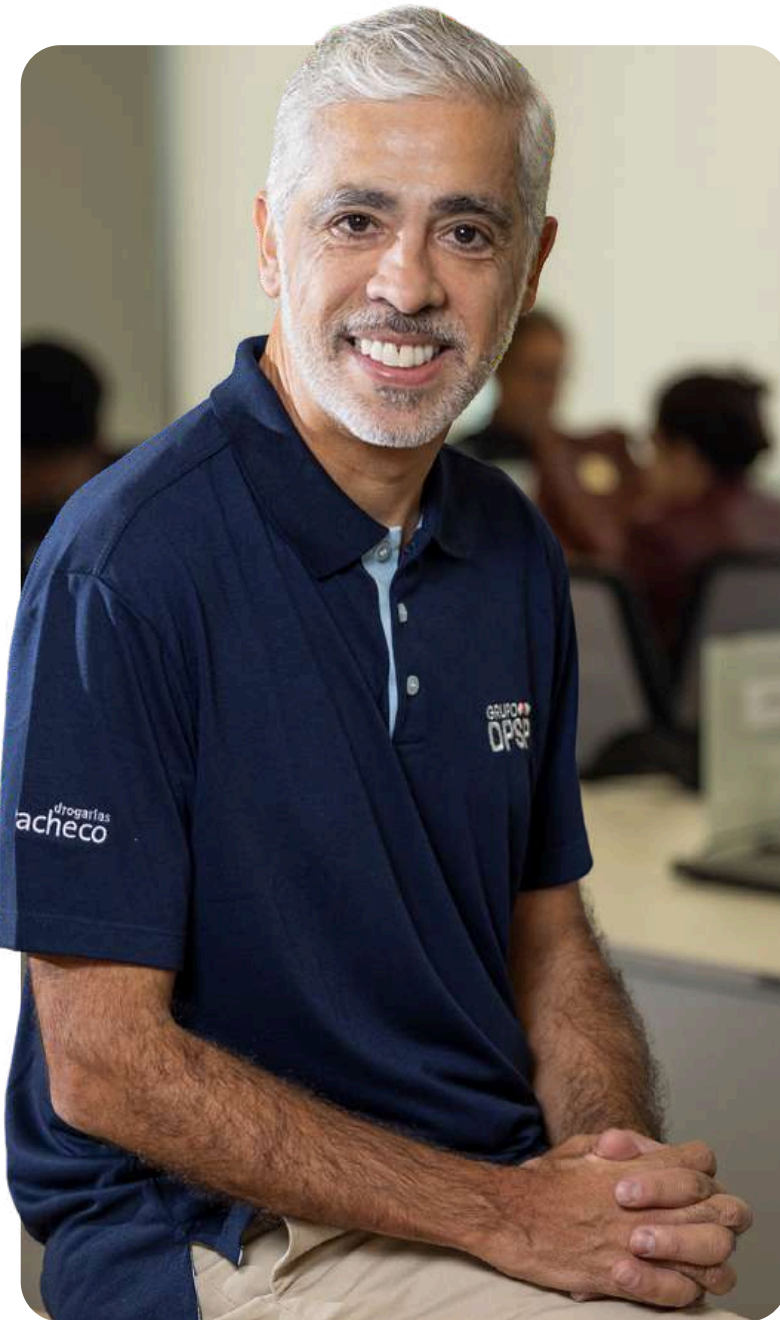
A gestão de controle das responsabilidades de todas as nossas pessoas envolvidas na gestão dos riscos da DPSP, segue uma atuação em três linhas de defesa, garantindo independência e visão integrada:

Primeira Linha: Todas as áreas do negócio são responsáveis pela identificação, avaliação da efetividade da gestão dos riscos nas respectivas operações, garantido aderência aos processos e controles estabelecidos.

Segunda Linha: A Gerência de Auditoria e Gestão de Riscos supervisiona o modelo de gerenciamento dos riscos, aperfeiçoa com metodologias, promove políticas, indicadores e painéis de monitoramento, assegurando a efetividade do resultado.

Terceira Linha: A área de Auditoria Interna avalia a gestão de riscos corporativos de forma independente, oferecendo recomendações para melhoria contínua.





SERGIO SILVESTRE
Diretor Financeiro

RISCOS MONITORADOS EM 2025

Os riscos da DPSP são mensurados de acordo com o nível de exposição e categorizados, considerando a probabilidade e velocidade de ocorrência, além do impacto para o negócio. Em 2025, realizamos um processo de revisão da matriz de riscos que, considerou uma visão interligada dos riscos, orientando o processo de investimento da Companhia.

Contamos com riscos agrupados em seis naturezas:

RISCOS FINANCEIROS

Associados a possibilidade de impacto na liquidez da Companhia (como taxas de juros e flutuações de câmbio), estrutura de capitalização, flutuação de custos operacionais e eficiência na alocação de recursos.

RISCOS DE CIBERSEGURANÇA

Conectados ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais informações confidenciais, expostas à eventuais ameaças cibernéticas, garantindo a continuidade das operações físicas e digitais.

RISCOS DE CONFORMIDADE

Relacionados ao cenário legal e regulatório, incluindo impactos reputacionais e pecuniários, em especial ao ordenamento jurídico do setor farmacêutico e de saúde.

RISCOS ESTRATÉGICOS

Composto por fatores internos e externos que influenciam na execução da estratégia corporativa, posicionamento competitivo e decisões relacionadas a continuidade do negócio. Podem estar relacionados a cenários de oscilação econômica, questões políticas e sociais, além de movimentos concorrenciais e esgotamento de recursos. Em 2025, contamos com 10 riscos estratégicos.

RISCOS OPERACIONAIS

Eventos que impactem os processos básicos de funcionamento do negócio ou a eficiência operacional (como fraudes), cadeia logística, infraestrutura, sistemas de tecnologia da informação e nosso capital humano.

RISCOS DE ESG

Vinculados a potenciais impactos ambientais, sociais e de governança, que influenciam na reputação, confiança e longevidade do negócio.

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DOS CLIENTES

418-1



BRUNO FLORENCIO | BRUNA SANTOS
RICARDO FERREIRA
Analistas Corporativos

A área de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais atua na promoção de um ambiente seguro, com a implementação de práticas de proteção de dados e o monitoramento das atividades da DPSP, garantindo a integridade no tratamento de dados das nossas pessoas, clientes e terceiros.

Em atendimento a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais normas aplicáveis, trabalhamos para que a operacionalização da metodologia de controle esteja alinhada à nossa cultura organizacional em promover um ambiente seguro e saudável.

A atuação é guiada em diretrizes, aliadas ao monitoramento contínuo das equipes e dos potenciais incidentes, todos reforçados por treinamentos frequentes com todas as pessoas colaboradoras, fortalecendo as estruturas de governança e transparência da DPSP.



ESTRUTURA DA PROTEÇÃO DE DADOS

O modelo de negócio da DPSP incorre na coleta e tratamento de dados pessoais, devidamente anonimizados. A garantia da proteção destes dados se baseia na normatização das práticas, transparência das metodologias de controle de dados, letramento das pessoas envolvidas, processos de avaliação e mitigação de potenciais ameaças externas e uma estrutura de governança adequada para garantir a segurança de dados e informações.

Contamos com **09 políticas**, dentre elas a Política de Governança na Proteção de Dados Pessoais, Política de Anonimização de Dados Pessoais, Política de Privacidade para Colaboradores e Política de Resposta a Incidentes de Segurança da Informação que, norteiam a atuação do time de Privacidade para a gestão da proteção dos dados, em alinhamento as regras da LGPD e orientações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e todas as normas legais aplicáveis.

A governança da proteção de dados é reforçada pela figura interna designada como encarregado pelo tratamento de dados pessoais (DPO), qual dispõe de um canal exclusivo pelo e-mail lgpd@dpsp.com.br, dedicado ao esclarecimento de dúvidas, denúncias e solicitações, de acordo com o artigo 41, §1º da LGPD.

As disposições sobre a coleta, armazenamento e segurança dos dados são mantidas no Portal do Titular, preservando a transparência das informações para clientes, profissionais, parceiros e prestadores de serviço.

Em 2025, recebemos **4.624 solicitações**, sendo que **3.298 solicitações foram comprovadamente de titulares de dados** relacionadas ao cumprimento do direito do titular, em concordância com o artigo 18 da LGPD. Nenhuma solicitação está relacionada a exposição de dados pessoais, vazamento, furtos ou perdas de dados.

Na DPSP, impulsionamos todas as nossas pessoas no compromisso ético do tratamento e privacidade de dados. Todos os anos, revemos os treinamentos aplicados às equipes internas.

26.702 colaboradores 2025
letrados em privacidade e
proteção de dados pessoais

Além do treinamento, avaliamos como fundamental a existência de reforços sobre os principais temas em governança de privacidade. Foram realizados encontros, disponíveis a todos colaboradores, para tratar temas como incidentes de segurança, além da formação exclusiva para 292 pessoas promovidas à gerentes da DPSP.

MAIS INFORMAÇÕES

Acesse nosso Portal por meio das nossas bandeiras, caso queira acessar mais informações sobre a governança de dados ou exercer direito assegurado pela LGPD, como:

Confirmação da existência de tratamento

Questionamento sobre anonimização

Portabilidade de dados

Revogação do consentimento

Acesso aos dados pessoais

Atualização ou ajuste de dados

CLIQUE ABAIXO PARA ACESSAR





SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A DPSP preza pela proteção das informações e dados transacionados nas operações, orientado por uma estratégia que avalia a proteção, governança e evolução da segurança de dados na Companhia.

Consideramos um **formato de atuação**, baseado em três sinalizadores:



Disponer de **metodologias e indicadores** que contribuam para a análise situacional da proteção do ambiente digital, meios de detecção e resposta a ameaças cibernéticas.



Administração da governança de dados, incluindo os instrumentos, como políticas, que evidenciam o procedimento e a conformidade em relação aos riscos identificados.



Mensuração da capacidade operacional relacionadas a controles mínimos, vulnerabilidades e backups.



LUIS JANSSEN
Diretor de Tecnologia da Informação

AVALIAÇÃO PRELIMINAR DO NÍVEL DE SEGURANÇA

Adotamos práticas internacionais e frameworks, como o NIST (em inglês, *National Institute of Standards and Technology*) que resguardam a capacidade de reter e responder a incidentes. Em 2025, avançamos nas ações relacionadas a maturidade do nível de segurança, resultando em um **crescimento de 9% versus 2024 na DPSP (NIST)**.

A alavanca de crescimento do nível de proteção na Companhia tem origem em ações como:

Resguardo de uma estrutura organizacional que reforça o trabalho do CISO (em inglês, Chief Information Security Officer).

Operacionalização da governança da informação com equipes especializadas.

Monitoramento contínuo da segurança da informação por um Centro de Operações de Segurança (SOC) que funciona 24 horas, 7 dias por semana.

Testes periódicos para verificação de eventuais vulnerabilidades em ativos críticos e gestão de riscos críticos.



DOUGLAS DOS SANTOS | CAROLINA FALOTTO
Auxiliar do CD SP e Farmacêutica do Centro de Distribuição de São Paulo

CULTURA DE SEGURANÇA

Na DPSP, avaliamos como fundamental o letramento de todas as pessoas colaboradoras que utilizem recursos de tecnologia. Aplicamos conteúdos a todas novas pessoas durante o processo de integração, realizamos fóruns com lideranças específicas, além de treinamentos obrigatórios. Em 2025, capacitamos **21.156 mil colaboradores**.

A cultura de segurança é fundamental para reforçar as normativas das políticas existentes dentro da proteção de dados, a exemplo da Política da Correta Utilização dos Recursos de Tecnologia, Política de Controles de Segurança para Terceiros, Política de Gestão de Vulnerabilidades Técnicas e a Política de Resposta a Incidentes de Segurança da Informação.

Na ocasião de um incidente que resulte na violação de dados, a Política de Resposta a incidentes prevê uma análise criteriosa na identificação e exploração do fato pela equipe de Segurança da Informação, o isolamento do incidente, com a consecutiva neutralização do incidente e planos de ações preventivas à novas possibilidades.

A política que é aplicável aos profissionais da DPSP, terceiros e fornecedores, também dispõe sobre a comunicação no vazamento de dados à autoridades e, no caso de dados pessoais, à ANPD.

Em 2025, não identificamos nenhum incidente de vazamento, perda ou furto de dados, violação de privacidade ou interrupção das operações.

O conjunto destas iniciativas de proteção de dados é reforçada pela estrutura de governança do tema na DPSP. Contamos com Comitês operacionais, táticos e estratégicos em segurança da informação e proteção de dados, quais são responsáveis por avaliar o monitoramento, identificar e analisar desvios, propor planos de ações e direcionamentos. O Comitê estratégico de Tecnologia conta com a participação da alta liderança da DPSP e Conselho de Administração.



ADRIANA BARBOSA
Assistente de Operação no Centro de Distribuição de São Paulo

07 ANEXOS

GRUPO
DPSP



CADERNO DE INDICADORES

EMPREGADOS PERMANENTES COM ABERTURA POR GÊNERO E REGIÃO 2-7

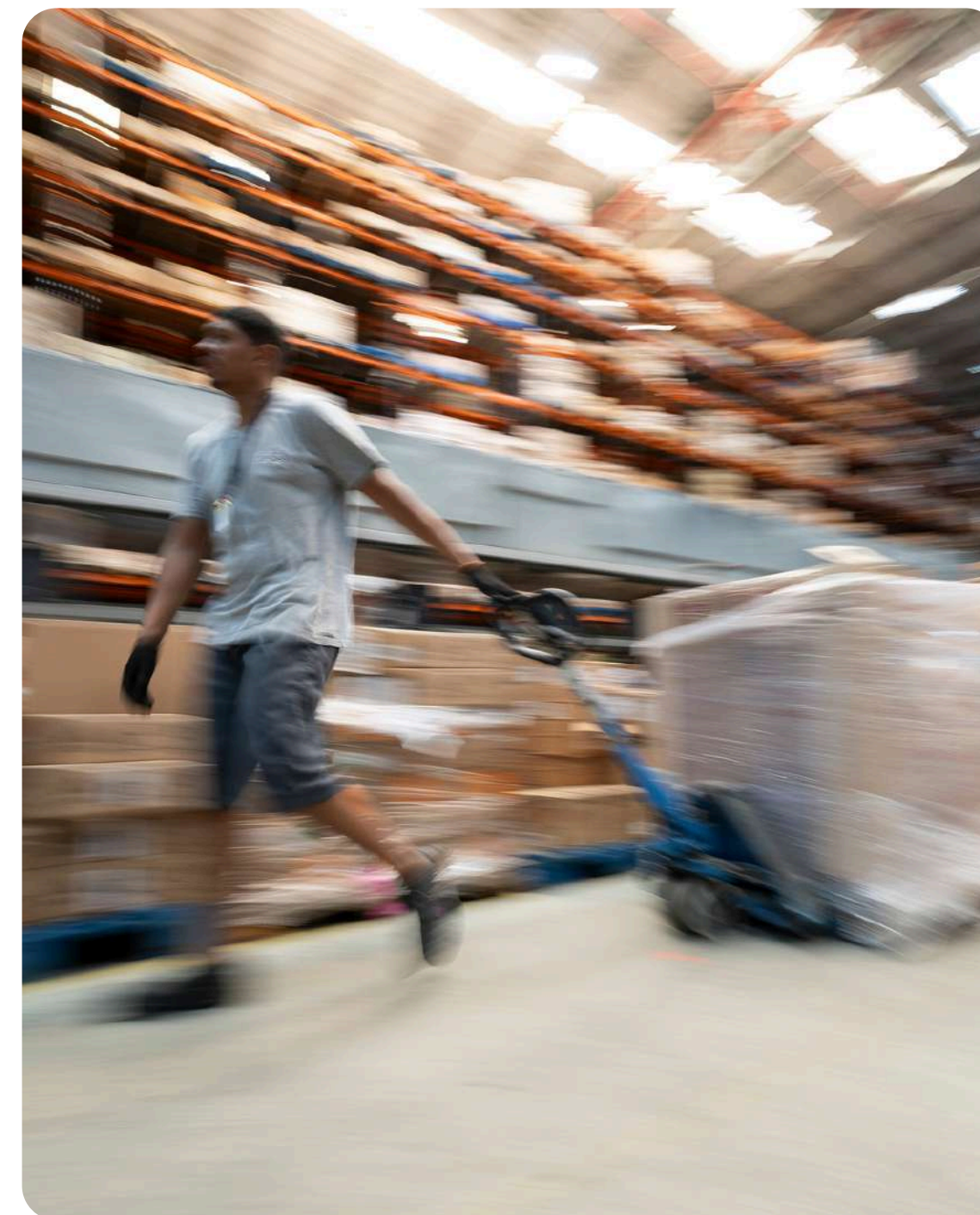
	CENTRO-OESTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	TOTAL
Mulheres	908	1.248	15.728	96	17.980
Homens	558	774	10.465	54	11.851
Total Geral	1.466	2.022	26.193	150	29.831

EMPREGADOS EM TEMPO INTEGRAL COM ABERTURA POR GÊNERO E REGIÃO 2-7

	CENTRO-OESTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	TOTAL
Mulheres	876	1.162	14.994	96	17.128
Homens	539	733	10.090	54	11.416
Total Geral	1.415	1.895	25.084	150	28.544

EMPREGADOS TEMPORÁRIOS, DISCRIMINANDO POR GÊNERO E REGIÃO 2-7

	NORDESTE	SUDESTE	TOTAL
Mulheres	12	37	49
Homens	2	21	23
Total Geral	14	58	72



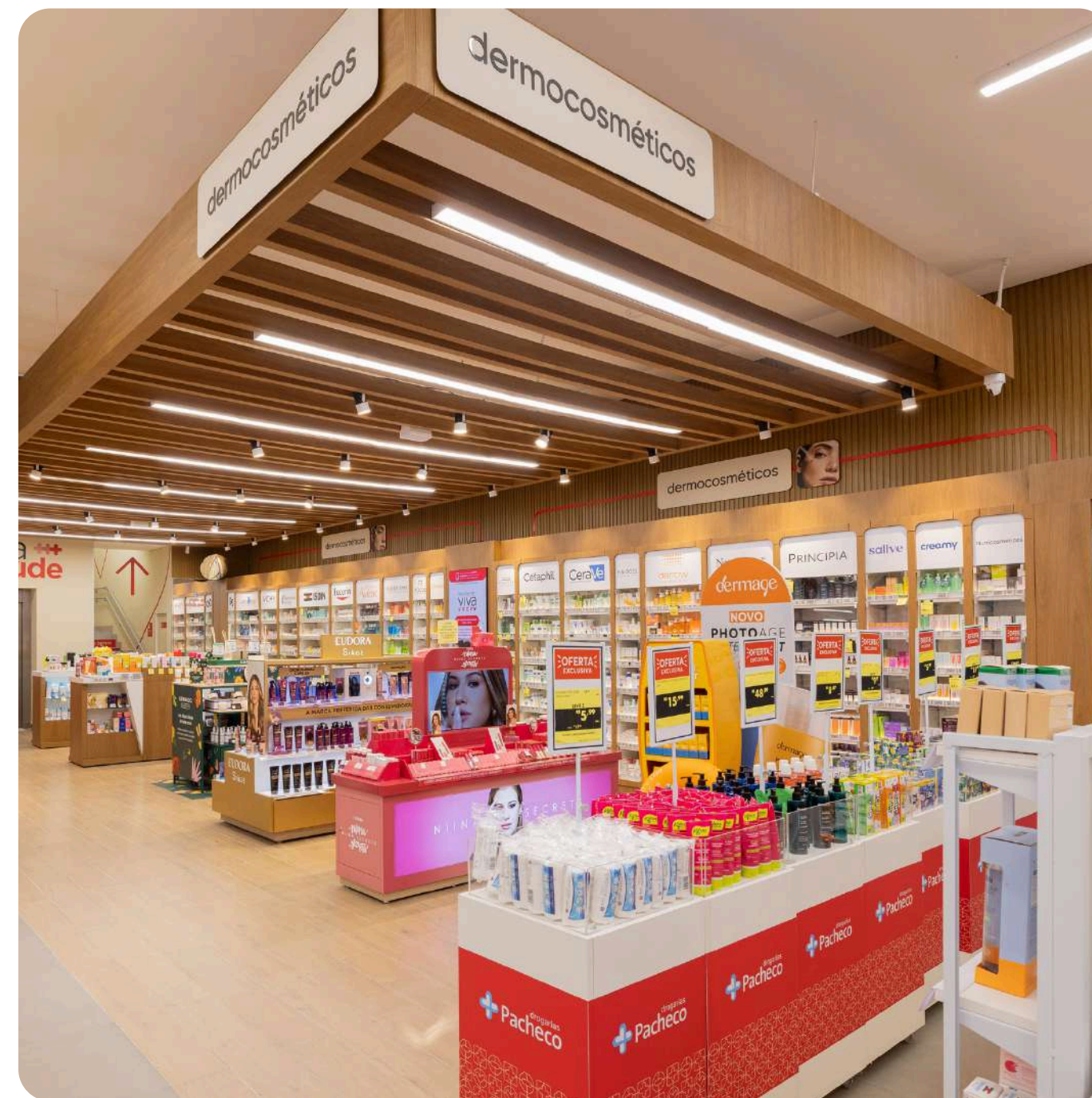


EMPREGADOS EM TEMPO PARCIAL, DISCRIMINANDO POR GÊNERO E REGIÃO 2-7

	CENTRO-OESTE	NORDESTE	SUDESTE	TOTAL
Mulheres	32	98	771	901
Homens	19	43	396	458
Total Geral	51	141	1.167	1.359

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS 2-8

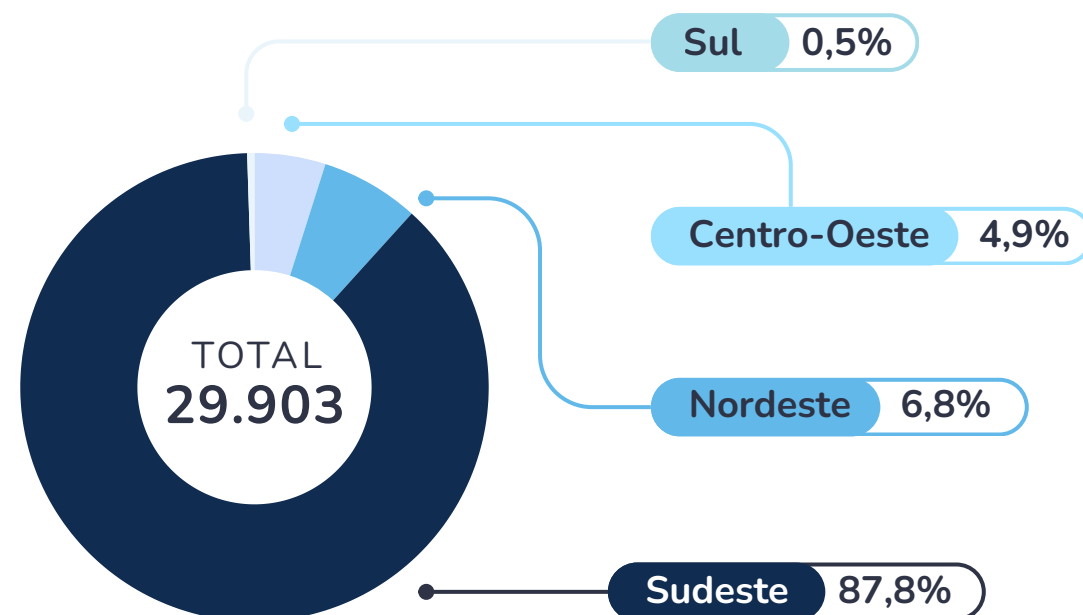
	MULHERES	HOMENS
Estagiário	26	25
Aprendiz	784	353
Total Geral	810	378



PESSOAS COLABORADORAS COM ABERTURA DE FAIXA-ETÁRIA E GÊNERO 2-7

FAIXA ETÁRIA	MULHERES	HOMEM	TOTAL
Até 29 anos	8.547	6.336	14.883
30-49 Anos	8.586	4.797	13.383
50+	896	741	1.637
Total Geral	18.029	11.874	29.903

PESSOAS COLABORADORAS COM ABERTURA DE REGIÃO 401-1



NOVAS CONTRATAÇÕES COM ABERTURA DE GÊNERO E FAIXA-ETÁRIA 401-1

FAIXA ETÁRIA	MULHERES	HOMEM	TOTAL
Até 29 anos	3.042	2.464	5.506
30-49 Anos	1.276	1.407	2.683
50+	112	149	261
Total Geral	4.430	4.020	8.450

DEMISSÕES COM ABERTURA DE GÊNERO E FAIXA-ETÁRIA 401-1

FAIXA ETÁRIA	MULHERES	HOMEM	TOTAL
Até 29 anos	4.790	3.324	8.114
30-49 Anos	2.815	1.798	4.613
50+	262	199	461
Total Geral	7.867	5.321	13.188

ADMISSÕES E DEMISSÕES POR REGIÃO 401-1

ADMISSÕES		
Região	Absoluto	%
Centro Oeste	887	10%
Nordeste	443	5%
Sudeste	7035	83%
Sul	85	1%
Total	8.450	-

DEMISSÕES	
Região	Absoluto
Centro Oeste	1.017
Nordeste	716
Sudeste	11.330
Sul	125
Total	13.188

ROTATIVIDADE POR FAIXA-ETÁRIA, REGIÃO E GÊNERO 401-1

FAIXA ETÁRIA	TURN OVER
Até 29 anos	49,5%
30-49 Anos	32,1%
50+	28,1%
Total	40,4%

REGIÃO	TURN OVER
Centro Oeste	65,4%
Nordeste	33,4%
Sudeste	39,3%
Sul	76,6%
Total	40,4%

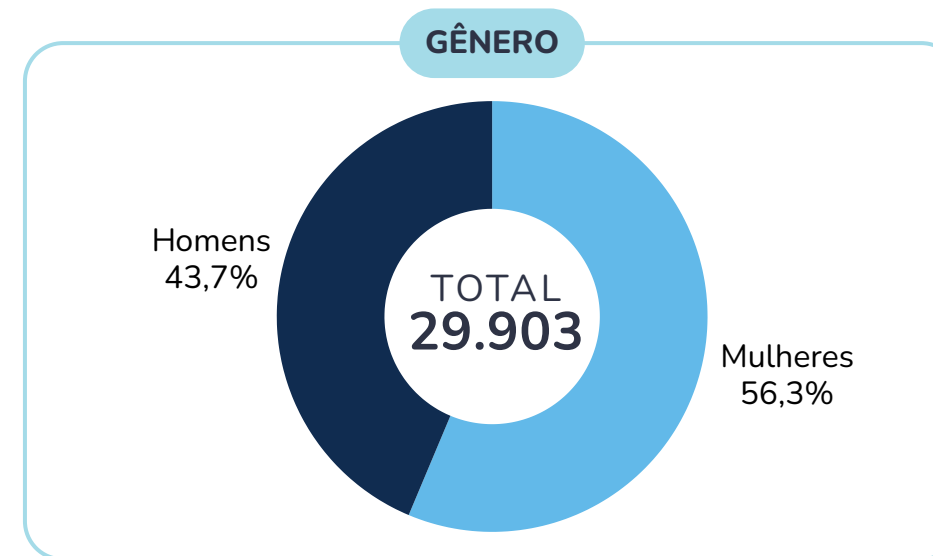


RONALDO | GUARACY | LUIS OTAVIO | DILERMANDO
Motoristas e entregadores no Centro de Distribuição do Rio de Janeiro

MÉRITOS E PROMOÇÕES POR FAIXA-ETÁRIA, REGIÃO E GÊNERO 404-3

FAIXA ETÁRIA	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Até 29 anos	2.559	2.287	4.846
30-49 Anos	1.622	947	2.569
50+	57	51	108
Total Geral	4.238	3.285	7.523

REGIÃO	TOTAL
Centro Oeste	184
Nordeste	175
Sudeste	2.906
Sul	20
Ano	3.285



GILVANIA SANTOS
Líder de compras corporativo

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL 404-1

	MÉDIA H/H POR CARGO
Aprendiz	12,46054529
Diretoria	10,2375
Estagiário	58,81568627
Farmacêutico	53,46486508
Gerência	6,108955224
Gerência Executiva	12,49285714
Média Liderança	13,97179054
Operacional	32,7004029
Primeira Liderança	102,5571859
Profissional	16,13174851

LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE 401-3

	MULHERES	HOMENS
Funcionários com direito à licença-maternidade/paternidade no ano	1	100%
Número de funcionários que tiraram a licença no ano	875	-
Número de funcionários que deveriam retornar ao trabalho após a licença no ano	867	-
Número de funcionários que efetivamente retornaram ao trabalho após o término	867	-
Número de funcionários que efetivamente completaram 12 meses após o retorno da licença ainda trabalhando na companhia	616	-
Taxa de retorno	100%	-
Taxa de retenção	73,3%	-

A taxa de retenção calculada considera o total de empregados que retornaram da licença maternidade em 12 meses/total de empregados que permaneceram por 12 meses. Mais de 78% das saídas são voluntárias.

SUMÁRIO GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	05, 12	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	05, 12	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	5	
	2-4 Reformulações de informações	15	
	2-5 Verificação externa	-	Este Relatório não passou por uma verificação externa independente. As informações financeiras foram auditadas por consultoria externa independente.

ATIVIDADES E TRABALHADORES

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	24	
	2-7 Empregados	52	Todos os dados reportados neste Relatório se baseiam na amostragem de 31 de dezembro de 2025. Não há empregados sem garantia de carga horária na DPSP. No caso de empregados temporários reportados, consideramos o critério de todas as pessoas contratadas e alocadas nas operações de loja durante o período de verão. Para empregados de carga horária integral, consideramos todas as pessoas em que a somatória mensal de horas trabalhadas é de 220 horas. Para empregados com carga horária parcial, utilizamos o critério de carga horária inferior a 220 horas mensais.
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	87	Para fins de trabalhadores que não são empregados, consideramos os cargos de estagiário e aprendiz, de acordo com critérios de carga horária, benefício, em concordância com a legislação local.



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

GOVERNANÇA

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança	75	A DPSP, empresa de capital privado e fechado, não publicará a composição do mais alto órgão de governança (Conselho de Administração) e Comitês de Assessoramento, com base em critérios de gênero, grupos sociais-subrepresentados e representação de stakeholders. Utilizamos e priorizamos a diversidade das nossas pessoas em todos os níveis organizacionais.
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	-	Com base em nossa constituição acionária, nos reservamos ao direito de abstenção da metodologia de nomeação e seleção das pessoas para o Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento. Garantimos que a estrutura do mais alto órgão de governança e Comitês se baseia nas melhores práticas de mercado e do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	75	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	75	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	-	A DPSP reconhece a relevância deste indicador, mas no período reportado, não dispõe de estrutura formalizada que permita a divulgação integral das informações sugeridas. A responsabilidade sobre a gestão de impactos é atribuída à diversas áreas, de acordo com o modelo de governança vigente. Estamos em processo de evolução e maior formalização, com avanços previstos para os próximos ciclos de reporte.
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	05, 35	



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

GOVERNANÇA

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	-	Na DPSP, o tema de conflito de interesses é tratado de forma transversal, por meio de diretrizes internas de ética e governança, com avanços orientados a formalização, monitoramento e transparência destas práticas nos próximos ciclos de reporte.
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	78	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	A composição acionária da DPSP considera uma avaliação de todos os temas estratégicos pelo Conselho de Administração. Ao longo do ano, por meio da realização de Comitês, são discutidos temas associados a estratégia de Sustentabilidade. Continuamos em constante evolução para aprimorar as práticas de governança corporativa.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	A DPSP, companhia de capital fechado e privado, não divulga publicamente informações detalhadas de estrutura, avaliação de desempenho e critérios de remuneração do Conselho de Administração. Reforçamos práticas internas de gestão e avaliação, todas conduzidas de forma estruturada e alinhadas às diretrizes estratégicas do negócio.
	2-19 Políticas de remuneração	-	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	-	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	-	



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICA

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	9	A DPSP desempenha uma estratégia de Sustentabilidade há 05 anos, protagonizada pela área de Sustentabilidade e chancelada pelo alto executivo da Companhia.
	2-23 Compromissos de política	76, 62, 66	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	76	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	76	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	76	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	-	A DPSP segue um processo de aprimoramento dos mecanismos de monitoramento e consolidação de informações relacionadas a conformidade regulatória. No período de relato, fortalecemos rotinas de apuração e acompanhamento de eventuais casos de não conformidade, com enfoque na ampliação da rastreabilidade. Esse movimento reflete nosso compromisso com a transparência e evolução das práticas de governança.



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICA

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações	19	
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	32,71	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	-	Todas as nossas pessoas têm assegurado o direito à livre associação a entidades sindicais de representação por categoria funcional, bem como a cobertura por acordos setoriais ou negociações coletivas.

TEMAS MATERIAIS

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	-	Em 2025, realizamos uma revisão metodológica dos temas de Sustentabilidade, a partir da realização de um exercício de priorização baseado no direcionamento estratégico da DPSP. A iniciativa tem como objetivo qualificar a identificação e gestão dos temas de atuação da Companhia, assegurando a aderência ao contexto de negócio.
	3-2 Lista de temas materiais	-	
	3-3 Gestão dos temas materiais	-	

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	29	A DPSP, empresa de capital privado e fechado, reserva-se ao direito de não publicação dos resultados de valor econômico distribuído.
------------------------------------	---	----	--



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	-	Temos avançado na estruturação de processos e controles dedicados à coleta, tratamento e validação das informações do combate a corrupção, incluindo a gestão de riscos, aplicação de treinamentos e apuração de casos.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	-	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	-	

ENERGIA

GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	39	Foram considerados indicadores de conversão fornecidos pelo Carbon Disclosure Project e GreenHouse Gas Protocol para cálculo das variáveis em GJ.
	302-2 Consumo de energia fora da organização	39	
	302-3 Intensidade energética	39	Para fins do cálculo desta métrica, usamos somente energia elétrica consumida para funcionalidade da operação.

ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	39	Temos duas Estações de Tratamento de Efluentes que, em 2025, sofreram modificações de estrutura, razão pelas quais não apresentaremos as características físicas, químicas e biológicas. Nos comprometemos na próxima edição deste Relatório em apresentar os dados referentes as mencionadas estações.
	303-3 Retirada de água	39	



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

EMISSIONES

GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (GEE) (Escopo 1)	48	Estamos evoluindo no compromisso de Saúde do Planeta com o aperfeiçoamento da acuracidade de dados para cálculo das emissões de Escopo 03.
	305-2 Emissões indiretas de Gases do Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)	48	
	305-3 Outras emissões indiretas de Gases do Efeito Estufa (GEE) (Escopo 3)	48	

RESÍDUOS

GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	42	Consideramos todos os resíduos com volumes não considerados domésticos, de acordo com legislação
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	42	
	306-3 Resíduos gerados	42	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	42	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	42	



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

EMPREGO

GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de funcionários	87,88,89	Não apresentamos os resultados de licença paternidade. A DPSP reafirma o compromisso de no próximo Relatório de Sustentabilidade apresentar os valores referenciados ao gênero masculino.
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados	52	
	401-3: Licença Maternidade-Paternidade	90	

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	66	Buscamos evoluir nas metodologias de relato para assegurar que nossas pessoas colaboradoras sejam protegidas contra represálias.
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	66	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	66	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	66	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	66	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	66	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho vinculados diretamente com relações de negócio	66	



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	66	Foram apresentados os dados relacionados a 100% dos empregados da DPSP.
	403-9 Acidentes de trabalho	66	
	403-10 Doenças profissionais	66	

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Número médio de horas de treinamento por funcionários	52	O volume de total de horas de treinamento por categoria funcional está disposto no caderno de indicadores e a abertura por gênero consta no capítulo de Nossas Pessoas.
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	52	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	56	

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade dos órgãos de governança e dos funcionários	52	Não disponibilizamos para os membros do Conselho de Administração uma pesquisa censo de diversidade. Para todos os empregados da corporação, apresentamos os dados referentes aos critérios de diversidade.
--	---	----	---



NORMA GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	EXPLICAÇÃO
-----------	----------	--------	------------

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	-	Em razão da liminar conferida no processo nº 5011649-62.2024.4.02.5101 pelo 26º Vara Federal do Rio de Janeiro e 5004530-33.2024.4.03.6100 pela 26º Vara Cível Federal de São Paulo, a Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo, respectivamente, se reservam ao direito de não divulgação do indicador, conforme decisões judiciais.
--	--	---	---

NÃO DISCRIMINAÇÃO

GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas adotadas	-	Reforçamos nosso compromisso com ambiente plurais e diversos, trabalhando na evolução dos nossos parâmetros de relato.
---------------------------------	--	---	--

COMUNIDADES LOCAIS

GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com programas de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	71	Não disponibilizamos para os membros do Conselho de Administração uma pesquisa censo de diversidade. Para todos os empregados da corporação, apresentamos os dados referentes aos critérios de diversidade.
----------------------------------	---	----	---

PRIVACIDADE DO CLIENTE

GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	81	
--------------------------------------	--	----	--

EQUIPE RESPONSÁVEL E INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

DPSP

Avenida Manuel Bandeira, 291, Bloco C,
São Paulo, SP

CEP: 05317-020

FALE CONOSCO

ESCLARECIMENTOS SOBRE O RELATÓRIO

sermais@dpsp.com.br ou grupodpsp@dpsp.com.br

PRIVACIDADE DE DADOS

lgpd@dpsp.com.br

CANAL DE ÉTICA

0800 600 2175

canaldeeticadpsp.com.br

COORDENAÇÃO TÉCNICA DPSP

EQUIPE

Kamila Oliveira, Luiza Cardoso, Maria Eduarda
Santana e Thaianne Fernandes

REVISÃO

Deborah Costard, Sergio Piza e Vanessa Masseroni

PROJETO EDITORIAL

EQUIPE

Larissa Acquaroli, Julia Damario, Julio da Silva,
Marcio Peixoto, Rafael Gama e Thaianne Fernandes

IMAGENS

Luís Gustavo Benedito

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Luiza Cardoso

RECURSOS DE ACESSIBILIDADE

Consultoria Inclusão Corporativa

Agradecemos a todas as pessoas que contribuíram para a evolução da DPSP, o fortalecimento da nossa estratégia de Sustentabilidade e o desenvolvimento deste relatório anual. Cada iniciativa, parceria e conquista reforça nosso compromisso de gerar valor para a sociedade e construir, de forma responsável, um futuro mais saudável, inclusivo e sustentável para todos.