



2025

Relatório de Sustentabilidade

Sumário

1. A Blanver

Mensagem da Liderança	03
Boas-vindas	07
Quem Somos	08
Materialidade	12
Desempenho Financeiro	15

2. Governança Corporativa

Governança Corporativa	17
Ética e Integridade	24
Gestão da Sustentabilidade	27

3. Protagonismo em Saúde

Produtos	29
Qualidade	31
Parcerias	35
Investimentos em Inovação.....	38
Atuação Frente ao HIV.....	40

4. Pessoas

Nossa Gente	43
Atração e Retenção de Talentos	46
Saúde e Segurança	51
Diversidade e Inclusão	52

5. Operação Sustentável

Energia	58
Água	59
Emissões	61
Resíduos	63
Compromisso com os Direitos Humanos	65
Atuação Social	68

6. Anexos

Índice de Conteúdos GRI	71
Mapa de ODS	78
Créditos	79



A Blanver

ODS



Mensagem da Liderança

GRI 2-22

Em 2025, a Blanver deu um passo decisivo na consolidação da sustentabilidade como vetor estratégico do negócio. Mais do que reportar indicadores, este Relatório reflete uma Companhia que atua com responsabilidade, clareza de propósito e disciplina na execução de elementos essenciais para a criação de valor sustentável no longo prazo, no Brasil e, progressivamente, em outros mercados.

Ao longo do último ano, alcançamos avanços significativos em nossa agenda de sustentabilidade, reduzindo as emissões de gases e estabelecendo metas consistentes para ampliar esses resultados nos próximos anos. Também expandimos o acesso à saúde e fortalecemos nosso compromisso com condições de trabalho cada vez melhores para nossos colaboradores. Além disso, estruturamos processos essenciais que apoiarão a futura implementação do SAP e contribuirão para o fortalecimento de nossa excelência operacional.

No campo operacional e financeiro, estruturamos o maior ciclo de investimentos da história da Blanver,

direcionado à ampliação da capacidade produtiva, ao fortalecimento da indústria farmacêutica e farmoquímica brasileira e da ambição da produção nacional de IFAs e produtos, contribuindo com o SUS. Trata-se de um movimento estruturante, que prepara a Companhia para sustentar seu crescimento no longo prazo, com bases sólidas de competitividade, inovação e geração de valor.

Esses investimentos são sustentados por uma estrutura de capital robusta, majoritariamente ancorada em linhas de longo prazo, com apoio da Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), e por um modelo de governança que privilegia transparência, disciplina financeira e visão de futuro.

Em paralelo, seguimos ampliando nosso protagonismo no acesso à saúde, um dos pilares históricos da Blanver. A atuação consistente no enfrentamento do HIV/AIDS, área em que somos referência no país, o pioneirismo nas Parcerias para o



Sérgio José Frangioni
 (Diretor Geral)

de escala. Esse movimento, ainda em expansão, reforça nossa ambição de levar a competência industrial, regulatória e científica desenvolvida no Brasil para outros mercados, de forma responsável e sustentável.

A governança corporativa também avançou de maneira consistente. Reforçamos conselhos, comitês e políticas, elevamos o grau de maturidade do Programa de Integridade e aprofundamos o foco em pessoas em nosso planejamento estratégico. Essa evolução amplia nossa capacidade de mitigar riscos, capturar oportunidades e responder às expectativas do setor, dos clientes, dos parceiros e da sociedade.

Este Relatório evidencia uma Blanver preparada para o futuro: resiliente, comprometida com padrões elevados de ética, com foco em pessoas, qualidade e sustentabilidade, e orientada à geração de valor econômico, social e institucional no longo prazo. Seguimos confiantes de que decisões responsáveis tomadas hoje constroem resultados sólidos amanhã, para a Companhia, para o sistema de saúde e para a sociedade.

Boa leitura!



**Sustentabilidade
como alavanca de
crescimento, resiliência
e valor de longo prazo.**

Desenvolvimento Produtivo (PDPs), a diversificação do portfólio para áreas de alta complexidade, como oncologia, doenças raras e imunossupressores, além do reconhecimento recorrente como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, pelo quinto ano consecutivo, refletem diferenciais competitivos construídos ao longo do tempo e alinhados à nossa estratégia de longo prazo.

Ao mesmo tempo, iniciamos, de forma estruturada, nosso processo de internacionalização, ampliando gradualmente a presença da Blanver em cadeias globais com a visão de aumento

A história da Blanver: de um encontro na Espanha à excelência farmacêutica



A trajetória da Blanver é marcada por coragem, inovação e um forte senso de valorização humana. Fundada por Giuseppe e Nuria Frangioni, a empresa nasceu de um espírito empreendedor que atravessou continentes e superou inúmeros desafios, consolidando-se hoje como uma das principais indústrias farmacêuticas do Brasil.

Nascidos em 1934, em El Prat de Llobregat, próximo a Barcelona, na Espanha, ambos vivenciaram ainda jovens a mudança de suas famílias para Buenos Aires, na Argentina, em busca de novas oportunidades. Foi lá que construíram suas primeiras formações profissionais: Giuseppe tornou-se técnico eletricista, enquanto Nuria seguiu carreira como estilista de moda.

Em 1954, Giuseppe mudou-se para o Brasil e iniciou sua trajetória profissional em São Paulo (SP), atuando posteriormente em importantes empresas dos setores químico e eletroquímico. Nuria chegou ao país algum tempo depois. O reencontro dos dois marcou o início de uma história de vida em comum, consolidada com o casamento em 1958.

Ao longo de sua carreira, Giuseppe participou de projetos relevantes para a indústria brasileira e destacou-se pelo perfil inovador. Apesar do sucesso profissional, manteve o desejo de empreender.

O passo decisivo para a criação da Blanver ocorreu durante o desenvolvimento da celulose microcristalina.

A partir de experimentos realizados de forma artesanal, Giuseppe desenvolveu a base de um produto que transformaria o futuro do negócio. O sucesso da iniciativa levou à fundação da Blanver, nome derivado da expressão “Blanc e Verd”, uma referência ao branco da celulose e ao verde das árvores.

Com foco na produção de excipientes para a indústria farmacêutica, a empresa consolidou-se como uma referência global no segmento, exportando para mais de 100 países e alcançando posição de destaque entre os maiores produtores mundiais de celulose microcristalina.

A entrada na fabricação de medicamentos ocorreu de forma gradual. Inicialmente, a Blanver passou a prestar serviços de revestimento de comprimidos para outros laboratórios. A experiência acumulada e os investimentos realizados permitiram que a companhia ampliasse sua atuação e passasse a produzir seus próprios medicamentos. Esse movimento ganhou força com a fabricação de medicamentos de alta complexidade, incluindo antirretrovirais destinados ao tratamento do HIV/AIDS, desenvolvidos por meio de Parcerias para o Desenvolvimento Produtivo (PDPs) realizadas em conjunto com o governo brasileiro.

Ao longo dos anos, a expansão dos negócios exigiu o fortalecimento da estrutura produtiva. A empresa ampliou suas operações de

Cotia (SP) para Itapevi (SP) e posteriormente incorporou um complexo fabril em Taboão da Serra (SP). Também investiu na produção de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) em Indaiatuba (SP), contribuindo para o fortalecimento da cadeia produtiva nacional e para a redução da dependência de importações.

O crescimento da Blanver ocorreu sem abrir mão de seu caráter familiar. Os três filhos do casal fundador — Sérgio, Sandra e Alexandre — participaram da construção da empresa, atuando em diferentes áreas para compreender o negócio de forma abrangente. Atualmente, a liderança executiva está sob responsabilidade de Sérgio, dando continuidade aos valores e princípios que orientaram a trajetória da companhia desde sua origem.

A valorização das pessoas sempre esteve entre os valores da família. Desde os primeiros anos da empresa, Giuseppe e Nuria cultivaram uma relação próxima com seus colaboradores, incentivando o desenvolvimento profissional e a formação de lideranças internas. Essa visão contribuiu para a construção de uma cultura organizacional baseada no respeito, no pertencimento e no reconhecimento das pessoas como protagonistas da história da empresa. **Assim, a trajetória da Blanver reflete não apenas uma história de inovação e crescimento, mas também o compromisso permanente com aqueles que ajudam a construir seu futuro diariamente.**

Boas-vindas

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 da Blanver, nossa segunda edição, documento que evidencia a consolidação de nossos compromissos da agenda ESG como parte integrante da estratégia de crescimento, transparência e geração de valor de longo prazo da Companhia.

O Relatório tem como escopo os impactos gerados em nossas operações nos pilares Ambiental, Social e de Governança (ESG, na sigla em inglês) no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Além da Blanver Farmoquímica e Farmacêutica S.A., o Relatório de 2025 traz, pela primeira vez, dados da CYG Biotech Química & Farmacêutica Ltda. **GRI 2-2 | 2-3**

A escolha dos indicadores e a estruturação deste documento basearam-se na nossa matriz de materialidade, assegurando foco nos temas mais relevantes para a estratégia, a competitividade e a sustentabilidade do negócio. Os conteúdos apresentados foram avaliados pelo Diretor-Geral e demais Diretorias, submetidos posteriormente ao Conselho de Administração para aprovação final. **GRI 2-14**

Ferramentas de Leitura



Temas materiais

Os temas tratados neste Relatório refletem os principais impactos ambientais, sociais e de governança associados às atividades da Companhia. A lista completa dos temas materiais pode ser consultada na página 14.



Global Reporting Initiative (GRI) Standards

A preparação deste material teve como base os GRI Standards, principal diretriz de reporte em sustentabilidade corporativa. Ao longo do documento, os conteúdos correspondentes são identificados pela sigla GRI. O Índice de Conteúdo GRI encontra-se disponível na página 71.



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

No início de cada capítulo, indicamos os ODS relacionados aos temas abordados, em alinhamento à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O Mapa de ODS, disponível na página 78, identifica aqueles considerados prioritários para o negócio.

Quem Somos

A Blanver é uma empresa farmacêutica 100% brasileira, com mais de 40 anos de história, reconhecida por ampliar o acesso a medicamentos inovadores e de qualidade, com foco na promoção da saúde e na melhoria do bem-estar da população. Somos referência na produção de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs) e no desenvolvimento, fabricação e comercialização de medicamentos no país, com especial atuação no tratamento e na prevenção do HIV e da AIDS.



Nossas plantas produtivas compreendem a Unidade Farmacêutica de Taboão da Serra (SP), a Unidade de IFAs de Indaiatuba (SP), a Unidade Fabril de Mairiporã (SP) e o Centro de Distribuição de Itajaí (SC). Além dessas instalações, contamos com escritórios em São Paulo (SP) e em Barcelona (Espanha), reforçando nossa presença nacional e internacional. GRI 2-1

Nosso portfólio concentra-se em áreas complexas da saúde, oferecendo soluções para o tratamento de HIV, Hepatite C e Osteoporose, além de medicamentos voltados à Oncologia,

Hematologia, Sistema Nervoso Central e Doenças Raras. Operamos por meio de desenvolvimento próprio e parcerias estratégicas, modelo que sustenta a diversificação do portfólio, a mitigação de riscos operacionais e a ampliação de oportunidades de crescimento. GRI 2-6

Dentro do nosso modelo de negócio, as Parcerias para o Desenvolvimento Produtivo (PDPs) constituem parte relevante da nossa produção. Essa modalidade de parceria entre empresas e laboratórios públicos está prevista no programa do Complexo Econômico-Industrial da Saúde (CEIS),

que tem como objetivo promover a produção e o desenvolvimento de tecnologias em saúde, de forma a atender às demandas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Nesse contexto, a inovação faz parte da estratégia da Companhia, alinhada aos compromissos ambientais, sociais e de governança. Orientamos nossas iniciativas para a pesquisa e o desenvolvimento de soluções que ampliem o acesso a tratamentos, promovam maior eficiência operacional e incorporem práticas sustentáveis ao longo de toda a cadeia de valor.

Em 2025, ampliamos nosso catálogo de produtos através do desenvolvimento e licenciamento de 30 medicamentos e o lançamento de cinco PDPs em áreas prioritárias, incluindo HIV, Imunossuppressores, Oncologia e Sistema Nervoso Central (saiba mais sobre essas parcerias na página 29).

Desse modo, buscamos gerar cada vez mais impacto positivo, contribuindo para a saúde da população e para o fortalecimento do sistema de saúde brasileiro.



Missão

Desenvolver, fabricar e comercializar produtos inovadores com qualidade e competitividade, sempre com foco na saúde e na melhoria da qualidade de vida e bem-estar das pessoas.



Visão

Ser reconhecida como empresa que desenvolve e comercializa medicamentos que promovam a saúde e o bem-estar, melhorando a vida das pessoas e agregando valor à sociedade, com sustentabilidade e responsabilidade social.



Valores

Respeito com as pessoas;
Ética em todas as relações;
Respeito às normas;
Orientado para resultados;
Orientado para qualidade;
Empreendedorismo;
Responsabilidade social.

Nosso negócio



Farmacêutica
100% brasileira



+ de **600.000**
pacientes atendidos



4 bi de capacidade
produtiva de
medicamentos por ano



2 bi de comprimidos
produzidos anualmente
em Taboão da Serra (SP)



436
colaboradores



R\$ **80 mi**
investidos em P&D



Aumento de mais
de **55,3%** em
investimento social



R\$ **316,7 mil**
investidos no desenvolvimento
de nossas pessoas

Unidades Produtivas



Unidade Farmacêutica – Taboão da Serra (SP)

Com uma área total de 7.417,28 m², o complexo farmacêutico de Taboão da Serra (SP) produz medicamentos voltados a diferentes áreas terapêuticas, como HIV, Hepatite e Osteoporose. Também atua no licenciamento e na distribuição de fármacos para Oncologia, Sistema Nervoso Central e Hematologia.

Iniciamos, no último ano, um processo de expansão industrial, concentrando o maior volume de investimentos da Companhia, incluindo a preparação para a aquisição de novos equipamentos.

Destaca-se, ainda, pela conquista da certificação ESG Seal – Negócios Sustentáveis, concedida pela QMS Certification, com pontuação de 93%, refletindo o avanço e o compromisso com práticas sustentáveis.



Unidade de IFAs – Indaiatuba (SP)

Nossa planta dedicada à pesquisa, ao desenvolvimento, à produção e à exportação de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs). Possui forte atuação no mercado nacional, com destaque para a produção de insumos sintéticos voltados ao tratamento do HIV e do Sistema Nervoso Central.

A planta conta com uma área total de 4.309,72 m² e capacidade produtiva estimada em 32 mil litros de reação. Nos próximos anos, a unidade também passará por um projeto de ampliação fabril, bem como de expansão das atividades de exportação, reforçando sua capacidade operacional. Destaca-se, adicionalmente, pela certificação ESG Seal – Negócios Sustentáveis, com pontuação de 95%.



Unidade Fabril – Mairiporã (SP)

A unidade de Mairiporã (SP), com área total de 30 mil m², será integrada, a partir de 2027, às operações de Taboão da Serra (SP), com foco na produção de medicamentos, contribuindo para a ampliação da capacidade produtiva da Blanver.

Ao longo do ano, a planta recebeu investimentos direcionados principalmente à adequação da infraestrutura para suportar essa integração.



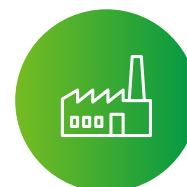
7.417 m²

Unidade Farmacêutica
– Taboão da Serra (SP)



4.309 m²

Unidade de IFAs
– Indaiatuba (SP)



30.000 m²

Unidade Fabril
– Mairiporã (SP)



Materialidade

Em 2024, estruturamos nossa primeira matriz de materialidade, com o objetivo de identificar os temas mais relevantes para a gestão e o reporte de sustentabilidade. Em 2025, mantivemos essa materialidade, reafirmando sua aderência ao contexto estratégico da Companhia e sua capacidade de refletir riscos, oportunidades e prioridades reais do negócio.

A Matriz de Materialidade foi elaborada com a assessoria de uma consultoria externa, com base na metodologia SB Sustainable Business, e estruturada a partir de quatro passos principais: **GRI 3-1**



1. Identificação dos Stakeholders

A partir da análise de nossas relações de negócio, identificamos e agrupamos os *stakeholders* nos seguintes segmentos: Comunidade Empresarial; Comunidade Financeira; Sociedade Civil; Comunidades Locais; Imprensa; Empregados; Clientes; Fornecedores; Governo e Órgãos Públicos. **GRI 3-1**



2. Priorização dos Stakeholders

Utilizamos uma Matriz de Priorização para identificar os públicos mais relevantes para nossa estratégia de sustentabilidade. **GRI 3-1**



3. Mapeamento de Impactos Positivos e Negativos da Cadeia de Valor

Realizamos o mapeamento com um time multidisciplinar da Blanver, complementado por *benchmarking* com empresas do setor. A partir desse processo, identificamos os principais impactos positivos e negativos ao longo da cadeia de valor e, por meio de uma análise SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças), elencamos os temas mais relevantes.



4. Elaboração da Matriz de Materialidade

Dessa forma, a Matriz de Materialidade da Companhia foi estruturada com base no mapeamento de impactos e na priorização dos *stakeholders*, mantendo-se atual e aderente ao contexto do negócio.

Temas Materiais GRI 3-2



Governança e Compliance

Adoção de boas práticas de governança e compliance, com estrutura sólida e transparente, garantindo a integridade das operações e a responsabilidade corporativa.



Disponibilidade de Produto

Garantia da disponibilidade contínua de medicamentos, assegurando o abastecimento regular do mercado e o acesso dos pacientes aos tratamentos.



Utilização Responsável dos Recursos Naturais

Promoção do uso consciente de recursos e insumos, com iniciativas voltadas à redução de impactos ambientais e à sustentabilidade das operações.



Geração de Emprego e Renda

Criação de oportunidades de trabalho, com contratação direta, pagamento de salários e benefícios, aliada à atração e ao desenvolvimento de pessoas.



Padrões de Qualidade e Segurança

Manutenção de padrões elevados de qualidade e segurança em todas as operações, garantindo produtos eficazes, rastreáveis e produzidos sob rigorosos critérios regulatórios.



Gestão e Educação Ambiental

Implementação de práticas de gestão ambiental, com foco na conscientização e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores por meio de programas ambientais.



Garantir os Direitos Humanos

Compromisso com uma atuação responsável, segura e transparente, assegurando o respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de valor.



Atendimento à Epidemia de HIV

Atuação no enfrentamento da doença com produção de antirretrovirais, ampliação do acesso ao tratamento e prevenção e apoio às políticas públicas de saúde.

Desempenho Financeiro

Em 2025, totalizamos R\$ 80 milhões em investimentos, com projeção de entre os anos de 2025 a 2030 alcançarmos R\$ 800 milhões, com recursos aprovados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e pela Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP).

O aumento do volume de investimentos ao longo do período resultou na elevação do nível de endividamento da Companhia, majoritariamente estruturado em condições favorecidas de longo prazo, compatíveis com o ciclo de maturação dos projetos.

Aproximadamente 80% do investimento comprometido está atrelado a condições subsidiadas, em função de linhas da FINEP e do

BNDES, com período de carência de quatro anos e amortização em até 12 anos, o que contribui para a sustentabilidade financeira e a geração de valor no longo prazo

Por meio desta estratégica, mantivemos o patamar de faturamento, mantendo os níveis históricos de performance, com evolução sustentada das receitas e reforço da competitividade no mercado farmacêutico.


810_{mi}
 em investimentos

Valor econômico gerado e distribuído (em R\$ milhões) GRI 201-1

	2024	2025
Valor econômico gerado	881.894	833.238
Valor econômico distribuído	858.482	816.579
Valor econômico retido	23.412	16.659



ODS



Temas materiais



Governança
e Compliance

Governança Corporativa



Nossa governança é pautada por estruturas claras e liderança qualificada, com um Conselho de Administração, um Conselho Consultivo e sete diretorias executivas que orientam as decisões estratégicas. GRI 2-9 | 3-3

Contamos, ainda, com cinco comitês de assessoramento que apoiam a tomada de decisões estratégicas:

- Comitê de Auditoria, Ética e Fiscal;
- Comitê de Recursos Humanos;
- Comitê de Investimentos e Novos Negócios;
- Comitê ESG;
- Comitê de Integridade, criado em 2025.

A introdução deste último reforça nossa governança corporativa, aprimorando os mecanismos de ética, transparência e conformidade e consolidando nosso compromisso com práticas de gestão responsáveis. GRI 2-9

Como parte do fortalecimento contínuo dessa estrutura de governança, passamos a tratar o desenvolvimento de lideranças e a preparação de sucessores como temas estratégicos, integrados à atuação do Conselho de Administração, dos Comitês e da Alta Gestão. Ao longo do ano, a temática foi conduzida em alinhamento às melhores práticas de governança corporativa,

conforme diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). As iniciativas também consideram a importância da clara separação entre os papéis de propriedade, governança e gestão, promovendo maior transparência, prestação de contas e equilíbrio na tomada de decisão.

Nesse contexto, a Companhia vem avaliando e estruturando ações voltadas ao desenvolvimento e à capacitação de lideranças, com o objetivo de ampliar a formação de talentos e preparar, de forma contínua, profissionais para posições estratégicas.



Conselho de Administração

O Conselho de Administração é um órgão colegiado de deliberação e supervisão, eleito pela Assembleia Geral de Acionistas, de acordo com a legislação brasileira vigente, o Estatuto Social da Blanver e as melhores práticas de governança corporativa. Trata-se do mais alto órgão de governança da Companhia, que desempenha papel fundamental na definição das diretrizes estratégicas e na supervisão da gestão executiva. É composto por três membros (uma mulher e dois homens) com mandatos de três anos.

GRI 2-9 | 405-1

Contamos, ainda, com um Conselho Consultivo formado por especialistas externos que apoiam a Companhia em temas estratégicos. Diferentemente do Conselho de Administração, esse órgão não possui caráter deliberativo, atuando de forma consultiva, por meio de recomendações e aconselhamento.

GRI 2-9

O processo de nomeação e seleção dos membros do Conselho de Administração segue critérios estruturados, visando assegurar a composição de um órgão equilibrado à estratégia e à cultura organizacional da Blanver. Inicialmente, são identificadas as necessidades do Conselho, com a definição de perfis profissionais e competências requeridas. Em seguida, os candidatos são indicados por acionistas e membros do próprio Conselho. **GRI 2-10**

Os profissionais indicados passam por um processo de avaliação detalhado, que considera experiência, conhecimentos técnicos, independência e aderência à cultura organizacional. A seleção final é submetida à aprovação dos acionistas em Assembleia Geral, conforme previsto no Estatuto Social. Após a eleição, os novos membros passam por um processo de *onboarding*, garantindo alinhamento às diretrizes e responsabilidades do Conselho. **GRI 2-10**



Sérgio Frangioni, Heloísa Simão, Roseli Marinheiro, Luciana Xavier, Alexandre Mafra e Paulo Nigro.

O Conselho de Administração tem como principal objetivo proteger e valorizar o patrimônio da Companhia, buscando maximizar o retorno sobre o investimento e conciliar os interesses dos acionistas e demais *stakeholders*. O órgão é responsável por definir a orientação estratégica dos negócios, aprovar planos e programas corporativos e deliberar sobre orçamentos anuais, investimentos, parcerias estratégicas, operações relevantes e reformas estatutárias.

Essas atribuições asseguram que temas como crescimento sustentável, continuidade operacional, conformidade regulatória, eficiência de recursos, integridade e responsabilidade corporativa sejam avaliados e aprovados no mais alto nível de governança. **GRI 2-12**

A governança da Companhia estabelece papéis claros e complementares entre o Conselho de Administração e a Alta Administração (Diretoria). O processo de atualização das estratégias e políticas ocorre de forma estruturada,

por meio da elaboração de propostas pela Diretoria, sua submissão ao Conselho de Administração e, quando aplicável, à deliberação da Assembleia Geral, conforme previsto no Estatuto Social e na legislação societária. Esse fluxo assegura o alinhamento entre a execução operacional e o direcionamento estratégico, além de garantir transparência e rastreabilidade nas decisões. **GRI 2-12**

Adicionalmente, o Conselho acompanha a atuação da Diretoria, por meio

da solicitação de informações, da avaliação de riscos e da deliberação sobre matérias que possam impactar o desempenho econômico, operacional, ambiental e social. Dessa forma, a governança promove uma atuação integrada, na qual o Conselho de Administração estabelece as diretrizes estratégicas, a Diretoria é responsável por sua execução e gestão, e os mecanismos formais de aprovação, acompanhamento e revisão asseguram coerência com objetivos de longo prazo da Blanver. **GRI 2-12**



Alta Administração (Diretoria)

A Alta Administração atua como órgão executivo responsável por implementar as diretrizes e estratégias aprovadas pelo Conselho de Administração. Compete à Diretoria conduzir as operações da Companhia, executar as políticas administrativas, técnicas, financeiras e produtivas, bem como elaborar planos, programas, relatórios e demonstrações financeiras. Cabe, ainda, propor ao Conselho melhorias, reformas estatutárias e demais iniciativas estratégicas. GRI 2-12

Atualmente, a Alta Administração é composta pelas seguintes diretorias:

- Diretoria Geral;
- Diretoria Industrial;
- Diretoria Comercial e de Novos Negócios;
- Diretoria Financeira, Supply e Jurídico;
- Diretoria de Marketing e Demanda;
- Diretoria de Recursos Humanos;
- Diretoria de Assuntos Regulatórios, Qualidade e Gestão de Projetos.

Essa estrutura garante a execução das diretrizes do Conselho, promovendo integração entre áreas, eficiência operacional e decisões alinhadas à governança, à inovação e à sustentabilidade da Blanver.

Perfil da Diretoria GRI 405-1



3 mulheres



4 homens



Remuneração da liderança

A política de remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria é estruturada de forma a refletir as práticas de mercado, com base em pesquisas setoriais, visando assegurar a competitividade interna e externa, além de contribuir para a atração, motivação e retenção de profissionais. A remuneração contempla parcela fixa e variável, sendo esta última operacionalizada por meio da prática de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), definida com base em múltiplos salariais e no atingimento de metas, considerando o desempenho individual e os resultados da Companhia. GRI 2-19

Embora a Companhia não possua um Comitê de Remuneração independente, conta com o suporte de consultores externos, que atuam de forma isenta e sem vínculo com a Alta Administração ou com o órgão mais alto de governança. Além disso, as percepções das partes interessadas, incluindo acionistas, são consideradas por meio de reuniões de alinhamento conduzidas em conjunto com a Diretoria de Recursos Humanos (RH) e o Comitê de RH. Esse processo de escuta contribuiu para assegurar que as decisões estejam alinhadas às expectativas dos *stakeholders*. GRI 2-20

Comitês

O Estatuto Social prevê a criação de comitês, estruturas fundamentais para aprofundar temas estratégicos e fornecer apoio qualificado à tomada de decisões, garantindo maior alinhamento entre as áreas e consistência nas ações corporativas. Os membros desses comitês são eleitos pelo Conselho de Administração, com mandatos de três anos, assegurando coerência com as diretrizes estratégicas e fortalecimento da supervisão de governança.

GRI 2-9 | 2-10 | 2-12

Atualmente, a Blanver conta com os seguintes comitês:



Comitê de Auditoria, Ética e Fiscal

O Comitê de Auditoria, Ética e Fiscal conta com três membros e tem como principal atribuição apoiar o Conselho de Administração na supervisão dos controles internos, da conformidade regulatória, das práticas de integridade e na análise de impactos externos relevantes. É responsável por tratar de temas relacionados à ética, à integridade e à conformidade, reunindo-se bimestralmente para acompanhamento e deliberação dessas questões. GRI 2-9 | 2-13

Desde 2024, diante da possibilidade de flutuação cambial e seus impactos na aquisição de insumos atrelados ao dólar, o Comitê passou a realizar avaliações de risco com apoio de especialistas, resultando na adoção de um plano de *hedge* cambial junto a instituições financeiras parceiras. A prática foi mantida em 2025, reforçando a gestão preventiva de riscos financeiros. GRI 2-25



Comitê de Recursos Humanos

Composto por quatro membros, o Comitê é responsável por acompanhar e orientar políticas e práticas relacionadas à atração e retenção de talentos, à remuneração, ao desenvolvimento profissional e aos planos de sucessão, além de monitorar os resultados das pesquisas de clima organizacional. GRI 2-9



Comitê de Investimentos e Novos Negócios

Formado por sete membros, exerce papel estratégico ao apoiar a tomada de decisões relativas à alocação de recursos, ao crescimento dos negócios e à análise de oportunidades de investimento. **GRI 2-9**



Comitê ESG

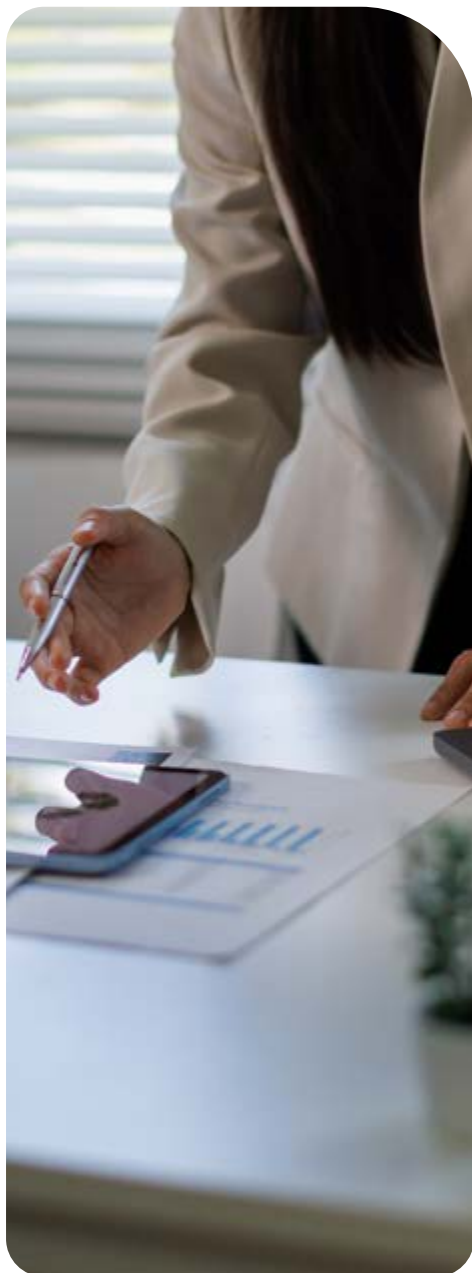
Composto por 11 membros, o Comitê ESG é responsável por zelar pela implementação do Plano ESG da Companhia, acompanhando e revisando periodicamente seus indicadores e garantindo sua aderência ao planejamento estratégico do negócio. **GRI 2-9**

A governança do tema inclui reuniões trimestrais do Comitê ESG e acompanhamento mensal dos planos de ação e indicadores, além de apoio na elaboração do Relatório de Sustentabilidade anual, validado pelo Comitê e pela Alta Gestão. **GRI 2-13 | 2-24**



Comitê de Integridade

Criado em 2025, o Comitê de Integridade é composto por quatro membros e sua atuação contribui para o fortalecimento da ética, da conduta responsável e da conformidade corporativa. O Comitê atua na supervisão do Programa de Integridade, na implementação e no monitoramento das políticas de *compliance*, bem como no aprimoramento dos mecanismos de escuta e reporte, incluindo a avaliação da aderência e do funcionamento do Canal de Ética e Integridade da Blanver. **GRI 2-24**



Ética e Integridade

A ética e a integridade orientam a atuação da Blanver e norteiam suas relações com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders*. Esse compromisso é sustentado por uma estrutura integrada de governança corporativa e *compliance*, operacionalizada por meio do Programa de Integridade Blanver (PIB), que conta com o apoio da Alta Administração na definição clara de diretrizes éticas. **GRI 3-3**

O Programa reúne o Código de Conduta Ética e políticas de integridade, processos de mapeamento, avaliação e monitoramento contínuo de riscos, bem como mecanismos estruturados de prevenção, detecção e remediação de irregularidades, desvios e não conformidades. Essas práticas são implementadas pela Alta Gestão, incluindo a Diretoria Executiva, a Diretoria-Geral, o Conselho de Administração e os Comitês, garantindo sua efetividade nas diferentes áreas da organização e incorporação às rotinas de trabalho. **GRI 2-24**

Assim, o Código de Conduta Ética constitui o principal instrumento de orientação do comportamento esperado de todos os que atuam ou se relacionam com a Blanver, sendo aplicável às suas subsidiárias e controladas, e abrange administradores, conselheiros, colaboradores e terceiros, tais como parceiros, representantes, fornecedores e prestadores de serviços.

GRI 2-15 | GRI 205-2

Além disso, estabelece diretrizes voltadas à proteção dos direitos humanos e à promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, contemplando a vedação ao trabalho infantil, ao trabalho forçado ou análogo à escravidão, o respeito à diversidade e à não discriminação, bem como a prevenção e o combate a situações de assédio e violência moral ou sexual. **GRI 2-23**

Para apoiar a implementação dessas diretrizes, o PIB contempla processos de *due diligence* de terceiros baseados em riscos e um Canal de Ética e Integridade operado por

empresa independente, estruturado para assegurar a confidencialidade das informações, a proteção ao denunciante e o tratamento adequado das manifestações, em linha com as melhores práticas de mercado.

De forma complementar, a Companhia disponibiliza diferentes mecanismos de orientação e suporte aos seus públicos de interesse, incluindo canais de comunicação dedicados, como e-mail e atendimento telefônico (SAC e Farmacovigilância Blanver), além da atuação de áreas internas e instâncias consultivas, como comitês, responsáveis por fornecer diretrizes e recomendações. **GRI 2-26**

Além disso, a Blanver promove iniciativas contínuas de capacitação e comunicação, por meio de *workshops* periódicos, contribuindo para o fortalecimento da cultura ética e o aprimoramento de suas práticas de integridade. **GRI 2-26**

Políticas corporativas

Em complemento ao Código de Conduta Ética, a Companhia adota políticas corporativas específicas que detalham diretrizes e controles voltados à prevenção e ao combate a desvios de conduta.

Como parte do compromisso da Blanver com a ética, a integridade e a transparência, e no âmbito do Programa de Integridade Blanver (PIB), a **Política Antissuborno e Anticorrupção** estabelece diretrizes e regras de conduta voltadas à prevenção, detecção e resposta a práticas ilícitas. Entre os principais temas abordados, destacam-se o combate ao suborno, à corrupção, à lavagem de dinheiro, a atos contrários à livre concorrência, a condutas inadequadas no relacionamento com concorrentes,

a interações indevidas com agentes públicos, a conflitos de interesse e a fraudes em processos licitatórios.

A implementação e o monitoramento dessas diretrizes são conduzidos pelo Departamento de Integridade, responsável por promover a cultura ética, orientar colaboradores e terceiros e acompanhar a aderência às políticas e à legislação vigente.

GRI 2-24

A integridade das informações da Companhia é assegurada pela **Política de Segurança da Informação**, que estabelece as responsabilidades de colaboradores e parceiros na proteção da confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados corporativos.

GRI 2-24

Adicionalmente, a Companhia conta com um conjunto abrangente de políticas, procedimentos e iniciativas que reforçam seu compromisso com a excelência operacional, a integridade e a sustentabilidade. Entre eles, destacam-se:

- a Política de Qualidade, voltada à excelência e à melhoria contínua;
- a Política de Diversidade e Inclusão, que fortalece a cultura organizacional ao promover o respeito às diferenças e o combate à discriminação; e
- o Procedimento Corporativo de Compras. **GRI 2-24**

Canais de Comunicação

Na Blanver, a escuta qualificada e responsável é um elemento essencial para o fortalecimento da ética, da integridade e da confiança nas relações com colaboradores e demais públicos de interesse.

Nesse contexto, a Companhia disponibiliza um Canal de Ética e Integridade, que compõe o Programa de Integridade Blanver (PIB) e foi estruturado em conformidade com as melhores práticas de governança e *compliance*.

O Canal é operado por empresa independente, assegurando confidencialidade, imparcialidade, proteção ao denunciante e a possibilidade de registro de manifestações de forma identificada ou anônima, **24 horas por dia, sete dias por semana**. GRI 2-26



Saiba mais sobre em
www.contatoseguro.com.br/blanver

Telefone: 0800 881 3577

Por meio desse mecanismo, podem ser reportadas, de boa-fé, suspeitas ou ocorrências relacionadas a desvios de conduta, violações ao Código de Conduta Ética, às políticas corporativas ou à legislação aplicável.

As manifestações recebidas são tratadas por meio de processos estruturados de triagem, análise e apuração, conduzidos com independência e em conformidade com os fluxos estabelecidos pelo Programa de Integridade. A avaliação dos casos considera sua natureza, gravidade e urgência, com o envolvimento das áreas competentes, como *Compliance*, Jurídico, Recursos Humanos e outras instâncias internas, quando aplicável, assegurando a adoção de medidas adequadas de resposta e remediação.

GRI 2-16

Outros meios de contato incluem os canais de SAC e Farmacovigilância, que também funcionam por telefone ou e-mail. GRI 2-26



Gestão da Sustentabilidade

A gestão da sustentabilidade na Blanver é conduzida de forma integrada à estratégia do negócio, considerando os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) como pilares para a geração de valor no longo prazo.

Acreditamos que a adoção de práticas ESG contribui para o fortalecimento da competitividade da Blanver, tanto no mercado interno quanto no externo, ao refletir maior solidez, eficiência, reputação e resiliência no cenário atual. Por isso, adotamos uma abordagem estruturada para identificar, priorizar e gerenciar impactos, riscos e oportunidades, assegurando o alinhamento entre nossas operações, os objetivos estratégicos e as melhores práticas de sustentabilidade.

Nesse contexto, contamos com uma **Política de Sustentabilidade**, que define diretrizes claras de governança, bem como práticas ambientais e sociais, formalizando nosso comprometimento com o desenvolvimento sustentável dos negócios. O documento orienta a integração da sustentabilidade em todas as operações

e define a estratégia corporativa relacionada ao tema, garantindo sua incorporação transversal nas atividades da organização.

O cumprimento da Política é aplicável a todos os públicos de relacionamento, incluindo membros do Conselho de Administração, Comitês, Diretoria, colaboradores, terceiros, fornecedores e parceiros de negócio. Com prazo indeterminado, a política é periodicamente revisada para garantir sua aderência às melhores práticas e à evolução do planejamento estratégico.

Em linha com essas diretrizes, contratamos consultorias externas especializadas para a certificação ESG das unidades de Taboão da Serra (SP) e de Indaiatuba (SP). Por meio da metodologia *SB Sustainable Business*, ambas as unidades obtiveram com sucesso a certificação SB Seal ESG — sendo a unidade CYG, em Indaiatuba, contemplada com seu primeiro selo ESG. **GRI 2-17**

A certificação complementa outros reconhecimentos relevantes da indústria farmacêutica, como as

Boas Práticas de Fabricação (GMP, na sigla em inglês), e estamos trabalhando para a obtenção de novas certificações, como a ISO 14001, que estabelece requisitos para um Sistema de Gestão Ambiental (SGA), ampliando o compromisso com práticas éticas e sustentáveis para além da conformidade regulatória. Esses reconhecimentos fortalecem a nossa reputação institucional, ampliam a atratividade para investidores e aprimoram a gestão de riscos, contribuindo para a geração de valor no longo prazo. **GRI 2-17**

Essas iniciativas reforçam a integração da agenda ESG à nossa estratégia e cultura, em consonância com a Política de Sustentabilidade e com os princípios do Pacto Global da ONU. Assim, buscamos alinhar nossas ações aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, ampliando nossa contribuição para a sociedade e consolidando a atuação da Blanver como uma empresa comprometida com a geração de impacto positivo. **GRI 2-23**





3

ODS



Temas materiais



Padrões de Qualidade
e Segurança



Disponibilidade
de Produto



Atendimento à
Epidemia de HIV

Protagonismo em Saúde

Produtos



HIV

BINAV® (entricitabina + fumarato de tenofovir desopoxila)

Indicado para profilaxia pré-exposição para reduzir o risco de infecção pelo HIV-1 adquirido sexualmente em adultos e adolescentes a partir de 15 anos, com peso corporal mínimo de 35 kg, em combinação com práticas sexuais mais seguras, e para tratamento da infecção pelo HIV-1 em adultos, em associação com outros agentes antirretrovirais.

Dolutegravir sódico:

Indicado para o tratamento da infecção pelo HIV em adultos e crianças com idade superior a 6 anos e peso corporal mínimo de 20 kg, em combinação com outros agentes antirretrovirais.

DUPLIVIR® (fumarato de tenofovir desopoxila + lamivudina):

Indicado para tratamento da infecção pelo HIV-1 em adultos, em combinação com outros agentes antirretrovirais.

Fumarato de Tenofovir (TDF):

Indicado para o tratamento da infecção pelo HIV-1 em adultos, em combinação com outros agentes antirretrovirais, bem como para o tratamento da Hepatite B Crônica, uma infecção com o vírus da Hepatite B (VHB) em adultos.



Sistema Nervoso Central (SNC)

RIVOTRIL® (clonazepam):

Indicado para o tratamento de distúrbios epilépticos em adultos e crianças, bem como de transtornos de ansiedade, transtornos do humor, síndromes psicóticas, síndrome das pernas inquietas, vertigem, sintomas relacionados à perturbação do equilíbrio e síndrome da boca ardente em adultos.



Ferro

FERINJECT® (carboximaltose férrica):

Indicado para o tratamento de pacientes com deficiência de ferro quando as apresentações orais de ferro não são eficazes ou não podem ser utilizadas.

NORIPURUM® FÓLICO (ferripolimaltose + ácido fólico):

Indicado para o tratamento de diferentes quadros de anemias de ferro e folicoprivas, assim como adjuvante no tratamento da subnutrição.

NORIPURUM® EV (sacarato de hidróxido férrico):

Indicado para anemias ferropénicas graves, distúrbios de absorção gastrointestinal ou impossibilidade de utilização da ferroterapia por via oral, bem como para anemia ferropriva associada à insuficiência renal crônica.

NORIPURUM® (ferripolimaltose):

Indicado para diferentes quadros de anemias de ferro, assim como de anemia decorrente de hemorragias agudas e crônicas.



Insumos Farmacêuticos Ativos

Carbonato de lítio

Atua no sistema nervoso central e é empregado em medicamentos para o tratamento da depressão e do transtorno bipolar.

Cilostazol

Agente antiplaquetário e vasodilatador hematológico, classificado como inibidor da fosfodiesterase 3 (PDE3) e da fosfolipase A2, com ação antitrombótica, utilizado na fabricação de medicamentos indicados para a melhora dos sintomas da claudicação intermitente, aumentando a tolerância à caminhada.

Lamivudina e

Fumarato de Tenofovir

Antirretrovirais empregados em produtos farmacêuticos para o tratamento de pessoas com infecção pelo HIV, em associação com outros agentes.



Hepatite

Sofosbuvir:

Indicado para o tratamento de infecção de hepatite C crônica dos genótipos 1, 2 ou 3 do HCV, incluindo pacientes com coinfeção HCV/HIV-1, em combinação com outros agentes antirretrovirais, conforme indicação aprovada.

Dicloridrato de daclatasvir:

Indicado para o tratamento de infecção de hepatite C crônica dos genótipos 1, 2, 3 ou 4 do HCV, incluindo pacientes com cirrose compensada e descompensada, recorrência de HCV pós-transplante hepático e pacientes coinfectados com HCV/HIV, em combinação com outros agentes antirretrovirais, conforme indicação aprovada.



Oncologia

Navelbine® (tartarato de vinorelbina):

Indicado para o tratamento de câncer de pulmão de células não pequenas e de câncer de mama metastático, como agente único ou em quimioterapia combinada.



Osteoporose

Cloridrato de raloxifeno:

Indicado para a prevenção e o tratamento da osteoporose em mulheres após a menopausa, além da redução do risco de câncer de mama em mulheres na pós-menopausa com osteoporose.



Acesse o [site da Blanver](#) para mais informações sobre nossos produtos.



Qualidade

A gestão da qualidade em nossas operações é orientada por padrões elevados de segurança e conformidade regulatória, refletindo o compromisso da Blanver com a segurança dos pacientes e a entrega de medicamentos confiáveis. Reconhecemos os riscos inerentes à indústria farmacêutica, como desvios de qualidade, falhas operacionais ou não conformidades em processos produtivos, laboratoriais e logísticos. Esses riscos são mitigados por meio de governança estruturada, controles operacionais robustos, processos digitalizados e programas contínuos, como autoinspeção, validação, qualificação de fornecedores e capacitação técnica baseada em matriz de competências.

GRI 3-3

Para acompanhar a evolução das demandas e reforçar essa estrutura, ao longo do ano realizamos novas contratações na área da Qualidade, com o objetivo de aprimorar a distribuição das atividades e fortalecer a organização da área. Como resultado, ampliamos nossa capacidade de atendimento, promovemos maior clareza na definição

de responsabilidades e asseguramos condições mais adequadas para sustentar a consistência técnica das entregas.

Nossos processos estão fundamentados em nossa **Política de Qualidade**, que permeia toda a cadeia de negócios, reforçando o compromisso com a excelência e estabelecendo diretrizes claras que orientam os programas internos e asseguram a conformidade de processos e produtos. **GRI 3-3**

Com o objetivo de fortalecer essa agenda, criamos a área de Excelência em Qualidade, estruturada como uma frente dedicada à evolução constante, com foco em efetividade operacional, inovação, melhoria contínua, conformidade regulatória, harmonização e integração de processos, em alinhamento aos objetivos da Companhia e ao crescimento sustentável do negócio. Como resultado, passamos a contar com uma estrutura voltada especificamente para iniciativas de melhoria e transformação, incluindo projetos de implantação de sistemas computadorizados, automação e aprimoramento de processos.

Em complemento, os comitês de Qualidade desempenham papel central na gestão do tema. Realizados regularmente, esses fóruns permitem a análise de indicadores, avaliação de tendências, discussão de riscos emergentes e definição de ações corretivas e preventivas (CAPAs). Quando desvios são identificados, são tratados por meio de investigações estruturadas, com análise de causa raiz, implementação de CAPAs e posterior verificação de sua eficácia, assegurando rastreabilidade e integridade dos dados.

GRI 3-3

A implementação do LIMS (Laboratory Information Management System) fortalece a automação analítica e amplia a confiabilidade e rastreabilidade dos resultados laboratoriais, contribuindo para a precisão dos processos produtivos. Utilizamos um sistema eletrônico integrado de gestão da qualidade, que centraliza documentos, controla desvios, apoia investigações, padroniza mudanças e automatiza fluxos, reduzindo falhas humanas e diminuindo significativamente a geração de papel. GRI 3-3

A Blanver monitora seus processos de qualidade utilizando indicadores relacionados à conformidade regulatória, desempenho analítico, auditorias, desvios, tempo de liberação de produtos, qualificação de fornecedores e maturidade dos processos. Os desvios e não conformidades são registrados em sistema eletrônico, onde são avaliados e acompanhados. Esse sistema permite a realização de investigações estruturadas, identificação de causas raiz e definição de ações corretivas e preventivas, além da verificação de sua eficácia. A farmacovigilância, realizada 24 horas por dia, complementa esse monitoramento ao gerar informações relevantes sobre a segurança dos produtos, contribuindo para a melhoria contínua dos processos e do sistema de qualidade. GRI 3-3

A combinação entre digitalização, automação laboratorial, governança ativa e integração entre áreas tem fortalecido a robustez dos processos. A evolução contínua da cultura de qualidade reforça o entendimento de que a Qualidade é

uma responsabilidade compartilhada entre as áreas, promovendo maior integração, transparência e disciplina na condução dos processos. Como resultado, observa-se o fortalecimento da comunicação sobre temas críticos, maior alinhamento entre as áreas envolvidas no Sistema de Gestão da Qualidade e a ampliação da discussão estruturada de indicadores, riscos, desvios e ações de melhoria. As lições aprendidas ao longo desse processo são incorporadas de forma contínua aos procedimentos e práticas da Companhia. GRI 3-3



A Blanver e a CYG Biotech foram reconhecidas no Prêmio de Qualidade Sindusfarma 2025, uma das principais iniciativas do setor farmacêutico voltadas à valorização da excelência operacional e dos padrões de qualidade na indústria. A CYG Biotech conquistou o 2º lugar na categoria de Fabricantes Nacionais de Insumos Farmacêuticos Ativos (IFAs), enquanto a Blanver alcançou o 3º lugar nas categorias de Terceirização de Embalagem de Medicamentos e Terceirização de Produção de Medicamentos.

Programas que sustentam a gestão da qualidade

Programa de Autoinspeção

Realizamos avaliações internas periódicas nas unidades farmacêuticas de Taboão da Serra (SP) e Indaiatuba (SP) para verificar a aderência aos padrões estabelecidos e identificar oportunidades de melhoria. Esse processo contribui para o aprimoramento contínuo das práticas, com foco na segurança e na qualidade.

Programa de Validação

Asseguramos a confiabilidade dos métodos analíticos, a adequação dos equipamentos e a consistência dos processos produtivos. Esse trabalho garante resultados precisos e reforça a uniformidade e a qualidade dos produtos.

Programa de Qualificação de Fornecedores

Avaliamos e monitoramos fornecedores de matérias-primas, embalagens e insumos com base em critérios rigorosos, garantindo o atendimento às Boas Práticas de Fabricação e aos requisitos regulatórios aplicáveis.

Programa de Capacitação Técnica

Mantemos uma matriz de treinamentos alinhada às funções de cada colaborador, assegurando a preparação técnica necessária para o desempenho das atividades. As capacitações são contínuas e abordam procedimentos, normas de segurança e práticas de qualidade, contribuindo para a redução de falhas e o fortalecimento da cultura de qualidade.



monitoramento
24h/dia



Farmacovigilância

Seguimos um processo rigoroso para garantir a segurança e a eficácia dos nossos medicamentos e insumos farmacêuticos, conforme normativas da Anvisa. **GRI 416-1**

Após o lançamento dos medicamentos, mantemos um sistema robusto de farmacovigilância conforme a RDC nº 406/2020, com monitoramento contínuo de reações adversas, atualização de bulas e, quando necessário, ações corretivas. **GRI 416-1**

Esse monitoramento é realizado de forma ininterrupta, com um serviço disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana, permitindo o registro de notificações a qualquer momento. Essa vigilância contínua favorece a detecção precoce de reações, reforça a rastreabilidade dos dados e promove um sistema mais ágil, confiável e centrado na segurança do paciente. **GRI 416-1**

Também mantemos canais de atendimento ao consumidor e promovemos campanhas educativas e treinamentos para

profissionais de saúde, reforçando o uso correto dos medicamentos e a gestão de riscos à saúde. **GRI 416-1**

Todos os nossos produtos estão integralmente sujeitos às exigências regulatórias e aos procedimentos de rotulagem aplicáveis. Em 2025, parte do portfólio foi atualizada para atendimento ao novo marco regulatório de rotulagem de medicamentos da Anvisa (RDC nº 768/2022), iniciativa que aprimora a clareza e a padronização das informações, contribuindo para o uso mais seguro por pacientes e profissionais de saúde. **GRI 417-1**

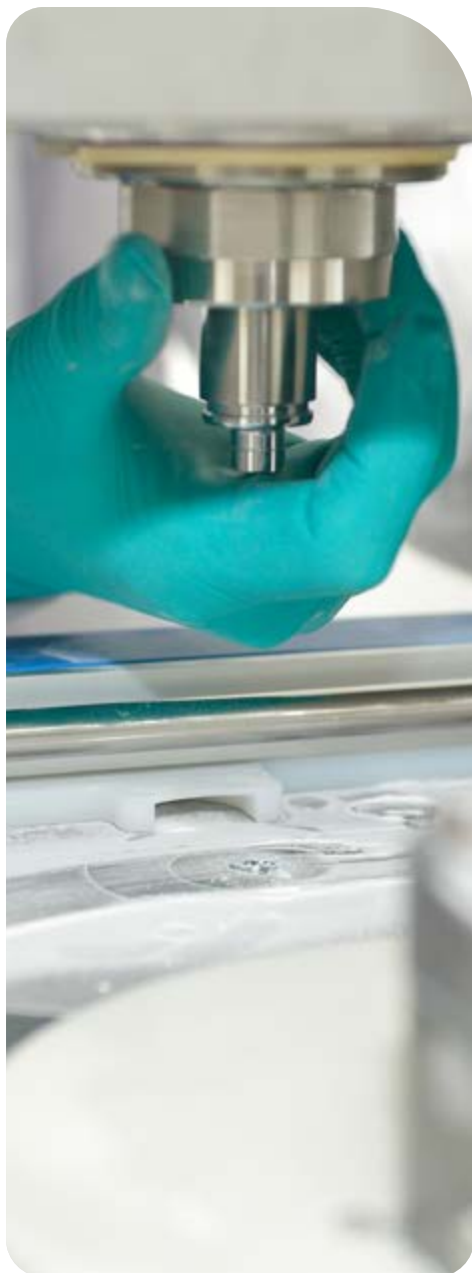


Parcerias

Alinhados à estratégia de ampliar o acesso à saúde e fortalecer a capacidade produtiva nacional, estabelecemos parcerias com laboratórios públicos por meio de Programas de Desenvolvimento Produtivo (PDPs) e Parcerias Público-Privadas (PPPs). Essas iniciativas viabilizam a transferência e a internalização de tecnologias, pelos laboratórios públicos, contribuindo para o desenvolvimento da indústria farmacêutica no país. **GRI 2-6**

Também mantemos colaborações com empresas internacionais voltadas à distribuição, ao licenciamento e à exportação de medicamentos, ampliando a presença dos nossos produtos em outros mercados. **GRI 2-6**

Para engajar nossos parceiros, adotamos uma abordagem ativa e estruturada de engajamento utilizando diferentes canais, como ofícios, e-mails, visitas presenciais, reuniões de negociação e formalização contratual. **GRI 2-29**



Parcerias para o Desenvolvimento Produtivo

As PDPs consistem em colaborações entre empresas privadas e laboratórios oficiais, com o objetivo de viabilizar a produção nacional de medicamentos considerados estratégicos para o Sistema Único de Saúde (SUS). Por meio dessas parcerias, promovemos a transferência de tecnologia e garantimos o abastecimento local de produtos essenciais, contribuindo para o fortalecimento da cadeia produtiva no país.

Em 2025, aprovamos as seguintes PDPs:

Lamivudina 300 mg + Dolutegravir 50 mg

As PDPs estabelecidas com a Fundação para o Remédio Popular (FURP) e com o Laboratório Farmacêutico do Estado de Pernambuco (LAFEPE) têm como objetivo nacionalizar a produção de medicamentos estratégicos para o tratamento do HIV. Este arranjo visa a transferência de tecnologia para a produção da dose fixa combinada de Lamivudina.

Ambas seguem a lógica de transferência de tecnologia, na qual a Blanver atua como entidade transferidora, a CYG como desenvolvedora do insumo farmacêutico ativo (IFA) e os laboratórios públicos como receptores, responsáveis pela internalização e avanço da produção local.

O Dolutegravir, componente central desses esquemas terapêuticos, é amplamente utilizado nas terapias de primeira linha no Brasil. Em associação com outros antirretrovirais, contribui para a redução da carga viral, o fortalecimento do sistema imunológico e a melhoria da qualidade de vida das pessoas que vivem com HIV. Embora não represente a cura, o tratamento contínuo é fundamental para o controle da infecção e a redução do risco de transmissão.

Ao internalizar etapas produtivas e incorporar tecnologias no país, essas parcerias fortalecem a indústria farmacêutica nacional, geram empregos e contribuem para a balança comercial brasileira ao diminuir a dependência de importações de IFAs.

Sirolimo 1mg e 2mg

Firmamos parceria com o LAFEPE com o objetivo de nacionalizar a produção do Sirolimo nas apresentações de 1 mg e 2 mg. O Sirolimo é um medicamento imunossupressor amplamente utilizado para prevenir a rejeição em pacientes submetidos a transplantes de órgãos, atuando no controle da resposta do sistema imunológico.

Atualmente, não há produção do insumo farmacêutico ativo de Sirolimo no Brasil. Nesse contexto, a Blanver, por meio da CYG Biotech, será responsável pelo desenvolvimento e pela produção do insumo.

Além de viabilizar a produção local de um medicamento estratégico, a PDP apresenta potencial de geração de economia de R\$ 50 milhões ao final de cinco anos de parceria, ao reduzir a dependência de fornecedores internacionais e os custos associados à importação.

Citrato de Tofacitinibe 5mg

Focada na nacionalização da produção do Citrato de Tofacitinibe, um medicamento utilizado principalmente no tratamento de doenças inflamatórias crônicas, como artrite reumatoide, a parceria com o LAFEPE prevê uma redução de cerca de 50% no custo do tratamento já no primeiro ano de implementação. O potencial de economia estimada ao longo de cinco anos de parceria é de R\$ 500 milhões.

Cloridrato de Pazopanibe 200mg e 400mg

A parceria com a FURP tem como objetivo a nacionalização da produção do Cloridrato de Pazopanibe nas apresentações de 200 mg e 400 mg. O Pazopanibe é indicado para o tratamento de primeira linha do carcinoma de células renais avançado e metastático e, em segunda linha, para subtipos específicos de sarcoma de partes moles, contribuindo para o enfrentamento de desafios relevantes na área oncológica.

O arranjo prevê a transferência integral da tecnologia de manufatura e dos processos de controle de qualidade do medicamento da Blanver para a instituição pública, bem como a nacionalização da síntese e o escalonamento industrial do IFA.

A incorporação progressiva desses medicamentos no SUS tem ampliado as opções terapêuticas, com tratamentos mais específicos e alternativas para pacientes que não respondem às terapias iniciais. Esse movimento acompanha a tendência de maior personalização do cuidado, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos pacientes, inclusive com opções de tratamento mais convenientes.

Investimentos e Inovação

A Blanver direciona seus investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D) para alavancar a produção nacional de medicamentos e insumos estratégicos, com foco principal no enfrentamento das vulnerabilidades de acesso à saúde no Brasil.

Nesse contexto, mantemos um programa estruturado e contínuo de inovação tecnológica, orientado ao desenvolvimento nacional de insumos farmacêuticos ativos (IFAs) e de

medicamentos, novas tecnologias e processos avançados, bem como à atuação com insumos farmacêuticos ativos de alta potência (HPAPI), que exigem elevados padrões de controle e segurança em sua produção.

Para isso, combinamos um forte investimento em infraestrutura e na melhoria da capacidade produtiva de nossas plantas com a capacitação técnica contínua da equipe e o desenvolvimento de lideranças,

preparando a Companhia para os desafios da indústria farmacêutica.

Em 2025, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) aprovou financiamento de R\$ 220 milhões para apoiar o plano de investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) e a modernização da infraestrutura da Companhia, contribuindo para acelerar a execução do planejamento estratégico e ampliar nossa

competitividade no setor. Inserido em um ciclo de investimentos de R\$ 800 milhões até 2030, esse aporte viabiliza o aumento da capacidade operacional e a ampliação da oferta de medicamentos e insumos.



R\$ 220 mi
para apoiar o PD&I
e modernização



R\$ 800 mi
em um ciclo de
investimentos até 2030



Ampliação da capacidade produtiva

O fortalecimento da capacidade produtiva nacional em saúde tem ganhado relevância diante da alta dependência externa de insumos estratégicos. No caso dos insumos farmacêuticos ativos (IFAs), cerca de 90% do volume utilizado pela indústria farmacêutica brasileira é importado, o que representa um desafio estrutural para o setor.

Os investimentos nas unidades de Taboão da Serra (SP), Mairiporã (SP) e Indaiatuba (SP) buscam ampliar a produção nacional de medicamentos e IFAs. Essas iniciativas de fortalecimento da nossa capacidade fabril estão alinhadas à estratégia de redução da dependência de fornecedores internacionais, mitigando riscos de desabastecimento e fortalecendo a soberania tecnológica do país, em consonância com o fortalecimento do Complexo Econômico-Industrial da Saúde (CEIS).

Com a expansão das plantas, a Blanver passará a diversificar seu portfólio com novos medicamentos e IFAs para tratamentos imunossupressores, imunomoduladores e oncológicos.

O investimento fortalecerá a capacidade da indústria farmacêutica e farmoquímica brasileira, contribuindo para ampliar o acesso da população a medicamentos de alta complexidade e reduzir os riscos de desabastecimento.

Na mesma direção, diversificamos nossa capacidade produtiva com a adequação da área industrial em nossa planta em Taboão da Serra (SP). A iniciativa envolve a reforma física das instalações, a reconfiguração do *layout* produtivo e a implementação de infraestrutura dedicada à produção de formas farmacêuticas líquidas não estéreis, como soluções orais e xaropes, ampliando o portfólio e capacidade de atendimento a diferentes necessidades terapêuticas.

Essa iniciativa contribui para mitigar riscos de desabastecimento e assegurar maior previsibilidade no atendimento às demandas do mercado, mantendo a operação em conformidade com os rigorosos padrões internos de Qualidade e Segurança, incluindo a obtenção das certificações regulatórias aplicáveis, como as Boas Práticas de Fabricação junto à Anvisa.



Ao consolidar essa nova frente produtiva, a Blanver fortalece sua estratégia de crescimento, diversificação e inovação, criando uma base industrial que sustenta o desenvolvimento de produtos próprios, a ampliação de parcerias e a condução de projetos de transferência de tecnologia, em linha com o objetivo de ampliar o acesso da população a medicamentos no Brasil.

Atuação Frente ao HIV

Como empresa que atua diretamente na promoção do bem-estar e da qualidade de vida, reconhecemos nossa responsabilidade de contribuir para o enfrentamento de desafios relevantes de saúde pública no país. Entre os principais desafios, destaca-se a epidemia de HIV — apenas em 2024, foram realizadas 39,2 mil novas detecções de infecção pelo vírus, ou 18,4 casos por 100 mil habitantes, segundo dados do Ministério da Saúde. Nesse contexto, buscamos ampliar o acesso a soluções que apoiem tanto a prevenção quanto o tratamento da doença, contribuindo para fortalecer a capacidade de resposta do SUS. GRI 3-3



Nosso protagonismo no tema é resultado de mais de uma década atuando em linha com a Política Nacional de Controle do HIV, por meio do desenvolvimento e da produção nacional de medicamentos antirretrovirais com elevados padrões de qualidade e segurança, além de investimentos contínuos em pesquisa e desenvolvimento voltados à ampliação do acesso ao tratamento e à prevenção. Desde 2011, atuamos na produção do Tenofovir,

por meio da primeira Parceria para o Desenvolvimento Produtivo (PDP) do país.

Ao longo dessa trajetória, fomos também responsáveis pelo desenvolvimento e produção do primeiro medicamento genérico no Brasil indicado tanto para o tratamento da infecção pelo HIV em adultos quanto para a profilaxia pré-exposição (PrEP) em adultos e adolescentes. Desde 2018, esse medicamento é fornecido ao

Ministério da Saúde, em parceria com o Instituto de Tecnologia em Fármacos (Farmanguinhos/Fiocruz).

O diálogo com o SUS e instituições de pesquisa desempenha papel central na nossa atuação, contribuindo para orientar o desenvolvimento de medicamentos, identificar necessidades do sistema de saúde e aprimorar as iniciativas voltadas à ampliação do acesso ao tratamento e à prevenção. GRI 3-3

Essas parcerias fortalecem o abastecimento do SUS, ampliando a disponibilidade de terapias essenciais, ao mesmo tempo em que contribuem para a sustentabilidade do sistema público de saúde, onde assumimos um papel estratégico no enfrentamento de desafios relevantes de saúde pública, alinhando impacto social, desenvolvimento tecnológico e sustentabilidade do negócio.

IniciatHIVa

Com foco na ampliação do acesso à informação e na redução de estigmas relacionados ao HIV, a Blanver passou a atuar também nas redes sociais. Em novembro de 2024, a Companhia lançou, no Instagram, o perfil IniciatHIVa, um portal de saúde voltado à produção de conteúdos sobre educação sexual e ao estímulo de um diálogo mais aberto sobre o tema, com ênfase na promoção da qualidade de vida e no enfrentamento à AIDS.

Em 2025, firmamos parceria com o infectologista Dr. Ricardo Kores, profissional com ampla presença nas redes sociais e reconhecido por abordar saúde sexual, prevenção do HIV e outras infecções sexualmente transmissíveis de forma acessível. A colaboração contribui para ampliar o alcance do perfil e fortalecer a disseminação de informações confiáveis, especialmente entre o público jovem.

Os conteúdos abordados reforçam a importância de estratégias de prevenção como a profilaxia pré-exposição (PrEP), abordagem recomendada pela Organização Mundial da Saúde, que, quando utilizada corretamente e associada a práticas sexuais mais seguras, pode reduzir significativamente o risco de infecção pelo HIV.



Saiba mais sobre a IniciatHIVa:

<https://www.instagram.com/iniciathiva/>

Garantia de abastecimento contínuo

A disponibilidade ininterrupta de medicamentos, especialmente antirretrovirais, é crítica para o controle do HIV, uma vez que falhas no fornecimento podem levar à resistência medicamentosa e comprometer o tratamento. Por isso, na Blanver, adotamos processos robustos em toda nossa cadeia produtiva para mitigar riscos de desabastecimento, que impactariam diretamente tratamentos essenciais.

GRI 3-3

Para garantir a continuidade do abastecimento, mantemos uma política de estoque fundamentada conforme prática de mercado, alinhada aos contratos com órgãos públicos. Esse controle é reforçado por nossos processos estruturados, como o S&OP (Sales & Operations Planning) e a Administração de Vendas, que monitoram constantemente a demanda e a produção. Utilizamos o EDI

(Electronic Data Interchange) para troca eletrônica automatizada de dados com distribuidores e clientes, agilizando processos críticos, e a IQVIA, que nos fornece inteligência de mercado em tempo real, permitindo o acompanhamento preciso da demanda dos nossos medicamentos.

GRI 3-3

Além disso, realizamos regularmente reuniões internas para identificar e mitigar potenciais problemas, mantendo um relacionamento próximo com todos os nossos *stakeholders*, tanto internos quanto externos. Essas medidas nos permitem garantir não apenas a disponibilidade dos produtos, mas também sua qualidade e rastreabilidade, assegurando o cumprimento das demandas do mercado e, principalmente, o sucesso dos programas de saúde pública que dependem dos medicamentos. GRI 3-3



4

ODS



Temas materiais



Geração de
Emprego e Renda

Pessoas

Nossa Gente

Nosso trabalho se constrói a muitas mãos, a partir de uma atuação pautada por colaboração, compromisso e propósito. Nossos colaboradores compartilham a missão de promover saúde e bem-estar a milhões de brasileiros, tendo o respeito às pessoas como valor inegociável.

É a partir desse direcionamento que nos esforçamos em construir e manter um ambiente pautado pela troca aberta, pelo trabalho em equipe e pela busca constante por soluções inovadoras.

Reconhecemos cada colaborador por suas experiências, habilidades e contribuições únicas. Incentivamos o protagonismo individual e apoiamos o desenvolvimento de carreira por meio de iniciativas que ampliam o conhecimento e fortalecem o capital intelectual.



A Blanver foi reconhecida entre as 15 melhores empresas farmacêuticas para se trabalhar no Brasil, no ranking “Melhores Empresas para Trabalhar – Saúde 2025”, promovido pela Great Place to Work (GPTW), além de conquistar a 42ª posição no ranking das melhores indústrias.

A premiação é baseada em uma avaliação criteriosa que considera tanto as práticas de gestão de pessoas quanto a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

Perfil dos colaboradores GRI 2-7

 **174** mulheres

 **262** homens

Por contrato de trabalho¹ GRI 2-7

	Homens	Mulheres
Permanente	239	160
Temporário	23	14
Total	262	174

¹Todos os nossos colaboradores são contratados em período integral, com exceção dos estagiários e aprendizes que trabalham em jornada reduzida.



Programa Mandou Bem

O Programa Mandou Bem é uma iniciativa de reconhecimento voltada ao estímulo da melhoria contínua e da inovação na Companhia, que busca disseminar os valores da Blanver e incentivar a transformação de ideias em resultados que contribuam para o desempenho coletivo.

A participação é aberta a colaboradores de diferentes áreas, organizados em equipes compostas por três a seis integrantes. Embora profissionais em cargos de Coordenação e Supervisão possam integrar os times, a proposição das ideias é destinada a colaboradores em níveis abaixo dessas posições.

Os projetos submetidos são avaliados com base em critérios que consideram o alinhamento aos valores da Blanver e o compromisso com a excelência. Na edição de 2025, a premiação passou a ser organizada em duas categorias — geração de valor financeiro e inovação/eficiência —, que também são utilizadas como referência em situações de desempate.

Recebemos 39 propostas, das quais 13 foram selecionadas para a fase de avaliação final e seis iniciativas foram reconhecidas. Como parte do fortalecimento do programa, a premiação destinada aos três projetos vencedores somou R\$ 350 mil em 2025.



39 propostas
13 selecionadas e
6 reconhecidas



3 projetos
vencedores



R\$ 350 mil
em premiação aos
vencedores



Programa de apoio social

Lançado em 2022, o programa tem como objetivo conhecer de forma aprofundada a realidade dos colaboradores da Companhia, com foco em aspectos como renda familiar, nível de escolaridade e acesso à saúde, entre outros fatores sociais relevantes.

A partir desse diagnóstico, é possível subsidiar o planejamento de ações voltadas à promoção do bem-estar e da qualidade de vida, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e alinhado às necessidades reais dos colaboradores.

A primeira etapa do projeto consistiu no levantamento quantitativo, realizado por meio de um questionário estruturado, com perguntas de múltipla escolha e escalas numéricas. A partir do resultado, mapeamos o perfil da população de colaboradores, contemplando dados como gênero, idade, escolaridade e composição familiar, além da identificação de fontes e níveis de renda. Também foram incluídas questões que buscavam captar percepções sobre temas cotidianos relevantes, oferecendo uma visão ampla das condições sociais e econômicas dos colaboradores.

Na sequência, foi conduzida a pesquisa qualitativa, com foco em visitas domiciliares, observação direta e entrevistas em profundidade. Essa fase teve como objetivo ampliar o entendimento das informações coletadas anteriormente, por meio de relatos pessoais e contextuais que ajudaram a validar hipóteses formuladas no levantamento quantitativo.

As entrevistas possibilitaram captar nuances sobre valores, dificuldades enfrentadas no cotidiano e perspectivas dos colaboradores em relação à própria realidade, favorecendo uma escuta sensível e contextualizada.

A partir dos dados coletados, selecionamos três colaboradoras para terem suas casas reformadas em 2025, totalizando um investimento de R\$ 185 mil, um incremento de 37% em comparação ao ano anterior.

Durante o processo de coleta de dados para reforma das residências, uma assistente social experiente realizou visitas humanizadas às famílias, assegurando acolhimento e respeito. Essa abordagem cuidadosa buscou evitar qualquer sensação de invasão de privacidade ou desconfiança, garantindo um ambiente de escuta empática e construção de vínculos.

Atração e Retenção de Talentos

A atração e o desenvolvimento de pessoas fazem parte de nossa estratégia de crescimento. Para isso, buscamos oferecer um ambiente em que os colaboradores possam ampliar suas capacidades, contribuir com seu potencial e construir trajetórias profissionais de longo prazo na Companhia. GRI 3-3

Essa abordagem também orienta nossa atuação para ampliar o acesso às oportunidades de trabalho, com foco na geração de emprego e renda nas regiões onde atuamos. Nesse sentido, estabelecemos parcerias com as comunidades locais para fomentar a contratação local, divulgamos vagas em plataformas voltadas à inclusão de públicos minorizados e adotamos práticas que favorecem a equidade nos processos seletivos, incluindo a inserção de trabalhadores temporários e terceirizados. GRI 3-3

No que se refere à remuneração, realizamos pesquisas salariais periódicas que orientam a gestão das faixas praticadas pela Companhia e asseguramos a equidade salarial em nossas plantas fabris, garantindo a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. GRI 3-3 | 202-1

Contratações GRI 401-1

	Contratações	Colaboradores ¹	Taxa de contratação
Por gênero			
Homens	65	239	27%
Mulheres	40	160	30%
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	35	72	48%
Entre 30 e 50 anos	69	258	26%
Acima de 50 anos	10	69	14%
Total	114	399	28%

Desligamentos GRI 401-1

	Desligamentos	Colaboradores ¹	Taxa de rotatividade
Por gênero			
Homens	35	239	14%
Mulheres	30	160	18%
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	21	72	29%
Entre 30 e 50 anos	35	258	13%
Acima de 50 anos	9	69	13%
Total	65	399	16%

¹ Não contabilizamos os 37 funcionários temporários.



Programa Crescer

O Programa Crescer é uma iniciativa voltada à divulgação contínua e transparente de oportunidades internas, com o objetivo de valorizar o potencial dos colaboradores, ampliar o acesso a novos desafios e fortalecer a retenção de talentos. Por meio do programa, promovemos maior visibilidade sobre possibilidades de mobilidade e desenvolvimento de carreira dentro da Companhia. Em 2025, registramos 44 promoções e 21 efetivações.



44
promoções



21
efetivações

Programa de Jovens Talentos

A estratégia de atração de talentos é complementada pelo Programa de Jovens Talentos, voltado a aprendizes e estagiários. A iniciativa tem como objetivo identificar, desenvolver e engajar jovens com potencial para construir uma trajetória profissional na Companhia.

O programa é estruturado para preparar os participantes com conhecimentos e habilidades alinhados às demandas do negócio. Na etapa inicial, o Ciclo de Aprendizagem, os estagiários têm contato prático com a dinâmica da indústria farmacêutica e com as operações da Blanver. Em seguida, no módulo Jovens Potenciais, participam de ações voltadas ao desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Na etapa final, Jovens Protagonistas, os participantes aplicam os conhecimentos adquiridos em um projeto prático, com foco na proposição de melhorias e soluções sustentáveis para as áreas em que atuam.

Em 2025, o programa contou com a participação de 11 aprendizes e sete estagiários.



Treinamento e desenvolvimento

Incentivamos nossos colaboradores a assumir o protagonismo em suas trajetórias profissionais. Nesse contexto, promovemos iniciativas voltadas ao desenvolvimento contínuo e ao fortalecimento do capital intelectual de cada indivíduo.

Essas práticas estão formalizadas em um Procedimento de Treinamento e Desenvolvimento aplicável a toda a Companhia. Nesse processo, cabe aos gestores identificar as necessidades de capacitação de suas equipes, com o apoio da área de Recursos Humanos, considerando os objetivos do negócio e os planos de desenvolvimento individual. A área de RH, por sua vez, orienta a definição dos formatos e metodologias mais adequados para cada demanda.

Como parte dessa abordagem, disponibilizamos subsídios para cursos e treinamentos de natureza técnica, operacional e comportamental, além de parcerias com instituições de ensino que oferecem condições diferenciadas

em diversas modalidades de formação. As iniciativas abrangem desde cursos técnicos e de graduação até programas de pós-graduação, MBA e idiomas, em formatos presenciais e à distância, ampliando as possibilidades de desenvolvimento profissional.

Em 2025, investimos cerca de R\$ 320 mil no desenvolvimento de nossas pessoas.

Após a realização das capacitações, conduzimos avaliações para mensurar seus resultados e efetividade. Com o apoio do RH, os gestores acompanham a evolução dos colaboradores por meio de feedbacks, avaliações de desempenho e análises formais. Todas as ações são registradas em sistemas internos, contribuindo para processos de auditoria, planejamento e aprimoramento contínuo das iniciativas de desenvolvimento.



Colaboradores que receberam treinamento

	Total de colaboradores ¹	Médias de hora de treinamentos
Por gênero		
Homens	116	34
Mulheres	78	29
Por categoria funcional		
Operacional	74	24
Administrativo	120	37

¹Total de colaboradores treinados de janeiro a novembro de 2025.



Benefícios

Entendemos que o cuidado com as pessoas é essencial para sustentar nosso propósito e fortalecer nossos resultados. Por isso, investimos na construção de um ambiente de trabalho que favorece o bem-estar e a qualidade de vida.

Oferecemos um conjunto abrangente de benefícios, que inclui assistência médica e odontológica, seguro de vida, vale alimentação, além de iniciativas voltadas ao apoio familiar, como auxílio creche, auxílio para filhos com necessidades específicas, plano de saúde para pets e subsídio para material escolar. Também disponibilizamos programas de

incentivo à saúde e ao bem-estar, como acesso a academias e subsídio de medicamentos e cuidados oftalmológicos.

Complementam esse pacote práticas que promovem equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como flexibilidade de horário, *day off* de aniversário, recesso de fim de ano e iniciativas como a redução de jornada às sextas-feiras (Short Friday)¹. Além disso, contamos ainda com participação nos resultados (PLR) e facilidades financeiras, como empréstimo consignado.

¹Aplicável para colaboradores da unidade administrativa.

Saúde e Segurança

A gestão de saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores é conduzida de forma estruturada, com base em práticas preventivas e no monitoramento contínuo dos riscos ocupacionais. Essas diretrizes orientam a implementação de ações voltadas à garantia de condições de trabalho seguras e adequadas em todas as operações da Companhia.

Seguimos rigorosamente as diretrizes do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com a realização periódica de medições para identificação e controle de agentes químicos, físicos e biológicos. Esse monitoramento é complementado pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que acompanha continuamente a saúde dos colaboradores.

Para fortalecer a cultura de prevenção, promovemos campanhas de conscientização ao longo do ano, além de ações específicas durante a Semana de Qualidade de Vida. Também realizamos inspeções nas fábricas e intervenções diárias conduzidas pela equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, em

conjunto com gestores, brigada de emergência e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Como parte desse esforço, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA), abordando temas relevantes para o cotidiano dos colaboradores.

Ao longo de 2025, promovemos diversas ações de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) voltadas à prevenção de riscos, incluindo campanhas sobre segurança no trânsito, uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), condutas emergenciais e comportamento seguro, além de inspeções e blitzes de segurança nos setores. Também realizamos iniciativas relacionadas às boas práticas de SSMA em laboratórios e à educação ambiental, ações de qualidade de vida e bem-estar, campanha de vacinação, diagnóstico de riscos psicossociais conforme a NR-1, auditorias de conformidade legal e capacitações técnicas e normativas. Complementarmente, promovemos a ação -1 Lixo, com a distribuição de copos retornáveis e a retirada de copos plásticos dos refeitórios.



Diversidade e Inclusão

Acreditamos que a diversidade é um fator essencial para impulsionar a inovação, fortalecer o clima organizacional e gerar valor para o negócio. Para operacionalizar essa visão, contamos com uma **Política de Diversidade e Inclusão** que reforça nossa cultura ao promover o respeito às diferenças e combater todas as formas de discriminação.

GRI 2-24

Em 2025, realizamos ainda um Censo de Diversidade e Inclusão, de caráter voluntário, autodeclaratório e tratado de forma agregada e confidencial, com o objetivo de apoiar a evolução de nossas iniciativas de inclusão. A partir das respostas recebidas, mapeamos que 5% dos colaboradores se identificam como LGBTQIAP+, 2% possuem deficiência física e outros 2% deficiência visual.

Diversidade de colaboradores¹ GRI 405-1

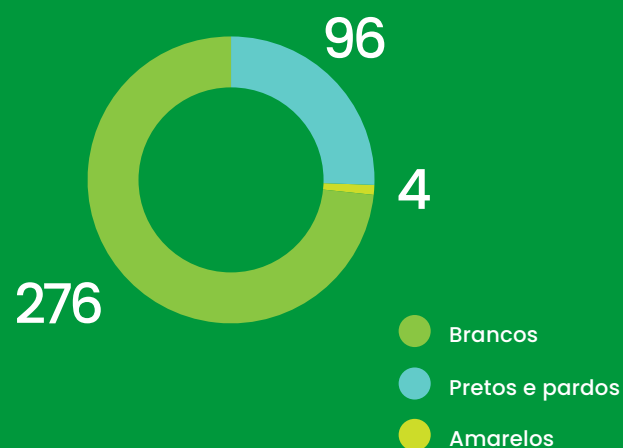
	Por gênero		Por faixa etária		
	Homens	Mulheres	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Analista	58	66	34	87	3
Aprendiz	5	6	11	0	0
Assistente	5	12	9	6	2
Auxiliar	4	6	0	6	4
Coordenação	10	8	1	17	0
Especialista	6	9	1	13	1
Estagiário	4	3	7	0	0
Gerência	14	7	0	17	4
Liderança	13	2	0	11	4
Operacional	96	31	7	82	38
Supervisão	1	0	0	0	1
Técnico	15	3	1	16	1
Vendas	5	4	0	2	7
Total	236	157	71	257	65

¹ Não dispomos de dados de diversidade de gênero e faixa etária para os 37 colaboradores temporários. Os dados de diversidade de gênero do Conselho de Administração e Diretoria estão reportados nas páginas 19 e 20, respectivamente, os dados de diversidade de faixa etária constam na página 77.

Acessibilidade

Em 2025, avançamos nas discussões sobre acessibilidade digital e na disponibilização de bulas digitais, reforçando nosso compromisso com a ampliação do acesso à informação em saúde. Ao longo do período, avaliamos diferentes soluções e ferramentas com o objetivo de garantir o pleno atendimento às exigências regulatórias e, principalmente, oferecer uma experiência mais acessível e qualificada para pacientes e profissionais de saúde. Como desdobramento desse movimento, está prevista para 2026 a implementação de ferramentas que permitirão o acesso, em tempo real, às informações mais atualizadas sobre a segurança dos medicamentos, além de orientações que apoiem seu uso seguro e racional.

Perfil dos colaboradores¹ GRI 2-7¹



¹ Não dispomos dos dados de diversidade étnico-racial dos 37 colaboradores temporários, além de 11 colaboradores que não responderam à pesquisa. Os dados de diversidade étnico-racial do Conselho de Administração e da Diretoria estão reportados na página 77.



#PluriBlaver

A diversidade no ambiente de trabalho amplia a troca de experiências e perspectivas entre pessoas com trajetórias distintas, enriquecendo tanto o desenvolvimento técnico quanto as relações humanas. Com esse olhar, contamos com três grupos de afinidade que promovem e fortalecem a pluralidade entre nossos colaboradores:



+que flores e cores:

Grupo de afinidade de gênero e orientação sexual, composto por mulheres, pessoas transgêneros, membros da comunidade LGBTQIAP+, indivíduos não-binários, entre outros.



Semear

Grupo de afinidade social e de voluntariado, voltado para questões relativas a pessoas com deficiência, etarismo, mães e pais, voluntários, gordofobia, entre outros.



Raízes

Grupo de afinidade cultural, étnico e racial, voltado para pessoas negras, refugiados ou de diferentes culturas/religiões.



Voluntariado

Nosso Programa de Voluntariado proporciona aos nossos colaboradores a oportunidade de contribuir, em equipe, para o desenvolvimento das comunidades onde atuamos. Essa iniciativa está integrada ao nosso grupo de afinidade Semeiar, que conta com 22 colaboradores.

Ao longo de 2025, promovemos uma agenda contínua de ações de voluntariado corporativo, com iniciativas distribuídas ao longo do ano e alinhadas a diferentes frentes de impacto social, incluindo educação, saúde, inclusão e apoio a comunidades em situação de vulnerabilidade.

O programa mobilizou 59 colaboradores, com 10 ações, 74 horas de voluntariado e 1.429 pessoas beneficiadas.

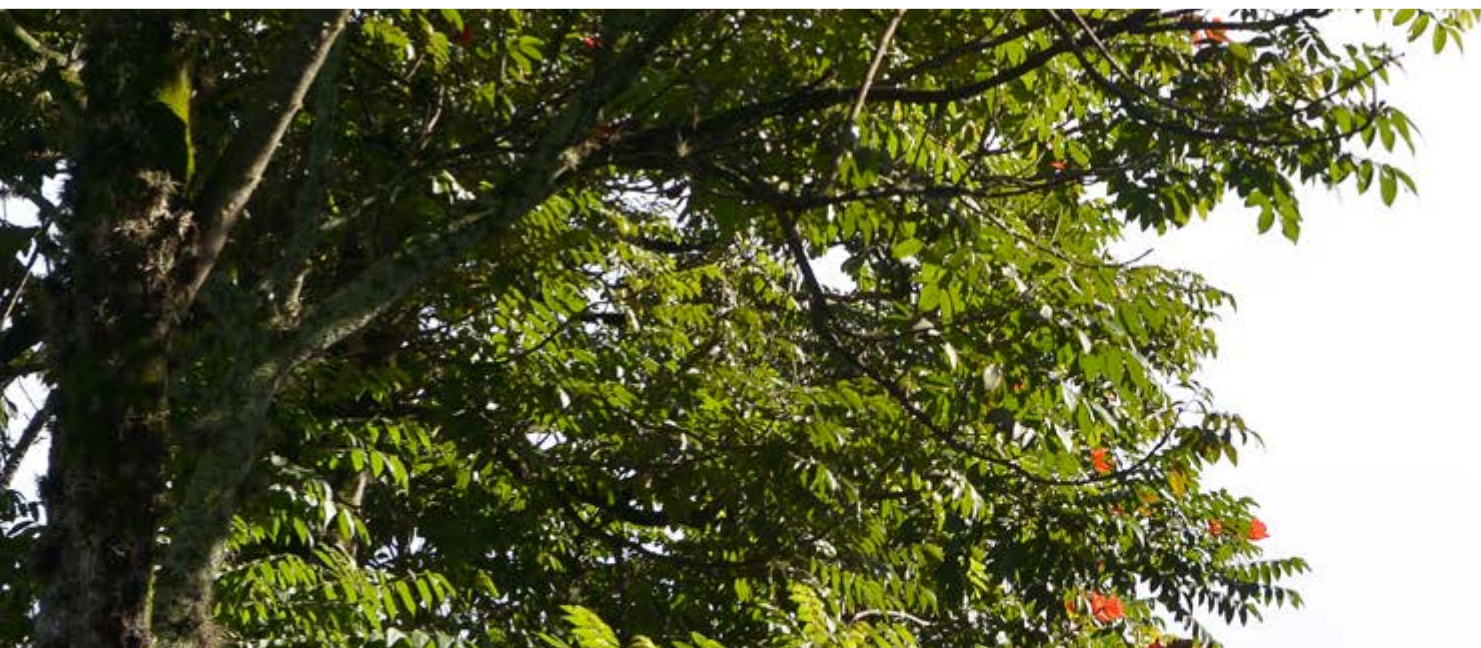
As ações tiveram início em fevereiro, com a campanha de arrecadação de material escolar, voltada ao apoio de crianças em situação de pobreza. Em maio, foram realizadas iniciativas em celebração ao Dia das Mães, valorizando as colaboradoras e promovendo o compartilhamento de experiências. Em junho, as ações se voltaram ao meio ambiente, com o plantio de árvores em parceria com a prefeitura de Indaiatuba (SP), enquanto julho foi marcado pela doação de agasalhos para instituições locais.

No mês de agosto, as atividades abordaram temas de saúde, com palestra sobre tabagismo e câncer de pulmão. Em setembro, foram promovidas ações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência, além da realização da "Hamburgada do Bem", iniciativa solidária direcionada a crianças em situação de vulnerabilidade. Já

em outubro, além das atividades com crianças em instituições sociais, em comemoração ao Dia das Crianças, foram realizadas ações de conscientização sobre o câncer de mama, no contexto do Outubro Rosa.

Em novembro, as iniciativas seguiram com foco na saúde, por meio de ações relacionadas ao Novembro Azul. Por fim, em dezembro, as ações de voluntariado se concentraram em iniciativas natalinas, com a mobilização de colaboradores para a doação de presentes e itens de higiene, reforçando o espírito de solidariedade.

Para os próximos anos, nossa meta é expandir gradualmente as atividades e ampliar o impacto das ações de voluntariado.



5

ODS



Temas materiais



Utilização
Responsável
dos Recursos
Naturais



Gestão e
Educação
Ambiental



Garantir os
Direitos
Humanos

Operação Sustentável

Na Blanver, adotamos uma gestão responsável das questões ambientais inerentes ao negócio, conduzindo nossas operações em linha com as melhores práticas de sustentabilidade e em pleno atendimento à legislação vigente.

Nossa atuação é sustentada por diretrizes, políticas e compromissos voltados à gestão dos aspectos ambientais e à geração de valor sustentável. Contamos com processos homologados que asseguram repetitividade, segurança e eficácia operacional, promovendo o uso otimizado dos recursos naturais. **GRI 3-3**

Esse conjunto de práticas é complementado pela **Política de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente**, pela **Política de Sustentabilidade** e pelos processos de levantamento de perigos e riscos e de identificação de aspectos e impactos ambientais, além das práticas de gestão de resíduos e controle de pragas. Todas essas diretrizes são reforçadas pela adesão ao Pacto Global da ONU. **GRI 3-3**

Nesse contexto, estabelecemos a meta de reduzir, até 2030, pelo menos 5% do nosso consumo de recursos naturais, proporcionalmente à quantidade de produto acabado produzido. **GRI 3-3**

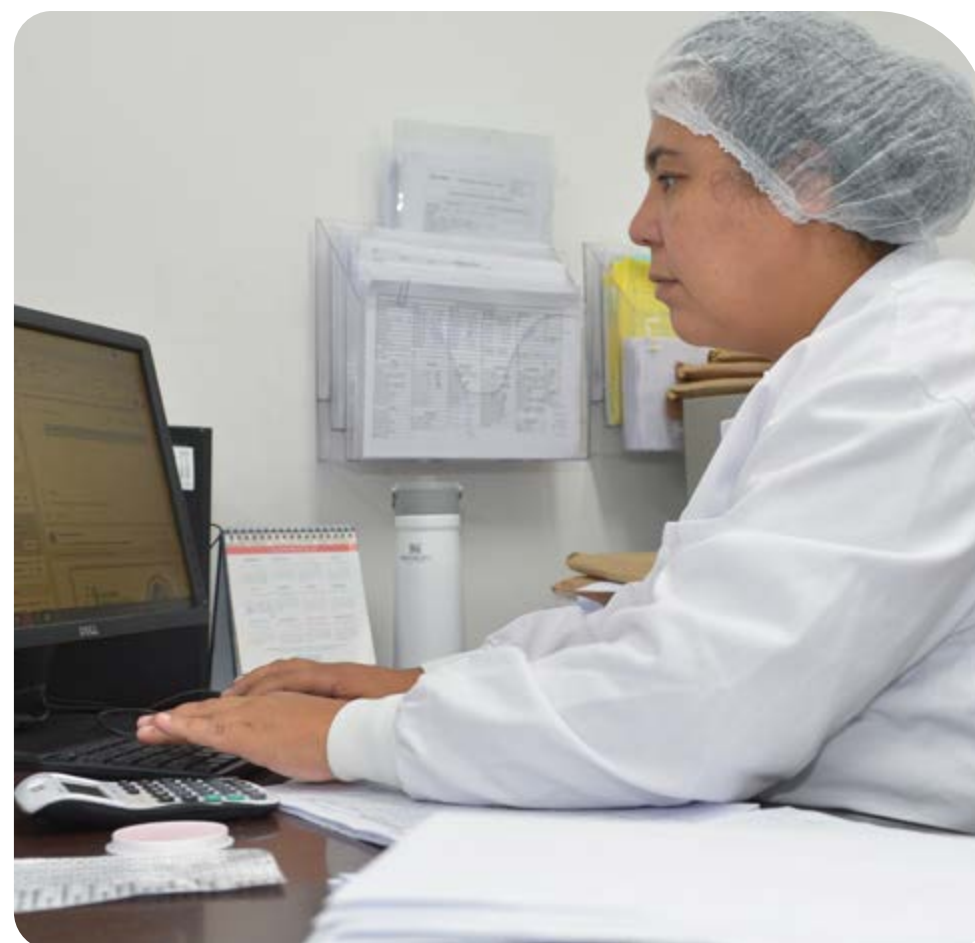
Ao mesmo tempo, fortalecemos continuamente nossa cultura organizacional por meio de iniciativas que promovem o engajamento dos colaboradores quanto ao uso consciente de recursos naturais e à mitigação de impactos ambientais, com destaque para a realização de campanhas e ações de educação ambiental durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Meio Ambiente (SIPATMA).

GRI 3-3

Ao longo do ano, implementamos mais de 50 ações e iniciativas voltadas ao desenvolvimento sustentável, considerando a complexidade do ambiente regulatório do setor farmacêutico. Como resultado, em 2025, recebemos o **Selo ESG** da Quality Management System Certification (QMS), que reconhece a Blanver como empresa sustentável. **GRI 3-3**

Para fins de reporte, os indicadores relacionados a energia, água, emissões e resíduos são apresentados, nas páginas seguintes, considerando as

operações das unidades CYG Biotech, em Indaiatuba (SP), e de Taboão da Serra (SP), onde se concentram os principais impactos da Companhia.



Energia

Gerenciamos o consumo de energia de nossas unidades por meio do monitoramento sistemático de indicadores, da adoção de práticas voltadas à eficiência operacional e da otimização do uso dos recursos energéticos.

Atualmente, todo o nosso processo produtivo é abastecido por energia elétrica de origem renovável, o que é comprovado por certificados emitidos pela The International Tracking Standard Foundation – organização sem fins lucrativos responsável por estabelecer padrões para sistemas de rastreamento de atributos. **GRI 302-1**

O uso de combustíveis não renováveis ocorre de forma pontual, principalmente por meio do óleo diesel utilizado em grupos geradores acionados apenas em situações de contingência, como interrupções no fornecimento de energia elétrica. Adicionalmente, empregamos Gás

Liquefeito de Petróleo (GLP) no refeitório da planta de Taboão da Serra (SP), destinado à preparação das refeições oferecidas aos colaboradores. **GRI 302-1**

Na unidade em Indaiatuba (SP), desativamos a caldeira a diesel em janeiro de 2025, com o objetivo de priorizar o uso de fontes energéticas menos intensivas em carbono, reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e aumentar a eficiência energética nos processos industriais. Com isso, passamos a priorizar integralmente a utilização do gerador de vapor movido a gás natural. **GRI 302-1**

Como resultado, em 2025 nossa intensidade energética foi de 203,91 MJ/kg produzidos em Taboão da Serra (SP) e 156,47 MJ/kg produzidos em Indaiatuba (SP), valores calculados a partir da razão entre o consumo total de energia e o volume produzido. **GRI 302-1 | 302-3**



Consumo de energia (MJ) **GRI 302-1**

	2024	2025	
	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Indaiatuba
Energia não renovável			
GLP	297.528,0	359.072,64	-
Gás natural	-	-	6.505.794
Diesel	386.965 ¹	105.300	144.000
Energia renovável			
Energia elétrica	28.988.675,7	27.818.926,27	18.660.468,7
Total	29.673.168,7	28.283.298,91	25.310.262,70

¹O valor de consumo de óleo diesel de 2024 foi corrigido devido a um erro na conversão para MJ reportada no relatório anterior. Em decorrência dessa correção, o consumo total de energia de 2024 foi revisado. **GRI 2-4**



Água

A gestão responsável da água é um compromisso permanente da Blanver, orientado pelo uso eficiente, pelo tratamento adequado e pela busca contínua por alternativas sustentáveis.

Para isso, mantemos diálogo com nossos públicos de interesse e participamos ativamente de iniciativas como o Café Ambiental, promovido pelo Grupo de Sustentabilidade do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP), que reúne empresas, especialistas, sociedade civil e poder público para a troca de experiências e discussão de práticas responsáveis no uso da água. Essa atuação está alinhada à estratégia corporativa de

ampliar a participação em fóruns e grupos de discussão sobre gestão hídrica, fortalecendo a governança e a evolução contínua de práticas. **GRI 303-1**

Quanto à gestão do recurso, em nossas plantas fabris, o abastecimento hídrico é integralmente proveniente da rede pública de água e esgoto, operada pelo Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE), no caso de Indaiatuba (SP), e pela Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp), em Taboão da Serra (SP). A água fornecida é armazenada em reservatórios elevados e destinada a diferentes usos operacionais, incluindo sistemas sanitários, limpeza das áreas produtivas e geração de água deionizada para processos industriais.

A unidade de Taboão da Serra (SP) não demanda grandes volumes de água em seus processos produtivos, mantendo um rigoroso controle interno sobre seu uso e qualidade. Na unidade de Indaiatuba (SP), por sua vez, o consumo de água é mais expressivo e varia conforme o produto fabricado:

- na produção de TDF, a água é utilizada principalmente na limpeza de equipamentos;
- na produção de carbonato de lítio seu uso é significativamente maior, uma vez que a água é incorporada ao produto final. **GRI 303-1**

Após o uso em sanitários, lavatórios e pias, a água é direcionada à rede coletora de esgoto da concessionária. Já os efluentes industriais são

encaminhados para tratamento em Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) própria ou destinados a tratamento externo (*off-site*). No caso da CYG Biotech, o tratamento de efluentes é conduzido de acordo com as características de cada processo:

- para o carbonato de lítio, a unidade conta com ETE própria, onde a baixa carga orgânica, aliada a um tratamento eficiente, asseguram o atendimento aos parâmetros legais e a não poluição hídrica;
- já os efluentes gerados na produção de TDF, devido à alta carga orgânica, são integralmente destinados a tratamento externo em empresa especializada.

GRI 303-2

Adicionalmente, contamos com um sistema robusto de purificação que assegura que a água utilizada na produção de medicamentos atenda a rigorosos padrões de qualidade, prevenindo contaminações e garantindo a segurança dos produtos, com monitoramento contínuo de parâmetros. Na CYG, esse controle também se estende ao tratamento da água utilizada na produção de carbonato de lítio, garantindo que, após o devido tratamento, ela possa ser devolvida ao meio ambiente sem impactos aos corpos hídricos, com monitoramento contínuo de parâmetros de qualidade. **GRI 302-1**

Em 2025, avançamos na implementação de iniciativas voltadas à redução do consumo e ao reúso da água, por meio da adoção de tecnologias que promovem maior eficiência, como a reutilização de água e CO₂ no processo de

produção de carbonato de lítio. A água destilada gerada na etapa de síntese, anteriormente descartada, passou a ser recuperada e reutilizada como matéria-prima, após validação técnica e regulatória. A iniciativa resultou na redução do consumo de água deionizada e do volume de efluentes gerados. **GRI 302-1**

Para orientar o estabelecimento de objetivos e metas relacionados ao consumo de água, foi instituído, em 2023, o indicador de intensidade hídrica, medido em litros de água por quilograma produzido. Em 2025, a unidade de Taboão da Serra (SP) registrou consumo de 76 litros de água por kg produzido, representando uma redução de 3,8% em relação ao ano anterior. Já em Indaiatuba (SP), o indicador alcançou 236,4 litros de água por kg produzido, mantendo-se abaixo do limite estabelecido como meta, de 240 litros por kg, o que evidencia desempenho positivo no período.

Consumo de água (megalitros) GRI 303-3 | 303-4 | 303-5

	2024	2025	
	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Indaiatuba
Captação	9,80	10,61	19,19
Descarte	1,99	1,83	1,73 ¹
Consumo total	7,81	8,78	17,46

¹Volume descartado em nossa Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) interna. Ainda são enviados 8,80 megalitros para empresa externa para tratamento *off-site*.





Emissões

Para gerir nossa emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE) e mitigar nossa contribuição às mudanças climáticas, realizamos, em 2025, a segunda edição de nosso Inventário de Emissões de GEE. Os resultados indicaram que os efluentes foram a principal fonte de emissões diretas em Taboão da Serra (SP), representando 80% do total inventariado. Em Indaiatuba (SP), a combustão estacionária respondeu por 83% das emissões, seguida pelos processos industriais.

Na unidade de Indaiatuba (SP), a interrupção da caldeira a diesel, substituindo-a por uma solução a gás natural (saiba mais na página 58), contribuiu para reduzir significativamente as emissões de GEE, em linha com a estratégia de transição

para fontes energéticas menos intensivas em carbono. GRI 305-1

Implementamos ainda a recuperação de CO₂ no processo de síntese de carbonato de lítio (saiba mais na página 59), reduzindo a emissão de cerca 100 kg de CO₂ por lote. Considerando 69 lotes produzidos, essa iniciativa resultou na redução de 6.900 kg de CO₂ no período, decorrentes da otimização do processo produtivo.

Adicionalmente, seguimos adquirindo energia com certificação I-REC, priorizando o consumo proveniente de fontes renováveis verificadas e reforçando nosso compromisso com a descarbonização das operações. GRI 305-2

Intensidade de emissões GRI 305-4

	2023	2024	2025	
	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Indaiatuba
Intensidade de emissões (tCO ₂ /tonelada de produto produzido)	4,37	1,84	1,06	6,98

Emissões de gases de efeito estufa (tCO₂)¹ GRI 305-1 | 305-2

	2023	2024	2025	
	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Indaiatuba
Escopo 1	341,1	230,5	147,6	450,2
Escopo 2 (abordagem de localização)	157,1	218,0	165,6	115,9
Escopo 2 (abordagem de compra) ²	-	0	0	0
Total³	498,2	448,5⁴	313,2	566,2
Emissões biogênicas do Escopo 1	2,6	3	1,1	0

¹ Gases incluídos: CO₂, GLP, N₂O, R-410a e R-134a.

² A partir de 2024, passamos a adquirir certificados de energia de origem limpa (I-REC), zerando nossas emissões pela abordagem de escolha de compra.

³ A soma considera emissões de Escopo 1 e de Escopo 2 (abordagem de compra).

⁴ O valor total foi revisado para incluir a soma das emissões dos Escopos 1 e 2, que não havia sido realizada no relatório anterior. GRI 2-4



Resíduos

A gestão de resíduos da Blanver considera, de forma estruturada, os potenciais impactos ambientais associados às operações, bem como as medidas de controle adotadas para mitigá-los.

Nesse contexto, nossas unidades produtivas contam com Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que orienta e estrutura o processo de gestão de resíduos das unidades. Com base em diagnóstico realizado, constatamos que a geração de resíduos ocorre ao longo de todo o processo produtivo, desde o recebimento de matéria-prima até as áreas de apoio. **GRI 306-1**

Diante da dificuldade de segregação por classe e da necessidade de assegurar a destruição adequada dos materiais, direcionamos todos os resíduos gerados para coprocessamento, incineração ou pirólise — tecnologia que promove a decomposição da matéria orgânica em altas temperaturas e na ausência de oxigênio, configurando uma forma

de destinação mais qualificada e com menor impacto ambiental.

GRI 306-4 | 306-5

Os resíduos são identificados e classificados de acordo com sua origem e com a etapa ou local em que foram gerados. Os resíduos provenientes do processo produtivo são direcionados para áreas específicas de armazenamento devidamente controladas, impermeabilizadas e com sistemas de contenção, para prevenir a contaminação do solo e da água. A gestão desses resíduos é realizada com apoio de empresas especializadas, garantindo rastreabilidade integral, controle no transporte e destinação final adequada, além de rotinas de coleta que evitam impactos como odores, pragas e riscos à saúde pública. **GRI 306-1**

A empresa parceira é responsável pela descaracterização e destruição dos resíduos, garantindo destinação final ambientalmente adequada. Após a destinação, é disponibilizado um dossiê completo, contendo registros fotográficos, laudos e documentação

comprobatória. Diante das limitações operacionais na segregação por classe de resíduos e a necessidade de garantir a eliminação segura dos materiais, a CYG adota como prática o seu envio para coprocessamento em fornos de cimenteiras ou incineração. **GRI 306-2 | GRI 306-3**

Em paralelo, os resíduos orgânicos provenientes do refeitório e os resíduos gerados nos sanitários são coletados por empresa contratada pela Prefeitura de Indaiatuba (SP) e pela Prefeitura de Taboão da Serra (SP) para a coleta urbana e encaminhados ao aterro municipal, sem controle direto pela Companhia. **GRI 306-1**

Complementarmente, entendemos que a adoção de práticas sustentáveis, como a redução, reutilização e reciclagem, é fundamental para mitigar impactos e fortalecer o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, promovemos regularmente campanhas de segurança e conscientização voltadas à coleta seletiva e à disseminação de boas práticas ambientais. **GRI 306-1**

Para os próximos anos, estabelecemos como objetivo garantir que mais de 90% dos resíduos sólidos gerados deixem de ser destinados a aterros sanitários, avançando rumo à consolidação como uma empresa **Zero Waste**.

Geração de resíduos (toneladas) **GRI 306-3**

	2024	2025	
	Taboão da Serra	Taboão da Serra	Indaiatuba
Resíduos perigosos ¹	61,98	94,50	36,09
Resíduos não perigosos ²	7,67	0	4,10
Total	69,65	94,50	40,19

¹Inclui produto acabado e ou matéria prima fora de especificação, caixas, frascos e outros materiais.

²Recicláveis (plástico, papel, papelão).



Compromisso com os Direitos Humanos



Nossa atuação no setor farmacêutico e de saúde exige atenção constante aos direitos humanos, considerando os potenciais impactos negativos que podem surgir tanto em nossas operações diretas quanto ao longo de nossa cadeia de valor. GRI 3-3

Entre os principais riscos, destacam-se as condições de trabalho na cadeia de valor, que envolvem a garantia de ambientes seguros, cumprimento da legislação trabalhista e prevenção de situações de vulnerabilidade. Soma-se a isso o impacto ambiental, especialmente no que diz respeito ao descarte de resíduos químicos e seus possíveis efeitos sobre comunidades locais. GRI 3-3

Diante desse contexto, reforçamos nosso compromisso com os direitos humanos por meio da adoção e implementação de políticas estruturadas que orientam nossas pessoas e parceiros.

O Código de Conduta e Ética estabelece diretrizes claras para comportamentos esperados, proibindo práticas como discriminação e assédio e promovendo relações de trabalho justas. Complementarmente, nossa Política de Direitos Humanos, alinhada a referenciais internacionais, contribui para prevenir violações e promover a conscientização interna. GRI 3-3

A governança do tema é reforçada por auditorias internas e externas que verificam a conformidade com as políticas adotadas e com as melhores práticas internacionais. O acompanhamento inclui indicadores-chave, como número de denúncias, taxa de incidentes trabalhistas e nível de satisfação dos colaboradores, além da realização de avaliações de impacto social relacionadas às operações.

GRI 3-3



Pacto Global

Desde 2018, somos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, a maior iniciativa de desenvolvimento sustentável e responsabilidade corporativa do mundo. Ao aderir ao Pacto, assumimos o compromisso de alinhar nossas estratégias e operações aos dez princípios reconhecidos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Essa adesão reforça nossa atuação na promoção de uma sociedade mais justa, ética e equilibrada, em alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Fórum Empresas com Refugiados

Como parte do compromisso com o Pacto Global, também integramos o Fórum Empresas com Refugiados, iniciativa da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) em parceria com a Rede Brasil do Pacto Global. O Fórum reúne organizações engajadas na inclusão de pessoas refugiadas no mercado de trabalho, promovendo troca de experiências, capacitação e disseminação de boas práticas. Nesse contexto, assumimos publicamente o compromisso com os princípios do Fórum, incluindo o respeito aos direitos das pessoas refugiadas, a promoção da igualdade de oportunidades e a incorporação dessa agenda às nossas iniciativas de sustentabilidade e diversidade, contribuindo para uma atuação mais inclusiva e responsável.





Fornecedores responsáveis

Nossa gestão de fornecedores incorpora critérios relacionados à promoção e ao respeito aos direitos humanos ao longo de toda a cadeia de valor, reforçando o compromisso contínuo de prevenir a contratação de mão de obra informal, infantil ou em condições precárias. **GRI 3-3**

Esse compromisso é operacionalizado por meio de processos estruturados de avaliação e monitoramento de fornecedores e parceiros comerciais, que incluem auditorias periódicas e a exigência de conformidade com normas nacionais e internacionais. Não toleramos quaisquer condutas

contrárias aos nossos valores e, em caso de violações por parte de parceiros, atuamos para mitigar ou impedir sua ocorrência. **GRI 3-3**

Fazem parte dos nossos procedimentos de gestão de fornecedores os seguintes instrumentos:

Procedimento Corporativo de Gestão de Fornecedores

Estabelece critérios para avaliação, aprovação e monitoramento contínuo de fornecedores de materiais e serviços, assegurando a conformidade com os requisitos legais e de qualidade. **GRI 2-24**

Programa de Qualificação de Fornecedores de Insumos

Aplica auditorias e análises documentais rigorosas, garantindo que todos os fornecedores de matérias-primas, embalagens e ativos atendam às Boas Práticas de Fabricação exigidas pelos órgãos reguladores.

GRI 2-24

Procedimento Corporativo de Compras

Assegura que todas as aquisições sejam pautadas por critérios técnicos e objetivos, priorizando qualidade, prazo e custo-benefício, sempre alinhados aos princípios éticos da Companhia. **GRI 2-24**

Adicionalmente, o Código de Conduta e Ética é aplicado e amplamente divulgado junto aos nossos parceiros, estabelecendo diretrizes claras sobre trabalho digno, diversidade, inclusão e respeito aos direitos humanos. Essas orientações são reforçadas por treinamentos contínuos, contribuindo para o alinhamento de práticas e para a consolidação de relações responsáveis e éticas ao longo da cadeia de fornecimento. **GRI 3-3**

Atuação Social

Acreditamos que investir em ações sociais é uma forma concreta de transformar positivamente as comunidades onde atuamos e gerar mudanças duradouras na vida das pessoas ao nosso redor.

Em 2025, ampliamos em 55,3% o investimento em projetos sociais, totalizando R\$ 564 mil.

O avanço também se reflete no alcance das iniciativas, com o número de instituições apoiadas passando de seis para oito:



Associação dos Deficientes de Taboão da Serra (ADT): atende pessoas com deficiência intelectual e física, oferecendo oficinas culturais, pedagógicas, esportivas e recreativas, além de apoio com assistentes sociais, psicólogos e fisioterapeutas. Também realiza ações socioeducativas junto a centenas de famílias da comunidade.



Centro Comunitário Ludovico Pavoni: atua há mais de duas décadas nas comunidades do Real Parque e Jardim Panorama, em São Paulo (SP), oferecendo acolhimento e cuidado a crianças em situação de vulnerabilidade, especialmente no contraturno escolar, contribuindo para seu desenvolvimento integral.



BALLET PARAISÓPOLIS

Ballet Paraisópolis: oferece formação em dança para crianças e adolescentes, promovendo disciplina, autoestima e inclusão por meio da arte. O projeto já impactou a vida de milhares de jovens e foi reconhecido por sua relevância cultural e social.



Amigos do Bem: referência nacional no combate à pobreza extrema no sertão de Alagoas, Pernambuco e Ceará, conta com projetos estruturantes nas áreas de educação, saúde, moradia, geração de renda e acesso à água, beneficiando mensalmente milhares de pessoas com apoio de uma grande rede de voluntários.



Casa da Fraternidade: atende crianças, adolescentes e famílias em situação de vulnerabilidade social em Indaiatuba (SP), por meio de orientação psicológica, atividades culturais, cursos profissionalizantes e palestras, promovendo inclusão e desenvolvimento humano na região.



Fraternidade sem Fronteiras:

organização humanitária brasileira, fundada em 2009, com o objetivo de promover o apoio social a crianças e jovens, com foco em educação, saúde e nutrição, atuando em áreas de extrema pobreza na África, sertão nordestino e ruas do Brasil.



Fundação Francisco e Clara de Assis:

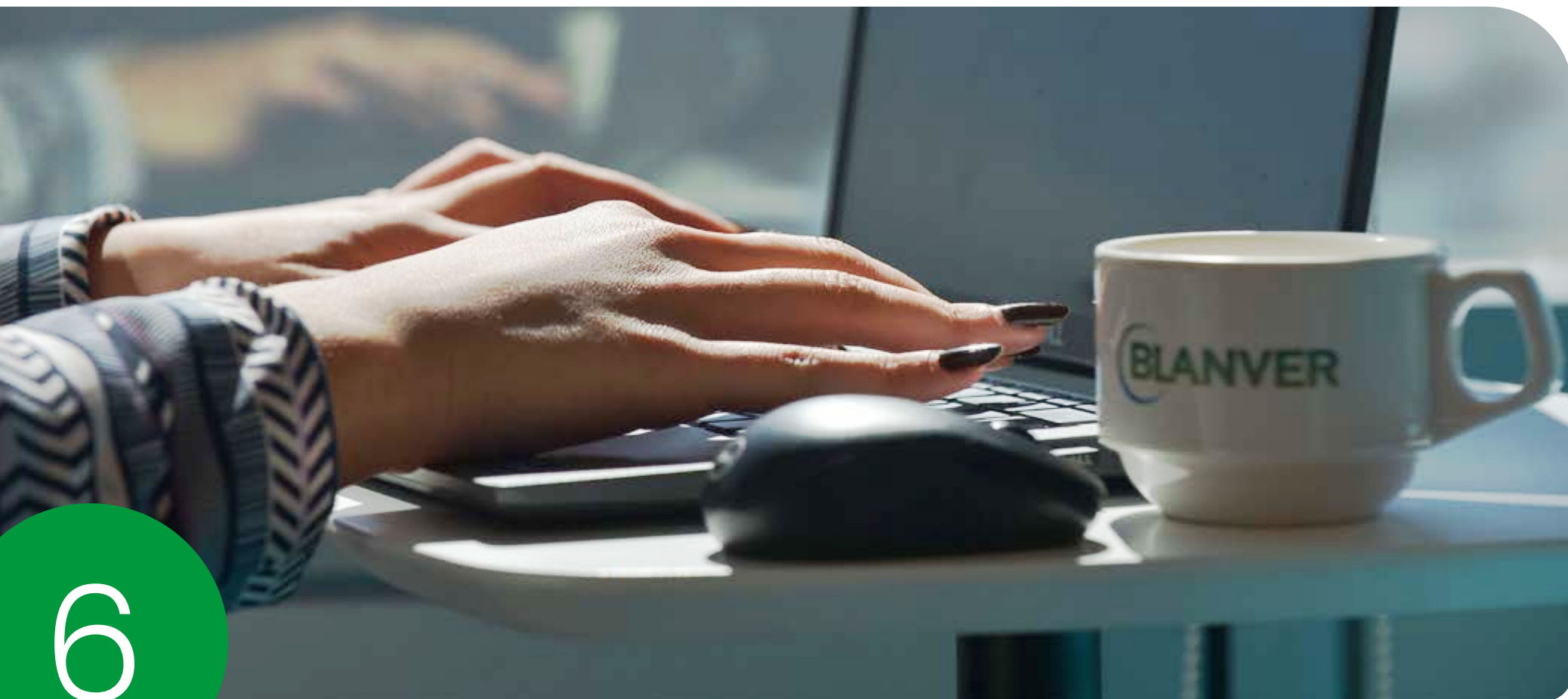
direciona seus esforços às regiões de maior vulnerabilidade social. Em mais de uma década de atuação, já apoiou cerca de 30 instituições em diferentes partes do país, contribuindo para o fortalecimento de iniciativas que promovem dignidade, inclusão e justiça social.



Instituto Ismart: organização que identifica jovens de baixa renda com alto desempenho acadêmico e os acompanha ao longo de sua formação, oferecendo bolsas de estudo em escolas de excelência, apoio financeiro, orientação profissional e desenvolvimento de habilidades socioemocionais.

Investimento social

Instituição	Valor investido (R\$)
Associação dos Deficientes de Taboão da Serra	55.098,80
Centro Comunitário Ludovico Pavoni	26.400,00
Amigos do Bem	240.000,00
Ballet Paraisópolis	13.200,00
Casa da fraternidade	19.200,00
Fraternidade sem fronteiras	120.000,00
Fundação Francisco e Clara de Assis	60.000,00
Instituto Ismart	30.432,00
Total	564.330,80



6

Anexos

Índice de Conteúdos GRI

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
Conteúdos Gerais			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	Página 8.
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 7.
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 7. O período coberto pelo Relatório de Sustentabilidade abrange de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, que é o mesmo período do relatório financeiro da Companhia. A publicação do Relatório acontece em julho de 2026.
	2-4	Reformulações de informações	Páginas 58 e 62.
	2-5	Verificação externa	O Relatório de Sustentabilidade não foi auditado.
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 8 e 35. Contamos com 1.174 fornecedores diretos, aos quais pagamos R\$ 815 milhões durante o ano.
	2-7	Empregados	Páginas 43 e 53.
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	Contamos com 40 profissionais terceirizados, alocados em atividades de limpeza, segurança e jardinagem.
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	Páginas 17, 18, 22 e 23.
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Páginas 18 e 22.
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	O Presidente do Conselho de Administração não exerce funções executivas na Blanver.
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 19, 20 e 22.

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
.GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 22 e 23.
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 7.
	2-15	Conflitos de interesse	Tratamos do tema em nosso Código de Conduta Ética, item 6.1.1
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Página 26.
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 27.
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Companhia não aplica avaliações de desempenho aos seus conselheiros.
	2-19	Políticas de remuneração	Página 21.
	2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 21.
	2-21	Proporção da remuneração total anual	A remuneração total anual média de todos os empregados (exceto o CEO), representa 7,18% da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da empresa. O cálculo foi apurado com base no salário mensal, 13º salário e 1/3 de férias + PLR, todos considerados com a base anual de pagamento. Por questões de confidencialidade, optamos por não reportar o aumento percentual de ambas as remunerações.
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 3.
	2-23	Compromissos de política	Páginas 24 e 27.
	2-24	Incorporação de compromissos de política	Páginas 23, 24, 25, 52, 67.
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	Página 22.
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Páginas 24 e 26.
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025 não identificamos casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos que resultaram em sanções e multas administrativas ou judiciais durante o período de relato.

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28	Participação em associações	Organização das Nações Unidas (ONU), Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (Acnur), Serviço Social da Indústria (SESI), Associação Brasileira dos Químicos e Engenheiros Químicos do Estado de São Paulo (ABQUIFI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Associação Brasileira da Indústria de Química Fina, Biotecnologia e suas Especialidades (ABIFINA), Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo (SINDUSFARMA), Grupo Farmabrazil, Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA), Conselho Regional de Química (CRQ), Conselho Regional de Farmácia (CRF), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Sindicato dos Químicos e Farmacêuticos, Sindicato dos Propagandistas, Sindicato dos Químicos de Salto, Sindicato das Indústrias Químicas.
	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 35.
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos nossos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	Páginas 12 e 13.
	3-2	Lista de temas materiais	Página 14.
Tema material: Governança e Compliance			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Páginas 17 e 24.
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	A Companhia adota mecanismos de supervisão e vem aprimorando a avaliação formal deste tema.
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 24. 100% dos colaboradores da Companhia foram comunicados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção. Em relação a capacitações sobre o tema, 50% dos diretores, 25,64% de gerentes e coordenadores e 84,38% de colaboradores de áreas sensíveis receberam treinamentos. O Programa de Integridade da Companhia encontra-se em expansão, com plano de ampliação progressiva da capacitação interna e dos fornecedores e parceiros.
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2025, não foram identificados casos confirmados de corrupção.
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Em 2025, não identificamos ações judiciais, pendentes ou concluídas durante o período do relatório, referentes à concorrência desleal e a violações de leis antitruste e antimonopólio, nas quais a organização tenha sido identificada como parte.

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
Tema material: Padrões de qualidade e segurança			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Páginas 31 e 32.
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 34.
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2025, não registramos casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários relacionados ao impacto dos produtos e serviços na saúde e segurança dos clientes.
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Página 34.
Tema material: Disponibilidade de produto			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 41.
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados à resíduos	Páginas 63 e 64.
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados à resíduos	Página 64.
	306-3	Resíduos gerados	Página 64.
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 63.
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 63.
Tema material: Utilização responsável dos recursos naturais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 57 e 67.

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Páginas 58 e 60.
	302-3	Intensidade energética	Página 58. Calculada a partir da quantidade de energia consumida/kg de produto acabado.
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 59.
	303-2	Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	Página 59. A Companhia estabelece como padrão mínimo para a qualidade da água descartada o atendimento ao Artigo 19-A do Regulamento da Lei Estadual nº 997/76, aprovado pelo Decreto nº 8468/76, e suas alterações. Conforme exigência técnica da Licença de Operação CETESB nº 45009984, válida até 22/05/2026, os efluentes líquidos do empreendimento devem ser tratados de modo a atender integralmente a essa legislação. Essas normas refletem tanto os requisitos legais quanto os critérios técnicos definidos pelos órgãos ambientais competentes.
	303-3	Captação de água	Páginas 60.
	303-4	Descarte de água	Página 60.
	303-5	Consumo de água	Página 60. Os dados referentes à entrada de água foram obtidos a partir das faturas mensais de consumo emitidas pela SAAE, representando uma medição direta com base em registros oficiais. Já as informações sobre a saída e o lançamento de efluentes foram levantadas por meio de hidrômetro e estimativas, combinando medição direta com métodos de cálculo aproximado.
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 61 e 62.
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 61 e 62.
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 62.
Tema material: Garantir os Direitos Humanos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Páginas 57, 65 e 67.
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23	Compromissos de política	Páginas 24 e 27.
	2-24	Incorporação de compromissos de política	Páginas 23, 24, 25, 52, 67.

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2025, não foram registrado casos de discriminação.
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Em 2025, não registramos casos de trabalho infantil em nossas atividades e relações econômicas com demais parceiros de negócios.
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Em 2025, não registramos casos de trabalho forçado ou análogo à escravidão em nossas atividades e relações econômicas com demais parceiros de negócios.
Tema material: Geração de emprego e renda			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 46.
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 8 e 35.
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Em nossa operação na cidade de São Paulo (SP) e em Taboão da Serra (SP), homens e mulheres recebem o salário mínimo local. Em Indaiatuba (SP) a remuneração para ambos os gêneros é de 1,09x o salário mínimo local. Não possuímos colaboradores do sexo masculino em nosso Centro de Distribuição em Itajaí (SC) e as colaboradoras que atuam no local são remuneradas em 1,60x o salário mínimo local.
	202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% dos membros da Alta Direção da Companhia provém do estado de São Paulo.
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Em 2025, gastamos R\$ 488 milhões com fornecedores nacionais.
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 46.

Standard	Disclosures		Referência/ Resposta Direta
Tema material: Atendimento à epidemia de HIV			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 40.
Outros indicadores			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 15.
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 19, 20 e 52. No que diz respeito a outros marcadores de diversidade dos órgãos de governança, todos os membros do Conselho de Administração se autodeclararam brancos e possuem acima de 50 anos de idade. Quanto à Diretoria, todos os seus membros se autodeclararam brancos, um possui entre 30 e 50 anos e seis possuem acima de 50 anos.

Mapa de ODS



Páginas:
8, 29, 40 e 51.



Página:
49.



Página:
52.



Página:
59.



Página:
58.



Página:
46.



Páginas:
10, 11, 35, 38 e 44.



Página:
45, 65 e 68.



Página:
63.



Página:
61.



Página:
16.



Página:
35.

Créditos

Blanver Farmaquímica e Farmacêutica S.A.

Rua Joaquim Faustino de Camargo, 201
Jardim São Paulo, Taboão da Serra (SP)
Tel.: (11) 4138-8200

Escritório Morumbi

Morumbi Corporate
Av. Doutor Chucri Zaidan, 1240
Salas 1101 a 1104
Chácara Santo Antônio, São Paulo (SP)

SAC

www.blanver.com.br/fale-conosco

Canal de Integridade

www.contatoseguro.com.br/blanver

Site

www.blanver.com.br

Fotos

Acervo Blanver
Adobe Stock

Coordenação

André Branco
Gerente de PMO e Governança

Adriana Klein
Gerente Jurídica

Bruno Folli
Analista de Comunicação Sr.

Caio Tiberio
Gerente de Novos Negócios

Fabio Luis Gudin
Gerente Adm. Pessoal e Remuneração

Gabriela Rodrigues
Diretora de Assuntos Regulatórios

Hugo Ferreira
Coordenador de Saúde,
Segurança e Meio Ambiente

Lilia Lima
Gerente de Marketing

Marcelo Carneiro
Diretor Industrial

Marcos Portella
Gerente de Engenharia e Manutenção

Maria Nascimento
Analista de Marketing Jr.

Patricia Borges
Gerente de Desenvolvimento
Humano Organizacional

Roberta Guimarães
Diretora RH

Projeto Editorial e Gráfico

(Consultoria, redação, tradução,
layout e diagramação):

Ricca Sustentabilidade
www.linkedin.com/company/riccasustentabilidade

Julho, 2026

