



RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE** 2025



Índice

MENSAGEM DO PRESIDENTE

SOBRE O RELATÓRIO

QUEM SOMOS: NOSSA ESSÊNCIA

/ 01

/ 02

SUMÁRIO DE CONTEÚDOS GRI

03 Ser
NATURAL

04 Ser
INPIRADOR

05 Ser
RESPONSÁVEL





// Marcelo Geraldi Presidente

Mensagem do presidente

GRI 2-22

O ano de 2025 representou um marco muito importante na trajetória da Herbarium. Ao completarmos 40 anos de atuação, reforçamos os fundamentos que sustentam a nossa história, revisitando nossa essência e consolidando nossos valores como direcionadores das decisões e da gestão do negócio. Esse movimento contribuiu para o fortalecimento da nossa cultura e para o alinhamento das nossas prioridades estratégicas.

No decorrer do ano, a eficiência foi nossa palavra de ordem e orientou, de modo consistente, a condução das



**Há 40 anos,
transformamos
ciência e natureza
em saúde, com
pessoas, propósito
e resultados que
constroem o futuro.**



operações e iniciativas da companhia. A busca por mais disciplina na alocação de recursos, o foco em resultados e o desenvolvimento de nossos colaboradores estiveram presentes em todos os níveis da organização, promovendo ganhos relevantes de desempenho.

Como reflexo desse direcionamento, alcançamos, em 2025, um dos melhores resultados da nossa história, consequência do comprometimento das equipes, da solidez das nossas operações e da confiança estabelecida com clientes, médicos, parceiros e demais públicos de relacionamento.

Ao longo dessa trajetória, seguimos fortalecendo nossa posição como referência em medicamentos naturais no Brasil, com um portfólio amplo, baseado em rigor científico, e ampliando nossa atuação por meio de inovação e parcerias estratégicas, sempre alinhados às demandas contemporâneas de saúde e bem-estar e ao equilíbrio entre crescimento, eficiência e responsabilidade socioambiental.

A evolução dos nossos resultados está diretamente conectada ao fortalecimento da nossa cultura organizacional, sintetizada no princípio de "Foco em resultados, através de pessoas". Seguimos investindo no desenvolvimento das nossas equipes, no engajamento e na construção de um ambiente que favoreça a alta performance, com responsabilidade e alinhamento aos nossos valores.

Reafirmamos, ainda, o nosso compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar, por meio de soluções que integram ciência e natureza, contribuindo para uma abordagem mais equilibrada e sustentável do cuidado. Nesse contexto, convidamos a sociedade a reconhecer e despertar sua própria força, em sintonia com os princípios de saúde, equilíbrio e qualidade de vida que orientam a nossa atuação.

Aos 40 anos, unimos maturidade e capacidade de transformação. Temos clareza sobre onde queremos chegar e seguimos construindo, consistentemente, nossa trajetória rumo a

um legado de saúde e sustentabilidade. O fortalecimento de nossa marca é resultado de um alinhamento estratégico entre cultura, pessoas e direcionamento de negócio e, em 2025, avançamos de forma significativa nesse sentido, com uma busca por resultados conduzida com disciplina e aderência aos nossos valores. Entramos, assim, em um novo ciclo de crescimento, preparados para alcançar patamares ainda mais relevantes.

Por fim, registro nosso agradecimento a todos os nossos stakeholders – colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e comunidade – pela confiança e pelo relacionamento construído durante essa trajetória. É com base nessas relações que seguimos avançando de maneira consistente, sustentável e alinhada ao nosso propósito de gerar valor, por meio da saúde, para as pessoas e para o planeta.

Marcelo Geraldi

Diretor e presidente (CEO)

[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)[eco·h](#)

Sobre o relatório

GRI 2-3, 2-4, 2-5

Este é o quarto Relatório de Sustentabilidade do Ecossistema de Negócios Herbarium (Ecoh), um sistema empresarial coeso e autossuficiente, composto por empresas que compartilham propósito e valores comuns, interagem harmoniosamente entre si e mantêm uma conexão significativa com o ambiente externo. Integram o nosso Eco-Parque Industrial as marcas Herbarium Laboratório Botânico, Musquéé, Phytera, bvtec e Schwabe-Herbarium.

A quarta edição celebra os 40 anos de existência da Herbarium Laboratório Botânico, empresa central do Ecoh, e compreende informações de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025. Nosso relatório é publicado anualmente em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e estruturado com base nos temas materiais, elencados por nossas partes interessadas como prioritários à sociedade e ao meio ambiente. A publicação também

se baseia nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que atuam como diretrizes centrais para promover a integração e a sustentabilidade das iniciativas.

O relatório foi desenvolvido com a participação de times internos e parceiros externos, garantindo uma abordagem colaborativa e alinhada às melhores práticas do setor. Para assegurar a transparência e a precisão das informações, o documento

[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

passou por uma revisão detalhada pelos executivos da companhia e pelo Conselho de Administração, que avaliaram a consistência dos dados reportados no intuito de reforçar o compromisso da empresa com a governança, a sustentabilidade e a comunicação clara com seus stakeholders.

Os dados apresentados neste relatório revelam a trajetória de crescimento consistente do Ecoh no decorrer dos anos. Esse avanço não é coincidência: é fruto de uma estratégia sustentável que integra crescimento econômico e geração de impacto socioambiental positivo – colocando esse objetivo no centro de nossas decisões e permeando processos, práticas, produtos e pessoas em todas as dimensões do negócio.

A Herbarium é uma empresa de capital fechado, mesmo assim, suas demonstrações financeiras são auditadas pela PwC, de maneira independente e autônoma. Este Relatório de Sustentabilidade não foi submetido à auditoria externa.

Para mais informações ou para entrar em contato conosco, utilize os canais disponíveis no site:

ecossistemaherbarium.com.br



Ou entre em contato com a Gerência de Sustentabilidade Corporativa pelo e-mail:

sustentabilidade@herbarium.net





OS

QUEM SOMOS: NOSSA ESSÊNCIA

- O Ecossistema de Negócios Herbarium (Ecoh)
- Uma história que completa 40 anos
- As marcas do Ecoh
- Quem faz parte do nosso Ecossistema
- Nossa Jornada Sustentável
- Temas materiais
- Reconhecimentos que certificam nosso propósito

ODS:



O Ecossistema de Negócios Herbarium (Ecoh)

GRI 2-6

A Herbarium é uma indústria farmacêutica líder e referência em fitoterápicos no Brasil. Fundada em 1985, tem produtos presentes em mais de 50 mil farmácias e realiza contato mensal com cerca de 38 mil médicos em todo o país.

Somos especializados e reconhecidos pela excelência em pesquisa e desenvolvimento. Contamos com um portfólio composto exclusivamente de produtos de origem natural, como fitoterápicos de prescrição médica e de venda livre, fitocosméticos e suplementos alimentares com qualidade farmacêutica.





Ao final de 2024, revisitamos nosso Planejamento Estratégico e decidimos focar nos medicamentos fitoterápicos, pilar de nossos negócios. Iniciativas e marcas que demandam estratégias comerciais, processos de desenvolvimento, fabricação e registros diferenciados deixaram de ser priorizadas e foram retiradas do ecossistema em 2025. O efeito imediato foi um ganho de eficiência operacional e de performance comercial.

Ao longo de nossas operações, adotamos práticas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), promovendo a gestão responsável dos aspectos ambientais, sociais e de governança.



Missão

Harmonizar natureza e tecnologia através de produtos naturais com qualidade farmacêutica para melhorar a saúde, proporcionar bem-estar e inspirar pessoas a uma vida mais saudável.



Visão

Ser reconhecida mundialmente como marca e grupo empresarial referência em medicamentos fitoterápicos e produtos naturais para saúde e bem-estar.



Valores

Resultado

Buscamos os melhores resultados, respeitando normas e limites éticos. Reconhecemos e valorizamos os melhores desempenhos e o trabalho em equipe.

Clientes

Entendemos que os clientes são a razão de ser do nosso negócio, por isso buscamos satisfazê-los e surpreendê-los sempre que possível.



Hábitos Saudáveis

Entendemos a importância de hábitos que nos mantêm saudáveis, de corpo e mente. Por isso, praticamos e incentivamos todos a fazer o mesmo.

Gente

Temos orgulho do que fazemos. Estimulamos um ambiente aberto, transparente, de intenso desenvolvimento profissional e pessoal. Promovemos um clima organizacional colaborativo, diverso e inclusivo.

Nosso Jeito

Temos mentalidade inovadora, atitude e disposição para encarar desafios. Somos produtivos e buscamos maximizar nossos recursos, respeitando a comunidade e o meio ambiente.

Qualidade

Colocamos a qualidade em primeiro lugar em tudo que fazemos, adotando soluções com consistência e conteúdo. Gerenciamos riscos e buscamos a melhoria constante.

Ciência e Natureza

Valorizamos o conhecimento científico, assim como o tradicional e prático, mantendo mentalidade aberta e atitude flexível.



[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

Uma história que completa 40 anos



O ano de 2025 foi de celebração! Completamos 40 anos inspirando as pessoas a uma vida mais saudável e natural. Uma história que começou em 1985 e que, no decorrer de quatro décadas, transformou a Herbarium na indústria farmacêutica pioneira e líder em fitoterápicos no Brasil – referência em qualidade, ciência e inovação, com o maior número de registros do segmento no país. Estes são os momentos que marcaram essa jornada:



Mensagem do presidente

Sobre o relatório

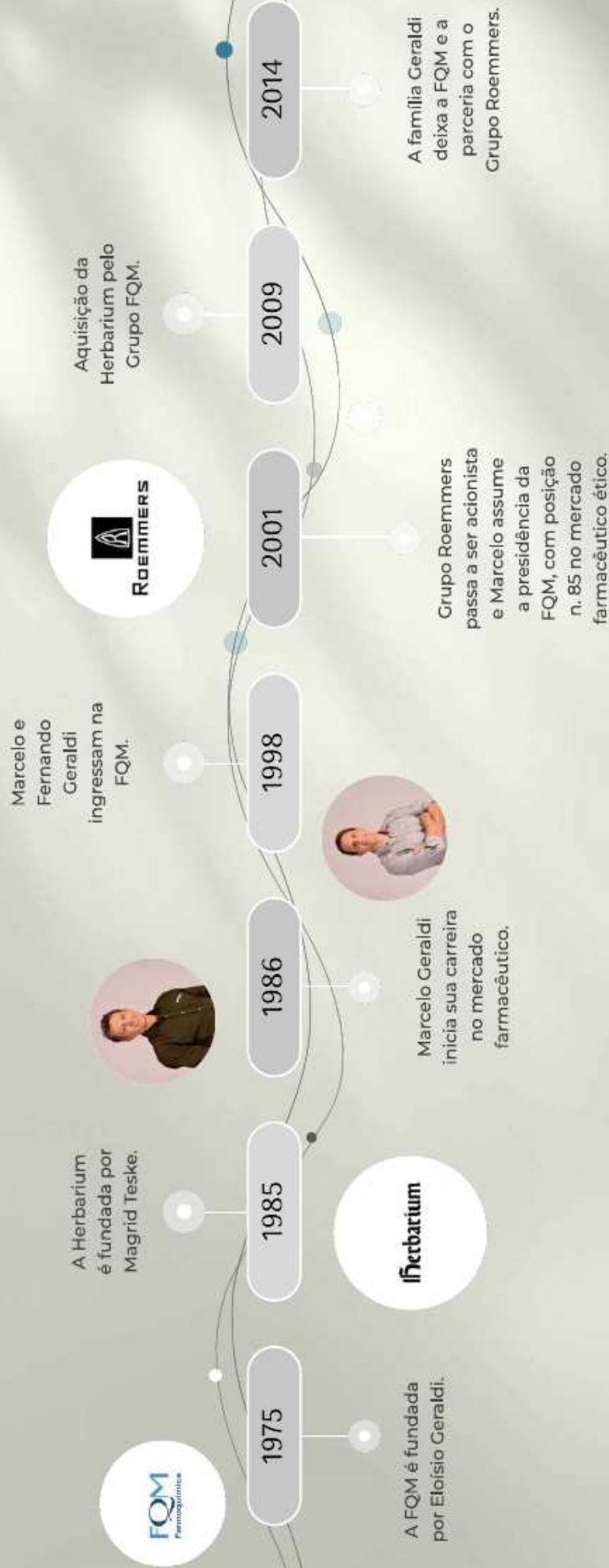
Quem somos

Ser Natural

Ser Inspirador

Ser Responsável

Sumário GRI





Mensagem do presidente

Sobre o relatório

Quem somos

Ser Natural

Ser Inspirador

Ser Responsável

Sumário GRI



A família Geraldini assume a Herbarium.

2016

A Herbarium assume a operação da farmacêutica alemã HEEL GmbH no Brasil.

2016



Início da Phytera, joint venture entre Herbarium e Finzelberg, o principal produtor alemão de extratos, para o desenvolvimento de novos fitoterápicos para o mercado brasileiro.

2021



A Herbarium entra no mercado medicinal de cannabis com o lançamento do óleo Full Spectrum.

2023



Início da Schwabe-Herbarium, joint venture entre Herbarium e Schwabe para o lançamento de uma nova indústria farmacêutica no Brasil.

2024



Lançamento do Canephron, inovação no tratamento de cistite recorrente.

2025



A Herbarium completa 40 anos de história.

2025



Mensagem do presidente

Sobre o relatório

Quem somos

Ser Natural

Ser Inspirador

Ser Responsável

Sumário GRI

As marcas do Ecoh

GRI 2-1, 2-2

O Ecossistema de Negócios Herbarium tem raízes brasileiras e conexões globais: comercializa seus produtos no Brasil, abastece sua cadeia produtiva com insumos de fornecedores internacionais e mantém parcerias estratégicas (*joint ventures*) com empresas alemãs. Em 2024, compunham o Ecoh oito empresas: Herbarium, Schwabe-Herbarium, Intua, Musquée, Quintal, Phytara, Oshadi e bvtec. Em 2025, ao revisar

nosso Planejamento Estratégico, decidimos focar nos medicamentos fitoterápicos. Desse modo, Intua, Quintal e Oshadi deixaram de compor nosso Ecossistema.

As marcas que permanecem no Ecoh atuam de modo integrado e complementar, gerando pesquisa, empregos e renda enquanto fortalecem nossa presença no mercado. A partir de 2025, estas são as cinco marcas que fazem parte do Ecoh:



Herbarium

Desenvolve medicamentos fitoterápicos com produtos de origem natural. Líder e referência no Brasil, é reconhecida pela excelência em pesquisa e desenvolvimento.



Phytera

Cria produtos inovadores à base de plantas medicinais. É uma parceria entre a Herbarium e a Finzelberg, que atua com sede na Alemanha desde 1875.



bvtec

Atua com o desenvolvimento e a fabricação de fórmulas para utilização no sistema Bag-on-Valve para as principais indústrias farmacêuticas nacionais e internacionais.



Musquée

Formula produtos com ativos naturais, tendo o óleo de rosa mosqueta como protagonista. A marca não utiliza ativos de origem animal e não realiza testes em animais.



Schwabe-Herbarium

Produz medicamentos voltados para o tratamento de tosse, resfriados e saúde mental. É uma parceria entre a Herbarium e a Schwabe, indústria alemã referência mundial em fitoterápicos.

A **Herbarium Laboratório Botânico Ltda.**, pessoa jurídica de direito privado sob a forma de empresa limitada, está localizada na Avenida Santos Dumont, n. 1.100, Colombo, Paraná, Brasil. CEP 83.403-500. Coordenadas UTM (E-N) 679858,6 – 7196829,8.

Quem faz parte do nosso Ecosystema

GRI 2-29
ODS 3, 8, 12, 17

A Herbarium existe em conexão com pessoas, organizações e comunidades que a afetam e são afetadas por suas ações, e é essa rede de relações que dá sentido e direção ao nosso trabalho. O engajamento com esses públicos é realizado com base no nível de contato e influência que exercem sobre a organização, com o intuito de fortalecer a governança corporativa, inspirar parceiros, aprimorar a gestão de impactos ambientais e sociais e manter nossas práticas alinhadas às expectativas do mercado.



Consumidores

Além de oferecer produtos de qualidade aos nossos consumidores, queremos ser parte de uma mudança de hábitos. Por isso, investimos em ações de comunicação e relacionamento nos pontos de venda e em múltiplos canais, promovendo a conscientização sobre o cuidado integral com a saúde física e mental. O Canal Fito TV é uma das principais ferramentas dessa relação.



Redes de farmácias e distribuidoras

Aliadas fundamentais na comercialização e na disseminação de nosso propósito, as redes de farmácias e distribuidoras aproximam nossas soluções naturais do consumidor final. Oferecemos Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) e orientações detalhadas sobre os produtos, para recomendações de uso mais eficazes e alinhadas às necessidades de cada pessoa.



Classe médica

Em papel central na promoção de soluções naturais para a prevenção e o tratamento de diversas condições de saúde. Apoiamos esse público na indicação de nossos produtos com suporte técnico por meio de nossos representantes médicos, materiais técnico-científicos atualizados e cursos de aperfeiçoamento em terapias baseadas em ativos naturais. Além da realização e participação de eventos e congressos para ampliar ainda mais este conhecimento.



Outras indústrias farmacêuticas

Por intermédio da bytec, uma das marcas que integram a nossa estrutura de negócios, estabelecemos relações com outras indústrias farmacêuticas, oferecendo soluções de terceirização e licenciamento de produtos com atendimento ágil e estruturado. Apresentamos periodicamente nossa capacidade produtiva e as inovações em desenvolvimento, ampliando espaço para novas colaborações no setor.



Agências reguladoras

Participamos ativamente de discussões técnicas com as agências reguladoras, acompanhando as atualizações normativas do setor farmacêutico e contribuindo para a construção de uma agenda regulatória mais segura e favorável à inovação.



Imprensa

Aliada na construção de uma narrativa transparente sobre nosso ecossistema, cultivamos com a imprensa uma relação de abertura e confiança. Compartilhamos nossas práticas de sustentabilidade por meio dos veículos de comunicação como forma de inspirar outras organizações a gerarem impactos positivos para a sociedade e o meio ambiente.



Outros profissionais de saúde

Farmacêuticos e nutricionistas são parceiros valiosos na orientação sobre fitoterapia. Em nossas páginas disponibilizamos conteúdo para esses profissionais contéudos, ampliando o alcance de uma saúde mais natural e consciente.





Fornecedores

A qualidade das matérias-primas é a base da excelência de nossos produtos. Por isso, construímos relações de parceria e confiança com fornecedores que compartilham nossos valores – respeito às pessoas e ao meio ambiente e responsabilidade na cadeia produtiva.



Colaboradores

Os herbarianos são a essência do Ecoh – pessoas que carregam nossos valores no cotidiano e fazem o negócio acontecer. Cultivar uma equipe engajada e alinhada à nossa cultura é prioridade permanente. Para isso, mantemos canais de comunicação ativos e investimos em desenvolvimento pessoal e profissional, além de iniciativas que promovem ambientes produtivos, colaborativos e saudáveis.



Associações setoriais

Participamos de associações dos setores farmacêutico, cosmético e de fitoterápicos, contribuindo para o fortalecimento das indústrias destas categorias por meio do intercâmbio de conhecimento técnico, inovação e construção colaborativa de agendas de desenvolvimento sustentável.



Instituições sem fins lucrativos

apoiamos financeiramente instituições sem fins lucrativos que desenvolvem projetos socioambientais voltados à saúde, ao bem-estar e à inclusão de comunidades em situação de vulnerabilidade social, ampliando o alcance positivo do Ecoh para além dos negócios.



Órgãos governamentais

mantemos relacionamento colaborativo com prefeituras, governos estaduais e secretarias de saúde, viabilizando doações de medicamentos e fortalecendo ações voltadas ao bem-estar das comunidades. Essa proximidade nos ajuda a compreender as demandas locais e a atuar com mais efetividade



A gestão do engajamento é conduzida pela área de Comunicação, em articulação com Marketing, SAC, Visita Médica, Trade, Recursos Humanos, Suprimentos, Assuntos Regulatórios e Relações Institucionais, conforme o público de cada interação. Relatórios periódicos orientam a tomada de decisão sobre prioridades de relacionamento, conteúdos a serem produzidos e ajustes na estratégia de aproximação com cada público, com dados coletados de:

- ▶ Registros do SAC.
- ▶ Retornos da equipe de Visita Médica.
- ▶ Métricas dos canais digitais e do Canal Fito TV.
- ▶ Indicadores de treinamentos e ações de relacionamento.
- ▶ Pesquisas de clima e engajamento com herbarianos.
- ▶ Registros de reuniões com agências reguladoras e órgãos governamentais.
- ▶ Relatórios das parcerias com instituições sem fins lucrativos.

O engajamento contínuo com os stakeholders subsidia, ainda, a identificação de riscos e oportunidades relacionados à reputação, à confiança na marca e ao alinhamento com tendências de saúde integrativa, contribuindo para a sustentação do desempenho do negócio no longo prazo.



Nossa Jornada Sustentável



Temas materiais

GRI 3-1, 3-2

A definição dos temas materiais é uma das etapas mais importantes na construção de um relatório de sustentabilidade consistente. Na Herbarium, a primeira pesquisa de materialidade com os stakeholders foi realizada em 2022 e 2023, com os temas priorizados sendo relatados e trabalhados em programas de impacto nos anos seguintes.

Em 2025, realizamos nova análise de documentos internos e setoriais e entrevistas com gerentes sobre o atual contexto da sustentabilidade e o impacto desses aspectos nos negócios. Esse processo possibilitou revisar

nossa materialidade e identificar os temas ambientais, sociais, econômicos e de governança mais relevantes para a Herbarium, momento em que também foi feita uma pesquisa de materialidade com os stakeholders via e-mail e redes sociais.

Esse trabalho de reconhecimento dos temas relevantes é realizado com o suporte da Coordenação de Negócios em Sustentabilidade do Sesi Paraná com base na metodologia da Global Reporting Initiative (GRI). A Gerência de Sustentabilidade do Ecosistema Herbarium acompanha o

processo e reporta os temas materiais com a ferramenta BIA – B Impact Assessment, do Sistema B, certificação internacional que mede e divulga os impactos positivos da organização.

Mais do que adotar o ESG (*Environmental, Social and Governance*) como referência, na Herbarium optamos por ressignificá-lo: transformamos a sigla em SER – Social, Ecológico e Responsável, expressão mais fiel aos nossos valores e ao nosso jeito de ser. Ela também norteia os três capítulos que tratam da temática ESG neste relatório.

Ser Ecoh

SER NATURAL



Social

Com base nos temas **Diversidade, equidade e inclusão e Saúde e bem-estar das pessoas**, no capítulo SER Natural, apresentamos nossos avanços sociais, pois acreditamos que promover a saúde e o bem-estar das pessoas por meio da biodiversidade é natural ao nosso negócio.

SER INSPIRADOR



Ecológico

Os temas ambientais **Ciência e natureza, Gestão sustentável, Gestão de resíduos e Emissões e mudanças climáticas** são relatados no capítulo SER Inspirador, pois este é nosso objetivo: inspirar a indústria e a sociedade no máximo valor da natureza, com atitudes que promovam a preservação e a regeneração de sistemas.

SER RESPONSÁVEL



Responsável

As práticas de negociação justa, compliance e reverberação de nossos valores à nossa cadeia de relacionamento são responsabilidades assumidas em prol do impacto positivo. No capítulo **SER Responsável**, essas práticas são apresentadas com base nos temas **Governança e transparência, Integridade, Crescimento econômico, Cadeia de relacionamento e Gestão de fornecedores**.



Reconhecimentos que certificam nosso propósito

Em um ano que celebra quatro décadas de história, as certificações e os reconhecimentos conquistados ganham um significado ainda maior – são a prova de que qualidade, cuidado com a natureza e bem-estar das pessoas seguem no centro de tudo o que fazemos.

Empresa



Selo B

A Herbarium integra o Sistema B desde 2021, quando conquistou o Selo B. Essa certificação internacional reconhece empresas que atendem aos mais altos padrões de impacto social, ambiental e transparência. Com essa conquista, reafirmamos nosso compromisso de impactar positivamente a sociedade, com respeito ao meio ambiente e promoção de um futuro mais sustentável.



Selo Clima Paraná 2025

Recebemos o Selo Clima Paraná na categoria A, pelo compromisso com a publicação de inventários de emissões de gases de efeito estufa (GEE) e pelo desempenho positivo com foco em melhoria contínua. O inventário referente ao ano de 2025, cujos resultados são demonstrados neste relatório, também será publicado no programa, reafirmando nossa transparência em relação aos dados climáticos.



GPTW

Em reconhecimento a esse compromisso, a organização foi novamente certificada, em 2025, como uma das melhores empresas para se trabalhar pelo Great Place to Work (GPTW).



Prêmio Sesi ODS 2025, categoria Governança

O Prêmio Sesi ODS tem como objetivo reconhecer e divulgar práticas para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Em 2025, fomos certificados como finalistas do Prêmio Sesi ODS 2025 na categoria Governança, com a iniciativa ESG desde a Origem: ODS aplicado à cadeia de abastecimento na Herbarium.



Programa Brasileiro GHG Protocol

Recebemos o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, concedido às organizações que demonstram elevado nível de transparência e qualidade na gestão e divulgação de suas emissões. Esse reconhecimento reflete o monitoramento e a publicação anual de nosso inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), seguindo metodologias reconhecidas nacional e internacionalmente. Além disso, em 2024 e 2025, alcançamos a neutralização das emissões por meio da compensação via créditos de carbono.

Eu Reciclo



Compensamos 200% das embalagens pós-consumo, contribuindo para o fortalecimento da cadeia de reciclagem. Com essa iniciativa, a cada produto vendido, duas outras embalagens equivalentes são recicladas, demonstrando a gestão regenerativa praticada. As embalagens dos produtos são destinadas a cooperativas e operadores especializados para que retornem ao ciclo produtivo, o que incentiva a economia circular e amplia os índices de reciclagem na região.



Aterro Zero

Nosso Eco-Parque Industrial possui a certificação Aterro Zero, assegurando a destinação adequada e ambientalmente responsável de todos os resíduos gerados. Por meio de práticas eficientes de gestão de resíduos, garantimos que nenhum material proveniente de nossos processos seja encaminhado para aterros sanitários.



Logística Reversa de Medicamentos

Atuamos ativamente na implementação da logística reversa de medicamentos para que o descarte desse tipo de resíduo seja realizado corretamente. Para isso, orientamos consumidores e parceiros a utilizar pontos de coleta apropriados, o que garante uma destinação ambientalmente segura e responsável.

OS

SER NATURAL

RELAÇÕES ÉTICAS E INCLUSIVAS: IMPULSIONANDO PESSOAS E PARCERIAS

- Herbarianos em Números
- Remuneração e valorização
- Rotatividade
- Pessoas em primeiro lugar
- Ética e respeito
- Aprendizagem contínua

- Saúde e segurança do colaborador
- Bem-estar dos herbarianos
- Benefícios
- Qualidade e segurança para o consumidor
- Engajamento com a comunidade

ODS:



Herbarianos em números

GRI 2-7, 2-8

A Herbarium monitora continuamente seu quadro de colaboradores como parte da gestão estratégica de pessoas, buscando equilíbrio operacional, eficiência de custos e suporte ao crescimento sustentável. Esse acompanhamento permite identificar oportunidades de alocação de recursos e diversidade, além de apoiar a mitigação de riscos, como impactos financeiros decorrentes de variações no quadro de pessoal.

Esse monitoramento também apoiou a tomada de decisão em iniciativas voltadas à otimização da estrutura organizacional, com reflexos diretos na sustentabilidade financeira e operacional da companhia. As informações sobre nosso quadro de colaboradores estão detalhadas nas tabelas seguintes.



Para fins de comparabilidade com relatórios anteriores, o total de empregados é apresentado considerando as categorias aprendiz, empregado CLT e prestador de serviço pessoa jurídica (PJ). Adicionalmente, acompanhamos os profissionais que não têm vínculo empregatício direto, mas que atuam em nossas operações – estagiários, prestadores de serviço pessoa jurídica (PJ) e prestadores de serviços temporários.

Os prestadores de serviço PJ atuam como especialistas por meio de suas próprias empresas, com maior autonomia na execução de suas atividades. Os prestadores temporários e terceiros possuem vínculo com empresas parceiras e são alocados conforme a demanda por projetos ou atividades

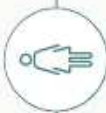
específicas, especialmente em funções operacionais e de suporte. Os estagiários atuam conforme legislação vigente, com foco no desenvolvimento profissional e na formação acadêmica.

Neste relatório, os indicadores são apresentados com base no total de empregados (*headcount*), sem conversão para equivalentes em tempo integral (FTE). O acompanhamento é realizado periodicamente pela área de Gente e Cestão, por meio de relatórios gerenciais que subsidiam análises internas e apoiam a tomada de decisão.





Total de empregados por período – por gênero e região

		Feminino					Masculino 				
	Aprendiz	Empregado	Empregado (PJ)	Total	Aprendiz	Empregado	Empregado (PJ)	Total	Total geral		
Meio período	14			14	4			4	18		
Colombo	14		9	14	4			4	18		
Período Integral		162		162		93		93	255		
Colombo		160		160		90		90	250		
Outros		2		2		1		1	3		
São Paulo						2		2	2		
Sem controle de jornada		123	4	127		68	6	74	201		
Colombo		19		19		16	2	18	37		
Outros		88	3	91		40	1	41	132		
Rio de Janeiro		15		15		10	1	11	26		
São Paulo		1	1	2		2	2	4	6		
Total geral	14	285	4	303	4	161	6	171	474		

Nota: Foram considerados empregados e empregados os colaboradores contratados sob o regime CLT, incluindo aprendizes. A classificação dos vínculos de trabalho contempla empregados permanentes, exceto estagiários, e empregados temporários. A jornada de trabalho foi segmentada em período integral, meio período e colaboradores sem controle de jornada, conforme o Art. 62 da CLT. A informação de gênero é baseada na autodeclaração dos colaboradores no momento do cadastro, sendo permitida a identificação além das categorias feminino e masculino.



O acompanhamento do número de empregados, tipos de vínculo e jornada de trabalho permite à empresa garantir relações de trabalho formais, promover a geração de emprego e apoiar o crescimento sustentável do negócio.

Remuneração e valorização

GRI 2-30, 3-3, 202-1, 405-2

No Ecosistema Herbarium, a remuneração dos colaboradores é calculada com base em pisos salariais definidos em convenções e acordos coletivos de trabalho. 100% dos empregados são cobertos. Os reajustes salariais são concedidos anualmente, com base no INPC (Índice de preço do consumidor) do período, e resultam da negociação coletiva entre o sindicato das empresas e o dos trabalhadores.

Monitoramos a proporção entre o menor salário praticado e o salário mínimo nacional como forma de avaliar a competitividade da remuneração e garantir condições adequadas aos colaboradores. Nesse contexto, o salário mínimo regional não se aplica aos empregados cujos pisos são estabelecidos por esses instrumentos normativos, conforme previsto na legislação vigente.

Com base na posição, em todas as unidades operacionais os salários mais baixos praticados estão acima do salário mínimo nacional vigente (R\$ 1.518,00), tanto para o gênero feminino quanto masculino. De maneira consolidada, a proporção média entre o menor salário e o salário mínimo nacional é de 1,51 vezes para o gênero feminino e 2,20 vezes para o gênero masculino.

A companhia não conta com um processo estruturado de auditoria sobre os salários pagos aos prestadores de serviços terceirizados, uma vez que estes são contratados por meio de empresas parceiras, responsáveis pela gestão e definição das condições de remuneração.

Proporção entre o salário mínimo no Ecoh e no país – por gênero

	Feminino	Masculino
	Proporção	Proporção
Colombo	1,31	1,31
Outros	1,71	3,09
Média	1,51	2,20

Observação: Em algumas localidades, como Rio de Janeiro (RJ) e São Paulo (SP), a Companhia possui um número reduzido de colaboradores. Dessa forma, a divulgação de informações mais detalhadas poderia, ainda que de forma indireta, possibilitar a identificação individual, motivo pelo qual esses dados foram agrupados como "Outros" na tabela. A diferença observada nessa categoria reflete a composição atual do quadro nessas localidades, em que não há, no momento, homens ocupando cargos de entrada, o que impacta a média apresentada.



Rotatividade

GRI 401-1

Entender o movimento de pessoas é essencial para cuidar delas. Por isso, monitoramos continuamente as admissões e desligamentos por meio do dashboard de Gente e Gestão, com acompanhamento integrado pelas áreas de Remuneração e Departamento Pessoal.

O acompanhamento desses indicadores apoia a tomada de decisão, especialmente na identificação de tendências de rotatividade, avaliação da efetividade

dos processos de recrutamento e seleção e direcionamento de ações voltadas à retenção de talentos.

Em 2025, estabelecemos metas específicas relacionadas à retenção e à rotatividade, com destaque para a retenção de talentos – colaboradores com desempenho acima do esperado – com meta de 92%, além do acompanhamento do percentual de desligamentos por iniciativa do colaborador em posições críticas, com meta de, no máximo, 12%.

Novas contratações – por faixa etária e gênero

Categoria	Feminino	Masculino	Total
Faixa etária			
Menos de 30 anos	49	16	65
Entre 30 e 49 anos	43	17	60
50 anos ou mais	6	12	18
Por região			
Colombo - PR	66	29	95
São Paulo - SP	1	3	4
Rio de Janeiro - RJ	4	1	5
Outros	27	12	39
TOTAL GERAL	98	45	143

Nota: exceto PJ, estagiários e temporários

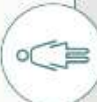
Taxa de rotatividade – por faixa etária e gênero

	 Feminino	 Masculino	Total
Menos de 30 anos	4,15%	3,85%	0,040611
Entre 30 e 49 anos	2,19%	2,09%	0,021349
50 anos ou mais	2,11%	4,60%	0,034504
Total	2,72%	2,91%	2,79%

Nota: exceto PJ, estagiários e temporários.

A análise dos indicadores de rotatividade por faixa etária e gênero demonstra mudanças relevantes no perfil de movimentação da força de trabalho entre 2024 e 2025.

Taxa de rotatividade – por local e gênero

	 Feminino	 Masculino
Colombo	2,76%	2,76%
Rio de Janeiro	2,27%	2,37%
São Paulo	12,50%	5,21%
Outros	2,76%	3,64%



Em 2025, tivemos uma redução consistente das taxas de rotatividade nas faixas etárias até 49 anos, tanto para o gênero feminino quanto masculino, indicando maior estabilidade do quadro nessas populações, especialmente na faixa entre 30 e 49 anos, que concentra parcela significativa da nossa força de trabalho.

Na faixa de menos de 30 anos, a redução foi mais expressiva, reflexo do volume de admissões no período: em 2025, foram registradas 143 contratações, frente a 328 em 2024. Considerando que essa faixa etária historicamente apresenta maior rotatividade, a diminuição no número de admissões contribuiu para a redução dos índices observados.

A faixa etária de 50 anos ou mais apresentou aumento na rotatividade – com variação mais acentuada para o público masculino –,

associado a ajustes de quadro, reconfiguração de posições mais seniores e redirecionamento de recursos em função da priorização de linhas estratégicas do negócio.

No período de relato, foi observada uma redução de 10,57% no número total de empregados, decorrente de estudos internos voltados à eficiência organizacional e à otimização de custos, alinhados à estratégia de fortalecer a sustentabilidade do negócio. Em cenários de redução de headcount, especialmente em grupos com menor representatividade, variações percentuais podem se apresentar de modo mais sensível, refletindo movimentos pontuais e não necessariamente tendências estruturais de aumento de desligamentos.

A análise por região indica maior concentração de rotatividade em São Paulo, especialmente para o público feminino (12,50%), associada ao maior volume de admissões na localidade.

Nas demais regiões, os índices permaneceram estáveis. Em comparação a 2024, quando a distribuição era mais homogênea, o comportamento de São Paulo em 2025 se destaca como um movimento pontual, influenciado pela redução geral do quadro de colaboradores e pelo menor volume de admissões no período.

Como direcionamento futuro, pretendemos manter o foco na retenção de talentos, aprimorando continuamente as análises e ações voltadas à permanência de profissionais estratégicos para o negócio.

Pessoas em primeiro lugar

GRI 3-3, 405-1, 405-2

No Ecossistema de Negócios Herbarium, a gestão de pessoas está orientada pela promoção de um ambiente cada vez mais inclusivo e diverso, pelo estímulo ao desenvolvimento contínuo e pela ampliação da consciência individual e coletiva em direção a um futuro sustentável.

Em reconhecimento a esse compromisso, a organização foi novamente certificada, em 2025, **como uma das melhores empresas para se trabalhar pelo Great Place to Work (GPTW)**, posicionando-se entre as principais indústrias farmacêuticas do país nesse ranking.





Ao final de 2025, o Ecoh contava com 474 colaboradores, que atuam na missão de integrar natureza e tecnologia para promover saúde e bem-estar. Esse time está distribuído entre funções administrativas, comerciais e industriais, nas diferentes empresas que compõem o Ecoh. Além disso, a organização mantém profissionais das áreas médica e comercial em diversas regiões do país, fortalecendo o relacionamento com clientes e parceiros.

A consolidação da cultura organizacional é considerada um fator essencial para o sucesso do negócio. Por isso, desde o ingresso na empresa, todos os colaboradores participam de processos estruturados de integração e são continuamente atualizados quanto aos valores, princípios e boas práticas institucionais.

Em 2025, monitoramos mensalmente indicadores de diversidade e inclusão com reporte às diretorias. Alcançamos 40% de mulheres na alta liderança, superando a meta de 37% – resultado que celebramos. Nas frentes étnico-racial e de pessoas com deficiência, os resultados ficaram abaixo do previsto: 25% diante da meta de 27% e 3,9% diante da meta de 4,7%, respectivamente. A redução de 10,57% no quadro de colaboradores – de 530 em 2024 para 474 – impactou o ritmo de atração de novos talentos e, consequentemente, a evolução de alguns indicadores de diversidade. Os aprendizados direcionarão esforços adicionais em recrutamento e desenvolvimento de talentos internos.

Nossos compromissos até 2030 incluem alcançar 50% de mulheres na alta liderança, atingir 6% de participação de pessoas com deficiência e ampliar para 34% a representatividade de pessoas negras e indígenas – o que representa um aumento de 50% em relação a 2022, ano de formalização dessas metas.



As iniciativas de diversidade, equidade e inclusão são complementadas por materiais institucionais, que apoiam o processo de letramento e sensibilização. Esses conteúdos estão disponíveis nos links:

[Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão](#)[Guia de Equidade de Gênero no Local de Trabalho](#)[Dicionário Inclusivo](#)

Outra iniciativa do Ecoh é a Jornada de Diversidade e Inclusão, estruturada desde 2022 e continuamente fortalecida por meio de oficinas, ações de letramento com lideranças e eventos temáticos. Desde 2023, contamos com quatro grupos de afinidade, formados por colaboradores voluntários e acompanhados por consultoria externa especializada. Os grupos foram definidos com base em diagnóstico interno e contemplam os seguintes marcadores:



Grupo de Afinidade
Raças e Etnias



Grupo de Afinidade
LGBTQIAPN+



Grupo de Afinidade
Diversidade de
Gênero



Grupo de Afinidade
Pessoas com
Deficiência

Esses grupos contribuíram para importantes avanços, como adequações para pessoas com deficiência, a implementação de uma sala de amamentação adequada, a ampliação das licenças maternidade e paternidade, agora estruturadas sob o conceito de licença parental, além das diversas ações realizadas com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.

Para ampliar a equidade nos processos seletivos, adotamos práticas como a construção de short lists com candidatos diversos para todas as posições.

Para 2026, foram estabelecidas metas relacionadas à evolução desses indicadores:

- ▶ 40% de mulheres em cargos de alta liderança;
- ▶ 4,9% de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores;
- ▶ 28% de colaboradores negros e indígenas.

Na Herbarium, a proporção entre a remuneração de mulheres e homens por categoria funcional é sustentada pelo plano de cargos e salários RUMO, que estabelece diretrizes claras para estruturação de cargos, níveis de senioridade e práticas de remuneração, garantindo maior consistência e equidade nos processos. Esse monitoramento contribui para a promoção da equidade de gênero, ao permitir a identificação de possíveis diferenças salariais e apoiar a tomada de decisão baseada em dados.

De maneira geral, as médias salariais entre homens e mulheres se mantêm próximas dentro das categorias analisadas. As diferenças observadas estão mais associadas à composição dos cargos dentro de cada grupo do que a distorções entre gêneros. As maiores variações são observadas nos grupos de Analistas/Supervisores e Gerência, explicadas pela amplitude de níveis nessas estruturas, que englobam desde posições iniciais até níveis mais seniores – o que naturalmente amplia a dispersão salarial.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos

Proporção		
	Feminino	Masculino
Alta direção	0,29	0,41
Analista / Supervisor	0,97	1,23
Assistente	0,10	0,14
Auxiliar	0,04	0,15
Coordenador / Especialista	0,28	0,33
Gerência	0,50	0,42
Técnico / Operacional	0,28	0,73
Total geral	0,31	0,23

Observação: Para preservar a confidencialidade das informações, especialmente em unidades com menor número de colaboradores, a análise não foi segmentada por unidade operacional. Os dados não incluem colaboradores temporários, aprendizes e estagiários. Os dados contemplam os salários de todos os cargos, desde o nível auxiliar até a alta direção. Proporção calculada com base no mínimo salarial sobre a média salarial.

Ética e respeito

GRI 3-3, 406-1

Na Herbarium, temos interesse formal e genuíno na manutenção de um ambiente de trabalho saudável, positivo e seguro para nossos colaboradores, no qual todas as pessoas são tratadas com dignidade. A prevenção e o combate à discriminação e ao assédio moral são práticas sustentadas por políticas, processos e ações contínuas. Anualmente, reafirmamos nosso compromisso com a ética e o respeito a nossa gente, adotando medidas como:



Código de Conduta

Formalizado e amplamente divulgado, o Código de Conduta da Herbarium estabelece de maneira clara comportamentos esperados, princípios éticos e tolerância zero a qualquer forma de assédio ou discriminação. O documento é disponibilizado a todos os colaboradores.



Canal de Garantia da Integridade Herbarium (CGIH)

Mantemos um canal de ética acessível, sigiloso e seguro, em parceria com o fornecedor Aliant, que permite o registro de relatos de forma identificada ou anônima. Todas as manifestações são analisadas com imparcialidade por um comitê interno. Lançado em 2022, o CGIH segue um fluxo definido de investigação, com análise criteriosa dos fatos, escuta das partes envolvidas e registro formal das conclusões. Quando confirmadas irregularidades, são aplicadas medidas disciplinares proporcionais.

O canal está disponível a todos os stakeholders em:

<https://canalconfidencial.com.br/herbarium/>



Treinamentos e ações de conscientização

Em parceria com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA), são promovidas iniciativas periódicas de prevenção ao assédio. Em 2025, durante a 5ª QMS e a 25ª SIPAT, uma especialista em comportamento educacional conduziu treinamento sobre o tema “Assédio no ambiente de trabalho”, oferecido em múltiplos dias e horários, nas modalidades presencial e on-line. A participação foi obrigatória para líderes e alcançou 85% dos colaboradores ativos – 250 presencialmente e 202 on-line.



Programas de cultura e escuta

Conexão – programa de escuta ativa conduzido pela área de Gente e Gestão, em que os times se reúnem sem a presença do líder para tratar temas do cotidiano, desenvolvimento, satisfação e liderança. Os temas levantados são encaminhados e tratados pela área.

Rodas de conversa – iniciado em 2025, o programa de cultura realiza diversas agendas de participação voluntária para tratar de temas como justiça, comunicação e desenvolvimento. Foram ouvidos 82 colaboradores da sede de Colombo e do Rio de Janeiro, uma excelente oportunidade de estreitar laços e compreender a percepção e a realidade dos colaboradores.

Canal de Gente para Gente – lançado em 2025, o canal amplia os meios de escuta e acolhimento, funcionando como um radar para identificar percepções, sugestões e situações antes que se tornem denúncias formais.



Monitoramento do clima organizacional

Anualmente, realizamos pesquisas de clima por meio da ferramenta do GPTW, utilizadas para identificar riscos, percepções de segurança psicológica e oportunidades de melhoria. Os índices de favorabilidade em questões relacionadas ao tema são muito satisfatórios, como mostram os exemplos:

Questão	Índice de favorabilidade
O meu gestor direto promove um ambiente psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	80
O meu gestor direto mostra interesse sincero por mim como pessoa e não somente como empregado(a)	81
É fácil se aproximar das lideranças e é também fácil falar com elas	80
As lideranças são honestas e éticas na condução do negócio	80

Em 2025, não foram identificados casos de discriminação ou assédio moral no Ecoh. Um ambiente saudável é construído diariamente por meio de diálogo, responsabilidade e coerência entre discurso e prática. A promoção de um ambiente corporativo livre de práticas discriminatórias e de assédio está alinhada aos princípios de igualdade e respeito e contribui para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Aprendizagem contínua

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

Os programas de desenvolvimento e capacitação do Ecosistema Herbarium preparam os colaboradores para movimentações internas e evolução de carreira, por meio de trilhas de desenvolvimento e oportunidades de crescimento alinhadas às competências e ao potencial de cada profissional.

As ações de capacitação contínua são oferecidas com base em ferramentas como o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) e os Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), com treinamentos coletivos e individuais, realizados interna ou externamente.

A gestão eficaz dos treinamentos contribui para mitigar riscos operacionais, legais e de conformidade, especialmente os relacionados

à capacitação obrigatória e à segurança do trabalho. Ao mesmo tempo, fortalece a capacidade de adaptação da organização diante de mudanças de mercado, incluindo desafios relacionados à sustentabilidade e às mudanças climáticas, ao preparar os colaboradores para novas práticas, processos e exigências regulatórias. Esse investimento em desenvolvimento humano também pode impactar positivamente o desempenho financeiro, ao aumentar a eficiência operacional, reduzir retrabalho e favorecer a inovação.

Para mensurar o volume de treinamentos realizados, acompanhamos a média de horas de capacitação por colaborador no período coberto pelo relatório:

Treinamentos – por gênero

Cargo	Hora/colaborador de treinamento
Feminino	2.654
Masculino	12.756

Treinamentos – por categoria funcional

Cargo	% do total de treinamentos realizados
Analista	23,59%
Auxiliar / Operador	32,34%
Conselheiro	0,10%
Coordenador	3,64%
Diretoria	0,86%
Especialista	1,79%
Gerente	6,58%
Representante	19,89%
Supervisor	2,98%
Técnico	6,16%
Outros	2,08%
Total	100%

O principal indicador utilizado é o de hora/homem, calculado pela divisão do total de horas de treinamento pelo número total de colaboradores, permitindo avaliar o nível de investimento em capacitação. Os dados obtidos orientam a priorização de temas, a revisão de conteúdos e



Líder Herbarium

Direcionado ao desenvolvimento de todos os níveis de liderança, com conteúdo customizado conforme o pipeline de liderança e alinhado aos objetivos estratégicos da empresa. O programa contempla múltiplas frentes de desenvolvimento, com foco no fortalecimento de competências de gestão de pessoas, tomada de decisão e geração de resultados, preparando os líderes para atuarem como agentes de desenvolvimento de suas equipes.

a definição de novos programas, alinhados às necessidades do negócio e às competências críticas para a organização.

Os treinamentos abrangem diferentes níveis hierárquicos e necessidades de desenvolvimento,

contemplando habilidades técnicas – voltados ao desenvolvimento de competências específicas de cada área – e comportamentais – focadas no fortalecimento de competências essenciais para a performance e a sustentabilidade do negócio.



Mentoria Ecoh

Desenvolve talentos internos por meio de uma abordagem estruturada de mentoria. Líderes da organização atuam como mentores, oferecendo acompanhamento personalizado para apoiar o desenvolvimento de competências, planejamento de carreira e preparação para futuras posições estratégicas.





Tropos

Criado para incentivar a inovação e a criatividade nas equipes técnicas da Herbarium, o Tropos reconhece que, embora orientadas pelo rigor das legislações da Anvisa, essas equipes também desempenham papel estratégico no desenvolvimento de novos produtos. O programa promoveu encontros estruturados com temas como Accountability, Comunicação, Inovação e Criatividade, Design Thinking, Métodos Ágeis e Gestão de Iboias, contribuindo para uma atuação mais colaborativa e orientada à inovação.

Em relação à assistência para transição de carreira – visando facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira em virtude de aposentadoria ou rescisão contratual –, não conduzimos programas estruturados com essa configuração, mas atuamos de modo pontual em casos específicos, analisados pela diretoria.

Avaliação de desempenho

GRI 3-3, 404-3

Na Herbarium, a gestão do desempenho e desenvolvimento dos colaboradores é realizada por meio do programa Potencialize, que consiste no processo formal de avaliação de desempenho, estruturado em um ciclo anual, com acompanhamentos periódicos no decorrer do ano.

O processo contempla duas dimensões principais: avaliação comportamental, conduzida por meio de autoavaliação, avaliação do gestor e consolidação consensual, garantindo uma análise mais abrangente e equilibrada; e avaliação de resultados, baseada no cumprimento de metas individuais desdobradas dos objetivos

estratégicos da companhia. A média entre essas duas dimensões gera um score de desempenho, que representa a performance anual do colaborador.

Além disso, o programa inclui a avaliação de potencial, utilizada para a construção do Mapa de Sucessão, e culmina com a definição de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI). Esses processos são conduzidos pela área de Desenvolvimento de Pessoas em conjunto com as lideranças, que exercem papel fundamental na avaliação, no feedback e no acompanhamento contínuo dos colaboradores.

Como ferramentas de suporte, são utilizados sistemas de gestão de pessoas – como o Senior – que garantem registro, consolidação e análise dos dados de desempenho. Nas tabelas seguintes, detalhamos o percentual de empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório:

Avaliação de desempenho – por gênero

Cargo	% de representação do quadro
Feminino	63,77%
Masculino	36,23%

Esses dados são monitorados de modo estruturado e utilizados para subsidiar a tomada de decisão organizacional. As informações geradas pelo Potencialize orientam decisões relacionadas a promoções, movimentações internas, concessão de méritos, participação em programas de desenvolvimento,

Avaliação de desempenho – por categoria funcional

Cargo	% de representação do quadro
Analista	23,57%
Assistente/ Auxiliar / Operador	28,04%
Coordenador	4,22%
Diretor	0,50%
Especialista	1,24%
Cerente	6,45%
Lider	0,25%
Representante	27,54%
Supervisor	3,23%
Técnico	4,96%

treinamentos e planos de acompanhamento de performance. Esse processo contribui diretamente para o alinhamento entre desempenho individual e objetivos organizacionais e para o fortalecimento da gestão de talentos e da sucessão.



Saúde e segurança do colaborador

GRI 3-3, 403-1, 403-8

Saúde e segurança no trabalho (SST) é um tema de grande relevância na Herbarium, essencial para garantir o bem-estar de nossos trabalhadores e a continuidade de nossas operações. Mantemos um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) com o objetivo de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, protegendo a integridade física e mental dos trabalhadores e promovendo qualidade de vida.

A implementação eficaz das práticas de SST requer a colaboração de diversos profissionais e o cumprimento rigoroso de normas e regulamentos. Por meio de monitoramento contínuo, informações são analisadas e utilizadas para identificação de causas e tendências, elaboração de planos de ação preventivos e corretivos, priorização de investimentos e apoio à tomada de decisão operacional e estratégica.

Em conformidade com a legislação brasileira:

- ▶ NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/PGRI).
- ▶ NR-07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- ▶ NR-09 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais.
- ▶ NR-17 – Ergonomia.
- ▶ Demais Normas Regulamentadoras aplicáveis, como NR-10 e NR-12.

O sistema é aplicável a empregados próprios e a trabalhadores terceirizados cujas atividades estejam sob controle da organização. Atividades realizadas por terceiros fora de nossas dependências, ou sem controle direto do ambiente de trabalho, não são integralmente abrangidas pelo sistema. Nesses casos, exigimos contratualmente o cumprimento das normas de SST e realizamos a gestão documental e a integração de segurança dos trabalhadores envolvidos.

Identificação e controle de riscos

GRI 3-3, 403-1, 403-2

A gestão de saúde e segurança do trabalho (SST) inclui a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a investigação de incidentes. Uma gestão eficaz mitiga riscos operacionais, legais e riscos reputacionais, reduz afastamentos e custos associados a acidentes, fortalece a cultura de segurança e melhora o engajamento dos colaboradores.



Na Herbarium, a identificação de perigos e avaliação de riscos é realizada de forma contínua, sistemática e preventiva, considerando todas as atividades, por meio de:

- ▶ Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com inventário de riscos atualizado, contemplando atividades produtivas, laboratório, manutenção, higienização e áreas administrativas.
- ▶ Rondas de segurança periódicas realizadas nas áreas, com aplicação de checklists e registro de desvios e oportunidades de melhoria.

- ▶ Análise de atividades não rotineiras, como manutenções, intervenções e serviços de terceiros, por meio de Permissão de Trabalho (PET).
- ▶ Comunicação de Condição de Segurança (CCS), disponível em formulário digital ou físico, para relato de situações de perigo pelos colaboradores.
- ▶ Avaliações específicas de riscos ergonômicos, químicos, físicos e de acidentes.

Incentivamos a comunicação aberta para

promover uma cultura de confiança e prevenção. Também realizamos uma gestão responsável de terceiros, garantindo que empresas contratadas cumpram os requisitos de saúde e segurança.

Contamos com um processo estruturado para

investigação de incidentes, que inclui registro formal da ocorrência, identificação de causas imediatas e básicas, avaliação dos riscos envolvidos e definição de ações corretivas e preventivas com base na hierarquia de controles. As ações são acompanhadas até à conclusão.

A qualidade dos processos e os resultados obtidos são assegurados e direcionados por um conjunto integrado de práticas: profissionais qualificados conduzem as análises e inspeções em campo; o PGR é atualizado periodicamente e revisado sempre que há mudanças de processo; formulários e checklists são padronizados. Os dados gerados orientam a atualização do inventário de riscos, a definição e o

acompanhamento de planos de ação, a revisão de procedimentos operacionais, o direcionamento de treinamentos e a implementação de melhorias estruturais.

Nossos colaboradores são orientados sobre o direito de recusa, podendo interromper suas atividades ao identificar situação de risco grave e iminente. Nesses casos, a comunicação deve ser

feita imediatamente à liderança e a situação avaliada pela Segurança do Trabalho. A atividade só é retomada após a eliminação ou controle do risco, sem qualquer penalização ao trabalhador.

Seguimos comprometidos em fortalecer a cultura de prevenção, reduzir continuamente a taxa de incidentes e acidentes e manter o PGR sempre atualizado e aderente às melhores práticas.

Saúde e segurança ocupacional

[GRI 403-3, 403-5, 403-7](#)

O Ecoh disponibiliza serviços de saúde ocupacional para empregados e trabalhadores terceiros que atuam em nossas operações, com foco na prevenção, identificação de riscos e acompanhamento contínuo das condições de saúde. Além dos aspectos físicos, consideramos fatores que podem impactar o bem-estar geral dos trabalhadores, como fadiga, condições ambientais (aumento de temperatura) e aspectos psicossociais.

Esses serviços contemplam a realização de exames ocupacionais obrigatórios, atendimentos ambulatoriais, avaliação clínica dos trabalhadores e encaminhamentos para atendimento externo quando necessário. Nos casos em que há indicação de afastamento, a área realiza todo o suporte ao colaborador, incluindo orientação e encaminhamento ao INSS.

As capacitações em SST são oferecidas a todos os empregados e trabalhadores terceiros que atuam sob nosso controle, com gestão que contempla levantamento das necessidades de treinamento com base no PGR e nas exigências legais, planejamento anual de treinamentos e reciclagens, execução das capacitações e integrações, registro e controle de participação e validade dos treinamentos e avaliação da eficácia por meio de indicadores e análise de ocorrências.

As capacitações incluem:

- ▶ Treinamentos obrigatórios conforme Normas Regulamentadoras, como NR-01 (integração e PGR), NR-06 (uso de EPI), NR-10 (eletricidade), NR-12 (máquinas e equipamentos) e NR-35 (trabalho em altura), conforme aplicabilidade das funções.
- ▶ Integração de segurança para terceiros, realizada previamente ao início das atividades, abordando riscos específicos da empresa, regras internas, uso de EPI e procedimentos de emergência.

▶ Diálogos Diários de Segurança (DDS)

- conduzidos nos setores, com temas como ergonomia, riscos químicos, organização do trabalho e prevenção de acidentes.
- ▶ Treinamentos específicos por atividade, definidos com base nos riscos identificados no PGR, contemplando atividades laboratoriais, manutenção industrial, higienização e demais processos.
- ▶ Capacitações para situações de emergências, incluindo brigada de incêndio, abandono de área e primeiros socorros.

Em 2025, a companhia fortaleceu a estrutura de gestão da área, consolidando procedimentos operacionais, análises de risco, permissões de trabalho para atividades especiais e demais instrumentos, além de manter cobertura para trabalhadores próprios e terceiros que atuam em suas unidades.

Em atendimento à atualização da NR-01, no que se refere à inclusão de riscos psicossociais e à promoção da saúde mental, realizamos um mapeamento abrangente com todos os colaboradores para avaliar as condições relacionadas ao bem-estar psicológico e fatores associados ao ambiente organizacional. Os resultados mostraram que os indicadores de saúde mental se encontram dentro dos parâmetros estabelecidos pela norma.

No âmbito das relações de negócios, nosso Ecossistema exige de terceiros documentação pertinente de saúde e segurança, verifica conformidade com padrões internos, acompanha condições de saúde e não libera serviços críticos sem avaliação prévia da área de Segurança do Trabalho. A governança do tema envolve profissionais especializados, lideranças operacionais e mecanismos de responsabilização e reporte, incluindo comunicação de situações críticas aos gestores.

Desempenho em saúde e segurança

GRI 3-3, 403-9, 403-10

Realizamos o monitoramento contínuo dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais por meio de nossos serviços de saúde ocupacional, com base em registros ambulatoriais, atestados médicos, exames ocupacionais e afastamentos previdenciários. A identificação dos perigos é realizada por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PCR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), avaliações ambientais, análise ergonômica do trabalho (AET) e monitoramento médico ocupacional.

Durante o período reportado, não foram registrados óbitos em acidentes de empregados ou de terceiros. Foram registrados seis acidentes com consequência de maior gravidade em empregados (índice 4,93) e um de terceiro (índice 1). Em relação aos acidentes de comunicação obrigatória, foram seis de empregados (índice 4,93) e um de terceiro (índice 1). Apesar da gravidade mais elevada, nenhum acidente teve lesão incapacitante, podendo o colaborador retornar novamente as atividades depois do período de afastamento.

Os principais tipos de acidentes com empregados foram cortes, quedas de mesmo nível e impactos contra objetos. Já os trabalhadores terceiros tiveram como principais ocorrências cortes (mãos e dedos) e quedas de mesmo nível. Os principais perigos com risco de acidentes graves incluem atividades com máquinas e equipamentos, movimentação de cargas com empilhadeira, trabalho em altura (quando aplicável), atividades com produtos químicos, atmosfera explosiva, exposição a agentes físicos (ruído, calor) e ergonomia.

As medidas adotadas, segundo a hierarquia de controle, foram: adequação de processos e eliminação de condições inseguras, proteções de máquinas e melhorias estruturais, procedimentos operacionais, treinamentos e sinalização e uso obrigatório e monitorado de EPI.

O acompanhamento das doenças profissionais permite identificar tendências, antecipar riscos e direcionar ações preventivas mais eficazes. No período relatado, não foram registrados óbitos decorrentes de

doenças profissionais de empregados ou terceiros. Em relação a doenças de comunicação obrigatória, houve uma notificação de empregado e nenhuma de terceiros. Esses casos são acompanhados conforme exigências legais, com registro, análise e, quando necessário, encaminhamento ao INSS.

Os perigos com potencial de gerar doenças ocupacionais estão relacionados a problemas musculoesqueléticos, condições influenciadas por fatores não ocupacionais, ergonomia, movimentos repetitivos e esforço físico – e exposição a agentes químicos. Eles são identificados por meio de avaliações periódicas dos ambientes de trabalho, análises ergonômicas, acompanhamento clínico dos colaboradores e interface com as áreas de Segurança do Trabalho. Quando ocorrem casos relacionados ao trabalho, são adotadas medidas como encaminhamento para atendimento especializado, monitoramento da evolução do quadro e acompanhamento de afastamentos.

Os casos identificados estão, em sua maioria, associados a fatores ergonômicos e exposição ocupacional contínua. As medidas adotadas foram adequação de processos e redução de exposição, melhorias ergonômicas, adequação de mobiliário e equipamentos, pausas, rodízio de atividades, treinamentos e monitoramento do uso adequado de EPI.

As ações são aplicáveis a todos os colaboradores sob gestão da organização, respeitando os critérios legais e de confidencialidade. Não há exclusão de grupos de trabalhadores no monitoramento de acidentes ou doenças ocupacionais. Prestadores de serviços eventuais, com baixa ou nenhuma exposição a riscos ocupacionais, podem não estar incluídos no escopo.

Parte das informações relacionadas a trabalhadores terceiros pode não estar totalmente integrada aos sistemas atuais. Estamos atuando para aprimorar esse controle, com evolução prevista nos próximos ciclos de reporte.

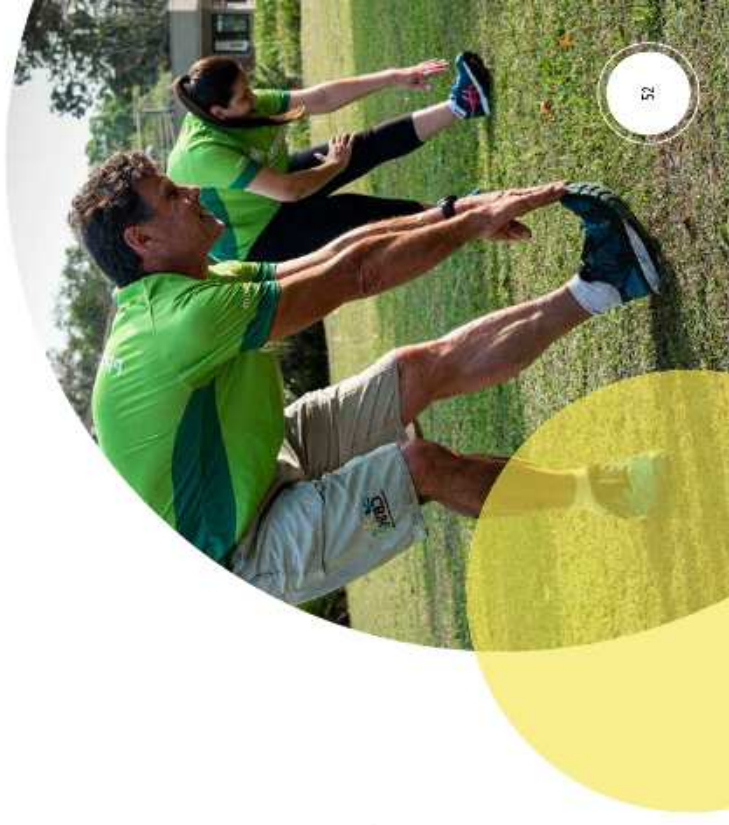
Bem-estar dos herbarianos

GRI 2-24, 3-3, 403-6

Uma empresa que promove saúde e bem-estar precisa vivenciar esse propósito internamente. Por isso, o cuidado com os herbarianos permeia todos os níveis do Ecoh por meio de benefícios, programas e iniciativas voltados à saúde física e mental. Promovemos o acesso dos trabalhadores a serviços de saúde não relacionados ao trabalho por meio de iniciativas que ampliam o cuidado integral com o colaborador. Esse compromisso é incentivado pelas lideranças, com a construção de um ambiente de trabalho equilibrado, respeitoso e propício ao desenvolvimento humano.

Entre as principais ações, destacam-se:

- **Programa de Saúde Mental** – contempla suporte para questões como ansiedade, depressão e burnout, com atendimentos psicológicos on-line, individuais ou em grupo, extensivos também aos dependentes. O programa é disponibilizado através de uma plataforma de apoio com atendimento psicológico gratuito (Wellz), acessível para demandas pessoais e profissionais.



► **Meditação Transcendental** – incentivada como ferramenta de equilíbrio emocional. Os colaboradores podem participar de formação subsidiada pela empresa e utilizar um espaço dedicado à prática, realizando sessões de meditação no início e ao final da jornada de trabalho.

► **Semana da Saúde** – oferece workshops presenciais e on-line que abordam temas relevantes para a saúde e o autocuidado do colaborador.

► **Segunda-feira sem Carne** – iniciativa em que as refeições são oferecidas sem proteína animal no refeitório. Além de todo benefício ambiental, esse movimento global da segunda-feira sem carne tem impacto direto na saúde do colaborador.

Também fazem parte da rotina iniciativas de cuidado e acolhimento, como visitas hospitalares e envio de apoio institucional em momentos sensíveis, acompanhamento de riscos relevantes não ocupacionais – como saúde mental, doenças crônicas e condições identificadas por meio de

análise de dados – e suporte durante atendimentos ambulatoriais, com orientação e encaminhamento facilitado para serviços externos quando necessário.

Além de contarem com a licença parental estendida, os colaboradores recebem kits para recém-nascidos e têm à disposição a Sala de Amamentação, que oferece infraestrutura adequada para extração, armazenamento de leite materno e amamentação no local de trabalho, garantindo conforto e privacidade às pessoas lactantes.



No decorrer de 2025, foram promovidas, ainda, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) e ações informativas sobre temas relevantes, como dengue, hipertensão, HIV e campanhas de conscientização em saúde:



Janeiro Branco
saúde mental e emocional.



Maião Amarelo
prevenção de acidentes de trânsito.



Outubro Rosa
prevenção do câncer de mama e saúde da mulher.



Novembro Azul
prevenção do câncer de próstata e saúde do homem.

No contexto da sustentabilidade, essas iniciativas contribuem para ambientes de trabalho seguros e saudáveis, alinhados às boas práticas de responsabilidade social, e fortalecem a resiliência da organização diante de mudanças operacionais e fatores externos, garantindo continuidade das operações e proteção das pessoas.

Todos os benefícios são amplamente comunicados internamente, assegurando que os colaboradores tenham pleno conhecimento e acesso às iniciativas disponíveis. Seguimos comprometidos em fortalecer ações preventivas, consolidar uma cultura de cuidado contínuo e promover um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, alinhado às diretrizes de sustentabilidade e bem-estar dos colaboradores.

Benefícios

GRI 3-3, 401-2, 402-3

A Herbarium oferece a seus colaboradores diversos benefícios que refletem nosso compromisso com o bem-estar, a qualidade de vida e condições adequadas de trabalho. Alguns desses incentivos se estendem aos funcionários temporários.

Os principais benefícios oferecidos são os seguintes:

Seguro de vida: cobertura sem taxa ou mensalidade.

Plano de saúde: convênio sem mensalidade para titulares e dependentes, com coparticipação de 25% a 30% em caso de utilização.

Plano odontológico: pequena mensalidade para titulares e dependentes, sem coparticipação.

Gympass: parceria com o aplicativo Gympass/Wellhub para acesso a academias e diversas outras ferramentas de bem-estar. Também disponível para funcionários temporários.

Vale-alimentação: crédito mensal concedido na modalidade Alimentação (cartão Flash).

Refeitório: Na unidade de Colombo, oferecemos desjejum e almoço para todos os colaboradores efetivos e temporários.

Vale-combustível: crédito mensal (para cargos elegíveis) na modalidade Mobilidade (cartão Flash).

Vale-transporte: carga mensal em cartão transporte mediante solicitação. Também disponível para funcionários temporários.

Sessões de saúde mental: quatro sessões de psicoterapia grátis por mês para os titulares cuidarem de seu bem-estar emocional por meio da plataforma Wellz.

Day off aniversário: uma folga remunerada no mês de aniversário.

Dia do formando: uma folga remunerada no dia de colação de grau.

Licença casamento: proporcionamos aos recém-casados uma licença remunerada diferente da prevista em lei, oferecendo três dias úteis a partir da data do casamento civil.

Campanha de vacinação: promovida anualmente para os colaboradores interessados em receber a vacina contra a gripe.

Assistência funeral: para os colaboradores e seus dependentes legais em caso de óbito.

Convênio farmácia: descontos em produtos em diversas redes de farmácia e facilidade no pagamento.

Empréstimo consignado: em parceria com o banco Itaú, o empréstimo pode ser solicitado a partir do 6º mês de admissão.

Desconto em produtos Herbarium: todos os funcionários efetivos e temporários têm direito a descontos exclusivos.

Carro corporativo: disponível para cargos de alta liderança: gerentes, diretores, vice-presidência e presidência.

Vale-refeição: crédito mensal no cartão Flash na modalidade Ticket Refeição. Também disponível para os funcionários temporários nas unidades do Rio de Janeiro, São Paulo e outros.

Nossos colaboradores também contam com licença parental, essencial na promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e inclusivo, oferecida para quem tem filhos recém-nascidos ou deseja adotar ou buscar uma forma alternativa de parentalidade. Adicionalmente, participamos do programa Empresa Cidadã, que possibilita a extensão da licença-maternidade por mais 60 dias e da licença-paternidade por mais 15 dias, mediante solicitação.

Licença parental

	Feminino	Masculino
Empregados com direito ao benefício (2025)	325	186
Empregados que tiraram o benefício (2025)	3	4
Empregados que voltaram ao trabalho após a licença	3	3
Empregados que permaneceram no emprego 12 meses após o retorno	3	3
Taxa de retorno	100%	75%

Notas: Os dados apresentados consideram a média do número de empregados no ano de 2025, incluindo aprendizes. Os empregados analisados ainda não completaram 12 meses desde o reitor



Qualidade e segurança para o consumidor

GRI 3-3, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3

O Sistema de Gestão da Qualidade Farmacêutica garante que todas as etapas do processo produtivo sejam conduzidas sob rigorosos controles e em conformidade com os requisitos regulatórios – desde a qualificação de fornecedores e o monitoramento dos processos produtivos até as análises de controle de qualidade e a liberação final dos produtos.

A qualidade dos produtos é sustentada por um conjunto de programas e iniciativas:

- ▶ Revisão da Qualidade de Produtos e Verificação Continuada de Processos.
- ▶ Não Conformidades (NC) e Ações Corretivas e Preventivas (CAPA).

- ▶ Processos contínuos de cosmetovigilância, farmacovigilância, nutrivigilância e tecnovigilância, com monitoramento ampliado por meio dos canais de atendimento.

- ▶ Dia Mundial da Segurança do Paciente, que fortalece a cultura de reporte de eventos adversos.

- ▶ Auditorias periódicas de Boas Práticas de Fabricação (BPF), conduzidas por parceiros, consultores especializados e órgãos reguladores.

- ▶ Dia Q, voltado à conscientização dos colaboradores sobre processos e boas práticas.

- ▶ Semana da Qualidade, Meio Ambiente e Segurança (QMS), que integra temas estratégicos ao contexto organizacional.
- ▶ Pipeline contínuo de desenvolvimento de novas formulações e de aplicações terapêuticas inovadoras.

A segurança dos consumidores é parte central de nosso compromisso com a melhoria contínua. Por isso, 100% do portfólio da Herbarium passa por avaliação pré-comercialização e monitoramento de riscos contínuo pós-mercado. Esse processo é conduzido pela área de Farmacovigilância, responsável por acompanhar o desempenho dos produtos por meio da análise de eventos adversos, dados de mercado e literatura científica. Em 2025,

foram realizadas 350 avaliações, sem identificação de sinais que impactassem a segurança dos consumidores.

As investigações estruturadas conduzidas pela área – que podem incluir estudos não clínicos e clínicos e monitoramento da literatura científica – reforçam nosso compromisso permanente com a qualidade, a segurança e a eficácia de nossos produtos, além de garantir sustentação científica robusta para prescritores, no caso de produtos farmacêuticos.



Em 2025, foram realizadas três auditorias – uma delas em farmacovigilância, conduzida por parceiro, todas concluídas com sucesso.

O portfólio da Herbarium é composto por produtos de diferentes categorias regulatórias – medicamentos, produtos de cannabis, alimentos, incluindo suplementos alimentares, cosméticos e dispositivos médicos. Para cada categoria, existe legislação específica de rotulagem, cujo atendimento é assegurado pela área regulatória. A bula e a rotulagem têm papel fundamental na disponibilização de informações aos consumidores, pacientes e profissionais de saúde, abrangendo aspectos de segurança, eficácia e efetividade.

Em 2025, concluímos a adequação da rotulagem de todos os medicamentos às novas regras da Anvisa (RDC 768/2022), com 100% das notificações realizadas antes do prazo estabelecido – reforçando o comprometimento da Herbarium com a conformidade regulatória e, sobretudo, com a segurança de quem usa nossos produtos.

No período de relato, não foram identificados casos de não conformidade relacionados à saúde e segurança causados por produtos e serviços, nem com leis e/ou códigos voluntários relacionados à rotulagem de nossos produtos e à comunicação de marketing, resultado que reflete a solidez de nossos processos.





Engajamento com a comunidade

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

O crescimento do Ecoh é inseparável do compromisso com o desenvolvimento sustentável e a geração de valor para a sociedade. Mais do que uma diretriz estratégica, essa convicção orienta nossas decisões e se traduz em impactos concretos nas comunidades em que atuamos.

As operações da Herbarium geram impactos econômicos indiretos relevantes nas regiões onde atuamos, especialmente em Colombo (PR). Ao fomentar uma rede de fornecedores de insumos, serviços logísticos, industriais e administrativos, contribuímos para a dinamização da economia local, a geração de empregos indiretos e a circulação de recursos em múltiplos níveis da cadeia de valor. A atuação no setor farmacêutico também impulsiona atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, com efeitos positivos sobre o ecossistema de saúde e ciência da região.

A Herbarium mantém uma atuação estruturada na comunidade, conectando ciência, saúde, educação e inclusão social. As iniciativas são geridas por meio de parcerias institucionais, acompanhamento de resultados e análise de impacto, garantindo coerência com a estratégia do negócio e com os temas prioritários de sustentabilidade. Os

investimentos são avaliados com base em critérios financeiros – retorno sobre investimento, geração de caixa e impacto na rentabilidade – e não financeiros – impacto social, ambiental e reputacional –, sendo aprovados conforme a governança corporativa estabelecida.

Esse modelo fortalece a reputação e a visibilidade do Eco.h, ao mesmo tempo em que reduz riscos ligados à imagem institucional e à agenda ambiental. As iniciativas realizadas em 2025 estão detalhadas a seguir.

Educação ambiental em escolas de Colombo

Realizamos uma ação de educação ambiental nas escolas do município de Colombo, com foco na conscientização sobre meio ambiente e uso de plantas medicinais, que contou com o engajamento direto de oito colaboradores. A ação reforça o papel da empresa na formação de novas gerações mais conscientes, promovendo conhecimento acessível desde a infância e traduzindo ciência em linguagem simples e acessível para crianças.

Resultados:

- ▶ Cinco escolas atendidas.
- ▶ 374 alunos impactados (4º ano).
- ▶ Distribuição de gibi sobre plantas medicinais, produzido com apoio do Jardim Botânico do Rio de Janeiro.



Jardim Botânico do Rio de Janeiro

A parceria com o Jardim Botânico está voltada à preservação da biodiversidade e à difusão do conhecimento científico, contemplando a revitalização da área de plantas medicinais – uma coleção viva com cerca de 204 espécies, aberta ao público, com forte papel em pesquisa, conservação e educação ambiental. Essa iniciativa conecta diretamente a Herbarium à ciência e à biodiversidade, fortalecendo seu posicionamento e abrindo oportunidades futuras de inovação.

Resultados:

- ▶ Produção de materiais educativos.
- ▶ Apoio a eventos científicos e ambientais.
- ▶ Incentivo à participação de estudantes em congressos.
- ▶ Melhorias estruturais para conservação e

Teleton (AACD)

O apoio ao Teleton posiciona a Herbarium em um dos maiores movimentos de mobilização social do país, fortalecendo o valor da marca e ampliando sua conexão emocional com a sociedade. Em 2025, a campanha arrecadou mais de R\$ 372 milhões, direcionados à reabilitação de pessoas com deficiência física.

Resultados do evento:

- ▶ 372 milhões de visualizações.
- ▶ 395 mil interações nas redes sociais.
- ▶ 64 mil novos seguidores.
- ▶ +27% de crescimento de engajamento.
- ▶ +22% de crescimento de audiência nacional.
- ▶ 119 personalidades envolvidas.
- ▶ 242 voluntários mobilizados.

PRO Vôlei

O apoio ao PRO Vôlei representa um investimento estruturado em esporte e desenvolvimento social.

Além do desempenho esportivo, o projeto promove valores como disciplina, trabalho em equipe e saúde, contribuindo para a formação de jovens e redução de vulnerabilidade social. Estrategicamente, a iniciativa amplia a presença regional da marca e associa a valores positivos como saúde, superação e disciplina.

Resultados:

- ▶ Participação em competições como Superliga C, Campeonato Paranaense e Jogos Abertos.
- ▶ Estruturação da equipe com uniformes oficiais e suporte operacional.
- ▶ Fortalecimento do nível competitivo da equipe.
- ▶ 25 atletas profissionais beneficiados diretamente.
- ▶ 100 jovens atendidos pelo projeto social.
- ▶ 125 pessoas impactadas no total.

Baalaka Social

O Projeto Baalaka Social promove a transformação social por meio da arte, da cultura e do autoconhecimento. A iniciativa beneficia cerca de 100 famílias da comunidade da Tijuquinha e região, na Zona Oeste do Rio de Janeiro, contribuindo para a inclusão social, o desenvolvimento de crianças, adolescentes e mulheres e o fortalecimento dos vínculos comunitários.



Fito TV

O canal Fito TV dedica-se a compartilhar informações sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida. O canal no YouTube conta com vídeos didáticos, em que são abordados temas complexos baseados em evidências científicas de maneira clara. A iniciativa amplia o acesso à informação confiável e fortalece a autoridade da Herbarium no tema, gerando impacto em escala digital.

Resultados:

- ▶ 38,4 mil inscritos no Youtube.
- ▶ 8.276 seguidores no Instagram.
- ▶ 2,2 milhões de visualizações.
- ▶ 60 milhões de horas de exibição.
- ▶ 333 vídeos publicados.

Acesso à saúde – doação de medicamentos

A Herbarium atua no fortalecimento do acesso à saúde pública por meio da doação de medicamentos a municípios, garantindo que a população tenha acesso gratuito a tratamentos essenciais. As doações são realizadas com destinação específica para o sistema público de saúde, distribuídas por Unidades Básicas de Saúde e hospitais, mediante prescrição ou orientação profissional. A comercialização desses medicamentos é proibida, e é realizada prestação de contas sobre o destino dos produtos, garantindo transparência e controle.

Resultados:

- ▶ Total de 18.904 medicamentos doados.
- ▶ 2.653 unidades para Almirante Tamandaré.
- ▶ 5.000 unidades para Colombo.
- ▶ 6.251 unidades para Matinhos.
- ▶ 5.000 unidades para Ponta Grossa.

Solidariedade em ação:
milhares de doações,
dezenas de voluntários e
um impacto que alcançou
muitas vidas em 2025.

Em 2025, as ações foram integradas em uma gincana social comemorativa aos 40 anos da empresa, organizando os colaboradores em equipes para ampliar o engajamento e o alcance das iniciativas, dentre as quais se destacam:

- ▶ Folia Solidária – arrecadação de mais de 7 mil itens de higiene, destinados a sete instituições – seis em Colombo (Associação das Amigas da Mama, CMEI Antônio Brejenski, Escola Municipal Isolina Ceccon, Hotel Social Eilat, Instituto Social Vó Durvina, Lar Hermínia Scheleder) e uma no Rio de Janeiro (Lar de Tereza).

- ▶ Esquenta Junino – mais de 1.250 itens arrecadados, entre roupas novas e usadas, acessórios e cobertores, destinados a sete instituições – seis em Colombo e Curitiba (Atos de Amor, Casa da Mulher Colombense, UAI Acalanto, UAI Casa de Alice, UAI Casa de Emília, UAI Pequeno Príncipe) e uma no Rio de Janeiro (Lar de Tereza).

- ▶ Ação de Voluntariado – iniciativa de apoio às adolescentes da Casa de Ester, instituição de acolhimento para meninas de 7 a 18 anos, com um dia de beleza em preparação para a mudança para o novo endereço no centro de Colombo, com a participação de três colaboradores.

- ▶ Campanha de Doação de Sangue – mobilização de colaboradores para doação voluntária de sangue, além da possibilidade de participação individual no período da campanha mediante comprovação da doação, com 21 participantes.

- ▶ Natal Solidário – arrecadação de presentes conforme pedidos recebidos em cartas de crianças e adolescentes de quatro unidades de acolhimento – UAI Acalanto, UAI Casa de Alice, UAI Casa de Davi e UAI Casa de Ester –, contemplando 124 crianças e adolescentes.

A gestão das ações sociais da Herbarium é realizada com base em critérios de relevância social, alinhamento com o negócio e potencial de impacto mensurável, integrando diferentes frentes – ciência, educação, esporte, cultura e saúde pública.

Nossas iniciativas são planejadas com foco em impacto positivo, por meio de parcerias institucionais, termos formais e critérios claros

de utilização – como no caso das doações de medicamentos, com destinação controlada e proibição de comercialização. Desse modo, não foram identificadas operações com impactos negativos significativos, reais ou potenciais, nas comunidades locais. Além disso, não há operações produtivas ou intervenções diretas em territórios que gerem riscos socioambientais relevantes associados às comunidades locais. Realizamos acompanhamento contínuo para

garantir que os impactos permaneçam positivos e alinhados às boas práticas de responsabilidade social.

Para 2026, nossos objetivos incluem ampliar o alcance das iniciativas sociais, com expansão geográfica e aumento do número de pessoas impactadas, fortalecer iniciativas ligadas à biodiversidade, ciência e educação ambiental e expandir ações voltadas à saúde pública.



SER INSPIRADOR

INOVAÇÃO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL: INTEGRANDO CIÊNCIA E NATUREZA

- **Ciência e Natureza**
 - Ecoh e áreas verdes
 - Uso responsável dos recursos naturais
 - Bioinovação e pesquisa colaborativa
- **Gestão Sustentável**
 - Materiais utilizados: embalagens e produtos
 - Gestão dos recursos hídricos
 - Gestão de energia
 - Emissões e Mudanças Climáticas
- **Gestão de Resíduos**

ODS:

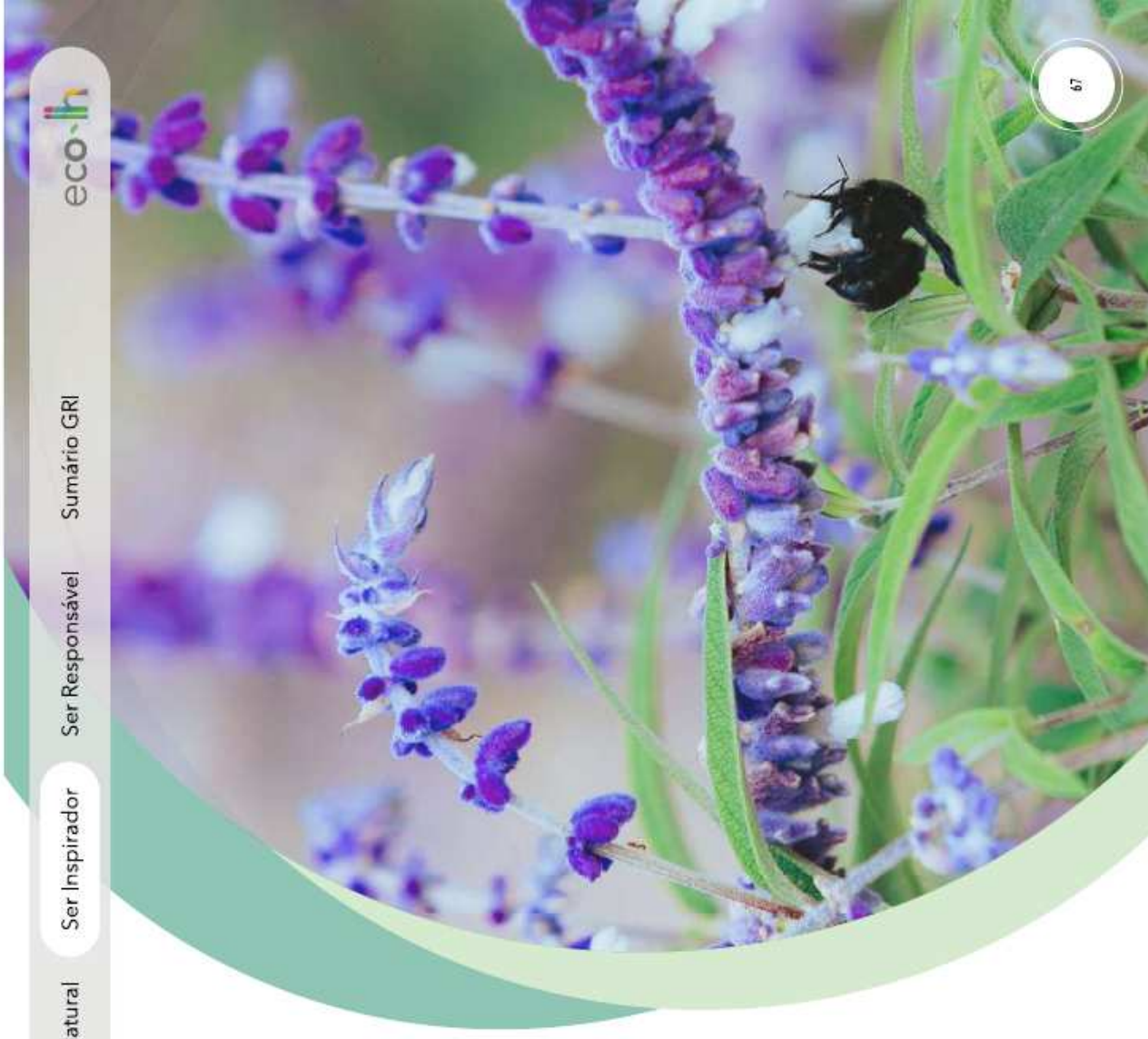


Ciência e Natureza

GRI 3-3, 304-1, 304-2

A Herbarium, dedicada à fitoterapia, reconhece o valor dos recursos naturais, dos biomas regionais e do conhecimento científico para o desenvolvimento de soluções em saúde e bem-estar. Por isso, orienta sua atuação pelo uso responsável de matérias-primas, pela conservação de áreas verdes, pela gestão de impactos ambientais e pelo fortalecimento de uma cadeia de valor comprometida com boas práticas socioambientais.

Esse compromisso começa em nossa própria operação, no Eco-Parque Herbarium, localizado em Colombo (PR), uma região de alta relevância ambiental, caracterizada pela presença do bioma Mata Atlântica, por áreas de proteção ambiental e por remanescentes associados à Floresta com Araucária, formação típica do Sul do Brasil e essencial para a conservação da fauna, da flora e dos serviços ecossistêmicos da região.



Ecoh e áreas verdes

Nossa unidade ocupa uma área total de **85.482,86 m²**, dos quais aproximadamente 41 mil m², cerca de 48%, correspondem a cobertura vegetal e áreas verdes permeáveis. Dentro desse contexto, protegemos essa parcela de área verde de qualquer manejo ou intervenção, na mesma forma de uma área de preservação permanente.

Essas áreas desempenham papel fundamental na regulação hídrica e na conservação ambiental local, por meio da proteção do solo, drenagem, regulação do microclima e a preservação e conservação da biodiversidade local. A vegetação presente também representa um ativo climático, com estoque estimado de carbono na biomassa acima do solo entre 164 e 328 toneladas, equivalente a aproximadamente 602 e 1204tCO₂e.

O Eco-Parque abriga espécies nativas de elevada relevância ecológica, como a Araucária (*Araucaria angustifolia*), classificada como criticamente ameaçada, o Xaxim (*Dicksonia sellowiana*), em perigo de extinção, e o Palmito (*Euterpe edulis*), considerado vulnerável pela lista vermelha da União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais (IUCN) e legislação brasileira.

A análise territorial da unidade também evidencia sua relevância ecológica. O Índice de Área Verde Corporativa (IAV) é de aproximadamente 4,796 m²/ha, e o Indicador de Biodiversidade Potencial Corporativa (IBPC) apresenta classificação alta. Esses resultados indicam que as áreas verdes mantidas pela empresa contribuem para a conectividade entre fragmentos florestais e para a ocorrência de espécies da fauna e da flora no entorno

Além das áreas de preservação, contamos com espaços de manejo sustentável, como horta orgânica, pomar e jardim medicinal. A horta abastece o refeitório corporativo, o que incentiva a alimentação saudável aos colaboradores, e o jardim medicinal reúne espécies utilizadas em nossos produtos fitoterápicos.

Em relação aos impactos potenciais das atividades, a construção e operação da infraestrutura consolidada (≈22.275 m²) não resultaram em conversão adicional de habitats ou perda significativa de espécies, com preservação das áreas vegetadas. Os impactos relacionados à poluição são mitigados por meio de práticas de gestão ambiental, relacionadas as iniciativas citadas nas frentes de água e efluentes, resíduos, energia e gases de efeito estufa.

Outro impacto potencial de nossa operação está relacionado à introdução de espécies não nativas. Por isso, mantemos atenção à presença de espécies invasoras, ou seja, espécies que não pertencem ao habitat natural local e que podem causar prejuízos à biodiversidade local. Essa preocupação orienta a priorização de espécies nativas no manejo das áreas verdes,

com controles fitossanitários aplicados apenas quando necessário. No período reportado, não houve registro de introdução intencional de espécies invasoras.

Entre os impactos positivos associados à nossa atuação, destacam-se a manutenção de habitats, a proteção de espécies ameaçadas,

a conservação de áreas permeáveis, e a provisão de serviços ecossistêmicos. Esses aspectos contribuem para a conservação da biodiversidade local e para a conectividade ecológica entre fragmentos vegetais da região.

Uso responsável dos recursos naturais

Em alguns medicamentos e cosméticos, a Herbarium utiliza espécies da biodiversidade brasileira que integram o Patrimônio Genético do Brasil. Para assegurar a conformidade regulatória, a empresa segue a Lei n. 13.123/2015 e utiliza o Sistema Nacional de Gestão do Patrimônio Genético e do Conhecimento Tradicional Associado (SisGen).

Como evolução dessa estratégia, a Herbarium pretende, em 2026, pleitear uma certificação com foco ampliado em biodiversidade, para fortalecer a mensuração de impactos, dependências, riscos e oportunidades relacionadas à natureza.



Bioinovação e pesquisa colaborativa

O Programa Herbarium de Inovação (PHI) atua de forma colaborativa, com parcerias entre a empresa, universidade e instituições de pesquisa. Formada por um grupo multidisciplinar, a equipe reúne especialistas na flora brasileira, mestre e doutores, para desenvolver novas tecnologias e produtos no âmbito dos bioprodutos. Como resultado dessa atuação, o **PHI conta com mais de 40 projetos em desenvolvimento no pipeline, conduzida por 26 especialistas**, vinculados a parceiros como:

UFCE, UFRN, UFRGS, USP, Unesp, UFSM, UCPel, UP, PUCPR, UEPG, Fiocruz, UFMA, FMABC, UEL, Universidad de Chile – Facultad de Medicina, UNIVALI, UEM, UFPE, UFAM, UNIVASF, UFPR, UFGD, UFPB, UNIPAR, UFSE, UNIABC, UFSC, UFCSPA, Santa Casa SP, Unicamp, Unif, UFRJ.

Para a Herbarium, cuidar da natureza é cuidar do futuro.



Gestão de resíduos

GRI 3-3, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

A gestão de resíduos integra nossa agenda de melhoria contínua e vai além do atendimento às exigências legais. Na Herbarium, esse processo combina planejamento, tecnologia, engajamento dos colaboradores e parcerias especializadas, para reduzir impactos ambientais, ampliar o reaproveitamento de materiais e garantir a rastreabilidade da destinação final. O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) orienta nossas práticas e estabelece diretrizes para a segregação adequada dos resíduos desde o momento da geração.



As áreas produtivas, administrativas e laboratoriais contam com coletores específicos para diferentes tipos de materiais, como não recicláveis, papel, plástico, metal, blister, entre outros. Para fortalecer essa prática, realizamos treinamentos e ações periódicas de sensibilização com os colaboradores, com foco no descarte adequado e na redução da geração de resíduos. As iniciativas também incentivam hábitos cotidianos de menor impacto, como a redução de impressões, o uso de canecas e garrafas próprias, o consumo consciente de papel toalha e a diminuição do desperdício de alimentos no refeitório.

No caso dos resíduos industriais, mantemos o compromisso de não enviar resíduos para aterro. A reciclagem é priorizada sempre que há viabilidade técnica, enquanto outras alternativas ambientalmente adequadas, como coprocessamento e incineração, são adotadas para resíduos específicos, incluindo medicamentos e matérias-primas.

Contamos com a **Política Aterro Zero**, que assegura a destinação correta e certificada dos resíduos industriais por meio de empresa terceirizada especializada. Como resultado, mantivemos **0% de resíduos industriais destinados a aterro**. Além disso, a evolução do processo permitiu ganhos logísticos relevantes: entre 2023 e 2025, reduzimos em aproximadamente 92% o número de viagens mensais para transporte de resíduos que antes iam para aterro, passando de **13 viagens por mês para uma viagem mensal**.

Todos os transportadores e destinatários passam por verificação quanto às autorizações ambientais e documentações obrigatórias. Essas informações são registradas e monitoradas em plataforma on-line integrada ao Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos

Resíduos Sólidos (SINIR), o que fortalece o controle e a rastreabilidade de todo o processo. Mantemos, ainda, a emissão da documentação ambiental aplicável, desde o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) até o Certificado de Destinação Final (CDF), além das declarações trimestrais de movimentação de resíduos e do inventário anual.

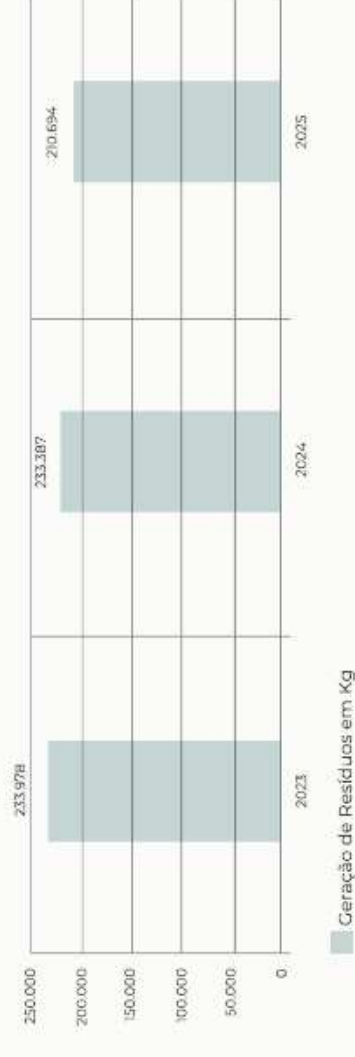


Geração de resíduos

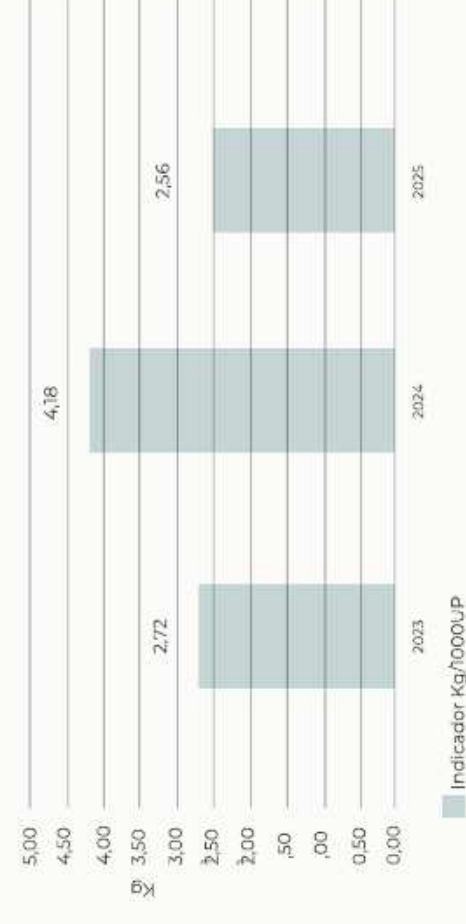
Ano	Geração de resíduos em Kg	Unidades produzidas	Indicador Kg/100UP
2023	233.978	8.602.282	2,72
2024	223.387	5.340.202	4,18
2025	210.694	8.227.896	2,56

Para avaliar a eficiência da fábrica e o desempenho da gestão de resíduos, monitoramos mensalmente o indicador de geração de resíduos por unidade produzida.

Geração de Resíduos em Kg



Indicador Geração de Resíduos (Kg/100UP)



Evolução da gestão de resíduos

A geração total de resíduos foi **6% menor** em comparação com 2024, resultado que demonstra a continuidade dos avanços da Herbarium na gestão do tema. O indicador de kg/UP também apresentou desempenho mais favorável, impulsionado principalmente pelo aumento no número de unidades produzidas no período. Esse resultado evidencia maior eficiência operacional, com menor geração de resíduos por unidade produzida.

Ao longo dos últimos anos, aprimoramos nossas práticas de gestão de resíduos por meio de iniciativas voltadas à redução, ao reaproveitamento e à destinação

ambientalmente adequada dos materiais gerados na operação. Um dos exemplos é o resíduo de blister, que até 2018 era destinado ao coprocessamento e, posteriormente, passou a ser encaminhado para reciclagem, em parceria com empresa especializada. A solução adotada permite transformar os componentes do blister — plástico e filme de alumínio em perfis de PVC utilizados na fabricação de portas, batentes e rodapés, ampliando o ciclo de vida do material e reduzindo a necessidade de destinações de menor valor circular.

Também mantemos a compostagem interna e externa dos resíduos orgânicos, prática que

fortalece a reutilização de materiais dentro da própria operação. Associada à Política Aterro Zero, essa iniciativa contribui para a redução das emissões de gases de efeito estufa, especialmente pela diminuição da necessidade de transporte externo de resíduos e pela eliminação da destinação a aterros.

As iniciativas descritas referem-se aos resíduos gerados na unidade fabril. De forma complementar, atuamos em duas frentes voltadas à responsabilidade pós-consumo e aos resíduos externos à nossa operação:

Logística reversa de medicamentos

Em âmbito nacional, participamos do **Programa de Logística Reversa de Medicamentos Domiciliares e Suas Embalagens (LogMed)**, criado e gerido por 16 entidades representativas do setor farmacêutico. Desde o início de sua

operação, em 2021, até dezembro de 2025, o programa alcançou a marca histórica de aproximadamente **1.500 toneladas de resíduos recolhidos**, em cerca de 8 mil pontos de coleta distribuídos em todo o país, com atendimento a mais de **135 milhões de pessoas**.

Compensação ambiental de embalagens

Mantemos parceria com a **Eureciclo** para compensar o montante de resíduos de embalagem gerados no descarte pós-consumo de nossos produtos. Em **2023, 2024 e 2025**, evoluímos para o pacote de **compensação regenerativa**, com compensação de **200% do volume de embalagens**. Isso significa que, para cada produto vendido, duas embalagens equivalentes são recicladas.

No período, a iniciativa impactou mais de **197 comunidades** e gerou repasse de **R\$ 126.090,09** a

cooperativas e operadores privados responsáveis pela coleta e triagem de resíduos. A parceria contribui para fortalecer a cadeia da reciclagem, ampliar a renda de agentes envolvidos na gestão de resíduos e reduzir os impactos associados ao descarte de embalagens no pós-consumo.

Em 2025, geramos um total de **210.694 kg** de resíduos, distribuídos entre os diferentes tipos descritos a seguir, em ordem decrescente de geração. Os dados foram compilados na plataforma de gestão de resíduos, integrada

à emissão de documentação via SINIR. Todo o volume gerado foi destinado para fora da organização, com exceção dos resíduos orgânicos compostáveis, que foram tratados internamente e reaproveitados nas áreas verdes do Eco-Parque.



[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

Resíduos gerados e destinados em kg

Resíduo	Quantidade gerada 2025 (kg)
Papel e papelão	59.982
Rejeito de produção sólido	19.980
Plástico	18.732
Produto fora de especificação líquido	17.004
Não reciclável (sanitário)	13.380
Alcool residual	10.964
Blister	10.150
Lodo ETE	9.730
Lodo e caixa de gordura	9.610
Produto fora de especificação sólido	8.400
Resíduo biodegradáveis de cozinha e cantina	5.790
Efluente líquido ete	5.000
Metais	4.726

Resíduo	Quantidade gerada 2025 (kg)
Madeiras	4.500
Mistura de embalagens	4.465
Resíduos líquidos de laboratório	2.615
Vidro	1.850
Resíduos para incineração	1.058
Lâmpadas	1.053
Óleos e gorduras vegetais alimentares	670
Resíduo de produto controlado	402
Tintas	360
Sucata eletrônicos	158
Medicamento Ir farmácias	116
Total Geral	210.694



Dentre todos os resíduos gerados pela empresa, o único reaproveitado internamente é o resíduo orgânico compostável. Até outubro de 2025, esse material era processado em uma composteira acelerada instalada na unidade, capaz de transformar resíduos provenientes do refeitório e matérias-primas orgânicas descartadas em composto orgânico em aproximadamente uma semana.

Em 2025, foram tratados na composteira acelerada 13.842 kg de resíduos orgânicos oriundos do refeitório, incluindo sobras de alimentos (excedentes de produção, restos

de pratos e resíduos do preparo de refeições), além de 1.500 kg de matérias-primas orgânicas descartadas. Classificado como resíduo não perigoso, o material resultante do processo de compostagem foi integralmente reutilizado na adubação das áreas verdes da empresa.

A partir de outubro de 2025, a operação da composteira interna passou por um processo gradual de descontinuação, e os resíduos orgânicos passaram a ser encaminhados para compostagem externa. Essa alteração foi motivada pela necessidade de adequação da rotina operacional da equipe responsável pela

gestão de resíduos. Em função dessa mudança, observa-se na tabela de geração de resíduos o registro de 5.790 kg de resíduos orgânicos de cozinha e cantina destinados a tratamento externo.

Para 2026, a empresa adotará integralmente a compostagem externa como solução para o tratamento dos resíduos orgânicos gerados, mantendo o compromisso com a valorização desse resíduo por meio da utilização do composto orgânico produzido na manutenção e adubação de suas áreas verdes.

Resíduos Classe I gerados e destinados

Resíduo classe I	Quantidade gerada e destinada (kg)	Tratamento / destinação
Álcool residual	3.800	Blendagem para coprocessamento
Álcool residual	7.164	Reciclagem
Lâmpadas	1.053	Reciclagem
Medicamento Ir farmácias	116	Incineração
Resíduo de produto controlado	402	Incineração
Resíduos líquidos de laboratório	2.615	Blendagem para coprocessamento
Resíduos para incineração	1.058	Incineração
Tintas	360	Blendagem para coprocessamento
Total Geral	16.568	



Resíduos Classe II gerados e destinados

Resíduo classe II	Quantidade gerada e destinada (kg)	Tratamento / destinação
Blister	10.150	Reciclagem
Efluente líquido ete	5.000	Tratamento de efluentes
Lodo e caixa de gordura	9.610	Blendagem para coprocessamento
Lodo ETE	9.730	Reciclagem
Madeiras	4.500	Reciclagem
Metais	4.726	Reciclagem
Mistura de embalagens	4.465	Reciclagem
Não reciclável (sanitário)	13.380	Blendagem para coprocessamento
Óleos e gorduras vegetais alimentares	670	Reciclagem
Papel e papelão	59.982	Reciclagem
Plástico	18.732	Reciclagem
Produto fora de especificação líquido	15.814	Blendagem para coprocessamento
Produto fora de especificação líquido	1.190	Reciclagem
Produto fora de especificação sólido	8.400	Blendagem para coprocessamento
Rejeito de produção sólido	19.980	Blendagem para coprocessamento
Resíduo biodegradáveis de cozinha e cantina	5.790	Compostagem
Sucata eletrônicos	158	Reciclagem
Vidro	1.850	Reciclagem
Total geral	194.127	



Resíduos Classe I

Tratamento / destinação	quantidade (kg)
Blendagem para coprocessamento	6.775
Incineração	1.576
Reciclagem	8.217
Total Geral	16.568

Resíduos Classe II

Tratamento / destinação	quantidade (kg)
Blendagem para coprocessamento	67.184
Compostagem	5.790
Reciclagem	116.153
Tratamento de efluentes	5.000
Total Geral	194.127

O resíduo de maior geração em 2025 foi o papel e papelão (denominado papel e cartão), gerado em diversas etapas dos processos produtivos e de apoio, além de descartes de materiais gráficos. O segundo maior foi o rejeito de produção sólido, que passou a incorporar as embalagens vazias não limpas após a implantação do Aterro Zero. O terceiro corresponde aos resíduos plásticos, presentes em diversas etapas dos processos produtivos e de apoio, além de descartes relacionados a materiais gráficos e operacionais.

O resíduo de lodo de ETE e caixa de gordura, que apresentou diminuição em 2024 com a reforma da ETE, teve sua redução consolidada em 2025, passando a ocupar a oitava posição no ranking de geração.

Para os resíduos Classe I (perigosos), a destinação mais utilizada em 2025 foi a reciclagem, representada principalmente pelo álcool residual proveniente do processo de limpeza de equipamentos. Para os resíduos Classe II (não perigosos), a destinação mais expressiva também foi a reciclagem, reflexo da significativa redução na geração de lodo da ETE e resíduos de caixa de gordura no decorrer do ano.

Com a consolidação da política de Aterro Zero durante todo o ano de 2025, essa forma de destinação deixou de fazer parte da matriz de destinação dos resíduos – tanto para Classe I quanto para Classe II – reforçando o compromisso da Herbarium com práticas ambientalmente sustentáveis



[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

Gestão Sustentável

Nossa operação é sustentada por processos e sistemas informatizados e validados, com produção baseada na filosofia Lean, que reduz desperdícios e aumenta a produtividade. Contamos com grande área de armazenamento estratégico para insumos, com controle de acesso e temperatura controlada para matérias-primas ativas. Toda a cadeia produtiva está em conformidade com a norma RDC 658/22 da Anvisa sobre Boas Práticas de Fabricação (BFC).



Materiais utilizados: embalagens e produtos

GRI 3-3, 301-1

Com o objetivo de aprimorar continuamente nosso desempenho na gestão de materiais e reduzir nossos impactos ambientais, contamos com uma equipe dedicada ao desenvolvimento de embalagens que busca alternativas cada vez mais sustentáveis. São priorizados aspectos como reciclabilidade, redução de massa e incentivo à circularidade,

sempre em conformidade com as exigências dos órgãos regulamentadores da indústria farmacêutica.

Como nossos produtos são fitoterápicos, a maior parte da composição principal é de origem renovável. Utilizamos, por exemplo, óleos vegetais, essências e insumos

farmacêuticos ativos provenientes de fontes renováveis, o que contribui para a redução da dependência de recursos fósseis e, consequentemente, para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa associadas ao ciclo de vida dos produtos.

Materiais não renováveis

Item	Unidade	Quantidade
Plásticos (lacres, sleeve, válvulas, atuador, tampas, copo dosador, gotejador, bisnaga, seringa, potes e frascos, rótulos)	unidades	20.835.600
Alumínio da blistadeira	kg	4.803
Bisnaga de alumínio	unidades	37.908
Filme alumínio sachê	kg	6.371
Tubo metálico	unidades	567.550
PVC e PVCD	kg	25.709
Excipientes	kg	13.069
BOV	unidades	605
Frasco de vidro (âmbar e transparente)	unidades	1.906.960
Sílica cápsula	unidades	1.456

Materiais renováveis

Item	Unidade	Quantidade
Água desmineralizada	m ³	3.534
Álcool etílico 96 GL	kg	4.484
Óleos vegetais	kg	20.062
Bulas e folhetos de papel	unidades	6.799.642
Caixas de embarque	unidades	514.217
Cartucho	unidades	8.518.624
Vírolado	unidades	328
Celulose / Filme celulósico	kg	43.491
Extratos	kg	33.062
Insumos farmacêuticos ativos	kg	4.037
Excipientes	kg	28.772
Xarope de sacarose	kg	45.382
Cápsulas duras e gelatinosas	unidades	13.921.563
Produto para envase	kg	31.249

Gestão dos recursos hídricos

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

O monitoramento dos recursos hídricos é considerado um dos temas prioritários da gestão estratégica da Herbarium. A relevância dos recursos, diante os desafios climáticos, a intensificação de escassez hídrica a longo prazo, pode impactar diretamente as nossas operações. Assim, o monitoramento contínuo do consumo de água é expresso em litros por unidades produzidas e considera-se o consumo total da unidade de Colombo, sendo segmentados por módulos, para facilitar a identificação de oportunidades de melhorias, otimização de processos e a prevenção de

perdas, para seguir em foco com nessas metas de eficiência hídrica

De acordo com as diretrizes da Resolução CERH n. 02/202 e Declarações de áreas Críticas (DAC) do Instituto água e Terra (IAT), a sede em Colombo não se encontra inserida em áreas críticas em relação aos recursos hídricos.

O abastecimento hídrico é captado tanto de fontes públicas quanto por poço artesiano, este que representa a fonte majoritária. A utilização de água proveniente da rede da concessionária local ocorre complementarmente, restrita

à manutenção do ponto de abastecimento, com consumo inferior a 5 m³ mensais.

Após a captação do poço, a água passa por um sistema simplificado de filtração para remoção de particulados, seguido de cloração, garantindo o atendimento aos padrões de potabilidade aplicáveis.

A água tratada é distribuída para todas as áreas da empresa, abrangendo os setores produtivos, administrativos e de apoio.



Captação de água

A captação de água subterrânea é regulamentada por Outorga de Direito de Uso (Portaria n. 30/2022/OD-GOUT), que estabelece limites operacionais para volume e vazão. Nossas instalações não estão localizadas em área de estresse hídrico. O monitoramento é realizado por meio de hidrômetros instalados em pontos estratégicos, incluindo o medidor principal na saída do poço. As leituras são efetuadas diariamente, permitindo o controle rigoroso do consumo e a verificação do atendimento aos limites estabelecidos.

Em 2025, não foram registradas ultrapassagens dos limites outorgados, com consumo médio de 38 m³/dia frente ao limite de 93 m³/dia, e vazão média de 3,62 m³/h, abaixo do máximo permitido de 4,65 m³/h. Além disso, considerando os máximos de volume captado e vazão durante o ano (dados diários), expressos na tabela e gráfico, verifica-se que os limites não foram extrapolados.

Limites de volume e vazão de água

Mês	Consumo máximo diário (m ³)	Vazão máxima diária (m ³ /h)	Limite consumo (m ³)	Limite vazão (m ³ /h)
Janeiro	70	4,40	93	4,6
Fevereiro	68	4,60	93	4,6
Março	61	4,50	93	4,6
Abril	74	4,11	93	4,6
Maio	64	4,45	93	4,6
Junho	53	4,44	93	4,6
Julho	57	4,00	93	4,6
Agosto	56	4,11	93	4,6
Setembro	56	4,20	93	4,6
Outubro	44	4,17	93	4,6
Novembro	53	3,92	93	4,6
Dezembro	47	4,22	93	4,6

Além do consumo direto, operamos dois sistemas de água purificada, utilizados na formulação de produtos. Parte da água processada nesses sistemas é descartada como rejeito, sendo integralmente reaproveitada para irrigação de áreas verdes, como jardins, horta e pomar. Atualmente, a capacidade de armazenamento de água de reuso é de 80 mil litros, complementada pela captação de água de chuva em um dos módulos produtivos.

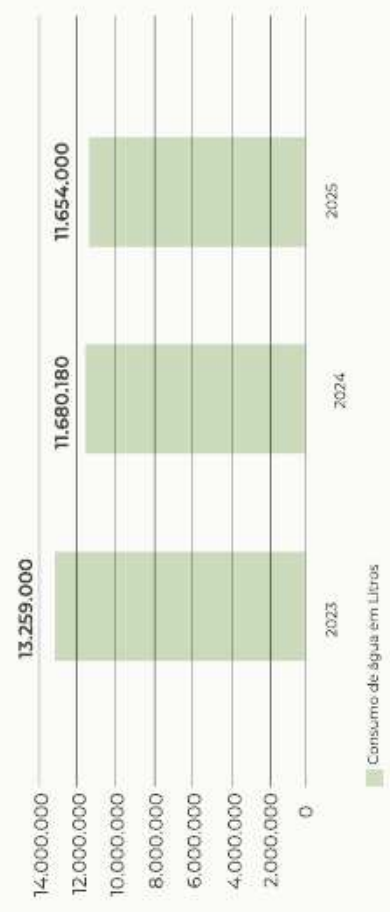
Entre 2023 e 2025, o desempenho hídrico refletiu tanto mudanças operacionais quanto

variações no volume de produção. Em 2023, o consumo absoluto de água foi mais elevado devido à implantação de um novo sistema de água purificada. Em 2024 e 2025, os volumes consumidos se mantiveram estáveis, indicando maior regularidade operacional. Contudo, a intensidade de consumo foi superior em 2024, pois a queda na produção elevou o consumo relativo por unidade produzida. Esse comportamento está associado à necessidade de manter os sistemas hídricos em operação contínua e em vazão mínima, para garantir os padrões regulatórios de qualidade.

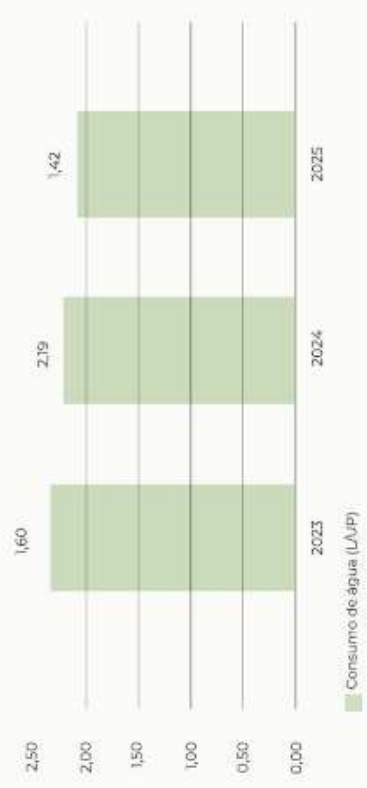
Desempenho do indicador de consumo de água por unidades produzidas

Ano	Intensidade consumo de água (L/UP)	Consumo de água em litros	Unidades produzidas
2023	1,60	13.259.000	8.296.492
2024	2,19	11.680.180	5.340.202
2025	1,42	11.654.000	8.227.895

Consumo de água em Litros



Consumo de água (L/UP)



O consumo de água manteve-se estável entre 2024 e 2025, com redução de apenas 0,12%, equivalente a 26.180 litros, sem impacto significativo no período. Em 2025, o consumo total foi de 11,654 megalitros,

proveniente principalmente do poço artesiano. A água da concessionária local representou volume pouco relevante, com 166 mil litros, equivalente a 1,42% do total consumido.

Consumo de água em litros

Ano	Consumo de água em litros	Consumo de água em megalitros (ML)*
2022	12.719.000	12,719
2023	13.259.000	13,259
2024	11.680.180	11,680
2025	11.654.000	11,654

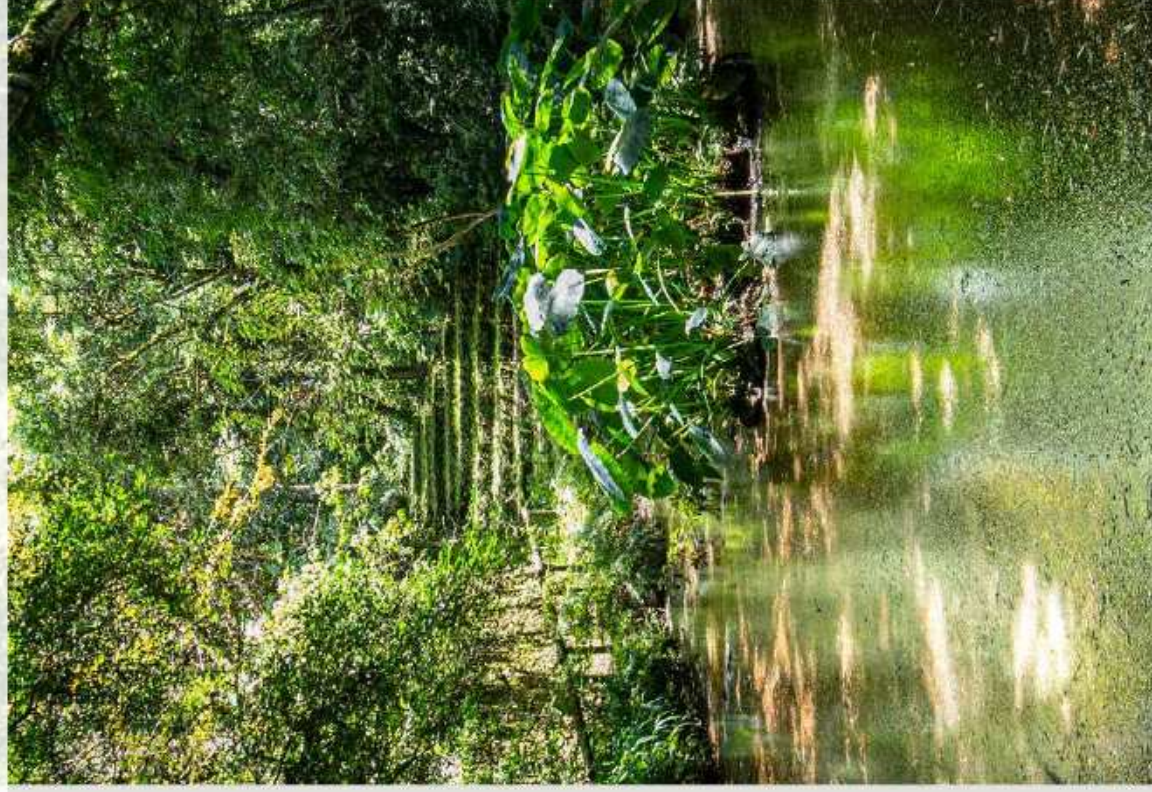
*1 megalitro = 1.000.000 litros



A gestão de efluentes é conduzida com base em controles operacionais, monitoramento contínuo, análises laboratoriais e atendimento aos padrões estabelecidos pelo órgão ambiental do estado do Paraná. Os efluentes gerados são coletados e encaminhados para a Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) da unidade.

Possuímos duas autorizações vigentes emitidas pelo órgão ambiental do estado do Paraná, o IAT: a Outorga de Lançamento de Efluentes e a Licença de Operação, que estabelecem os padrões de qualidade para o lançamento do efluente, os quais são comprovadamente atendidos por meio de análises realizadas por laboratórios acreditados.

A Outorga encontra-se atualmente em processo de atualização, iniciado em 2024, dentro do prazo regulamentar estabelecido pelo órgão competente. A descontinuidade das lagoas de polimento foi incorporada ao processo de atualização da outorga, em consonância com as melhorias implementadas no sistema de tratamento. Além disso, foi conduzido, em conjunto com o órgão ambiental, um estudo para redução do padrão de lançamento do parâmetro Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO), de 25 mg/L para 15 mg/L. Essa proposta encontra-se em fase de avaliação e deverá ser formalizada com a emissão do novo documento.



Padrões de lançamento de efluentes

Parâmetros	Licença de Operação 161872-R1	Outorga de Lançamento de Efluentes 1743/2018
Vazão - m ³ /h	-	1,6
DBO5 - mg/L	50	25
DQO - mg/L	200	100
pH	Entre 5 e 9	-
Materiais sedimentáveis - mL/L	1	-
Sólidos suspensos - mg/L	-	25
Temperatura - °C	40	-
Toxicidade aguda / FTbl para <i>Vibrio fischeri</i>	4	-

O efluente tratado é direcionado a um corpo receptor, de água doce, Classe 2, pertencente à Bacia Hidrográfica do Iguaçu, localizado fora de áreas de estresse hídrico. O volume de efluente tratado diariamente na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) é monitorado por meio de um hidrômetro instalado ao final do sistema. No ponto de lançamento, a vazão é acompanhada por uma calha Parshall em operação contínua, que possibilita o monitoramento do efluente lançado.

Adotamos uma rotina de controle rigorosa, superior a exigida pela legislação. Embora a legislação aplicável (Portaria IAP n. 256/2013) estabeleça frequência mínima trimestral para monitoramento, realizamos análises mensais do efluente tratado, com coletas executadas por laboratório terceirizado, acreditado pela CGcre/Inmetro.

Os resultados obtidos são consolidados e reportados anualmente ao IAT por meio da documentação de Carga Poluidora, que também contempla informações gerais da unidade e das ações relacionadas à gestão de efluentes.

Adicionalmente, o próprio IAT realiza coletas anuais do efluente tratado, sem aviso prévio, para verificação independente da conformidade. Até o momento, não houve necessidade de recoletas, evidenciando a consistência dos resultados e a adequação da qualidade do efluente lançado.

Até o final de 2025, o sistema de tratamento contava, de forma complementar à ETE, com três lagoas de polimento, historicamente utilizadas na etapa final do tratamento e integradas à área verde preservada da empresa. No entanto, em 2024, foi realizada uma modernização significativa da ETE, com foco no aumento da eficiência



do processo e na antecipação da remoção de contaminantes, reduzindo a dependência das etapas posteriores.

Como resultado desse aprimoramento, em 2025 o tratamento passou a ser progressivamente otimizado dentro da própria ETE. Para 2026, está prevista a transição definitiva das lagoas para uma função predominantemente ornamental e de conservação ambiental, uma vez que o efluente tratado passará a ser lançado diretamente no corpo hídrico receptor, sem a necessidade de polimento adicional. Essa evolução também ampliou a capacidade do sistema para o tratamento de efluentes provenientes da fabricação de cosméticos, conferindo maior flexibilidade operacional.

O processo de tratamento contempla as seguintes etapas:

1.

O efluente bruto é submetido à remoção física de sólidos por meio de gradeamento e à separação de água e óleo.

2.

O efluente é encaminhado para equalização, processo que mistura e amortece os efluentes para regularizar a vazão e a carga de poluentes.

3.

Tratamento físico-químico por meio de flotação por ar dissolvido (DAF), responsável pela remoção de sólidos suspensos, óleos e graxas, que reduz a carga poluente antes das etapas biológicas.

6.

O efluente tratado é direcionado continuamente para lagoas localizadas no bosque.

5.

Processo de decantação secundária, na qual os sólidos biológicos são separados, promovendo a clarificação do efluente tratado.

4.

O efluente segue para o tratamento biológico por todos ativados, com eficiência aprimorada pela modernização do sistema de aeração dos tanques.

Esta etapa está sendo aprimorada, com o lançamento canalizado do efluente diretamente no ponto final da lagoa 3, sem passagem pelas lagoas.

A mudança na etapa final do processo de tratamento se mostrou necessária pela impossibilidade de avaliação precisa do atendimento aos limites de vazão em razão da influência de aportes externos, como precipitação pluviométrica e contribuições superficiais. Diante disso, o aprimoramento, com conclusão prevista para 2026, consiste na implantação de uma caixa de detenção e no lançamento canalizado do efluente diretamente no ponto final da lagoa 3, sem a passagem prévia pelas lagoas.

No ano de 2025, todas as análises mensais realizadas indicaram que não houve qualquer parâmetro acima dos limites estabelecidos, mesmo durante o período de reforma da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE). Esse resultado evidencia a eficácia do controle operacional adotado na execução das melhorias, garantindo que a qualidade do efluente tratado não fosse comprometida.

Em relação ao corpo hídrico receptor, são realizadas análises trimestrais da água do córrego com o objetivo de avaliar possíveis impactos decorrentes do lançamento do efluente tratado. Para isso, são coletadas amostras a montante e a jusante do ponto de descarte, permitindo a comparação dos resultados.

Os parâmetros monitorados – Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO), Demanda Química de Oxigênio (DQO), Sólidos Suspensos, pH, Oxigênio Dissolvido e temperatura – atendem integralmente aos requisitos estabelecidos na Outorga vigente.

Durante os últimos quatro anos de monitoramento, os resultados demonstraram que a qualidade da água a jusante do ponto de lançamento se manteve, de modo geral, superior à observada a montante, considerando o conjunto dos parâmetros analisados. Os dados detalhados podem ser consultados nas tabelas a seguir.

Análise da água do córrego

Ponto de amostragem	Montante	Jusante	Montante	Jusante	Montante	Jusante	Montante	Jusante	Montante	Jusante
Ano	Médias 2021		Médias 2022		Médias 2023		Médias 2024		Médias 2025	
DBO (mg/L) – Menor, melhor	6,10	5,10	4,43	2,75	5,23	5,00	6,68	7,51	16,40	5,01
	Temperatura (°C)									
DQO (mg/L) – Menor, melhor	50,00	50,00	34,23	42,73	36,33	36,90	30,00	30,000	<30	<30
	Temperatura (°C)									
Sol. Susp. (mg/L) – Menor, melhor	101,60	118,60	168,25	161,25	20,00	20,00	20,00	20,00	<20	<20
OD (mg/L) – Maior, melhor	4,31	5,40	5,35	6,50	5,84	6,47	5,70	6,20	5,16	5,20
pH	7,52	7,54	7,20	7,35	7,19	7,35	7,34	7,47	7,43	7,60
Temperatura (°C)	19,58	19,28	18,18	18,43	19,15	18,83	19,58	19,48	19,60	20,80

Lançamento de efluentes

Ano	Efluente lançado em litros	Efluente lançado em megalitros (ML)*
2022	5.870.000	5,870
2023	6.478.000	6,478
2024	6.073.300	6,073
2025	6.528.000	6,528

*1 megalitro = 1.000.000 litros

*1 megalitro = 1.000.000 litros

A gestão eficiente dos efluentes, associada ao monitoramento do corpo hídrico e à modernização da ETE, contribui para a proteção dos recursos hídricos e para a redução de riscos ambientais. Também reforça a contribuição da Herbarium aos ODS 6, relacionado à água potável e saneamento, e 12, associado à gestão sustentável e ao uso eficiente dos recursos naturais.



Gestão de energia

GRI 3-3, 302-1, 302-3

A Herbarium faz parte do Mercado Livre de Energia, na modalidade de consumidor especial, consumindo na planta apenas energia oriunda de fontes renováveis. Na sede, localizada em Colombo, toda a operação é abastecida exclusivamente por energia elétrica.

O consumo de energia elétrica é controlado mensalmente, com valores de consumo informados por meio de relatório da empresa responsável pela gestão energética do site, transmitidos para a gestora eletronicamente. Os dados mensais são também verificados nas notas fiscais de fornecimento e auditados no

Inventário de Gases de Efeito Estufa, uma vez que todo o Escopo 2 de emissões corresponde ao consumo de energia elétrica.

Conforme é possível visualizar na tabela, o consumo total de energia em 2025 foi de 9.145,386 GJ (2.540.385 kWh).

Consumo de energia elétrica na planta industrial de Colombo

Ano	Consumo de energia em kWh	Consumo de energia em GJ*
2023	2.800.178	10.080,641
2024	2.519.939	9.071,780
2025	2.540.385	9.145,386

*1 Quilowatts-hora = 0.0036 Gigajoules

O cálculo da intensidade energética utiliza como denominador o número de unidades produzidas (UP). O indicador de consumo de energia é monitorado mensalmente e expresso em kWh/UP, compondo, com os indicadores de consumo de água e geração de resíduos, o Índice de Ecoeficiência da operação.

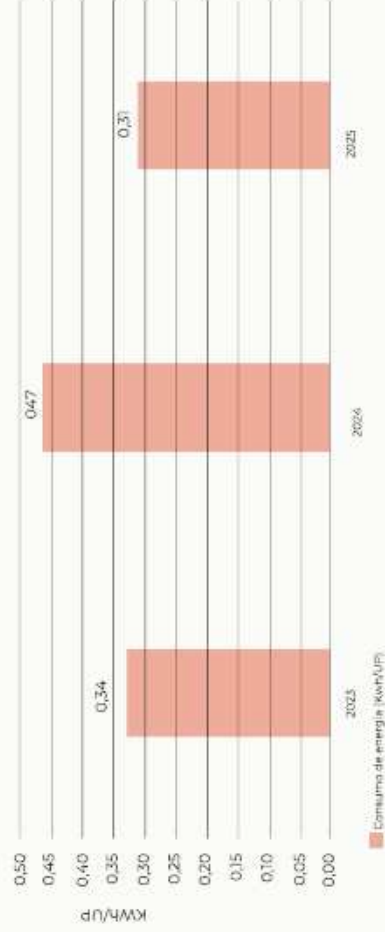
Para esse cálculo, considera-se exclusivamente o consumo de energia elétrica, uma vez que a operação não envolve a geração de energia, vapor ou calor a partir de outras fontes, como combustíveis ou sistemas térmicos. Também é contemplada toda a energia consumida no Ecoparque Industrial localizado em Colombo, onde se concentra integralmente nosso processo fabril.

A análise do desempenho dos últimos três anos demonstra estabilidade no consumo absoluto de energia entre 2024 e 2025, com resultados abaixo do observado em 2023. O consumo foi de 20.446 kWh superior, representando um aumento de apenas 1%. Apesar de não ter acontecido redução direta de consumo, houve o desempenho positivo na relação consumo de energia e produtividade, que aumentou 35% em 2025, enquanto o consumo de energia permaneceu estável, aumentando a eficiência energética.

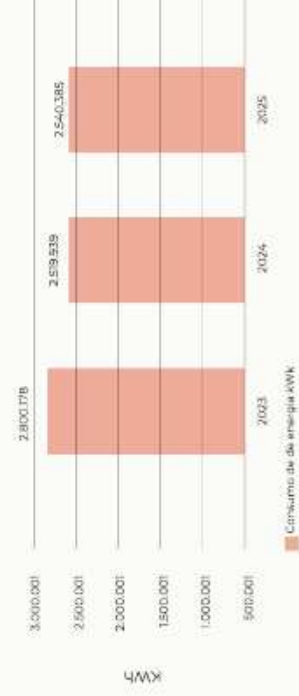
Consumo de energia elétrica considerando as unidades produzidas (UP)

Ano	Consumo de energia (kWh/UP)	Consumo de energia em kWh	Unidades produzidas
2023	0,34	2.800.178	8.296.492
2024	0,47	2.519.939	5.340.202
2025	0,31	2.540.385	8.227.895

Consumo de energia (Kwh/UP)



Consumo de energia em kWh



Emissões e mudanças climáticas

GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Acompanhamos nossas emissões de gases de efeito estufa para compreender os principais impactos da operação, orientar decisões de redução e fortalecer a transparência sobre nossa contribuição para uma economia de baixo carbono.

Desde 2021, elaboramos o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), com abrangência dos Escopos 1, 2 e 3. Os inventários seguem as diretrizes, metodologias e ferramentas disponibilizadas pelo Programa Brasileiro GHG Protocol, com fatores de

emissão alinhados às recomendações do programa e em conformidade com as diretrizes do IPCC *Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories* (2006).

Para o cálculo das emissões, expressas em toneladas métricas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e), foram considerados todos os gases de efeito estufa relevantes: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃. A consolidação dos dados é realizada pela abordagem de controle operacional, o que permite acompanhar as fontes emissoras sob responsabilidade

da empresa e identificar oportunidades de redução e compensação.

Também participamos do Registro Público do Programa Brasileiro GHG Protocol, com inventários verificados por terceira parte. Em 2025, conquistamos o Selo Ouro do PBGHG, reconhecimento que reforça a qualidade, a consistência e a transparência dos dados reportados. Para o inventário de 2026, manteremos a publicação e a verificação externa, em continuidade à nossa agenda de melhoria da gestão climática.

As emissões de Escopo 1 correspondem às fontes diretas controladas pela Herbarium. Em 2025, totalizaram 137,066 tCO₂e, com destaque para as emissões fugitivas, a combustão móvel e a combustão estacionária.

Mesmo com baixa representatividade em relação ao total de emissões da empresa, seguimos com ações de redução do Escopo 1. Priorizamos o uso de etanol na frota das áreas de demanda médica e comercial e mantemos um programa de compensação de emissões com a empresa gestora dos abastecimentos. Por meio dessa

iniciativa, compensamos **32,45 tCO₂e em 2025**, com apoio a projetos certificados de redução de carbono no Brasil e no mundo.

No período do relato, houve a redução de 60% das emissões de Escopo 1 comparado ao ano anterior, associado principalmente a menor utilização de gases refrigerantes na manutenção de aparelhos de ar-condicionado, classificados como emissões fugitivas. Apesar dessa redução direta no escopo 1, houve contabilização de gases refrigerantes nas emissões fugitivas não Quioto, que não são inseridas no Escopo 1 pela metodologia do PBGHG.

As fontes consideradas no Escopo 1 foram:

- ▶ Combustão estacionária – consumo de diesel e gasolina em geradores de emergência e equipamentos de jardinagem, bem como o uso de gás em áreas como copa, refeitório, setor de higienização e laboratórios.
- ▶ Combustão móvel – consumo de diesel, gasolina e etanol na frota interna e veículos da força de vendas.
- ▶ Emissões fugitivas – recarga de extintores de incêndio à base de CO₂.
- ▶ Resíduos sólidos e efluentes – volume de efluentes tratados na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), ressaltando que não há tratamento interno de resíduos sólidos que resulte na geração direta de GEE.

Escopo 1 – emissões diretas

Categoria	Emissões tCO ₂ e	Emissões de CO ₂ biogênico
Combustão móvel	50,516850	495,786258
Combustão estacionária	24,933510	0,760999
Processos industriais	-	-
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	2,609720	-
Fugitivas	59,006057	-
Atividades agrícolas	-	-
Mudança no uso do solo	-	-
Total de emissões Escopo 1	137,066	496,547

Escopo 1 – emissões diretas – por categoria

Emissões atmosféricas	Combustão estacionária	Combustão móvel	Emissões fugitivas	Resíduos (resíduos sólidos + efluentes)	Total de emissões Escopo 1
CO ₂ (t)	24,90	30,59	0,32	-	55,81
CH ₄ (t)	0,00	0,06	-	-	0,06
N ₂ O (t)	0,00	0,07	-	0,01	0,08
HFC (t)			0,03		0,03
PFC (t)			-		-
SF ₆ (t)			-		-
NF ₃ (t)			-		-
CO ₂ e (t)	24,934	50,517	59,006	2,610	137,066
Emissões de CO ₂ biogênico (t)	0,761	495,786	-	-	496,547
Remoções de CO ₂ biogênico (t)			-		-

Com a migração do mercado cativo para o Mercado Livre de Energia e a aquisição de Certificados de Energia Renovável (I-RECs), desde 2023, zeramos as emissões de **Escopo 2** nos inventários pela abordagem de escolha de compra. Os certificados I-REC recebidos atestam que 100% da energia elétrica consumida é proveniente de fonte solar, totalizando um consumo de 2541 MWh em 2025, com emissões associadas consideradas nulas (0 tCO₂e), conforme diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Pela abordagem baseada na localização, as emissões de Escopo 2 totalizaram **114,682 tCO₂e**. Houve uma redução de 16% referente ao ano anterior, em razão da atualização do Fator de Emissão do Sistema Interligado Nacional, mesmo com estabilidade no consumo de energia em 2025.

Escopo 2 – emissões indiretas – geração de energia

Abordagem baseada na localização	Emissões tCO ₂ e
Aquisição de energia elétrica	114,682004
Aquisição de energia térmica	-
Perdas por transmissão e distribuição	-
Total de emissões Escopo 2	114,682

Escopo 3 – emissões indiretas – cadeia de fornecimento

Categoria	Emissões tCO ₂ e	Emissões de CO ₂ biogênico
4. Transporte e distribuição (upstream)	3.720,502401	552,029240
5. Resíduos gerados nas operações	1,162146	0,949782
6. Viagens a negócios	66,456236	1,575000
7. Emissões casa-trabalho	149,721560	37,931418
Total de emissões Escopo 3	3.937,842	592,485

As emissões de Escopo 3, embora indiretas, são as mais significativas em quantidade. Por isso, a empresa está elaborando um plano estratégico de redução de emissões também nesse escopo. Uma das ações já consolidada no período do relato, foi a manutenção da certificação Aterro Zero, com a interrupção completa do envio de resíduos para aterros, zerando as emissões relacionadas a essa destinação. Houve redução significativa de emissões de Escopo 3, principalmente pela menor quilometragem em transporte e distribuição upstream.

Para o **Escopo 3**, foram considerados fatores de emissão:

- ▶ Transporte e distribuição *upstream* – consumo de diesel pela frota de empresas terceirizadas responsáveis pela logística da Herbarium, incluindo transporte de matérias-primas e produtos acabados.
- ▶ Resíduos gerados nas operações – quantidade de resíduos encaminhada para incineração.
- ▶ Viagens a negócios – todas as viagens aéreas corporativas e deslocamentos realizados por aplicativos de transporte.
- ▶ Deslocamento de funcionários – trajetos de ida e volta de todos os funcionários até a fábrica, considerando o tipo de transporte utilizado.

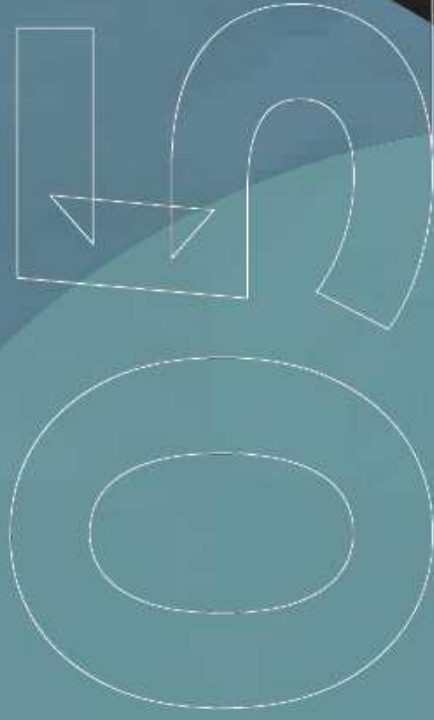


Escopo 3 – emissões indiretas – cadeia de fornecimento

	Categoria 4 Transporte e distribuição (upstream)	Categoria 5 Resíduos gerados nas operações	Categoria 6 Viagens a negócios	Categoria 7 Emissões casa- trabalho
CO ₂ (t)	3.673,40	0,10	65,48	144,31
CH ₄ (t)	0,03	0,02	0,00	0,01
N ₂ O (t)	0,17	0,00	0,00	0,02
HFC (t)				-
PFC (t)			-	-
SF ₆ (t)			-	-
NF ₃ (t)			-	-
CO ₂ e (t)	3.720,50	1,16	66,46	149,72
Emissões de CO ₂ biogênico (t)	552,03	0,95	1,58	37,93
Remoções de CO ₂ biogênico (t)			-	-

Em 2025, o indicador de intensidade das emissões – considerando os Escopos 1, 2 e 3 – foi de 0,51 kgCO₂e/unidade, representando uma redução de 49% em relação a 2024, quando o valor foi de 1,00 kgCO₂e/unidade.

Considerando apenas os Escopos 1 e 2, o indicador foi de 30,6 gCO₂e/unidade. Desde 2023, compensamos 100% dessas emissões, mantendo o status de carbono neutro. Nos últimos três anos, as compensações totalizaram 566 tCO₂e – 87 em 2023, 341 em 2024 e 138 em 2025 – por meio de apoio a Projetos Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação Florestal (REDD+), ou Projetos de Energia Limpa/ Renovável. Em reconhecimento a esse desempenho, conquistamos novamente o Selo Carbono Neutro em 2025.



SER RESPONSÁVEL

EXPANSÃO COM PROPÓSITO: PROMOVENDO O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL DO NEGÓCIO

- Estrutura de governança e transparência
- Políticas de remuneração
- Integridade e compliance
- Privacidade de dados
- Crescimento Econômico
- Fornecedores e Parcerias Responsáveis
- Avaliação socioambiental de fornecedores
- Parcerias Responsáveis

ODS:



Estrutura de governança e transparência

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-17

No Ecossistema de Negócios Herbarium, contamos com uma governança corporativa que personifica nossa dedicação pela excelência. No ano de 2025, demos consistência à nossa estrutura de governança e aos fóruns que a compõem. Atualmente, temos o Conselho de Acionistas e, no âmbito da gestão organizacional, o Conselho de Administração, auxiliado nas tomadas de decisões pelos Comitês de Assessoramento. Para garantir a correta implementação e comunicação da estratégia, definimos também um Comitê Executivo e um Comitê de Estratégia.

A gestão dos impactos da organização no meio ambiente e nas pessoas é conduzida pelo Conselho de Administração e pelo presidente, garantindo alinhamento com as diretrizes estratégicas da companhia. Os comitês se reúnem periodicamente para acompanhamento contínuo dos impactos e da implementação de iniciativas sustentáveis, além disso, ocorrem outras reuniões operacionais para disseminar informações e desdobrar ações por toda a empresa.

No Plano Estratégico 2025-2029, reforçamos nosso compromisso com a sustentabilidade, integrando objetivos claros e alinhados às melhores práticas globais e de impacto positivo. O plano será executado seguindo a metodologia BSC (Balanced

Scorecard), que promove o alinhamento entre a visão da companhia com os objetivos estratégicos e é acompanhado por indicadores-chave.

Os executivos da companhia e o Conselho de Administração também participaram da construção deste Relatório de Sustentabilidade, realizando uma revisão detalhada para avaliar os temas materiais e a consistência dos dados reportados. Ao gerar reflexões e discussões dentro do Conselho, o relatório serve como um guia para oportunidades de aprimoramento e evolução contínua das práticas ESG, assegurando que nossas ações estejam alinhadas com os desafios e expectativas do mercado e da sociedade.

Conselho de Acionistas

O Conselho de Acionistas é composto por Eloisio Geraldi (presidente) e mais três membros: Marcelo Geraldi, Fernando Geraldi e Alessandra Geraldi. Este Conselho garante o acompanhamento e a participação dos controladores nas decisões estratégicas do negócio.

Conselho de Administração

O mais alto órgão de governança, o Conselho de Administração se reúne trimestralmente e tem como função definir a estratégia de longo prazo da companhia e supervisionar sua execução, assegurando a sustentabilidade ambiental, social e econômico-financeira. Cabe ao Conselho tomar as decisões estratégicas relacionadas aos compromissos com o desenvolvimento sustentável e a geração de impactos positivos em toda nossa cadeia de valor, que estão formalizados, também, por meio de uma cláusula no contrato social da empresa.

Também tem como responsabilidades:

- ▶ Acompanhar a cultura e a gestão de talentos, avaliando políticas de incentivo de curto e longo prazo.
- ▶ Definir metas da companhia.
- ▶ Ratificar a escolha e avaliar o presidente e diretores.
- ▶ Avaliar as iniciativas de sustentabilidade e definir diretrizes para fortalecer a governança e a transparência.
- ▶ Garantir a existência de um plano de contingência e de um plano de sucessão do presidente, diretores e pessoas-chave.
- ▶ Definir política de remuneração e benefícios do presidente e diretores.



O Conselho é composto por cinco membros, todos com prazo de gestão de três anos, sendo admitida a reeleição. O Conselho de Administração é presidido por Marcelo Geraldi, que também ocupa o cargo de presidente da empresa e é um dos acionistas. Como forma de mitigar possíveis conflitos de interesse, contamos com a participação de dois conselheiros externos, indicados pelos acionistas e escolhidos exclusivamente pelas suas experiências comprovadas em temas prioritários de nossa estratégia, além de idoneidade moral, financeira e ética. Após nomeação, há um processo de integração para conhecerem mais profundamente a organização.

Em 2025, estes eram os membros do Conselho:

- ▶ **Marcelo Geraldi (Presidente Executivo da Herbarium e presidente do Conselho de Administração)**
- ▶ **Fernando Geraldi (Vice-Presidente Executivo de Inovação e Desenvolvimento de Negócios e membro do Conselho)**
- ▶ **Jackeline Barbosa (Vice-Presidente da Área Médico-Científica e membro do Conselho)**
- ▶ **Luis Moura (conselheiro externo)**
- ▶ **Sandro Angelico (conselheiro externo)**

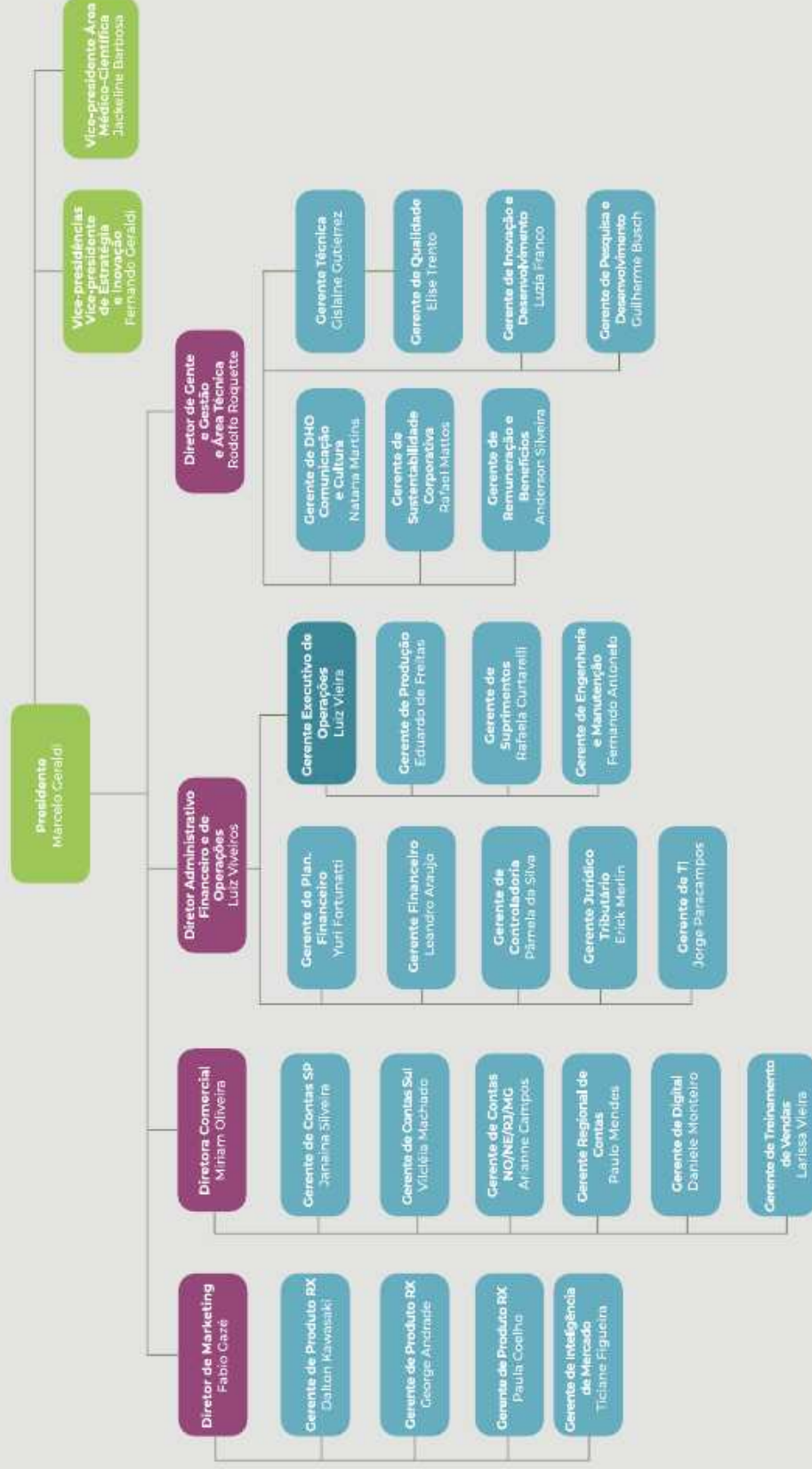
Perfil dos conselheiros externos

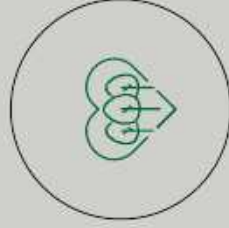
Luis Moura

Executivo com trajetória no mercado financeiro e ampla experiência em governança corporativa, finanças e investimentos. Teve passagens pelo JGP, 3G Capital NY, fundou a Var Capital e, atualmente, é sócio-fundador da Mar Asset Management, bem como sócio e membro do Conselho de Administração da Equatorial Energia.

Sandro Angelico

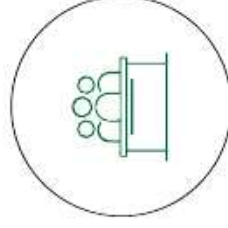
Destaca-se pela ampla visão da cadeia de suprimentos e dos mecanismos de mercado Fama. Atuou em companhias de larga escala como executivo de vendas, como a EMS, e atualmente é sócio-fundador de distribuidora relevante no segmento.





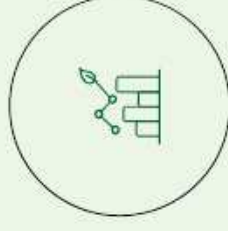
Comitês de Assessoramento

Foram estabelecidos para apoiar o Conselho de Administração na análise e recomendação de temas estratégicos. Os seguintes comitês estão sendo criados: Comitê de Gente e Cultura, Comitê de Portfólio e Inovação, Comitê de Canais e Mercado e Comitê de Eficiência e Performance.



Comitê Executivo

Tem como função garantir a implementação da estratégia de curto prazo, acompanhando o desempenho executivo e aprovando ajustes conforme necessário. Ainda, desdobrar determinações do Conselho e garantir o alinhamento entre os executivos da organização acerca dos resultados de curto prazo, planos de ação e prioridades.



Comitê de Estratégia

Criado em 2025, contará com encontros bimestrais para acompanhar o andamento das iniciativas estratégicas, monitorar o atingimento dos resultados previstos no Plano Estratégico e redirecionar esforços e definir planos de ação para correção de rota.

Políticas de remuneração

GRI 2-19, 2-20, 2-21

A Herbarium adota políticas de remuneração estruturadas com o objetivo de atrair, reter e engajar profissionais qualificados, assegurando alinhamento com a estratégia de longo prazo da companhia, princípios éticos e geração de valor sustentável.

A remuneração dos membros do mais alto órgão de governança e da alta liderança executiva é definida com base em práticas de mercado, responsabilidade do cargo, desempenho e alinhamento estratégico. O processo é conduzido pela administração da companhia, com participação do presidente, do CFO e do diretor de Gente e Gestão. Quando aplicável, apoios externos são utilizados tecnicamente, preservando a independência das decisões internas.

Consideramos as expectativas de nossos principais stakeholders, incluindo acionistas, de forma indireta na definição das práticas de remuneração, por meio do alinhamento com a estratégia corporativa, metas de desempenho e princípios de governança. Em virtude de nossa estrutura societária, as políticas de remuneração não estão sujeitas a processos formais de votação por acionistas. No entanto, mantemos o compromisso com a transparência e com a adoção de práticas alinhadas aos princípios de boa governança corporativa.

Para os membros do Conselho (mais alto órgão de governança), a remuneração é composta por parcela fixa, definida com base em benchmarks de mercado e na complexidade das atribuições, priorizando independência e visão de longo prazo.

No momento, não há remuneração variável recorrente para conselheiros. Existe, contudo, um mecanismo de alinhamento de longo prazo, segundo o qual eventuais componentes variáveis poderão ser realizados em cenários de liquidez da companhia, refletindo a geração de valor ao longo do tempo.

Os incentivos variáveis consideram indicadores financeiros, operacionais, de qualidade, conformidade e, progressivamente, indicadores relacionados à agenda ESG, refletindo:

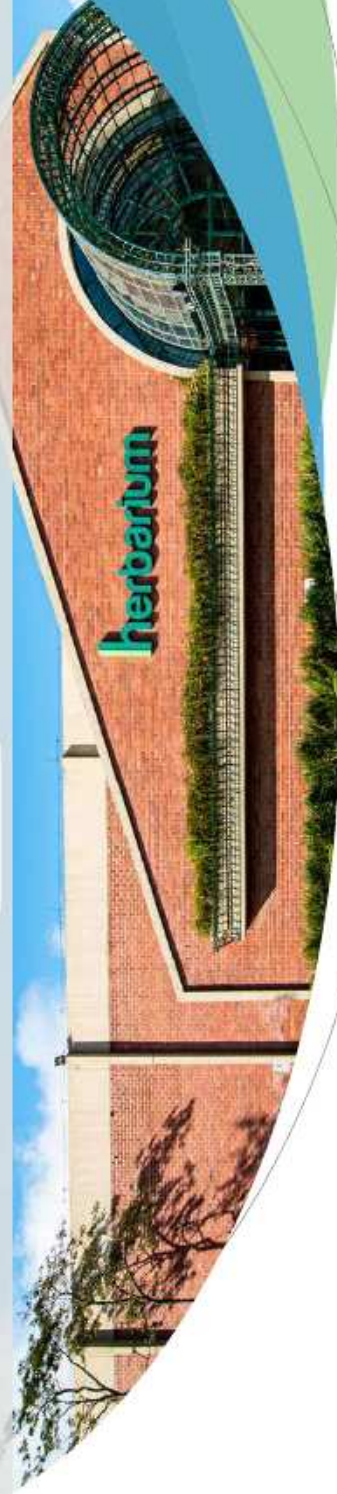
- ▶ Desempenho econômico sustentável, para garantir a perenidade do negócio.
- ▶ Excelência operacional e qualidade, fundamentais para o setor farmacêutico.
- ▶ Conformidade regulatória e ética, incluindo aderência às normas aplicáveis e às políticas internas.
- ▶ Gestão de pessoas, com foco em desenvolvimento, segurança e engajamento.
- ▶ Responsabilidade socioambiental, com evolução na incorporação de indicadores ESG nas metas executivas.

Podemos, de forma pontual e alinhada às práticas de mercado, adotar incentivos de atração para posições estratégicas, especialmente quando há necessidade de captação de talentos altamente especializados. Reforçamos nosso compromisso com ética e integridade por meio de mecanismos que permitem a revisão e eventual devolução de incentivos variáveis em situações de inconsistências relevantes, não conformidades ou desvios de conduta, conforme previsto em políticas internas.

Eventuais pagamentos de rescisão seguem a legislação vigente e os contratos estabelecidos, respeitando princípios de transparência, equidade e responsabilidade corporativa. Os benefícios relacionados à aposentadoria seguem as diretrizes legais, podendo incluir planos de previdência complementar para executivos, conforme elegibilidade.

A proporção entre a remuneração total anual do colaborador mais bem pago da organização e a média anual dos demais empregados, excluindo o reajuste coletivo, é de 1,119. O monitoramento contínuo desses aspectos possibilita identificar eventuais disparidades e adotar medidas que promovam maior equilíbrio na evolução remuneratória entre diferentes níveis organizacionais.





Integridade e compliance

GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-25, 2-26, 2-27

A condução das atividades do Ecoh está fundamentada em princípios éticos, no cumprimento rigoroso da legislação aplicável e nas diretrizes estabelecidas em nosso Código de Conduta, que orienta a atuação de colaboradores e parceiros em todo o Ecosistema e assegura a prevenção e mitigação de conflitos de interesse na organização.

O Código de Conduta abrange compromissos essenciais, como o respeito aos direitos humanos, à promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, excelência operacional, neutralidade político-partidária e combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, reforçando

compromissos com transparência, integridade, legalidade e práticas anticorrupção. Sua estrutura está alinhada às melhores práticas de mercado e à legislação vigente, incluindo a Lei Anticorrupção, a Lei de Lavagem de Dinheiro, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a legislação trabalhista aplicável.

Como parte desse compromisso, a organização mantém uma plataforma digital de aprendizagem corporativa, por meio da qual os colaboradores participam de treinamentos obrigatórios e específicos às suas funções, incluindo temas como segurança da informação e boas práticas de fabricação. Adicionalmente, todos os profissionais são

capacitados em conteúdos essenciais, como prevenção e combate ao assédio e o próprio Código de Conduta, sendo avaliados quanto à assimilação desses conteúdos.

Para garantir a efetividade dessas diretrizes, a empresa mantém o Canal de Garantia da Integridade, um mecanismo seguro e sigiloso, disponível a públicos internos e externos para o registro de situações que possam representar desvios éticos, violações de políticas internas ou condutas inadequadas. O canal assegura confidencialidade, anonimato e imparcialidade, sendo operado por empresa independente e acessível por plataforma digital e atendimento telefônico.



Outros meios de escuta ativa disponíveis aos colaboradores são o Canal de Gente para Gente, o Programa Conexão e as rodas de conversa de participação voluntária, que tratam de temas como justiça, comunicação e desenvolvimento.

As manifestações recebidas passam por triagem especializada e, quando aplicável, são encaminhadas ao Comitê de Integridade, responsável pela análise detalhada dos casos e pela definição das medidas administrativas e disciplinares cabíveis. A atuação do comitê é acompanhada pelo Conselho de Administração, que realiza monitoramento periódico das ocorrências e desdobramentos. Em 2024,

não foram registradas denúncias relacionadas à discriminação, nem casos de violação de privacidade ou perda de dados, não havendo necessidade de escalonamento para instâncias superiores de governança.

Para o público consumidor, a organização disponibiliza canais dedicados ao recebimento de manifestações relacionadas à experiência com seus produtos. As demandas são tratadas pela área de Experiência do Cliente e, quando pertinente, pela equipe de Farmacovigilância, assegurando o devido acompanhamento, resposta e registro de 100% dos eventos relatados.

Possíveis ocorrências de impactos adversos (efeitos colaterais) de medicamentos são controladas previamente, ainda na fase de pesquisa e desenvolvimento. Demais impactos da operação são mitigados por meio de nosso plano de monitoramento ambiental e de manutenção. Para o próximo ano, um exaustivo estudo de pressão sobre a biodiversidade, que considere meios bióticos e abióticos, será conduzido para obter uma certificação em biodiversidade, garantindo a minimização, mitigação e compensação de todos os impactos sobre o meio ambiente oriundos da operação. A Herbarium não possui passivos e não sofreu nenhuma sanção legal no período relatado.

Os canais de atendimento estão disponíveis nos links:

[Canal de Garantia da Integridade Herbarium](#)

[Central de Relacionamento Herbarium](#)



Privacidade dos dados

GRI 418-1

A proteção dos dados de nossos clientes é uma responsabilidade que levamos a sério. Na Herbarium, a gestão da privacidade é estruturada por meio de um Sistema de Gestão de Segurança da Informação e Privacidade, alinhado à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), às boas práticas de governança de TI e requisitos regulatórios aplicáveis ao setor farmacêutico.

Os principais elementos de gestão incluem monitoramento contínuo de incidentes de segurança da informação, gestão de acessos baseada em perfis e segregação de funções,

tratamento e registro formal de incidentes de segurança e privacidade e avaliações periódicas de riscos de TI e privacidade de dados.

Os controles técnicos são operados pela área de Tecnologia da Informação, com suporte de sistemas corporativos ERP, CRM e plataformas digitais, soluções de monitoramento de acessos, logs e auditoria, além de políticas de backup, retenção e controle de dados. A governança corporativa define diretrizes e políticas, enquanto as áreas de negócio são orientadas quanto ao uso adequado de dados pessoais.

Os registros de logs e auditorias de acesso, relatórios internos de segurança da informação e documentação de governança garantem rastreabilidade e verificação das informações reportadas.

Em 2025, não houve registros de queixas comprovadas relativas a vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes, nem sanções por parte de agências reguladoras relacionadas à privacidade de dados de clientes.



Crescimento econômico

GRI 3-3, 201-1

Crescer com responsabilidade significa ser transparente sobre como o valor gerado pelo negócio é distribuído entre os diferentes públicos que fazem parte da nossa trajetória. Ao divulgar o Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído (EVGD), reforçamos esse compromisso e contribuímos para o desenvolvimento econômico e social das regiões onde atuamos, especialmente em Colombo (PR), onde está localizada nossa operação industrial.

O valor econômico gerado compreende as receitas líquidas provenientes das operações, acrescidas de outras receitas operacionais e financeiras. O valor econômico distribuído contempla: custos operacionais; remuneração de empregados; pagamentos a provedores de capital; tributos; e investimentos na comunidade. O valor econômico retido corresponde à parcela reinvestida na companhia.

As informações são apuradas com base nas demonstrações financeiras auditadas, elaboradas conforme as práticas contábeis adotadas no Brasil, incluindo o CPC 09, e reconciliadas com a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) e a Demonstração do Valor Adicionado (DVA). Também passam por validação da área de Controladoria e revisão em contexto de auditoria independente, o que assegura rastreabilidade, consistência e confiabilidade.

Os dados são utilizados como instrumento de gestão para avaliar a geração de valor sustentável e monitorar o equilíbrio na distribuição dos resultados entre os diferentes públicos da companhia.

Herbarium Participações Ltda. (em milhares de reais)

	Controladoria		Consolidado	
	2025	2024	2025	2024
Demonstração do valor adicionado				
Receitas	-	-	331.324	271.812
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	-	-	369.173	327.325
(-) Devoluções e abatimentos	-	-	(80.847)	(68.318)
Outras receitas	-	-	42.998	12.085
(-) Insumos adquiridos de terceiros	-	-	(158.730)	(132.570)
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	-	-	(96.203)	(73.477)
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-	-	(59.511)	(56.439)
Outros	-	-	(3.016)	(2.654)
Valor adicionado bruto	-	-	172.594	139.242
(-) Depreciação / Amortização	-	-	(9.814)	(7.923)
(=) Valor adicionado líquido	-	-	162.780	131.319
(+) Valor adicionado recebido em transferência	(1.649)	(8.805)	10.228	5.478
Resultado de equivalência patrimonial	(1.649)	(8.805)	3.368	-
Receita financeira	-	-	4.292	5.478

	Controladoria		Consolidado	
	-	-	2.568	-
Recuperação fiscal e trabalhista	-	-	173.008	136.797
Valor adicionado total a distribuir				
Valor econômico distribuído				
Pessoal			100.204	85.996
Impostos			47.604	34.996
Remuneração de terceiros	1		26.850	24.610
Remuneração do capital próprio	(1.650)	(8.805)	(1.650)	(8.805)
Distribuição do valor adicionado	(1.649)	(8.805)	173.008	136.797

As notas explicativas da Administração são parte integrante das demonstrações contábeis individuais e consolidadas.

Schwabe-Herbarium (em milhares de reais)

Demonstração do valor adicionado	2025	2024
Receitas	105.368	27.628
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	174.599	45.686
(-) Devoluções e abatimentos	(33.331)	(9.368)
Outras receitas	(35.900)	(8.690)
(-) Insumos adquiridos de terceiros	(48.940)	(13.232)
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	(29.979)	(7.606)
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(18.961)	(5.623)
Outros	-	(3)
Valor adicionado bruto	56.428	14.396
(-) Depreciação / Amortização	(70)	(8)
(=) Valor adicionado líquido	56.358	14.388
(+) Valor adicionado recebido em transferência	1.258	366
Resultado de equivalência patrimonial	-	-
Receita financeira	1.258	366
Valor adicionado total a distribuir	57.616	14.754

Valor econômico distribuído	2025	2024
Pessoal	3.372	1.830
Impostos	27.050	6.532
Remuneração de terceiros	634	106
Remuneração do capital próprio	26.560	6.286
Distribuição do valor adicionado	57.616	14.754

Phytera (em milhares de reais)

Demonstração do valor adicionado	2025
Receitas	-
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	-
(-) Devoluções e abatimentos	-
Outras receitas	-
(-) Insumos adquiridos de terceiros	(1.212)
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	-
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(1.212)
Valor adicionado bruto	(1.212)
(-) Depreciação / Amortização	(134)
(=) Valor adicionado líquido	(1.346)
(+) Valor adicionado recebido em transferência	62
Receita financeira	62
Outras	-
Valor adicionado total a distribuir	(1.284)

Valor econômico distribuído	2025
Pessoal	684
Impostos	(664)
Remuneração de terceiros	22
Remuneração do capital próprio	(1.326)
Distribuição do valor adicionado	(1.284)

Fornecedores e Parcerias Responsáveis

Avaliação socioambiental de fornecedores

GRI 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

A responsabilidade socioambiental começa antes mesmo de nossos produtos chegarem às prateleiras, ela está presente na escolha de quem fornece os insumos que utilizamos. Na Herbarium, buscamos fornecedores comprometidos com as legislações trabalhistas e com a redução de impactos ambientais, especialmente no uso de recursos, emissões e gestão de resíduos. Todos os fornecedores, fabricantes de insumos e prestadores de serviço internos e externos diretos são homologados conforme políticas estabelecidas em:

- ▶ Código de Responsabilidade Socioambiental do Fornecedor Herbarium (HLB-ANX-0772).
- ▶ Plano de Desenvolvimento de Fornecedores com Impacto em Cosméticos (HLB-PD-009).
- ▶ Plano de Desenvolvimento de Fornecedores com Impacto em Medicamentos, Dispositivos Médicos e Alimentos (HLB PD 008).
- ▶ Qualificação, Manutenção e Descontinuação de Fornecedores (HLB-POP-QF-0002).

Entre as principais premissas do Código de Responsabilidade Socioambiental do Fornecedor Herbarium, destacam-se: a proibição do trabalho infantil e a garantia de cumprimento dos requisitos de idade mínima, em conformidade com a legislação nacional e a Convenção n. 138 da OIT; o combate ao trabalho forçado ou análogo ao escravo, conforme Convenção n. 29 da OIT; e a garantia de contratos de trabalho formais, remuneração adequada, tempo de descanso, liberdade de associação e direito à negociação coletiva.

Para ser um fornecedor Herbarium, é necessário assinar o Código, assumindo o compromisso de cumprir regras e normas de trabalho, saúde e segurança ocupacional, proteção ao meio ambiente, combate à corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, conflitos de interesse e combate à posse ilegal de terras. O fornecedor também deve cumprir as leis e normas ambientais aplicáveis nos países em que atua, especialmente no consumo de energia, matérias-primas, emissões e geração de resíduos, conforme o princípio de melhoria contínua. Caso não concorde com esses termos ou não possua políticas equivalentes, o fornecedor não é passível de qualificação.

Para empresas nacionais, licenças ambientais são obrigatórias para a manutenção do status qualificado. O cumprimento das normas

trabalhistas e a adoção de práticas seguras são critérios avaliados durante as auditorias presenciais realizadas nos fornecedores. A seleção de fornecedores que atendem critérios ambientais e trabalhistas é requisito essencial para o processo de qualificação.

Dentro da avaliação de risco da cadeia de fornecimento de Insumos Farmacêuticos Ativos, especialmente para os insumos de origem vegetal, a agricultura apresenta os maiores índices de trabalho infantil e de descumprimento de normas trabalhistas. Por isso, incluímos em nossa Matriz de Avaliação de Risco a classificação dos produtores rurais de acordo com a localização geográfica, em risco alto, médio ou baixo, definindo a periodicidade de auditorias presenciais com base nesse risco.



O monitoramento da cadeia de suprimentos e a revisão do risco passaram a ocorrer periodicamente.

A gestão documental de fornecedores, que inclui a guarda do Código assinado e atualizações periódicas das licenças ambientais, é realizada conforme procedimento interno e é obrigatória para a manutenção do status qualificado. A atualização documental ocorre anualmente para 100% dos fornecedores, além das auditorias *in loco* realizadas quando aplicável.

Dos 394 fornecedores, fabricantes ou prestadores de serviço avaliados, nenhum foi identificado como causador de impactos ambientais reais ou potenciais. Também não foram identificados impactos sociais negativos no decorrer do ano.



Parcerias responsáveis

GRI 2-28

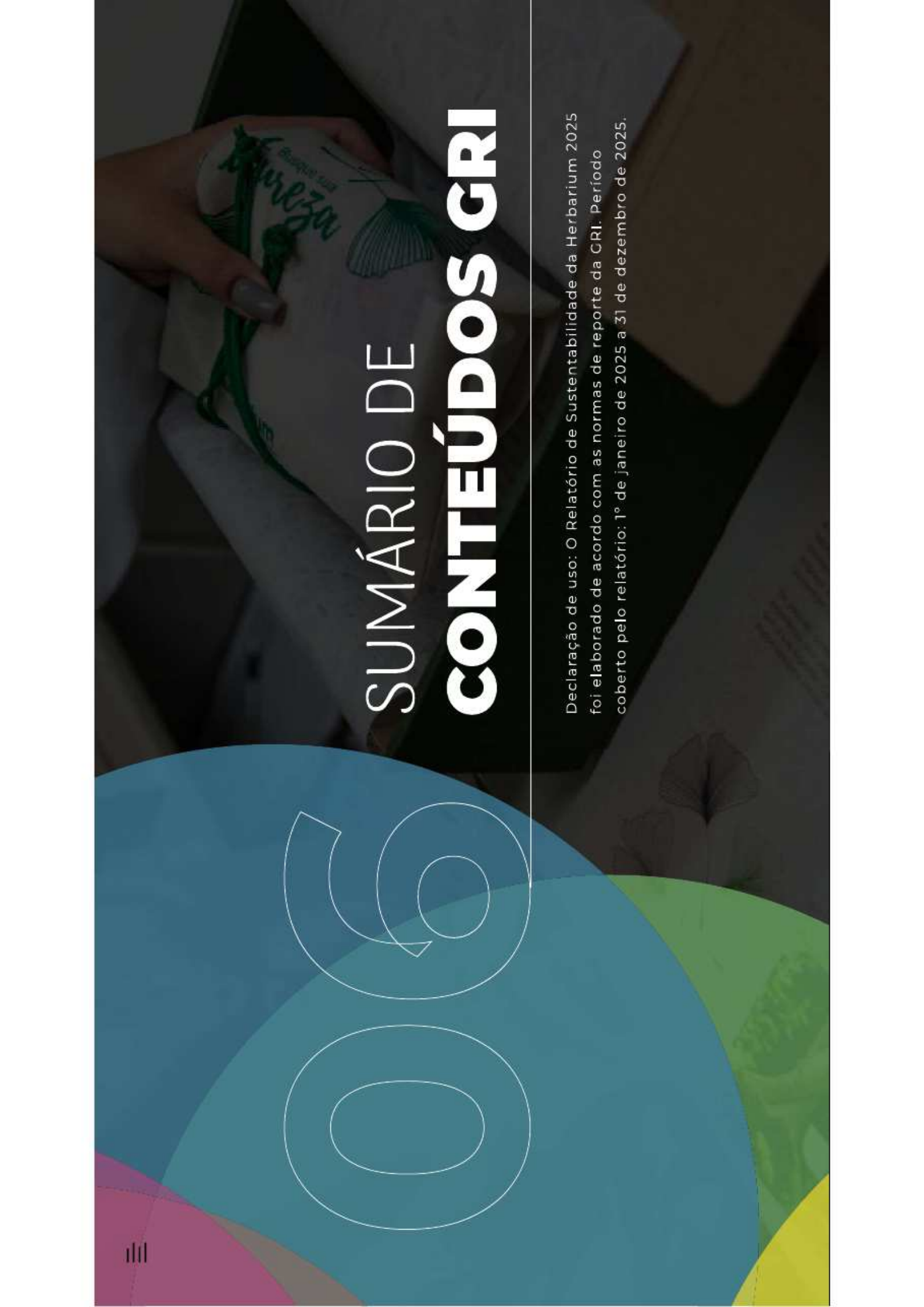
Transformações relevantes não acontecem de maneira isolada. Por isso, construímos parcerias estratégicas que impulsionam transformações positivas nos segmentos farmacêutico, cosmético, fitoterápico e de beleza limpa.

Nossa participação ativa em associações de classe, redes de pesquisa científica e iniciativas empresariais que compartilham propósitos convergentes, especialmente relacionados à sustentabilidade, possibilita contribuições para o avanço e a difusão da fitoterapia, estimulando o conhecimento científico

e a inovação baseada em ativos naturais. Também atuamos de maneira colaborativa no aprimoramento do ambiente regulatório e no fortalecimento da indústria como um todo, além de buscar soluções conjuntas para desafios sociais relevantes.

Mais do que integrar redes, buscamos continuamente elevar os padrões de qualidade, segurança e eficácia dos produtos naturais disponibilizados ao mercado, construindo pontes entre ciência, natureza e sociedade. Entre as principais organizações com as quais atuamos estão:





SUMÁRIO DE CONTEÚDOS GRI

Declaração de uso: O Relatório de Sustentabilidade da Herbarium 2025 foi elaborado de acordo com as normas de reporte da GRI. Período coberto pelo relatório: 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

Sumário de Conteúdo GRI



Omissão

Normas GRI	Conteúdo	Página/ Resposta	Omissão		Explicação
			Requisito omitido	Motivo	

CONTEÚDOS GERAIS: A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	14		
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	14		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	5		8,9,10
	2-4	Reformulações de informações		Não tiveram reformulações de informações	
	2-5	Verificação externa	6		

ATIVIDADES E TRABALHADORES

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8		
	2-7	Empregados	26		
				Na Herbarium, não realizamos o controle direto das atividades de trabalhadores sem vínculo empregatício, uma vez que esses profissionais são contratados por empresas terceiras. As informações disponíveis são obtidas indiretamente por meio de contratos firmados, sem gestão individualizada nos sistemas internos. Esses profissionais atuam principalmente em serviços de manutenção, limpeza, infraestrutura, portaria e apoio administrativo e são alocados conforme a demanda das áreas.	3,5,8,10,12
	2-8	Trabalhadores que não são empregados			



Normas GRI

Conteúdo

Omissão

Requisito omitido | Motivo | Explicação

GOVERNANÇA

2-9	Estrutura de governança e sua composição	106			
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	106			
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	106			
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	106			
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	106			
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	106			6,7,8,12,13,16
2-15	Conflitos de interesse	113			
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	113			
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	106			
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Avaliação de performance não é aplicada		
2-19	Políticas de remuneração	111			
2-20	Processo para determinação da remuneração	111			
2-21	Proporção da remuneração total anual	111			

GRI 2: Conteúdos gerais 2021

[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

Omissão

Requisito omitido	Motivo	Explicação
-------------------	--------	------------

Página/
Resposta

Normas GRI

Conteúdo

ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3		
	2-23	Compromissos de política	113		
	2-24	Incorporação de compromissos de política	53		
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	113		
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	113		3,8,9,16,17
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	113		
	2-28	Participação em associações	122		
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	16		
	2-30	Acordos de negociação coletiva	32		8,10,16

TEMAS MATERIAIS

CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS

GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	20		
	3-2	Lista de temas materiais	20		
	3-3	Gestão dos temas materiais		A forma de gestão e seus componentes está sinalizada ao longo do sumário, de acordo com cada tema material.	



Omissão

Normas GRI	Conteúdo	Página/ Resposta	Requisito omitido		Motivo	Explicação
DESEMPENHO ECONÔMICO						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	116-119				8, 9, 10,11,12
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	116				
PRESENCIA DE MERCADO						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	32				5, 8, 10
GRI 202: Presença no Mercado 2016	201-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	32				
	201-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local				O Ecoh não possui membros da diretoria contratados na comunidade local. Os membros que compõem a alta gestão participam do contrato social da companhia, não sendo enquadrados como empregados CLT, o que os distingue do conceito de contratação local previsto pelo indicador.	

[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

Omissão

Normas GRI	Conteúdo	Página/ Resposta	Requisito omitido		Explicação	ODS
				Motivo		
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	60-66				
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	60				8,9,10,11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	60				
MATERIAIS						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	83-84				12
GRI 301: Materiais 2016	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	83				
ENERGIA						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	96-98				7
GRI 3: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	96				
	302-3 Intensidade energética	96				

**Normas GRI****Conteúdo****Página/
Resposta****Omissão**Requisito
omitido

Motivo

Explicação

ÁGUA E EFLUENTES**GRI 3:** Tópicos
materiais 2021

3-3

Gestão de tópicos materiais

85-95

303-1

Interações com a água como um recurso
compartilhado

85

GRI 303: Água e
efluentes 2018

303-2

Gestão de impactos relacionados ao descarte
de água

85

303-3

Captação de água

85

303-4

Descarte de água

85

303-5

Consumo de água

85

6

BIODIVERSIDADE**GRI 3:** Tópicos
materiais 2021

3-3

Gestão de tópicos materiais

68-71

GRI 304:
Biodiversidade 2016

304-1

Unidades operacionais próprias, arrendadas
ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas
de proteção ambiental e áreas de alto valor
de biodiversidade situadas fora de áreas de
proteção ambiental

68

11,12,14,15

304-2

Impactos significativos de atividades,
produtos e serviços na biodiversidade

68



Omissão

Normas GRI

Conteúdo

Página/
RespostaRequisito
omitido

Motivo

Explicação

EMISSIONES

GRI 3: Tópicos
materiais 2021

3-3

Gestão de tópicos materiais

99-104

305-1

Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

99

305-2

Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia

99

305-3

Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

99

305-4

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

99

305-5

Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

99

GRI 305: Emissões
2016

13

Realizamos o monitoramento periódico das chaminés das revestidoras, que possuem emissão de material particulado. Os resultados obtidos indicam níveis não significativos, o que demonstra a baixa representatividade dessa fonte na operação. Além disso, não utilizamos equipamentos como caldeiras, aquecedores ou outras fontes relevantes de combustão, pois nossas atividades são supridas integralmente por energia elétrica. Essa característica contribui para a baixa representatividade das emissões atmosféricas na unidade.

305-7
Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas



Omissão

Normas GRI		Conteúdo	Página/ Resposta	Requisito omitido	Motivo	Explicação
RESÍDUOS						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	72-81			
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	72			
	306-3	Resíduos gerados	72			12
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	72			
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	72			
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	120-21			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	120			12,13,14,15
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	120			
EMPREGO						
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	33-36, 36-57			
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	33			
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	56			3,5,8,10
	401-3	Licença maternidade/paternidade	56			



Omissão

Requisito omitido

Motivo

Explicação

Página/
Resposta

Normas GRI

Conteúdo

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 3: Tópicos materiais 2021

3-3 Gestão de tópicos materiais

48-55

403-1

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

48

403-2

Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

49

403-3

Serviços de saúde do trabalho

50

403-5

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

50

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018

403-6 Promoção da saúde do trabalhador

53

403-7

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

40

403-8

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

52

403-9

Acidentes de trabalho

52

403-10

Doenças profissionais

52

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

GRI 3: Tópicos materiais 2021

3-3 Gestão de tópicos materiais

44-47

404-1

Média de horas de capacitação por ano, por empregado

43

GRI 404: Capacitação e educação 2016

404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

43

404-3

Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

45

4, 8

3



Omissão

Requisito omitido | Motivo | Explicação

Página/
Resposta

Normas GRI Conteúdo

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	37-40		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	37		5,8,10,18
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	37		
NÃO DISCRIMINAÇÃO					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	41-43		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	41		5,16,17
TRABALHO INFANTIL					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	120-121		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	120		2,8,9,16
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	120-121		
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	120		2,8,9,16



Omissão

Normas GRI	Conteúdo		Página/ Resposta	Requisito omitido	Motivo	Explicação	
COMUNICAÇÕES LOCAIS							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	60-66				3, 4, 5, 10,15
	413-1	Operações com engajamento, avaliações de Impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	60				
	413-2	Operações com impactos negativos significativos - reais e potenciais – nas comunidades locais	60				
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	120-121				3,5,8,16
	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	120				
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	120				
SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	58-59				3
	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	58				
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	58				



Omissão

Normas GRI	Conteúdo	Página/ Resposta	Omissões		
			Requisito omitido	Motivo	Explicação
MARKETING E ROTULAGEM					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	58-59		
	417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	58		
	417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	58		
	417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	58		
PRIVACIDADE DO CLIENTE					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	115		
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	115		9,16

[Mensagem do presidente](#)[Sobre o relatório](#)[Quem somos](#)[Ser Natural](#)[Ser Inspirador](#)[Ser Responsável](#)[Sumário GRI](#)

CRÉDITOS

Coordenação Geral:

Rafael Luiz Mattos | Gerente de Sustentabilidade Corporativa

Consultoria Técnica em GRI, Redação,

Projeto Gráfico e Diagramação:

Gerência de Responsabilidade Social do Sesi Paraná

Consultoria Sesi em Gestão da Sustentabilidade - Relatório GRI

Fotografias: Acervo Ecoh

Banco de imagens

