



Relatório de Sustentabilidade

2025

Sumário

1

MENSAGEM DA LIDERANÇA_4

Mensagem da Presidência	4
Mensagem do Conselho de Administração	5

2

Alicerces que Fortalecem_6

A força do Grupo União Química	9
Nosso parque industrial	10
Nossas certificações	13
Conquistas	14
Crescimento responsável	15

3

Compromisso com a Transparência_16

Estrutura de governança	17
Ética e Compliance	19
Canais abertos, relações de confiança	20
Privacidade e Segurança da Informação (LGPD)	21

4

Presente e futuro andam juntos_22

Crescer para cuidar: ovas frentes e mais capacidade	25
Inovação, pesquisa e desenvolvimento	26

5

Pessoas que transformam_27

Colaboradores	28
Comunidades	40
Clientes	42
Fornecedores	43

6

Eficiência que Gera Legado_44

Gestão energética	45
Gestão hídrica	46
Gestão de resíduos	47
Emissões de gases de efeito estufa	48
Biodiversidade	49

7

Sobre o Relatório_51

Temas materiais	53
Engajamento de stakeholders	55

8

Sumáriode Conteúdo da GRI_56

Créditos Corporativos	64
-----------------------	----

DESTAQUES 2025

FINANCEIRO

Receita líquida de
R\$ 4,4 bilhões,
crescimento de
4,7% sobre 2024

Investimento de
R\$ 272,7 milhões
em Pesquisa &
Desenvolvimento
(6,2% da receita líquida)

Captação de
R\$ 750 milhões
para expansão de portfólio,
P&D e ampliação industrial

Fluxo de caixa livre de
R\$ 663,6 milhões
— o melhor resultado
de geração de caixa da
história da companhia

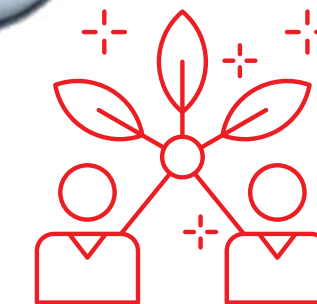
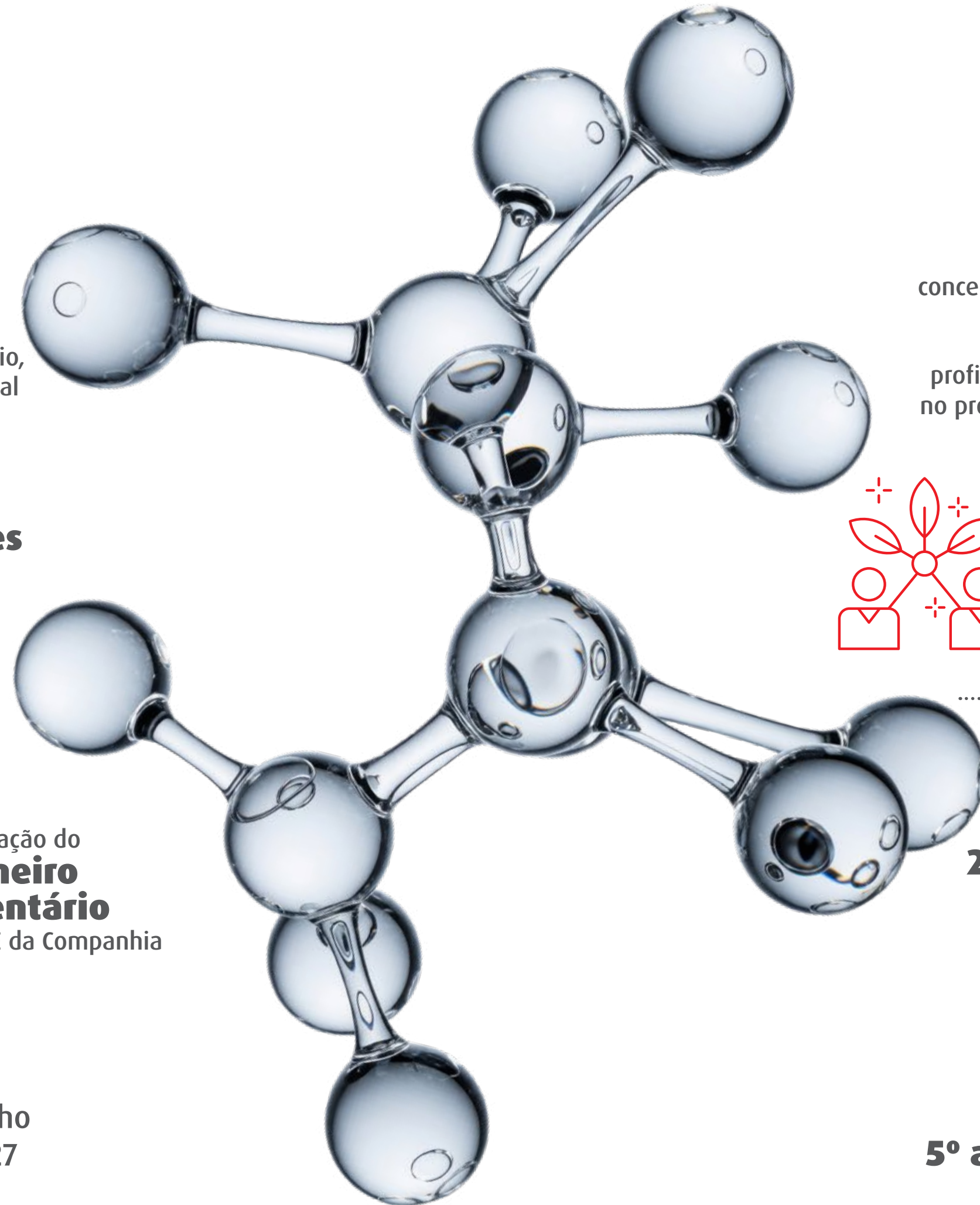
AMBIENTAL

6 mil painéis
solares instalados nas
unidades de Brasília
e Pouso Alegre

Nova parceria
com a Fundação SOS
Mata Atlântica e com
o Instituto Cerrados

Elaboração do
**primeiro
inventário**
de GEE da Companhia

Raízes da União:
800 mil mudas nativas
plantadas em 2025. A caminho
da meta de 1 milhão até 2027



SOCIAL

+ de 8.400
colaboradores

+ de 1.500
promoções e méritos
concedidos aos colaboradores

+ de 900
profissionais homenageados
no programa Tempo de União

+ de 50
aprendizes efetivados

+ de 50
estagiários efetivados

+ de 14.000
cestas natalinas
distribuídas no final do ano

+ de 800 colaboradores impactados
pelo programa de desenvolvimento
União que Lidera, incluindo os pilares
Semear, Liderar, Inspirar e Conectar

GOVERNANÇA

2º lugar no Ranking Época 360
no quesito ESG - Governança
Corporativa do Setor



Rating de longo prazo
AA(bra) renovado pela
Fitch Ratings, pelo
5º ano consecutivo

Selo WOB, pela
representatividade
feminina em seu Conselho
de Administração

1 Mensagens da Liderança

Mensagem da Presidência

• GRI 2-22 •

Em 2026, a União Química completa 90 anos. Nascemos em 1936 como “Laboratório Prata” e, em 1970, meu pai, João Marques de Paula deu início a uma trajetória de expansão que nos trouxe até aqui: laboratórios, marcas e linhas de produtos incorporados ao longo de décadas, posição de destaque consolidada no mercado nacional e frentes cada vez mais relevantes no mercado internacional. Celebrar 90 anos é, antes de tudo, celebrar essa herança e o compromisso de honrá-la todos os dias

Uma data como esta me faz olhar, cada vez mais, para os nossos colaboradores. Nenhuma empresa atravessa nove décadas apenas pela efetividade de sua estratégia, mas sim pelo comprometimento de quem a constrói dia após dia. Assim, chegamos hoje a um dos maiores Parques Fabris da Indústria Nacional, com dez fábricas no Brasil e uma nos Estados Unidos: um patrimônio industrial construído por muitas mãos e sustentado por muita dedicação.

Cuidar dos nossos mais de 8.200 colaboradores é uma decisão que renovamos todos os dias. E, entre tudo o que vivemos no último ano, um dos acontecimentos que mais me marcou foi o lançamento da primeira edição do programa Tempo de União, no qual celebramos a trajetória de 910 colaboradores que completaram entre 5 e mais de 30 anos de casa. Ouvir suas histórias e ver o orgulho que sentem por fazer parte da nossa

companhia me lembrou, mais uma vez, do que realmente sustenta uma empresa centenária em formação: vidas dedicadas a um propósito comum.

Em 2025, ampliamos nossas creches, com uma terceira unidade em construção na unidade de Pouso Alegre, implantamos consultórios médicos e odontológicos próprios na maioria das fábricas, iniciamos um programa de apoio a colaboradores idosos e estendemos nosso pacote de benefícios à totalidade do quadro, sem distinção. Investimos também na formação de quem constrói o nosso amanhã: o programa União que Lidera completou um ano e já alcançou centenas de líderes; já no programa União que Desenvolve, em Pouso Alegre, 30 colaboradores concluíram o curso de Formação de Operador de Produção, ministrado pelo Senai; e demos continuidade ao programa de aprendizes, que hoje já forma os talentos que conduzirão a União Química em seus próximos 90 anos.

Avançamos também em pluralidade. As mulheres representam hoje 49,3% do nosso quadro, e sua participação na Diretoria passou de 27%, em 2024, para 30%, em 2025. Encerramos o ano com 426 colaboradores com deficiência e treinamentos de inclusão levados a gestores das nove plantas industriais. Educação e desenvolvimento seguem como uma diretriz da nossa cultura - dos colaboradores que chegam agora aos que constroem a companhia há décadas.

Em 2025 a receita líquida alcançou R\$ 4,4 bilhões, crescimento de 4,7% sobre 2024



**CUIDAR DAS PESSOAS É UMA
DECISÃO QUE TOMAMOS
TODOS OS DIAS**

No campo dos resultados, a receita líquida alcançou R\$4,4 bilhões, crescimento de 4,7% sobre 2024, e o fluxo de caixa livre chegou a R\$663,6 milhões, o melhor de nossa história. Em contrapartida, o lucro líquido foi de R\$ 250,6 milhões, com margem de 5,7% e retração de 26% frente ao ano anterior - reflexo de uma decisão consciente de priorizar o escoamento de produtos para o consumidor final e fortalecer nossa posição de caixa, entrando nos próximos anos com a empresa financeiramente sólida.

Essa solidez sustentou um ciclo intenso de expansão. Investimos R\$272,7 milhões em Pesquisa & Desenvolvimento, equivalentes a 6,2% da receita líquida, um novo recorde para a companhia. Concluímos a aquisição da fábrica da MSD Saúde Animal em Montes Claros (MG), que marca nossa entrada no segmento de vacinas, com início de operações previsto para 2027. A Unidade de Negócios Genom estreou em cardiologia, somando essa frente à liderança já consolidada em oftalmologia e em contraceptivos orais.



A Union Agener, nossa unidade nos Estados Unidos, completou 25 anos. Ampliamos a presença internacional com novas autorizações regulatórias no Curdistão Iraquiano e no Paraguai, mais um passo na construção de uma companhia verdadeiramente global.

Na agenda ambiental, demos passos que considero decisivos. O primeiro foi consolidar a transição energética: são 3.808 painéis solares instalados em Brasília, com 2,1 MWp de capacidade instalada, e mais 2,1 mil painéis em Pouso Alegre, com 1,2 MWp, atendendo a unidade industrial, o Centro de Distribuição e o Parque Gráfico.

O Programa Raízes da União entrou em seu quarto ano a caminho da meta de 1 milhão de árvores plantadas na Mata Atlântica e no Cerrado. Em outubro, firmamos parceria com a Fundação SOS Mata Atlântica para o plantio de mais 150 mil mudas nativas e passamos a integrar a Aliança pela Mata Atlântica, lançada durante o Summit Agenda SP+Verde. Com o Instituto Cerrados, a restauração desse bioma avança

em 2026 pela técnica de semeadura direta com muvuca de sementes, que combina sementes nativas, adubos verdes e areia dispersos diretamente no solo.

As nove décadas ensinam que juntos formamos a base de um crescimento sólido e sustentável. Penso com gratidão em meu pai, que confiou a esta companhia os valores que ainda hoje nos guiam, e em cada colaborador que a sustenta todos os dias - às comunidades que nos acolhem e aos parceiros que caminham conosco. A União Química reafirma sua Vocação para a Vida: crescer com responsabilidade, ao lado de pessoas comprometidas com a excelência, gerando impacto positivo para a sociedade, para o meio ambiente e para os mercados em que atua.

Que venham os próximos 90 anos.

Fernando de Castro Marques
Presidente

Mensagens da Liderança

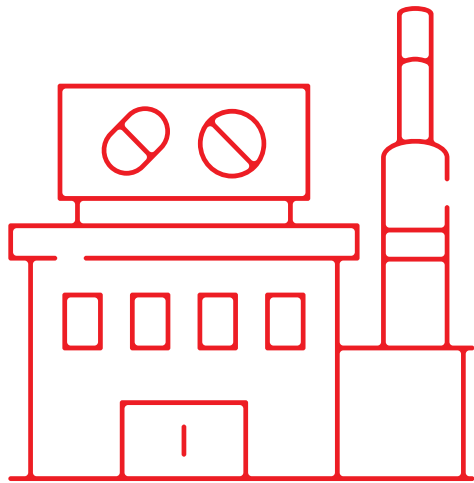
Conselho de Administração

• GRI 2-22 •

Em 2026, ano em que celebramos os 90 anos da União Química, o Conselho de Administração chega ao seu quarto ano de atuação, reafirmando seu papel na construção de uma visão de futuro orientada à perenidade, à geração de valor e ao crescimento responsável. Nove décadas de história refletem a solidez de valores que atravessaram gerações e que continuam a orientar nossas escolhas, ao mesmo tempo em que nos desafiam a olhar adiante e preparar a companhia para os próximos ciclos.

Nesse percurso, temos consolidado uma estrutura de governança cada vez mais preparada para apoiar a evolução da estratégia, ampliar a qualidade das decisões e fortalecer a gestão de riscos. A diversidade de perspectivas também integra essa construção. Desde a instituição do Conselho, em 2022, mantemos o selo WOB (Women on Board), reconhecimento que reforça a relevância da presença feminina nos Conselhos de Administração e a contribuição de diferentes experiências e visões para uma governança mais plural e efetiva.

A perenidade da União Química está diretamente relacionada à capacidade de incorporar aspectos ambientais, sociais e de governança às decisões que moldam o futuro da companhia. Por isso, acompanhamos a evolução de nossa agenda de sustentabilidade, o fortalecimento das relações com nossos públicos, o desenvolvimento de nossas pessoas e a geração de impactos positivos para a sociedade e o meio ambiente. Mais do que uma agenda complementar, esses temas fazem parte da forma como pensamos o futuro e da responsabilidade que assumimos diante das próximas gerações.



Mantivemos nossa trajetória
de crescimento com a
5ª posição
entre os laboratórios nacionais

Em um ambiente econômico desafiador, o Conselho também tem dedicado atenção à solidez financeira, à gestão de riscos e à sustentabilidade da estrutura de capital. O melhor resultado de geração de caixa da história da União Química representa um marco importante nesse processo, fortalecendo o perfil financeiro da companhia e ampliando sua capacidade de investir, responder às mudanças do ambiente de negócios e avançar na execução de sua estratégia com resiliência.

A inovação ocupa, igualmente, posição central nessa perspectiva. Os investimentos recordes em Pesquisa e Desenvolvimento evidenciam a prioridade atribuída à construção de um portfólio capaz de acompanhar a evolução das necessidades de saúde da sociedade. Ao estimular novas soluções e ampliar nossa capacidade de inovar, fortalecemos a competitividade da companhia e criamos condições para que inovação e responsabilidade caminhem de forma integrada.

Celebrar 90 anos é reconhecer um legado construído ao longo de gerações e assumir a responsabilidade de renová-lo. O Conselho de Administração seguirá contribuindo para que a União Química avance com visão estratégica, responsabilidade e capacidade de adaptação, preservando seus valores e construindo as bases para os próximos 90 anos, sempre guiada pela nossa Vocação para a Vida.

nossos colaboradores para que compartilhem conosco o orgulho de fazer parte da história da União Química. Que os próximos 90 anos sejam construídos com a mesma dedicação, talento e Vocação para a Vida que nos trouxeram até aqui.

Paula Melo Suzana Gomes
Presidente do Conselho de Administração



2

Alicerces que Fortalecem

.....
A força do Grupo União Química

.....
Nosso parque industrial

.....
Nossas certificações

.....
Conquistas

.....
Crescimento responsável
.....



Para nós, chegar aos 90 anos é mais que um número: é a consolidação de um legado construído por pessoas que, com talento e paixão, seguem escrevendo o futuro todos os dias.

Hoje, a União Química Farmacêutica Nacional S.A. é uma sociedade por ações, de natureza privada, registrada na categoria B da CVM. Impulsionados por um crescimento marcado pela aquisição de laboratórios, marcas e linhas de produtos, por parcerias estratégicas no Brasil e no exterior, a companhia tem como atividade principal a fabricação, a manipulação, a comercialização e distribuição de produtos farmacêuticos para uso humano e veterinário, concentrando suas operações nas seguintes linhas: Oftalmológicos, Sistema Nervoso Central e Dor, Dermatológicos, Saúde Feminina, Pediátricos, Hospitalar, Produtos Éticos, Populares (Medicamentos Isentos de Prescrição), Genéricos e Veterinários.

**Somos uma empresa
multinacional de capital**

100%
nacional, com posição de
destaque dentre as dez maiores
e mais sólidas empresas da
indústria farmacêutica.

5ª entre os
posição laboratórios
nacionais*

Capacidade
de exportação
para mais de **70**
países

*Fonte: IQVIA retail dez / 2025



Linha do Tempo

De 1936 a 2026
a jornada da União Química

1970
Aquisição do Laboratório Prata
por João Marques de Paulo

1973
Aquisição da unidade de
Embu-Guaçu (SP)

1980
Início das atividades
como União Química
Farmacêutica Nacional

1983
Início das atividades do Parque
Gráfico em Embu-Guaçu (SP)

1998
Aquisição da linha da Searle, com
destaque para a marca Vodol®,
líder no mercado de antimicóticos

2000
Início das atividades em
Pouso Alegre (MG)
Aquisição do laboratório
veterinário Agener União, criação
da Divisão Saúde Animal

2003
Aquisição do laboratório
Genom, criação Divisão
Prescrição Médica

2006
Início das atividades
em Brasília (DF)

2007
Aquisição do
laboratório Bio Macro

2010
Aquisição do
laboratório Tecnopec.
Agener União
entra no mercado
de Reprodução

2012
Aquisição da Bthek
Biotecnologia – Brasília (DF)
Criação da empresa Bionovis, voltada
à biotecnologia, em parceria com
outras três grandes farmacêuticas

2015
Aquisição do complexo
industrial da Novartis,
em Taboão da Serra
(SP), que passou a ser
chamada de Anovis

2017
Aquisição do complexo industrial
da Zoetis, em Guarulhos (SP)

2018
Inauguração do Centro de Distribuição e
Parque Gráfico, em Pouso Alegre (MG)

Aquisição da fábrica de biotecnologia
da Elanco (Eli Lilly) na Geórgia
(Estados Unidos), que passou
a se chamar Union Agener

2021
Aquisição da marca Neocopan

• Aquisição das marcas Slow-K, Xantion®,
Xantion® Complex produto líder
mercado de hepatoprotetores

• Aquisição da unidade Laboratil (SP)

• Lançamento do programa Raízes
da União com meta de plantio de
1 milhão de mudas nativas até 2027

2022
Aquisição do complexo industrial
da Bayer em São Paulo (SP)

Liderança em contraceptivos
orais hormonais na América
Latina, com destaque para as
marcas Ciclo 21® e Microvlar®

2024
Aquisição da marca
Apresolina® (Genom)

2025:
Aquisição das marcas
Primogyna® e Ciclo-
Primogyna® (Genom)

• Acordo com a MSD Saúde
Animal para distribuição
global exclusiva do
Lactotropin®

• Aquisição do complexo
industrial da MSD
Saúde Animal em
Montes Claros (MG)

2026
90 anos de União
Química na Saúde

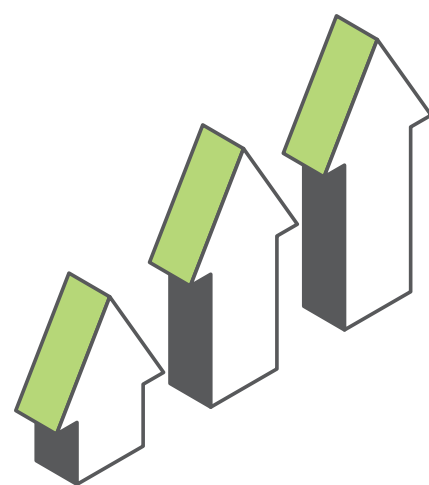
A força do Grupo União Química

• GRI 2-6 •

Além de sua sede administrativa em São Paulo, o Grupo conta atualmente com dez plantas fabris, formando o maior parque fabril do Brasil, com 922 mil m² de área total e 290 mil m² de área construída, distribuídas entre São Paulo, nas unidades de Taboão da Serra, Embu-Guaçu, Guarulhos e na capital; em Brasília (DF), na região de Santa Maria; e em Minas Gerais, com a fábrica e o complexo logístico-gráfico de Pouso Alegre. A estrutura é completada por um centro de distribuição em Pouso Alegre (MG), a recém adquirida fábrica da MSD Saúde Animal em Montes Claros (MG) e por um Call Center em Goiânia (GO).

Fora do Brasil, a Union Agener — unidade de biotecnologia dedicada à saúde animal, localizada em Augusta, na Geórgia (EUA) — completou 25 anos de história em 2025. Adquirida em 2018 e marco do processo de internacionalização do Grupo, a unidade ocupa área total de 129 mil m² (22 mil m² construídos) e reúne 173 colaboradores.

Nossa estrutura está organizada em duas grandes frentes — saúde humana e saúde animal —, distribuídas entre quatro unidades de negócio no mercado farmacêutico (Farma, Genom, Hospitalar e Outsourcing) e a unidade Agener, dedicada à saúde animal.



Portfólio amplo:

390
marcas

691
apresentações



FARMA

Farma: unidade responsável pelo portfólio de marcas, genéricos e produtos OTC (venda livre), com líderes de mercado como Vodol, Xantinon, Colact, Bisalax, Leiba e Zeroglut; em 2025, o mercado de genéricos da companhia cresceu acima da média do setor (20,3% vs. 13,5%).



GENOM

Genom: unidade de prescrição médica, líder absoluta em oftalmologia no Brasil (com a lágrima artificial Lacrifilm, a mais vendida do país) e em contraceptivos orais na América Latina; em 2025, expandiu ainda mais sua atuação nas áreas de ginecologia, dermatologia, pediatria e passou a atuar de forma inédita em cardiologia, com o lançamento da marca Apresolina.



HOSPITALAR

Hospitalar: um dos principais laboratórios do país em anestésicos, anti-inflamatórios e antiulcerosos, atendendo cerca de 3,5 mil hospitais públicos e privados em todo o Brasil.



OUTSOURCING

Outsourcing: presta serviços de produção para grandes empresas farmacêuticas nacionais e multinacionais, com capacidade de exportação para mais de 70 países, graças a certificações de órgãos reguladores internacionais; no primeiro semestre de 2025, fechou novos contratos relevantes em linha com sua estratégia de crescimento sustentável.



AGENER

Agener: unidade de saúde animal, líder em segmentos como cefalosporinas, florfenicol e imidocarb, e detentora da marca Lactotropin, produto de maior faturamento da indústria farmacêutica veterinária do Brasil; completou 25 anos em 2025 e ampliou sua presença internacional, com o lançamento da linha Pet no Paraguai e o fortalecimento da distribuição mundial de Lactotropin em parceria com a MSD Animal Health.



Nosso parque industrial

Cuma área construída de 290.000 m², nosso parque industrial reflete a força e a capilaridade do Grupo União Química: são 10 unidades fabris distribuídas estrategicamente entre São Paulo, Minas Gerais e Distrito Federal, além de uma planta nos Estados Unidos, que juntas consolidam um dos maiores complexos industriais farmacêuticos do país.

Unidade São Paulo (SP)



Fábrica voltada à produção de hormônios contraceptivos e medicamentos de reposição hormonal feminino e masculino, atendendo à linha de prescrição médica da Genom. Possui 11 mil m² de área construída, em um terreno de 17 mil m².

Unidade Embu-Guaçu (SP)



Dedicada à fabricação de produtos para saúde animal de pequeno, médio e grande porte (injetáveis, sólidos, semissólidos, hormônios e suplementação), com sistema de qualidade alinhado às Boas Práticas de Fabricação. São 7,8 mil m² de área construída, 10,7 mil m² de área total.

Unidade Taboão da Serra (SP)



Planta dedicada exclusivamente à terceirização da produção de medicamentos, atendendo clientes nacionais e multinacionais (líquidos, injetáveis, semissólidos e efervescentes). Conta com 57 mil m² de área construída, 130 mil m² de área total.

Unidade Laboratil (SP)



Voltada à produção de alimentos e vitaminas, com 4,2 mil m² de área construída.

Unidade Brasília (DF)



Polo industrial com importante centro de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), exclusivo para a divisão de saúde humana, fabricando comprimidos, sachês, semissólidos, líquidos, efervescentes, cápsulas e probióticos. Possui 39 mil m² de área construída, 201 mil m² de área total. Em 2025, concluiu a instalação de 3.808 painéis solares para energia limpa.

Unidade Bthek (DF)



Operação dedicada ao desenvolvimento e à produção de produtos em biotecnologia farmacêutica, com 4,5 mil m² de área construída em terreno de 6 mil m².

Pouso Alegre (MG) Centro logístico e Parque Gráfico



Estrutura estratégica de suporte à distribuição de produtos da empresa, que também confecciona cartuchos, bulas, rótulos e materiais promocionais. Tem 31 mil m² de área construída, em 200 mil m² de área total, e também conta com energia solar fotovoltaica.

Unidade Pouso Alegre (MG)



Planta dedicada a medicamentos para saúde humana, com destaque para hormônios orais, injetáveis e colírios estéreis. Está recebendo um investimento de R\$ 200 milhões em ampliação, com novas linhas de injetáveis e colírios, área de controle de qualidade e creche para filhos de colaboradores. Possui 30,9 mil m² de área construída e 41 mil m² de área total.

Inovat Unidade Guarulhos (SP)



Primeira fábrica do Brasil especializada em medicamentos veterinários injetáveis, com vendas para mais de 70 países, além de amplo portfólio para saúde humana e centro de P&D. Tem 57 mil m² de área construída, 143 mil m² de área total.

Unidade Montes Claros (MG)



Unidade estratégica adquirida em 2025 junto à MSD Saúde Animal, com foco em imunobiológicos (vacinas), marcando a entrada do Grupo no segmento de imunizantes, inicialmente voltado à saúde animal. Tem 30,9 mil m² de área construída, em área total de 160 mil m², com início de operações previsto para 2027.

Augusta (EUA) Union Agener



Complexo de biotecnologia adquirido em 2018, tem foco em produção de r-BST (somatotropina bovina recombinante), Lactotropin® e Posilac® em grande escala. Tem 22 mil m² de área construída e 129 mil m² de área total, destacando-se como um importante pilar estratégico, com planta com tecnologia 4.0 totalmente automatizada, que garante uma sólida presença nos mercados nacionais e internacionais.

Onde estamos

1

São Paulo

- Fundada em 2003
- 17 mil m² de área construída
- 184 colaboradores

2

Embu-Guaçu

- Fundada em 2000
- 7,8 mil m² de área construída
- 540 colaboradores

3

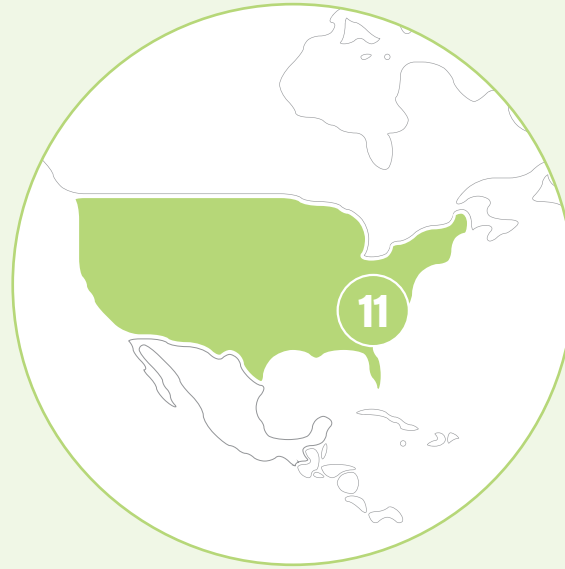
Taboão da Serra

- Fundada em 2015
- 57 mil m² de área construída
- 1.400 colaboradores

4

Laboratil

- Fundada em 2021
- 4,2 mil m² de área construída
- 150 colaboradores



5

Brasília

- Fundada em 2006
- 39 mil m² de área construída
- 1.600 colaboradores

6

Bthek

- Fundada em 2012
- 4,5 mil m² de área construída
- 4 colaboradores

7

Centro Logístico e Parque Gráfico

- Fundada em 2018
- 26 mil m² de área construída
- 415 colaboradores



8

Pouso Alegre

- Fundada em 2000
- 30,9 mil m² de área construída
- 1.448 colaboradores

9

Guarulhos

- Fundada em 2017
- 57 mil m² de área construída
- 1.000 colaboradores

10

Montes Claros

- Prevista para 2027
- 25 mil m² de área construída

11

Union Agener

- Fundada em 2018
- 22 mil m² de área construída
- 99 colaboradores

Expansão estratégica: aquisição da planta de Montes Claros (MG)

Em 2025, concluímos a aquisição da fábrica da MSD Saúde Animal, em Montes Claros (MG), marcando nossa entrada no segmento de vacinas — inicialmente voltado à saúde animal. Essa operação representa um passo estratégico para ampliarmos nossa atuação em pesquisa, desenvolvimento e fabricação de imunizantes no Brasil.

A unidade passa a integrar o parque industrial próprio da companhia e reforça nosso protagonismo no setor. Vale lembrar que, durante a pandemia, já havíamos demonstrado competência industrial ao fabricar a vacina Sputnik V em território nacional. Agora, com a incorporação da fábrica de Montes Claros, avançamos de forma consistente na expansão em imunobiológicos.

O investimento também fortalece nossa capacidade científica e produtiva, criando condições para o desenvolvimento de soluções que contribuam para a proteção da população e para o crescimento da indústria nacional. Mais do que isso, materializa nossa estratégia de crescimento, sustentada por inovação, excelência operacional e investimento contínuo.



EM NÚMEROS:

Área construída:

25 mil m²

Área total:

160 mil m²

Início das operações previsto para

2027

Foco:

imunobiológicos (saúde animal)

Reforça:

a expansão da Agener e a liderança da União Química no setor veterinário

Nossas certificações

As instalações da União Química são certificadas pelos mais importantes órgãos reguladores do mundo. Esse reconhecimento internacional — que inclui agências como FDA (Estados Unidos), EMA (Europa), ANVISA (Brasil), Saudi FDA (Arábia Saudita), CFDA (China), entre outras, presentes em 14 países — atesta a qualidade e a segurança de nossos processos produtivos e viabiliza a exportação de nossos produtos para mais de 70 países, consolidando nossa presença em cinco continentes.





Em 2025, reafirmamos
nosso compromisso
com a excelência
em governança,
sustentabilidade e
gestão responsável
por meio de uma série
de reconhecimentos
que confirmam a solidez
e a evolução contínua
da companhia.

Conquistas

Solidez financeira e reconhecimento de mercado

Pelo quinto ano consecutivo, tivemos nossa classificação AA renovada pela Fitch Ratings, com perspectiva estável — resultado do desempenho positivo em receita, margem bruta e geração de EBITDA, além da diversificação de negócios e do histórico consistente de resultados. Também figuramos entre as 10 maiores e melhores farmacêuticas do Brasil no Ranking Valor 1000 Melhores e Maiores 2025, sendo a empresa do setor que mais cresceu em evolução de receita líquida.

Evolução em governança corporativa

Pelo terceiro ano consecutivo, integramos o ranking da indústria farmacêutica do anuário Época Negócios 360°. Em 2025, subimos da 4ª para a 2ª posição no pilar ESG – Governança corporativa do setor, refletindo o fortalecimento contínuo de nossa cultura e de nossos modelos de gestão.

Nossa área de Crédito, vinculada à diretoria Financeira, foi reconhecida pelo terceiro ano consecutivo no Prêmio Top Credinfar, com dois reconhecimentos em 2025: 1º lugar em Compartilhamento de Demonstrações Financeiras (Segmento Agroveterinário) e 2º lugar em Atualização do Banco de Dados.

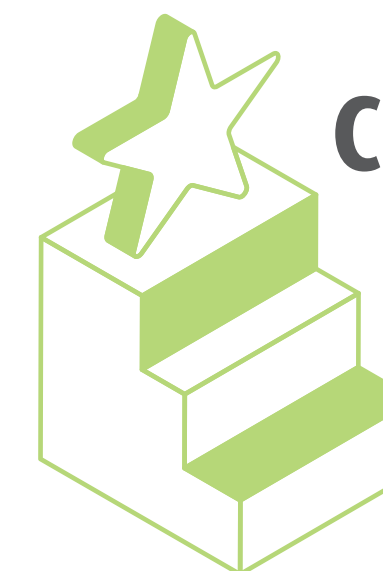


Certificações ambientais

Ampliamos nossas certificações ISO 14001: após Guarulhos (2024), a unidade de Brasília obteve o certificado em novembro de 2025, atestando um Sistema de Gestão Ambiental sólido e alinhado a padrões internacionais.

Diversidade e equidade

Mantivemos o Selo WOB (Women on Board), em razão da presença feminina em nosso Conselho de Administração.



**Compromisso
com a
excelência**



Nossa atuação se organiza em três pilares:

1

AMBIENTAL

Compromisso com o planeta e as futuras gerações, com iniciativas voltadas à gestão dos impactos ambientais, à redução de efeitos negativos e à geração de impactos positivos para a sociedade. Entre os destaques estão a certificação ISO 14001 nas unidades de Brasília e Guarulhos, o Certificado Empresa Verde (São Paulo), o monitoramento estruturado das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), a implantação de energia limpa e renovável nas plantas fabris e o programa Raízes da União, com meta de plantio de 1 milhão de árvores.

2

SOCIAL

Cuidado com as pessoas e impacto positivo, por meio da promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e diverso, com respeito à liberdade de associação e firme combate ao trabalho infantil e forçado. Isso se reflete em indicadores como 49% de mulheres no quadro total de colaboradores e 33% em cargos de liderança, além de estruturas como consultórios médicos e odontológicos, creches e clubes nas unidades, e da parceria de 15 anos com o Instituto AMPARA Animal.

3

GOVERNANÇA

Valorizamos a ética, a integridade e a transparência como pilares de nossa conduta corporativa, adotando as melhores práticas e os mais altos padrões de conformidade. Isso é reconhecido por nossa classificação de risco AA pela Fitch Ratings (mantida pelo quinto ano consecutivo) e pela presença entre as maiores e melhores farmacêuticas do Brasil no Ranking Valor 1000.

Crescimento responsável

A estratégia ESG da União Química não é tratada como uma agenda paralela ao negócio, mas como parte da própria visão de crescimento sustentável da companhia: ampliar o portfólio de produtos de maior valor agregado, com responsabilidade ambiental, social e de governança integrada à tomada de decisão em todas as áreas. Reafirmamos e fortalecemos permanentemente nossa agenda ESG, conduzida como um compromisso transversal a todas as nossas atividades e traduzida em ações concretas que integram as dimensões ambiental, social e de governança à estratégia corporativa da companhia.

Em 2024, nosso conselho de administração aprovou a Política de ESG, que estabelece diretrizes, princípios e critérios para integrar esses temas à cultura, à gestão e às relações da empresa. Essa política está alicerçada na promoção da sustentabilidade em todas as áreas de atuação, na contribuição efetiva para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e no respeito incondicional aos direitos humanos. Suas diretrizes se aplicam a todos os colaboradores — da alta liderança aos demais níveis hierárquicos — e também a clientes, fornecedores, prestadores de serviço, representantes comerciais, distribuidores e parceiros.



A estratégia
ESG
é parte de
nossa visão de
crescimento

3

Compromisso com a Transparência

.....
Estrutura de governança

.....
Ética e Compliance

.....
Canais abertos,
relações de confiança

.....
Privacidade e Segurança
da Informação (LGPD)

Estrutura de governança

• GRI 2-9, 2-10, 2-12 •

A União Química pauta sua atuação por padrões elevados de governança, orientados pelas melhores práticas de mercado. O mais alto órgão de governança da companhia é o Conselho de Administração, cuja composição varia entre três e nove membros, eleitos pela Assembleia Geral para um mandato unificado de três anos — sendo permitida a reeleição. Cabe à própria Assembleia que elege os conselheiros indicar, entre eles, quem assumirá a presidência do colegiado.

Atualmente, o Conselho é composto por sete integrantes, sendo dois independentes e três com funções executivas na companhia, atuando na Diretoria Estatutária. Além disso, buscando garantir a diversidade e reforçando nosso compromisso com a governança corporativa sólida e voltada à criação de valor de longo prazo, contamos com duas mulheres no Conselho, sendo uma delas presidente. Vale ressaltar que a presidente do Conselho de Administração também é executiva da companhia, responsável pelas áreas de Inovação, Qualidade, e Assuntos Regulatórios. • GRI 2-10, 2-11 •

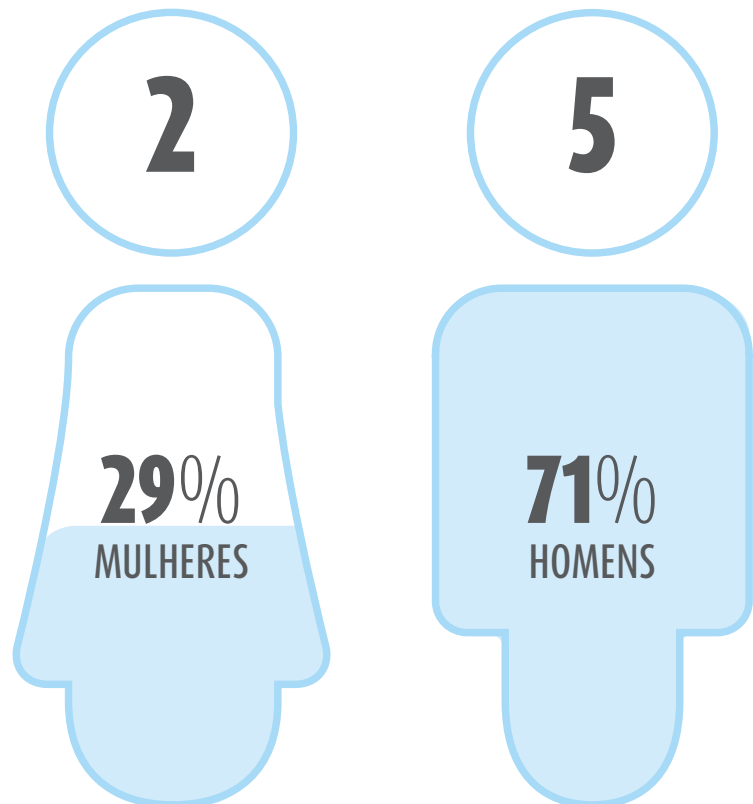
A composição é definida pela Assembleia Geral, priorizando experiência técnica, visão estratégica e conhecimentos que contribuam para a geração de valor sustentável e para o adequado tratamento dos temas relevantes aos stakeholders da Companhia.

A estrutura administrativa inclui ainda três comitês técnicos e consultivos, de assessoramento e recomendações ao Conselho de Administração para a tomada de decisões estratégicas:

- **Comitê Técnico e Consultivo de Excelência em Inovação:** conta com dois (2) membros e avalia temas voltados à pesquisa e desenvolvimento, consolidando as estratégias das áreas envolvidas em definição de pipeline, desenvolvimento e lançamento, buscando métricas para melhoria da assertividade e prazos relacionados.
- **Comitê Técnico e Consultivo de Excelência Operacional:** composto por dois (2) membros, tem como objetivo monitorar métricas e indicadores relacionadas a excelência operacional garantindo assim a segurança da capacidade produtiva frente às demandas, assegurando o incremento da receita e melhoria contínua das operações elevando o nível de compliance.
- **Comitê Técnico e Consultivo de Excelência em Vendas:** formado por dois (2) membros, tem como finalidade o monitoramento das atividades do setor de vendas para que assim possa mensurar o desempenho da área de vendas frente ao mercado farmacêutico nacional.

Número total e percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização • GRI 405-1 •

POR GÊNERO



POR IDADE

Abaixo dos 30 anos

0%

De 30 a 50 anos

57% (4)

Acima de 50 anos*

43% (3)

*Sendo dois deles acima do 60 anos.



**A UNIÃO QUÍMICA
PAUTA SUA ATUAÇÃO
POR PADRÕES
ELEVADOS DE
GOVERNANÇA,
SEGUINDO ÀS
NORMAS APLICÁVEIS
À COMPANHIA**



Comunicação de
preocupações cruciais

• GRI 2-16 •

O Conselho de Administração se reúne periodicamente, conforme calendário definido ao longo do ciclo, para deliberar sobre temas estratégicos e preocupações da companhia. O próprio Conselho pode constituir comitês técnicos e consultivos adicionais, definindo regras de composição, prazo, remuneração e funcionamento.

Clique aqui

As atas dessas
reuniões são públicas



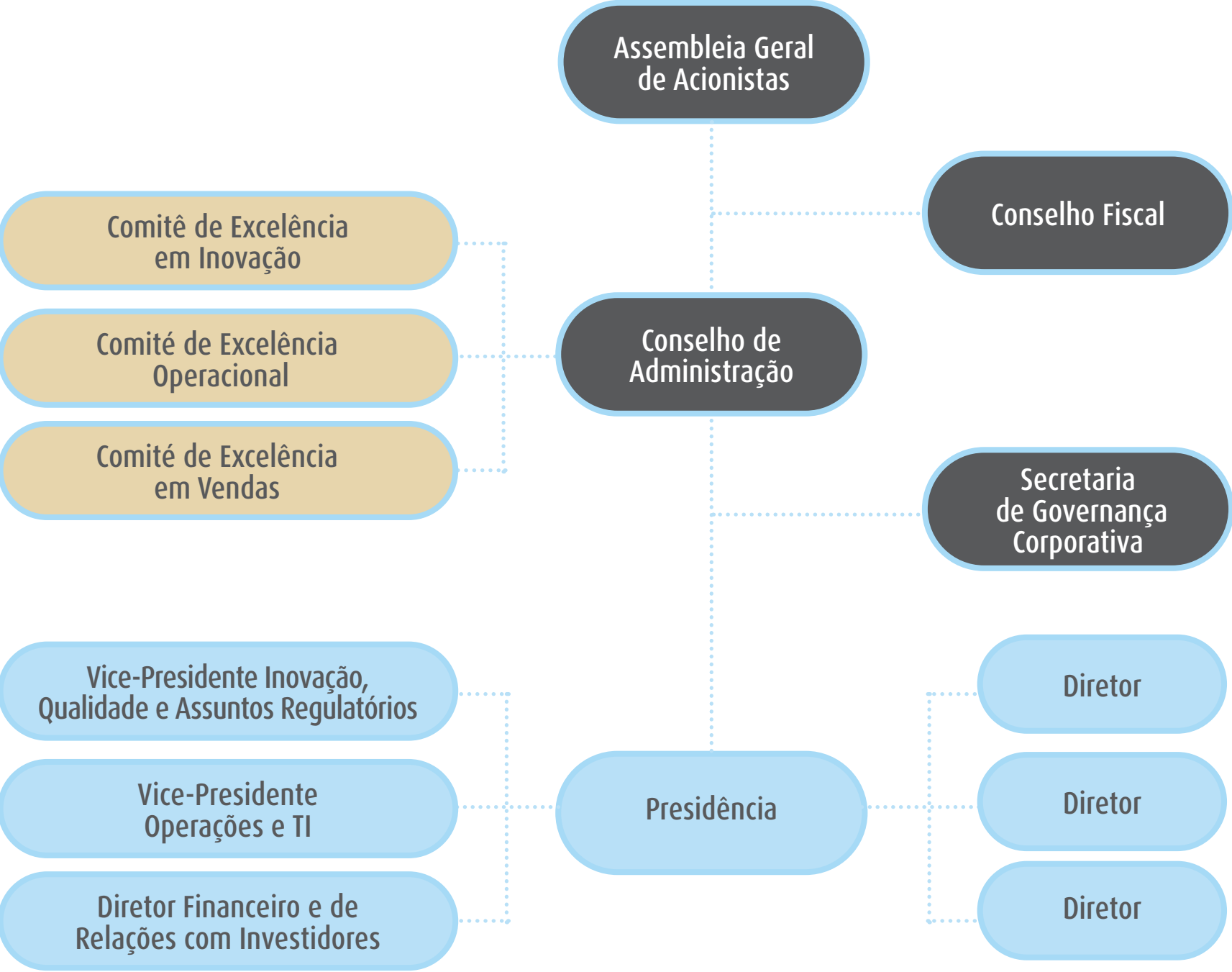
Já a Diretoria Executiva pode reunir entre dois e dez membros, todos residentes no Brasil, sendo: um diretor-presidente, três vice-presidentes, um diretor de Relações com Investidores e até cinco diretores sem designação específica. Atualmente, é composta por seis membros, dentre os quais, dois são vice-presidentes e tem como função, além da condução da gestão operacional da Companhia, a execução das estratégias definidas pelo Conselho de Administração.

O Conselho Fiscal integra a estrutura de governança da Companhia, exercendo funções de fiscalização e supervisão dos atos da administração, em conformidade com a legislação aplicável. Ele é composto por três membros efetivos independentes e três suplentes, todos com mandato de um ano, sendo admitida a reeleição.

Estrutura de governança

• GRI 2-13 •

A governança da União Química se organiza a partir de um conjunto articulado de instâncias: Assembleia Geral de Acionistas, Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria-Executiva, comitês técnicos de assessoramento e a Secretaria de Governança Corporativa. Esses órgãos têm como finalidade zelar pelo melhor interesse da companhia, considerando os interesses dos acionistas e dos demais públicos com os quais a União Química e suas subsidiárias se relacionam, com foco na perenidade dos negócios.



Ética e Compliance

• GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3,
3-3: Ética, Transparência e Governança Corporativa, Gestão de risco e crise •

Na União Química, o compromisso com a integridade começa na alta liderança. As diretrizes do Programa de Integridade, incluindo a Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, são divulgadas aos órgãos de governança e às lideranças da companhia, reforçando o comprometimento com a ética, a transparência e a conformidade.

Esse mesmo cuidado se estende a todos os níveis da companhia. Desde o primeiro dia, cada colaborador passa por treinamento de Compliance na integração, quando conhece as diretrizes do Programa de Integridade estruturado em conformidade com a Lei no 12.846/2013, a Lei da Empresa Limpa e os mecanismos de prevenção a fraudes e corrupção. Os parceiros de negócios também são comunicados sobre essas diretrizes por meio dos processos de contratação e de cláusulas contratuais específicas relacionadas à integridade e ao combate à corrupção.

A divulgação das políticas e dos procedimentos de combate à corrupção é ampla e permanente: os documentos estão disponíveis no site institucional, comunicados mensais sobre o Programa de Integridade reforçam o tema junto às equipes e capacitações anuais complementam os treinamentos oferecidos na admissão.

Os conteúdos são adaptados aos diferentes públicos colaboradores, parceiros e alta liderança considerando o contexto de atuação de cada grupo. Em 2025, as equipes passaram por treinamentos presenciais e on-line com o time de compliance e a área também trabalhou no reforço do tema por meio de comunicados internos mensais sobre as diretrizes do Programa de Integridade, incluindo a temática de anticorrupção.

Clique aqui

para conhecer nossas políticas
e regimentos internos

Pelo terceiro ano consecutivo, não foram identificados casos confirmados de corrupção na companhia seja por denúncias encaminhadas à equipe de Compliance, seja por demandas judiciais. Também não houve, em 2025, nenhuma ação judicial pendente ou encerrada por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. A consistência desses resultados indica o amadurecimento do Programa de Integridade da companhia, aliado às ações de treinamento, comunicação e fortalecimento dos controles internos voltados à prevenção e mitigação de riscos.

Para fortalecer ainda mais sua estrutura de governança, a companhia encontra-se em processo de aprimoramento de suas atividades de gestão de riscos, incluindo a evolução das análises relacionadas aos riscos de integridade e corrupção, visando ampliar a avaliação sistemática desses temas nos próximos ciclos.

O compromisso com a integridade é reforçado junto à alta liderança da companhia por meio da divulgação das diretrizes do Programa de Integridade, incluindo a Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro.

100%

dos membros do Conselho de Administração e dos colaboradores do Grupo foram comunicados sobre a Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, por meio do envio formal do documento e de comunicados institucionais. • GRI 205-2 •

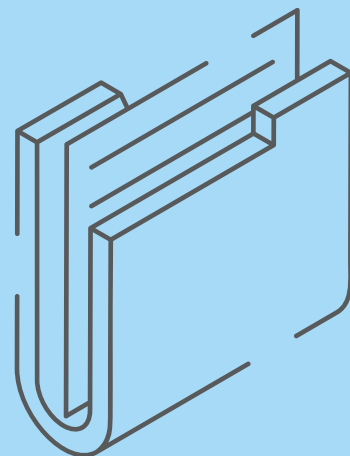
União pela Integridade

Na União Química, a ética está materializada no programa União pela Integridade: Ética no Centro da Nossa Cultura, estruturado em três pilares — prevenção, detecção e resposta — os controles e procedimentos para assegurar o cumprimento das leis e a conduta ética em todos os níveis da companhia.

Os pilares se desdobram em oito frentes de atuação: análise de risco, políticas e procedimentos, controles internos, treinamento e comunicação, gestão de terceiros, Canal de Ética, investigações internas e monitoramento e auditoria. um dos destaques de 2025 foi a digitalização dos principais documentos do programa Código de Ética, Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Cartilha Todos por Todas e Guia de Integridade para a liderança,

A iniciativa, conduzida com apoio técnico da área de ESG, reduziu em mais de o consumo de papel nos cinco primeiros meses do ano, o que representa aproximadamente 25 toneladas a menos de resíduos. Hoje, o processo é 100% digital. O enxoval de documentos para novos contratados também foi atualizado em parceria com a área de Desenvolvimento Humano e Organizacional, passando a incluir o acesso digital ao Código de Conduta e aos Termos de Compromisso desde o primeiro dia de trabalho.

O União pela Integridade se apoia em dois documentos norteadores: o Código de Ética e a Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, que orientam colaboradores, fornecedores e parceiros sobre os padrões de conduta esperados.



O União pela Integridade se apoia em dois documentos norteadores: o Código de Ética e a Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, que orientam colaboradores, fornecedores e parceiros sobre os padrões de conduta esperados.



Fale Conosco

Canal de Ética

0800 601 8689

www.contatoseguro.com.br/uniaoquimica.com.br

Farmacovigilância

www.uniaoquimica.com.br/eventos-adversos

Canais abertos, relações de confiança

• GRI 2-25, 2-26 •

Manter canais de comunicação abertos e acessíveis é parte essencial da forma como conduzimos nossos negócios, por meio deles, a União Química busca prevenir, identificar e mitigar possíveis impactos negativos decorrentes de suas atividades, promovendo um ambiente mais seguro, ético e transparente para todos os públicos de relacionamento.

Canal de Ética

Disponível para colaboradores, fornecedores e parceiros, é um espaço seguro e confidencial para o registro, inclusive anônimo, de situações que possam representar violação ao Código de Ética e as Políticas Corporativas da companhia.

Todas as manifestações recebidas são analisadas de forma independente, confidencial e imparcial, observando critérios de sigilo e proteção contra retaliações a qualquer pessoa que realize um registro no Canal de Ética de boa fé.

Em 2025, não foram identificados casos de discriminação. A apuração considerou informações do Canal de Denúncias, comunicações e manifestações recebidas no e-mail da área de Compliance e pelo Comitê de Ética.

Mesmo diante desses resultados, a companhia reconhece a importância do monitoramento contínuo de seus mecanismos de integridade, mantendo ações de conscientização, treinamento e fortalecimento de seus processos de prevenção, detecção e resposta a potenciais violações éticas e de compliance. • GRI 406-1 •

Farmacovigilância

Voltado a consumidores, pacientes, familiares e profissionais da saúde, o canal permite comunicar reações adversas, suspeitas de ineficácia terapêutica, erros de medicação e outras ocorrências relacionadas ao uso de medicamentos, em conformidade com os princípios dessa área fundamental da segurança do paciente. As manifestações recebidas são analisadas por equipe técnica especializada e contribuem para a melhoria contínua de produtos e processos.

Os dados provenientes dos canais são monitorados a partir das informações enviadas pela empresa responsável pela gestão externa — respeitado o anonimato, quando aplicável — ou extraídos e analisados diretamente pela equipe interna de Compliance. As informações são organizadas com o apoio da tecnologia Power BI, o que confere maior eficiência ao tratamento dos dados e subsidia análises estratégicas sobre a eficácia dos canais.

Privacidade e Segurança da Informação (LGPD)

A proteção de dados pessoais permanece como um dos pilares da governança corporativa e da estratégia de conformidade da União Química. O compromisso com a observância da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 - LGPD) é tratado como um processo contínuo de evolução e aprimoramento, acompanhando as atualizações legais, as melhores práticas de mercado e os desafios decorrentes da transformação digital.

Ao longo de 2025, a Companhia manteve a revisão periódica de seus processos, políticas e controles internos, com o objetivo de assegurar a conformidade no tratamento de dados pessoais. Foram realizados diagnósticos e avaliações contínuas sobre os fluxos de coleta, armazenamento, utilização, compartilhamento e descarte de dados, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria e o fortalecimento dos mecanismos de proteção existentes.

Como resultado dessas iniciativas, a Companhia deu continuidade à implementação e ao aprimoramento de projetos voltados à segurança

da informação e à proteção de dados, incluindo controles de acesso, segregação de funções, gestão de consentimentos e medidas destinadas a garantir que o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis ocorra de forma adequada, necessária e compatível com as finalidades legítimas para as quais foram coletados.

Nesse contexto, destaca-se a atuação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO), agente de governança designado na forma da LGPD, cuja função é promover e supervisionar a conformidade das atividades de tratamento de dados pessoais na Companhia. Durante o ano, o DPO atuou de forma diligente e tempestiva no acompanhamento, análise e resposta às solicitações, dúvidas e requerimentos apresentados pelos titulares de dados, bem como na interlocução com as áreas internas e autoridades competentes quando necessário. Essa atuação contribuiu para o fortalecimento da transparência, da confiança e do respeito aos direitos dos titulares, reforçando o compromisso da Companhia com a privacidade e a proteção de dados pessoais.



A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS É UM DOS PILARES DE NOSSA GOVERNANÇA



4

Presente e futuro andam juntos

Crescer para cuidar: novas frentes e mais capacidade

Inovação, pesquisa e desenvolvimento



• **GRI 3-3: Gestão Financeira** •

A União Química encerrou 2025 com uma receita operacional líquida de R\$ 4,4 bilhões, crescimento de 4,7% sobre 2024. O lucro bruto somou R\$ 2 bilhões, com margem bruta de 45,6%, e o EBITDA totalizou R\$ 805,2 milhões, com margem de 18,3%. O lucro líquido do ano foi de R\$ 250,6 milhões, com margem de 5,7% — uma retração de 26% sobre 2024, influenciada pela redução de 5,5% do EBITDA e por efeitos tributários relacionados a Imposto de Renda e Contribuição Social.

Parte desse recuo reflete uma decisão consciente da companhia. Diante de um ecossistema de distribuição pressionado pelos juros altos, optamos por segurar o *sell-in* (venda para o canal) e priorizar o *sell-out* (venda ao consumidor final), que cresceu 9,7% no ano, acima do avanço da receita. Essa escolha comprimiu o faturamento e o EBITDA no exercício, mas cumpriu seu propósito: 2025 foi o melhor ano de geração de caixa da história da União Química, com fluxo de caixa livre de R\$ 663,6 milhões — mais do que o triplo dos R\$ 186,4 milhões registrados em 2024.

Aproveitando esse momento de caixa fortalecido, a área financeira promoveu uma reestruturação da dívida da companhia, quitando empréstimos de curto prazo com juros mais altos e os substituindo por captações de longo prazo — com vencimentos relevantes alongados para 2029, 2030 e 2032. A companhia encerrou o ano com dívida líquida de R\$ 1.997,4 milhões e índice de dívida líquida sobre EBITDA de 2,48x, patamar próximo ao do ano anterior (2,34x).

Para 2026 e 2027, a companhia projeta retomar um patamar de crescimento expressivo, superando a média recente de crescimento de um dígito. Essa expectativa está apoiada na entrada em operação de investimentos relevantes realizados nos últimos quatro anos — que somaram mais de R\$ 200 milhões, incluindo a expansão da planta de Pouso Alegre, a aquisição da marca Apresolina e aquisição de portfólio e planta hormonal da Bayer —, bem como na normalização do fornecimento de amostras médicas gratuitas, temporariamente reduzido em 2025 em função do limite de capacidade produtiva atingido em Pouso Alegre.

RECEITA OPERACIONAL
LÍQUIDO

R\$ **4,4**
bilhões

 crescimento de
4,7%
sobre 2024

LUCRO BRUTO

R\$ **2**
bilhões
com margem bruta de
45,6%

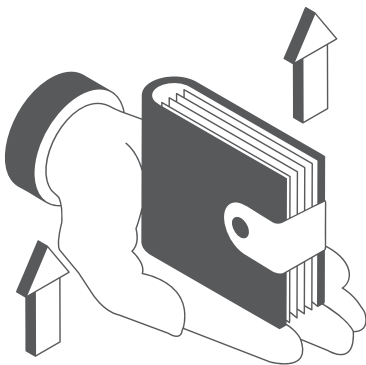


PARA 2026 E 2027,
A COMPANHIA
PROJETA ALCANÇAR
UM PATAMAR DE
ALTO CRESCIMENTO

Valor econômico direto
gerado e distribuído

• GRI 201-1 •

As despesas operacionais totalizaram R\$ 1,351 bilhão, um aumento de 6,6% sobre o mesmo período do ano anterior. Esse desempenho reflete disciplina na gestão e reforça a estratégia da companhia de manter investimentos essenciais para o crescimento, incluindo Pesquisa & Desenvolvimento, estruturas administrativa e comercial, além do reconhecimento de créditos tributários extemporâneos.



Disciplina na
gestão e reforço
na estratégia de
investimentos

Valor econômico direto gerado e distribuído

Valor Econômico Direto Gerado	2023	2024	2025	%
Receitas	4.646,7	5.095,2	5.241,3	2,9%
Valor adicionado bruto	2.581,6	2.812,8	2.779,1	-1,2%
Valor adicionado a distribuir	2.792,3	2.931,5	2.969,4	1,3%

Valor Econômico Distribuído	2023	2024	2025	%
Pessoal (remuneração e benefícios)	973,9	1.128,0	1.109,2	-1,7%
Impostos, taxas e contribuições	886,7	850,1	938,6	10,4%
Remuneração de capitais de terceiros	615,5	614,8	671,1	9,2%
Remuneração de capitais próprios	316,2	338,6	250,6	-26,0%
Distribuição de Valor Adicionado	2.792,3	2.931,5	2.969,4	1,3%

R\$ milhões • GRI 201-1 •	2023	2024	2025	%
Despesas operacionais	1.283,90	1.266,50	1.350,7	6,6%
Despesas gerais e administrativas	713,7	874,6	845,9	-3,3%
Despesas com vendas	623,5	670,6	697,8	4,1%
Perdas de créditos esperados	-1,5	0,4	7,1	1.676,8%
Outras despesas / receitas operacionais	-51,8	-279,1	-200,1	-28,3%



Solidez financeira e avaliação de risco

Em junho de 2025, a Fitch Ratings — uma das agências de classificação de risco mais reconhecidas do mundo — renovou o rating da União Química, mantendo a classificação AA(bra) pelo quinto ano consecutivo. O resultado reforça a alta capacidade da companhia de honrar seus compromissos financeiros e o baixo risco relativo a outros emissores do setor, considerando fatores como saúde financeira, capacidade de pagamento e diversificação de canais de negócio e portfólio.

Essa solidez também se traduziu, em abril de 2025, na conclusão da sexta emissão de debêntures da companhia, que captou R\$ 750 milhões em tempo recorde — recursos destinados à expansão de portfólio, a investimentos em Pesquisa & Desenvolvimento, à ampliação industrial e a novas parcerias estratégicas.

A operação deu sequência à estratégia financeira iniciada em 2024 com a quinta emissão, voltada a reduzir o custo das operações financeiras e tornar mais eficiente a utilização dos recursos da companhia.

Crescer para cuidar: novas frentes e mais capacidade

Em 2025, a União Química avançou em sua estratégia de expansão por diversificação de portfólio, lançamentos e aquisições. A unidade de negócios Genom marcou sua entrada oficial no segmento de cardiologia, com participação inédita no 80º Congresso Brasileiro de Cardiologia, apresentando a marca Apresolina — vasodilatador agora sob a marca Genom — ao lado de Diamox, Slow-K e D3Caps. A nova frente deve representar um incremento de mais de R\$ 100 milhões nas receitas da empresa. A expectativa é lançar cerca de dez novos medicamentos de cardiologia até 2029, com estruturação da equipe de visita médica prevista para o primeiro semestre de 2026. • GRI 203-2 •



Na saúde animal, a aquisição da fábrica da MSD Saúde Animal em Montes Claros (MG) reforça a estratégia de expansão da unidade de negócios Agener União, consolidando a parceria com a MSD — distribuidora global exclusiva do Lactotropin — e elevando para dez o número de unidades fabris do Grupo no Brasil. A parceria entre a Union Agener e a MSD Animal Health, firmada para a distribuição mundial do Lactotropin, deve ampliar em 30% o volume de produção da planta de Augusta (EUA) já em 2026, reduzindo na mesma proporção o custo de fabricação do produto — atualmente o maior em volume de vendas de toda a companhia, superando inclusive os produtos de saúde humana.

A expansão da unidade fabril de Pouso Alegre (MG), iniciada nos últimos anos com a ampliação das linhas de injetáveis, pós e colírios, deve entrar oficialmente em operação em 2027, normalizando a produção de amostras médicas gratuitas e impulsionando a captura de novos pacientes nas linhas de maior prescrição, como a oftalmológica.

390
produtos
disponíveis no
mercado, em
mais de 691
apresentações



Inovação, pesquisa e desenvolvimento

• GRI 3-3: Inovação e Pesquisa •

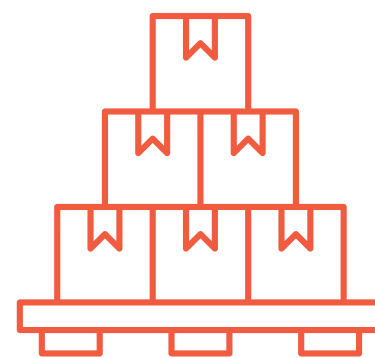
A inovação é um elemento central da proposta de valor da companhia e um dos pilares de sua trajetória de crescimento. Em 2025, o investimento em Pesquisa & Desenvolvimento somou R\$ 272,7 milhões, equivalente a 6,2% da receita líquida — mantendo o patamar acima de 5% do faturamento registrado nos últimos anos. A companhia lançou 132 novos produtos no ano e mantém mais de 300 projetos em andamento, com a meta de submeter ao menos 15 dossiês de medicamentos por ano à Anvisa.

A governança do tema é conduzida pelo Comitê de Excelência em Inovação, vinculado ao Conselho de Administração, que garante alinhamento entre a estratégia de inovação e a estratégia de negócios em todas as etapas do ciclo — da identificação de oportunidades ao desenvolvimento e lançamento de novos produtos. A estrutura de P&D reúne uma equipe multidisciplinar — toxicologistas, engenheiros, químicos, estatísticos, entre outros — distribuída entre células de pesquisa em Brasília e São Paulo, com investimentos dedicados também a biotecnologia e vacinas.

Na frente de medicamentos biológicos, seguimos investindo na Bionovis, joint-venture de biotecnologia formada pela União Química em parceria com outras três farmacêuticas brasileiras, localizada em Valinhos (SP). Já a planta de vacinas para saúde animal de Montes Claros (MG), adquirida em 2025, marca a entrada do grupo no segmento de imunobiológicos e encontra-se em fase de estruturação regulatória.

A companhia também tem investido em inteligência de dados aplicada à força de vendas: o uso de ferramentas de inteligência artificial em ambiente seguro permitiu reestruturar a forma como os pedidos são montados nas farmácias — partindo de um produto âncora e combinando categorias complementares —, elevando a média de itens por pedido de uma faixa de 6 a 10 para 18 a 25 itens. Está em desenvolvimento, ainda, uma ferramenta de linguagem natural via WhatsApp para apoiar representantes comerciais com dados em tempo real sobre potencial de vendas por farmácia.

**132 novos
produtos**



**R\$ 272,7
milhões**
investimento em Pesquisa
& Desenvolvimento

**+300
projetos**
em andamento

5

Pessoas que transformam

Colaboradores

Comunidades

Clientes

Fornecedores

Pessoas no centro. Esse é o compromisso que define a atuação da União Química ao longo de seus 90 anos de história e que segue orientando as escolhas da companhia. Acreditamos que uma empresa se constrói, antes de tudo, pelas relações que cultivamos com nossos colaboradores, com as comunidades em que atuamos, com os fornecedores que caminham ao nosso lado e com os clientes e pacientes que confiam em nossos produtos todos os dias.

Celebramos essa confiança com responsabilidade. Cuidar de pessoas — dentro e fora da companhia — é o que sustenta um legado construído por gerações de profissionais. Mais do que uma diretriz de gestão, colocar pessoas no centro é a forma como escolhemos crescer: gerando valor compartilhado e fortalecendo vínculos de longo prazo.



Investimos em um ambiente que valoriza o desenvolvimento, reconhece trajetórias e cuida da saúde e do bem-estar de cada colaborador



Colaboradores

• GRI 3-3: Capital Humano •

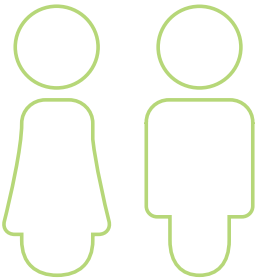
Chegar aos 90 anos é um desafio para qualquer organização. Para a União Química, essa conquista só foi possível por meio de pessoas que, geração após geração, dedicaram talento e trabalho à construção da companhia — nos laboratórios, nas linhas de produção, nos escritórios e no campo.

Por isso, investimos em um ambiente que valoriza o desenvolvimento profissional, reconhece trajetórias e cuida da saúde, da segurança e do bem-estar de cada colaborador. Hoje somos mais de 8.400 profissionais que atuam na produção, desenvolvimento e fornecimento de produtos para o mercado farmacêutico e veterinário.

Ao longo dos últimos anos, nossa área de Recursos Humanos vem passando por um importante processo de fortalecimento e amadurecimento profissional, consolidando uma atuação cada vez mais estratégica, próxima do negócio e conectada às necessidades das pessoas. Como parte dessa evolução, hoje, contamos com uma equipe corporativa dedicada à estratégia e que atua como parceira das lideranças e dos colaboradores, garantindo proximidade, escuta ativa e soluções alinhadas às necessidades de cada operação.

Essa evolução também se reflete na transformação digital: por meio do Portal do RH, automatizamos e simplificamos processos como admissão, integração, gestão de férias, controle de jornada, acesso ao holerite, benefícios e diversos serviços de Recursos Humanos. Mais do que implementar novas tecnologias, essa transformação também melhora a jornada do colaborador, que agora pode acessar de forma rápida e segura todos os dados e serviços por meio de um aplicativo.

A tecnologia também nos permitiu ampliar nossa capacidade de atuar de forma orientada por dados, apoiando as lideranças na tomada de decisões mais ágeis e assertivas, desde o recrutamento e seleção até o planejamento orçamentário, a gestão do quadro de colaboradores e o desenvolvimento de talentos.



Quem somos • GRI 2-7, 2-8, 405-1 •

Colaboradores próprios por gênero

2023 PERMANENTES		
Mulheres		3.570
Homens		3.903
Total		7.473

2024		
Mulheres		3.730
Homens		3.899
Total		7.629

2025		
Mulheres		3.929
Homens		4.117
Total		8.046

2023 PERÍODO INTEGRAL		
Mulheres		3.556
Homens		3.892
Total		7.448

2024		
Mulheres		3.718
Homens		3.889
Total		7.607

2025		
Mulheres		3.760
Homens		3.929
Total		7.689

2023 TEMPORÁRIOS		
Mulheres		136
Homens		86
Total		222

2024		
Mulheres		159
Homens		97
Total		256

2025		
Mulheres		0
Homens		0
Total		0

2023 PERÍODO PARCIAL		
Mulheres		14
Homens		11
Total		25

2024		
Mulheres		12
Homens		10
Total		22

2025		
Mulheres		169
Homens		188
Total		357

Empregados
terceirizados 2025

MULHERES



HOMENS



TOTAL



Categorias incluídas:
aprendizes, estagiários
e terceirizados

Colaboradores próprios por região

2023	Distrito Federal			Goiás			Minas Gerais			São Paulo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Permanentes	619	844	1.463	50	20	70	805	859	1.664	2.096	2.180	4.276
Temporários	26	13	39	4	1	5	51	30	81	55	42	97
Período integral	615	841	1.456	50	20	70	800	858	1.658	2.091	2.173	4.264
Período parcial	4	3	7	0	0	-	5	1	6	5	7	12

2024	Distrito Federal			Goiás			Minas Gerais			São Paulo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Permanentes	654	864	1.518	83	25	108	845	828	1.673	2.148	2.182	4.330
Temporários	69	20	89	3	1	4	41	32	73	46	44	90
Período integral	650	862	1.512	83	25	108	844	828	1.672	2.142	2.176	4.318
Período parcial	4	2	6	0	0	-	1	1	2	6	6	12

2025	Distrito Federal			Goiás			Minas Gerais			São Paulo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Permanentes	664	878	1.542	81	25	106	974	907	1.881	2210	2307	4.517
Temporários	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Período integral	649	872	1.521	28	6	34	968	905	1.873	2115	2146	4.261
Período parcial	15	6	21	53	19	72	6	2	8	95	161	256

Novas contratações e rotatividade • GRI 401-1 •

Novas contratações (Brasil)*	Número de novas contratações			Taxa de novas contratações		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por faixa etária						
Menos de 30 anos	705	818	948	2,99%	3,48%	3,81%
De 30 a 50 anos	860	913	1072	1,49%	1,59%	1,82%
Acima de 50 anos	66	98	144	0,77%	1,01%	1,31%
Por gênero						
Homens	819	877	1.134	1,74%	1,88%	2,34%
Mulheres	812	952	1.030	1,90%	2,18%	2,22%
Por local						
Distrito Federal	272	270	280	1,56%	1,52%	1,51%
Goiás	74	77	31	9,66%	7,06%	2,33%
Minas Gerais	341	467	778	1,72%	2,38%	3,68%
São Paulo	944	1.015	1.075	1,82%	1,95%	1,99%

*Não considera estagiários, aprendizes e aposentados por invalidez.

Rotatividade*	Número de demissões			Taxa de rotatividade		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por faixa etária						
Menos de 30 anos	490	528	579	2,54%	2,86%	3,06%
De 30 a 50 anos	1.060	996	1.024	1,67%	1,66%	1,77%
Acima de 50 anos	116	150	145	1,05%	1,26%	1,31%
Por gênero						
Homens	886	882	911	1,81%	1,88%	2,10%
Mulheres	780	792	837	1,86%	1,98%	2,01%
Por local						
Distrito Federal	256	209	254	1,51%	1,34%	1,44%
Goiás	49	40	32	7,12%	5,26%	2,38%
Minas Gerais	362	464	563	1,77%	2,37%	3,15%
São Paulo	999	961	899	1,88%	1,90%	1,82%

*Não considera estagiários, aprendizes e aposentados por invalidez.

Crescimento e desenvolvimento

• GRI 404-2 •

Acreditamos que o crescimento da União Química está diretamente conectado ao desenvolvimento de nossos profissionais. Essa convicção ganhou força em uma arquitetura estruturada de formação, que acompanha o colaborador em todas as fases da jornada profissional — do primeiro emprego à alta liderança — e fortalece a retenção de talentos como estratégia de longo prazo.

Hoje, a área de Desenvolvimento de Pessoas é responsável por uma agenda estratégica que contempla mais de 40 iniciativas anuais, envolvendo programas de desenvolvimento, educação corporativa, fortalecimento da liderança, engajamento, cultura organizacional e qualidade de vida. Cada uma dessas ações tem um propósito comum: desenvolver pessoas, fortalecer nossa cultura e contribuir para uma experiência cada vez mais positiva dos colaboradores na União Química.

Investimos em uma estratégia contínua que combina formações internas e externas, alcançando todos os níveis da organização. As capacitações externas são integralmente custeadas pela companhia, ampliando o acesso ao conhecimento e fortalecendo o desenvolvimento técnico, comportamental e estratégico dos colaboradores.



Nosso modelo de desenvolvimento contempla os estágios de carreira, fortalecendo competências técnicas, comportamentais e de liderança. Essa estratégia amplia oportunidades internas, prepara sucessores e fortalece a capacidade da companhia de inovar e crescer de forma sustentável.

Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira • GRI 404-3 •

% empregados que receberam avaliação regular de desempenho	Total	Percentual (%)
	2025	2025
Por gênero		
Homens	456	11%
Mulheres	431	11%
Por categoria funcional		
Diretor	19	63%
Gerente	141	52%
Coordenador/Especialista	304	65%
Supervisor	201	120%
Analista	102	4%
Assistente/Auxiliar	3	0%
Técnico/Operacional	175	4%
Aprendiz	125	
Estágio	96	

Em relação ao percentual superior a 100% na categoria de Supervisores: o número de colaboradores avaliados considera todos os empregados que receberam avaliação ao longo de 2025, enquanto o headcount utilizado como denominador corresponde à posição de dezembro/2025. Dessa forma, devido a movimentações e desligamentos ocorridos durante o ano, alguns colaboradores foram avaliados, mas já não compunham o quadro de empregados ao final do período, o que faz com que o total de avaliados (201) seja superior ao headcount de dezembro (168).



Horas de
Treinamento
5.324

Horas de
Treinamento
Internos
984

Horas de
Treinamento
Externos
4.422

União Que Lidera

Estruturado em 2024 e lançado em 2025, o programa União que Lidera completou seu primeiro ano de execução consolidando uma jornada de desenvolvimento em quatro pilares — Semear, Liderar, Inspirar e Conectar. Ao longo do ano, o programa saiu do papel para impactar centenas de líderes, ganhou novos formatos e foi expandido para áreas como a Força de Vendas.

No **pilar Liderar**, voltado a gerentes, coordenadores e supervisores, a jornada já impactou mais de 567 líderes, combinando aprendizado em sala, metodologia estruturada e encontros diretos com executivos da companhia — momentos que, somados, registraram mais de 474 mil horas-homem. Ao longo do ano, foi expandido para a área Comercial: os gestores da Força de Vendas da equipe Hospitalar inauguraram uma turma-piloto com conteúdos adaptados à sua realidade, e os gerentes da unidade de negócios Genom integraram-se à iniciativa, com foco em autoconhecimento e no impacto do comportamento gerencial no dia a dia das equipes. Os participantes contam ainda com um canal exclusivo que reúne materiais e conteúdos complementares, estendendo o aprendizado para além da sala de aula.

O **pilar Inspirar**, dedicado à alta liderança, teve início em agosto de 2025 em formato piloto, com 13 diretores das vice-presidências de Operações e Tecnologia e de Inovação, Qualidade e Regulatórios, além da diretoria de Desenvolvimento de Mercado. Fruto de um diagnóstico estratégico multidimensional, o programa reúne educação de alto nível, vivências imersivas e planos individuais de crescimento, com quatro encontros presenciais realizados em 2025.

Já o **Conectar** aproxima gestores e a área de Recursos Humanos, promovendo alinhamento das práticas de gestão de pessoas, políticas e práticas da companhia. Soma-se mais de 750 líderes impactados.

O **pilar Semear** busca valorizar, desenvolver e reter talentos até dois níveis abaixo da primeira liderança, preparando profissionais para novos desafios e fortalecendo o pipeline de futuras lideranças da União Química. Em 2025, contou com 8 módulos, 197 participantes e 38 promoções após a iniciativa.



PILARES DO UNIÃO QUE LIDERA



União É + Educação

Com foco em ampliar o acesso ao desenvolvimento contínuo, entre as principais entregas da iniciativa está a Semana da Educação, que reúne especialistas e grandes referências nacionais para compartilhar conhecimentos, tendências e experiências inspiradoras. Em 2025, recebemos o César Cielo e Dra. Samantha Meyer.



Formação técnica e novos talentos

O programa Jovem Aprendiz, consolidado em todas as plantas, é a base do nosso fluxo interno de talentos — e, em 2025, ganhou novas frentes. Na unidade São Paulo, quatro aprendizes concluíram projetos de melhoria com a metodologia PDCA e conquistaram a certificação Yellow Belt, entregando resultados concretos, como a redução de 66% no tempo de avaliação de treinamentos corporativos. Em Taboão da Serra, uma parceria com o Senai Biotecnologia deu origem a um Curso Técnico em Farmácia: dos cerca de 60 candidatos, 20 foram selecionados para a primeira turma, iniciada em fevereiro, com conclusão prevista para dezembro de 2027.

A formação técnica também avançou nas operações. Em Pouso Alegre, 30 colaboradores concluíram o curso in company de Formação de Operador de Produção, ministrado pelo Senai com grade curricular desenvolvida em conjunto com a companhia. Com 44 horas de carga horária e NPS 96, a capacitação já gerou resultados de carreira: seis participantes foram promovidos.

União que
Desenvolve: trilhas
para toda a jornada



Também em fase piloto na unidade Pouso Alegre, o programa União que Desenvolve estrutura trilhas de formação organizadas em quatro pilares: Jovem Aprendiz, Líderes e Encarregados, e Administrativo e Operacional. A primeira frente já contemplou 71 colaboradores da Diretoria Industrial, com módulos que conectam autoconhecimento, desenvolvimento comportamental e formação de sucessores. Mais do que capacitação, o programa consolida um modelo estruturado de formação interna, alinhado à retenção de talentos e ao fortalecimento da cultura de aprendizado.

Em 2025:





Tempo de União: o reconhecimento de trajetórias que constroem nossa história

Em 2025, reforçamos o compromisso com a valorização das pessoas por meio do programa Tempo de União, iniciativa dedicada a homenagear colaboradores que completaram 5, 10, 15, 20, 25, 30 e mais de 30 anos de trajetória na companhia. Em sua primeira edição, o programa reconheceu cerca de 910 profissionais, com homenagens personalizadas que contaram também com a presença de familiares.

Mais do que celebrar o tempo de casa, o programa valoriza as histórias, escolhas e conquistas que constroem o legado da União Química — um reconhecimento que ganha significado especial às vésperas do aniversário de 90 anos, celebrados em 2026.

O formato foi pensado para tornar cada homenagem próxima e pessoal. Os colaboradores com 5 e 10 anos de casa foram homenageados com entregas conduzidas pelos gestores de cada unidade. Já as trajetórias de 15 a 30 anos ganharam uma celebração externa, com encontros em SP e BSB, onde reuniram cerca de 110 colaboradores, onde cada homenageado pode levar 1 acompanhante, e receberam um presente significativo incluindo uma carta do presidente para celebrar esse marco.

Para eternizar a celebração, foi criado um hot site dedicado ao programa, reunindo os registros dessa jornada de reconhecimento — expressão de um valor que acompanha a companhia desde a origem: as pessoas são o nosso maior patrimônio.



Diversidade que gera pertencimento

• GRI 405-1, 3-3: Diversidade, Equidade e Inclusão •

Acreditamos que um ambiente plural fortalece o senso de pertencimento, amplia as perspectivas sobre o negócio e gera valor para todos os nossos stakeholders. Em 2025, a União Química manteve o equilíbrio de gênero que caracteriza seu quadro de colaboradores: das mais de 8.200 pessoas que integravam a companhia ao final de 2025, 49,3% eram mulheres.

Esse cenário é fortalecido por uma base sólida de talentos femininos em formação: as mulheres representam 85% dos estagiários, 53% dos aprendizes e 64% dos analistas, configurando um pipeline consistente para as posições de liderança do futuro. E os avanços já se refletem na estrutura de gestão: a participação feminina na Diretoria passou de 26,7% em 2024 para 29,6% em 2025, enquanto nos cargos de coordenação e especialização o índice subiu de 42% para 43,7%. Na supervisão, as mulheres seguem ocupando cerca de 45% das posições.

**Acreditamos que
um ambiente
plural fortalece
o senso de
pertencimento**

A diversidade geracional também marcou o ano. A companhia ampliou a presença de profissionais com mais de 50 anos, passando de 10,7% para 12% do quadro — na Diretoria, essa faixa cresceu de 23% para 37%, consolidando a experiência na condução estratégica dos negócios. Ao mesmo tempo, a base jovem permanece robusta: 27,8% dos colaboradores têm menos de 30 anos, ocupando a totalidade das posições de aprendizes e estagiários.

**8.400
pessoas**

integravam a companhia
ao final de 2025



**49,3%
mulheres**

As mulheres representam

85%
Estagiários

53%
Aprendizes

64%
Analistas

29,6%
Diretoria

43,7%
Coordenação e
especialização

45%
Supervisão

Girl Power Run: empoderamento feminino no esporte

Em novembro de 2025, a União Química patrocinou a etapa Brasília da Girl Power Run, prova que reuniu mais de 6 mil participantes e promove a inclusão das mulheres no esporte e a igualdade de gênero — valores alinhados ao movimento institucional Poder Que Muda Tudo. Para ampliar o engajamento interno, foram sorteadas cinco inscrições entre as colaboradoras da unidade de Brasília. A Genom, unidade de negócios dedicada à saúde da mulher, também marcou presença no evento, acompanhando médicas parceiras e convidadas.

Total e percentual de empregados por categoria funcional (gênero e faixa etária)

Empregados por categoria funcional e gênero	2023					2024				
	Total Homens	Total Mulheres	Total	% homens	% mulheres	Total Homens	Total Mulheres	Total	% homens	% mulheres
Por categoria funcional										
VP	1	1	2	50%	50%	2	1	3	67%	33%
Diretoria	18	7	25	72%	28%	22	8	30	73%	27%
Gerente	95	59	154	62%	38%	182	85	267	68%	32%
Coordenador / especialista	335	198	533	63%	37%	255	185	440	58%	42%
Supervisor	86	56	142	61%	39%	80	65	145	55%	45%
Analistas	591	1072	1663	36%	64%	589	1082	1671	35%	65%
Representante	314	256	570	55%	45%	324	276	600	54%	46%
Técnicos	2172	1457	3629	60%	40%	2146	1541	3687	58%	42%
Auxiliar e assistente	290	464	754	38%	62%	298	487	785	38%	62%
Aprendizes	66	73	139	47%	53%	76	97	173	44%	56%
Estagiários	20	63	83	24%	76%	21	62	83	25%	75%
Total	3988	3706	7694	52%	48%	3995	3889	7884	51%	49%

Empregados por categoria funcional e gênero	2025				
	Total Homens	Total Mulheres	Total	% homens	% mulheres
Por categoria funcional					
VP	2	1	3	67%	33%
Diretoria	19	8	27	70%	30%
Gerente	186	86	272	68%	32%
Coordenador / especialista	264	205	469	56%	44%
Supervisor	93	75	168	55%	45%
Analistas	631	1126	1757	36%	64%
Representante	339	243	582	58%	42%
Técnicos	2229	1686	3915	57%	43%
Auxiliar e assistente	354	499	853	42%	58%
Aprendizes	59	66	125	47%	53%
Estagiários	14	82	96	15%	85%
Total	4190	4077	8267	51%	49%



Total e percentual de empregados por categoria funcional (gênero e faixa etária)

Empregados por categoria funcional e faixa etária	2023				2023 (%)				2024				2024 (%)			
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total
Por categoria funcional																
VP	0	2	0	2	0%	100%	0%	100%	0	3	0	3	0%	100%	0%	100%
Diretoria	0	17	8	25	0%	68%	32%	100%	0	23	7	30	0%	77%	23%	100%
Gerente	1	126	27	154	1%	82%	18%	100%	2	198	67	267	1%	74%	25%	100%
Coordenador / especialista	30	433	70	533	6%	81%	13%	100%	27	361	52	440	6%	82%	12%	100%
Supervisor	10	119	13	142	7%	84%	9%	100%	10	126	9	145	7%	87%	6%	100%
Analistas	634	980	49	1663	38%	59%	3%	100%	644	982	45	1671	39%	59%	3%	100%
Representante	20	437	113	570	4%	77%	20%	100%	22	458	120	600	4%	76%	20%	100%
Técnicos	967	2230	432	3629	27%	61%	12%	100%	959	2235	493	3687	26%	61%	13%	100%
Auxiliar e assistente	299	399	56	754	40%	53%	7%	100%	339	395	51	785	43%	50%	6%	100%
Aprendizes	208	0	0	208	100%	0%	0%	100%	201	0	0	201	100%	0%	0%	100%
Estagiários	85	7	0	92	92%	8%	0%	100%	83	5	0	88	94%	6%	0%	100%
Total	2254	4750	768	7772	29%	61%	10%	100%	2287	4786	844	7917	29%	60%	11%	100%

Empregados por categoria funcional e faixa etária	2025				2025 (%)			
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total
Por categoria funcional								
VP	0	2	1	3	0%	67%	33%	100%
Diretoria	0	17	10	27	0%	63%	37%	100%
Gerente	3	200	69	272	1%	74%	25%	100%
Coordenador / especialista	25	385	59	469	5%	82%	13%	100%
Supervisor	13	144	11	168	8%	86%	7%	100%
Analistas	646	1054	57	1757	37%	60%	3%	100%
Representante	13	436	133	582	2%	75%	23%	100%
Técnicos	1025	2305	585	3915	26%	59%	15%	100%
Auxiliar e assistente	355	432	66	853	42%	51%	8%	100%
Aprendizes	125	0	0	125	100%	0%	0%	100%
Estagiários	93	3	0	96	97%	3%	0%	100%
Total	2298	4978	991	8267	28%	60%	12%	100%



Inclusão na prática

Na União Química, a valorização das pessoas com deficiência vai além da conformidade legal. As áreas de Recursos Humanos e Comunicação Interna atuam juntas para transformar a estratégia de inclusão em prática cotidiana: treinamentos contam com intérpretes de Libras, a comunicação corporativa foi ajustada para se tornar mais acessível e colaboradores com deficiência auditiva passaram a utilizar cordões personalizados de identificação. A companhia também monitora indicadores como promoções e movimentações internas, acompanhando de forma contínua a evolução da carreira desses profissionais.

Em 2025, o tema ganhou reforço na formação de lideranças: o treinamento Inclusão de Pessoas com Deficiência, realizado no pilar Conectar do programa União que Lidera, alcançou gestores das nove plantas industriais¹. O conteúdo abordou legislação, fluxos de contratação e boas práticas, apresentando o modelo que compreende a deficiência como resultado de barreiras impostas pelo ambiente — e não como limitação individual. Mais do que uma formação técnica, o encontro foi um convite à empatia, à escuta ativa e ao papel do gestor como agente multiplicador de uma cultura inclusiva.

¹ A unidade de Montes Claros não foi incluída porque estava em fase de finalização da aquisição.

Programa Todos por Todas

Por meio do programa Todos por Todas: União em Defesa da Mulher, promovemos ações de conscientização e sensibilização, ampliando o conhecimento sobre o enfrentamento à violência contra a mulher e fortalecendo uma cultura de respeito, acolhimento, prevenção e proteção.

Clique aqui

para acessar nossa cartilha



A inclusão de pessoas com deficiência avançou como eixo estratégico: ao final de 2025, a companhia contava com

389
colaboradores
PCD, sendo

178 pessoas com
deficiência física

104 pessoas com
deficiência auditiva

81 pessoas com
deficiência visual

17 pessoas com
deficiência intelectual

09 profissionais
reabilitados



Saúde e cuidado

• GRI 2-30, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 3-3: Excelência Operacional •

A segurança dos colaboradores na União Química não é apenas um requisito a ser cumprido — é uma expressão direta do nosso propósito e que estrutura toda nossa gestão de saúde e segurança do trabalho. Dessa forma, a companhia mantém um Sistema de Gestão Integrado (SGI) e divulga publicamente sua Política Corporativa de Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional, que estabelece o compromisso de garantir a saúde e a segurança de colaboradores, prestadores de serviços, comunidades do entorno e demais partes interessadas.

O sistema abrange os colaboradores de todas as plantas no Brasil —São Paulo, Minas Gerais e Distrito Federal—, sejam eles das áreas administrativas, industriais, operacionais, de produção ou comerciais, e observa as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, a norma ISO 14001 e a legislação municipal, estadual e federal aplicável. A Companhia aplica ainda uma hierarquia de controles de forma a eliminar perigos e minimizar riscos por meio de Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) que estabelecem orientações e metodologias para a condução segura das atividades, processos de Análise de Risco de HSE e a emissão de Permissões de Trabalho (PT) para ações consideradas de alto risco ou executadas de forma não rotineira.

Todas as fábricas contam com equipes especializadas de Segurança do Trabalho, compostas por técnicos e engenheiros, e consultórios médicos próprios. Ao longo de 2025 foram realizadas avaliações de exposição ocupacional com base na NR-15, consolidadas nos Laudos Técnicos de Condições de Trabalho (LTCAT).

Os níveis de exposição mantiveram-se dentro dos limites regulatórios durante todo o período, e os colaboradores utilizam EPIs — como respiradores e sistema de ar mandado — que neutralizam riscos relacionados às substâncias manipuladas. O monitoramento de ruído ambiental também seguiu a periodicidade estabelecida nos procedimentos operacionais, conforme os parâmetros das normas NBR 10151 e NBR 10152.

As unidades de Guarulhos e em São Paulo (Genom) possuem certificação ISO 14001, reforçando o compromisso com a gestão ambiental, a melhoria contínua e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro.



Em janeiro de 2025, foram homologados novos Procedimentos Operacionais Padrão que fortalecem o sistema: o POP de monitoramento e medição do SGI, o de gerenciamento de auditorias de Meio Ambiente e Segurança do Trabalho e o Plano de Atendimento a Emergências.

A participação ativa dos colaboradores é considerada essencial à gestão de saúde e segurança. Todas as unidades possuem uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), com representantes eleitos pelos colaboradores e indicados pela empresa, reuniões periódicas formalizadas em atas e plano de trabalho anual. Iniciativas como o “5 Minutos de HSE” e a análise das “Ocorrências de HSE”, nas unidades de Guarulhos e Embu-Guaçu, estimulam a reflexão cotidiana sobre segurança e a construção coletiva de soluções preventivas.

Todos os colaboradores do Grupo, 100% do quadro, são cobertos por instrumentos de negociação coletiva. Embora a companhia não possua Acordos Coletivos firmados diretamente com sindicatos, adota integralmente as Convenções Coletivas de Trabalho vigentes nas localidades onde atua, que abrangem cláusulas voltadas à proteção e à segurança dos trabalhadores, como fornecimento de EPIs, prevenção de acidentes com máquinas, direito de recusa em situações de risco grave e iminente e funcionamento da CIPA. • GRI 2-30 •

Doenças profissionais

• GRI 403-10 •

Em 2025, não houve nenhum óbito registrado na União Química entre colaboradores e terceiros. No mesmo período, foram registradas 21 doenças profissionais de comunicação obrigatória entre os colaboradores, sendo a maior parte relacionadas a fatores ergonômicos, mecânicos, físicos e psicossociais.

Para eliminar os perigos e reduzir os riscos, a União Química adota medidas seguindo a hierarquia de controles, além da investigação de ocorrências para definição e acompanhamento de ações corretivas e preventivas.

Acidentes de trabalho

• GRI 403-9 •

EMPREGADOS	Número			Índice		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	-	0	0	0,00	0,00	0,00
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	93	96	42	2,23	2,26	2,04
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	90	100	40	2,16	2,36	1,94
Número de horas trabalhadas	41.677.370	42.434.093	20.629.870			

Nota: os dados dos anos anteriores diferem daqueles publicados no último relatório devido ao número de unidades que enviaram os dados consolidados. Na consolidação estão incluídos dados de Brasília, Guarulhos, Taboão, SP (Genom) e Embu Guaçu. De acordo com as unidades que reportaram no ano passado, estão pendentes dados de CD/Gráfica, Centro Administrativo, Laboratil, Pouso Alegre. Os principais tipos de acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2025 envolveram batida de cabeça contra objeto parado, queda com diferença de nível, cortes e lesões nos dedos e mãos.

TRABALHADORES	Número			Índice		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	4	24	1	3,36	7,83	2,65
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	3	16	4	2,52	5,22	10,58
Número de horas trabalhadas	1.189.320	3.064.512	378.006			

Nota: Unidade de Taboão não faz o controle de terceiros.

Capacitação e cultura de prevenção

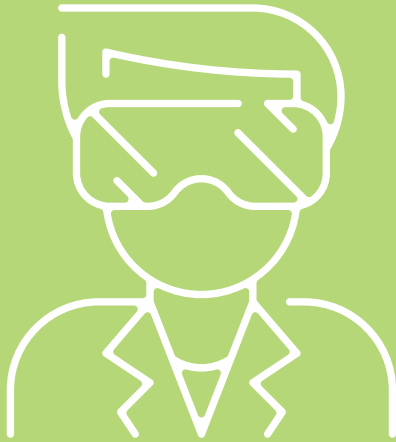
• GRI 403-5 •

Ao longo de 2025, as equipes de Meio Ambiente e Segurança do Trabalho promoveram treinamentos contínuos de integração e capacitação, com destaque para a Integração de HSE, os Diálogos de Segurança e a NR-23 (Plano de Atendimento a Emergência). O time de HSE, em conjunto com a equipe de ESG, também organizou ações corporativas em datas relevantes: a Semana do Meio Ambiente, em junho, alinhada à temática da ONU de combate à poluição, e a SIPATMA, realizada em outubro em todas as unidades, com o foco “Saúde e Compliance”, em conformidade com a NR-1².

Com o tema “Cuidar de quem somos, proteger quem está do nosso lado!”, a SIPATMA 2025 reuniu dinâmicas, apresentações teatrais e momentos de reflexão sobre segurança, saúde e sustentabilidade,

além de um movimento corporativo com podcast de abertura, vídeos sobre atitudes éticas e depoimentos de colaboradoras, palestra sobre saúde mental e a ação “Sementes de Empatia”.

O cuidado com a saúde integral se estendeu ao longo do ano: no Setembro Amarelo, conduzido pela unidade de negócios Genom em parceria com Saúde, RH e Marketing Institucional, ações como a Cápsula dos Desejos e a Roda da Vida abriram espaços de acolhimento e autoconhecimento; no Outubro Rosa, as colaboradoras tiveram acesso a exames preventivos — mamografia, ultrassons e papanicolau — com isenção total de coparticipação; e a campanha de vacinação contra a gripe imunizou 60% dos profissionais nas áreas industriais e administrativas³.



Quando a segurança vira cultura

Na unidade Taboão da Serra, 2025 marcou uma virada na relação das equipes com a segurança do trabalho, com a área de HSE se tornando parceira das operações. Hoje, são os próprios times de Produção e Manutenção que procuram a equipe de segurança para abrir Permissões de Trabalho (PT) antes das atividades críticas. Os números já refletem essa mudança — as PTs emitidas saltaram de 242 no acumulado de 2025 para 329 no mesmo período de 2026, sinal de maior formalização e controle das atividades de risco.

A rotina também mudou. Os dez primeiros minutos das reuniões de área passaram a ser dedicados ao tema: cinco minutos de Diálogo de Segurança e cinco de Meio Ambiente. Os técnicos de segurança da unidade foram capacitados para ministrar internamente os treinamentos de NR-33 (espaço confinado) e NR-35 (trabalho em altura), eliminando a contratação anual de consultorias externas e dando autonomia ao time, que agenda, executa e certifica as capacitações. Até a escuta da base gerou melhoria: os calçados de segurança foram substituídos por modelos mais confortáveis, a partir de sugestões dos próprios colaboradores, sem custo adicional.

Os resultados já aparecem: comparando os primeiros seis meses de 2025 e 2026, os acidentes com afastamento caíram de 11 para três — uma redução que evidencia a efetividade das ações preventivas e a maturidade crescente da cultura de segurança na unidade.

Benefícios que cuidam de quem cuida

• GRI 401-2 •

Oferecemos aos nossos colaboradores diversos benefícios que vão além das obrigações legais. Todos os benefícios são disponibilizados à totalidade do quadro, sem distinção.

Na dimensão da saúde, além dos planos de saúde com cobertura familiar, as unidades fabris contam com consultórios médicos e odontológicos próprios. Os colaboradores têm acesso a programa que cobre parte dos custos com medicamentos prescritos, à doação mensal de medicamentos e à parceria com a Wellhub, com 11 opções de planos de atividade física extensivos aos dependentes.

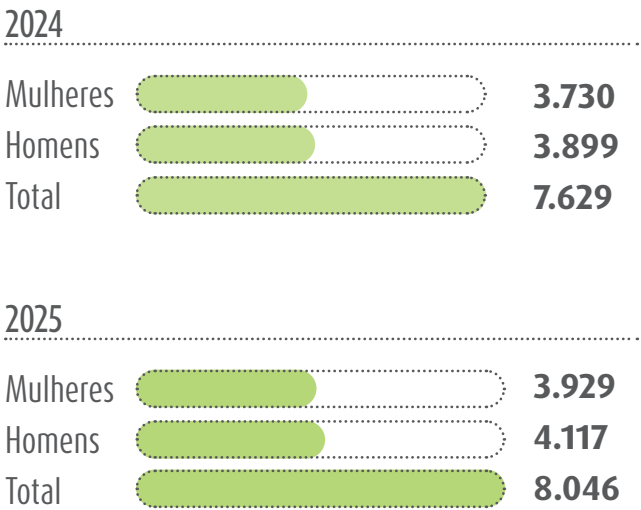
No campo financeiro e de assistência, o pacote inclui previdência privada, vale-alimentação e vale-refeição ou refeitório no local, seguro de vida, crédito consignado e um salário-mínimo adicional em ocasiões especiais, como casamento e nascimento de filhos. Para o desenvolvimento, o programa União é Mais Educação mantém convênios com universidades e escolas de idiomas para descontos e bolsas de estudos, além de capacitação na metodologia Yellow Belt³.

O cuidado com a família se traduz em creches nas unidades de Brasília (DF) e Guarulhos (SP) — com uma terceira em construção em Pouso Alegre (MG) — e auxílio-creche para colaboradores com filhos pequenos. Completam o pacote iniciativas de qualidade de vida como o day off de aniversário, o short friday, o acesso a clube recreativo e academia em algumas unidades, o transporte fretado e as tradicionais cestas de Natal, com mais de 40 itens.

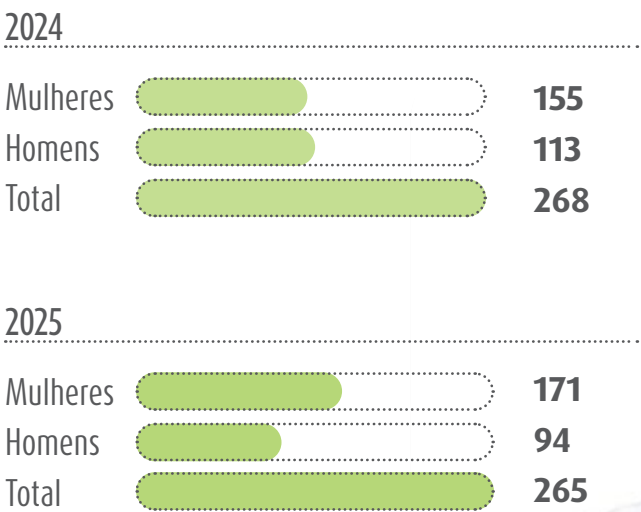
³ Yellow Belt é a certificação introdutória da metodologia Lean Seis Sigma.

Licença parental • GRI 401-3 •

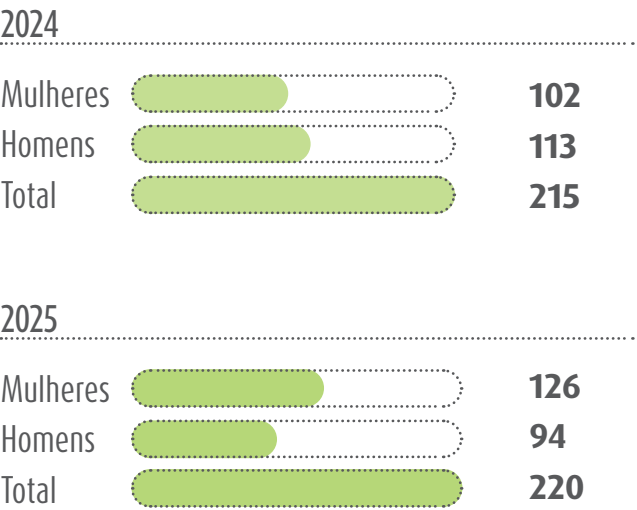
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade - por gênero



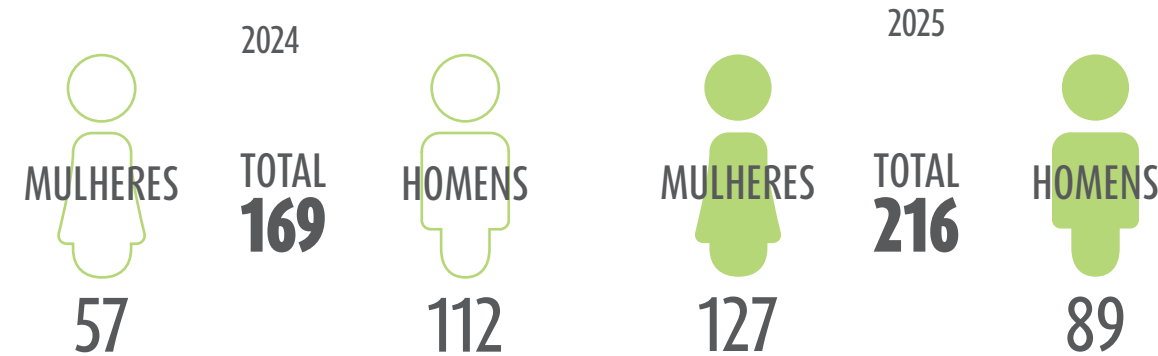
Número total de empregados que tiraram licença parental - por gênero



Número total de empregados que retornaram da licença parental - por gênero



Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho



	2024		2025	
Taxa de retorno	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de empregados que retornaram de licença	113	102	94	126
Total de empregados que deveriam ter retornado de licença	113	155	94	171
Taxa de retorno	100%	66%	100%	74%

	2024		2025	
Taxa de retenção	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de empregados retidos por 12 meses após retorno da licença	112	57	89	127
Total de empregados que retornaram da licença em 2024	113	155	94	171
Taxa de retenção	99%	37%	95%	74%



Comunidades

• GRI 203-1, 203-2, 413-2, 3-3: desenvolvimento social •

Há 90 anos, a presença da União Química nas regiões onde atua vai além da atividade industrial. Cada uma de nossas unidades fabris movimenta a economia local, gera oportunidades de trabalho e estabelece vínculos duradouros com as comunidades do entorno — um compromisso que se traduz em ações concretas de educação, cultura, empregabilidade e solidariedade.

Esse compromisso se traduz também no cuidado. Dessa forma, monitoramos de forma contínua as atividades que possam representar riscos às comunidades vizinhas às nossas unidades. Como resultado desse acompanhamento, entre janeiro e dezembro de 2025 o Grupo União Química não registrou nenhum evento ambiental ou social significativo — como danos, ferimentos, prejuízos à saúde ou passivos relevantes — que tenha afetado as populações do entorno.

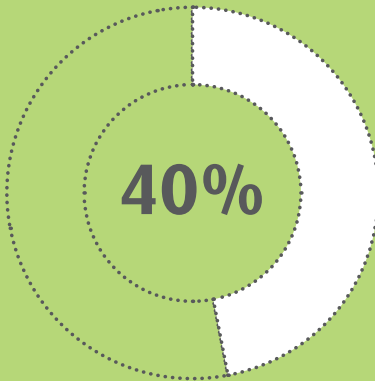
Reconhecemos, contudo, que atividades industriais como a geração de resíduos perigosos, as emissões atmosféricas e a produção de ruído podem gerar impactos se não forem

devidamente controladas. Para preveni-los, mantemos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) nas unidades, asseguramos a destinação adequada de cada tipo de resíduo e realizamos medições periódicas de ruído no entorno das plantas, com calibração dos equipamentos e conformidade com as normas federais, estaduais e municipais aplicáveis. A qualidade da água e dos efluentes é verificada regularmente por laboratórios externos especializados, tanto nas unidades com estações de tratamento próprias quanto nas que utilizam a rede pública.

Essas práticas são sustentadas pela Política Corporativa de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho e por um sistema corporativo de mapeamento de requisitos legais, complementados, em 2025, pela homologação de novos procedimentos operacionais de monitoramento, auditoria e resposta a emergências. Entre os avanços do ciclo, destacam-se a certificação ISO 14001 da unidade de Brasília e a elaboração do primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa da companhia, com base no ano de 2024.

Percentual de operações que implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

• GRI 413-1 •



2024



2025

Indique um talento

Com o objetivo de fortalecer nossa marca empregadora, o senso de pertencimento e o engajamento das nossas pessoas, o programa Indique um Talento transforma nossos colaboradores em parceiros na atração de profissionais para a União Química. Por meio da iniciativa, os colaboradores podem indicar profissionais de suas redes para oportunidades na companhia. Quando o talento indicado é contratado e completa os 90 dias de experiência, quem fez a indicação é reconhecido com uma recompensa: combo cinema e o patrocínio de medicamentos da Linha Farma. Em 2025, 200 novos colaboradores foram admitidos por meio do programa, reforçando a força das conexões e o papel de nossas pessoas como verdadeiros embaixadores da marca empregadora.



Conectando Talentos

Acreditamos que o desenvolvimento profissional deve ser resultado do talento, da dedicação e das oportunidades oferecidas a cada pessoa. Por isso, promovemos um ambiente em que diferentes trajetórias podem crescer, ocupar espaços de liderança e construir carreiras de longo prazo. Nosso compromisso com a equidade começa nos processos de atração e seleção. Investimos na formação contínua do nosso time de Recrutamento e Seleção para identificar e reduzir vieses inconscientes, fortalecendo uma atuação pautada pelas nossas diretrizes e práticas Antidiscriminatórias. Dessa forma, ampliamos a imparcialidade dos processos seletivos e garantimos que as decisões sejam orientadas pelas competências, pelo potencial e pelo alinhamento à cultura da União Química, assegurando igualdade de oportunidades para os candidatos. Também buscamos ampliar o acesso às oportunidades de trabalho, fortalecendo nossa atuação em comunidades, cidades periféricas e regiões com maior vulnerabilidade social. Por meio de parcerias e iniciativas de atração de talentos, aproximamos a União Química de pessoas com menor acesso ao mercado formal de trabalho, contribuindo para a inclusão produtiva, a geração de emprego e a ascensão social por meio do trabalho.

Solidariedade em rede

Nossas unidades também mobilizaram colaboradores em ações solidárias ao longo do ano. A campanha de arrecadação de agasalhos reuniu doações em todas as regiões onde atuamos, beneficiando instituições como o Recanto Cristo Vivo (DF), a Casa Nossos Pais (GO), o Fundo Municipal de Assistência Social de Embu-Guaçu (SP), as Casas André Luiz (SP), a Associação Pastoral de Rua (MG), o Centro de Apoio à Criança Carente com Câncer (SP) e o Centro POP – Serviços Especializados para População de Rua (SP), com mais de 1.700 peças arrecadadas.

A educação ambiental completa essa agenda: por meio do programa Raízes da União e de parcerias como a firmada com o Instituto Cerrados, em Brasília, envolvemos professores, crianças e jovens das comunidades vizinhas em ações de sensibilização sobre a preservação dos recursos naturais.

Arte que transforma

A parceria com a Escola de Teatro Bolshoi no Brasil, viabilizada por meio da Lei Estadual de Incentivo à Cultura de Minas Gerais, seguiu transformando a relação de Pouso Alegre com a dança. Em outubro de 2025, a cidade recebeu uma programação especial com pré-seleção para novos alunos, workshops gratuitos e espetáculos. A Companhia Jovem da Escola Bolshoi apresentou “Sonho de uma Noite de Verão”, adaptação do clássico de William Shakespeare, em três apresentações para aproximadamente 1.800 pessoas, incluindo uma sessão exclusiva para 550 crianças da rede estadual.

Além disso, por meio da Lei de Incentivo, viabilizou a exibição inédita da série Aqueles Dias na TV Cultura, produção que celebra os 103 anos da Semana de Arte Moderna e teve destaque na 48ª Mostra Internacional de Cinema de São Paulo. A empresa também apoiou a inauguração do Centro Cultural iBT, espaço dedicado às artes cênicas que disponibilizou ingressos a colaboradores e familiares, além da parceria com a Escola do Teatro Bolshoi no Brasil, que levou três apresentações a Pouso Alegre (MG).



Clientes

• GRI 416-1, 416-2, 3-3: acesso à saúde e medicamentos, excelência operacional •

Como empresa multissegmentada, atendemos públicos diversos — farmácias, hospitais, distribuidores, órgãos públicos, clínicas veterinárias e o agronegócio — e assumimos, com todos eles, o mesmo compromisso: garantir que nossos produtos cheguem com segurança, qualidade e eficácia a quem deles precisa. No Brasil, nossa rede de distribuição alcança aproximadamente 63 mil farmácias em todas as regiões do país, além de mais de 3,5 mil hospitais e centenas de órgãos públicos atendidos pela unidade Hospitalar.

No ano, demos um passo importante na digitalização do relacionamento com nossos clientes: a modernização do Portal de Clientes, reestruturado com foco em segurança, conformidade e escalabilidade. A plataforma, que já permitia a emissão de segunda via de boletos, passou a oferecer consulta detalhada de pedidos com acompanhamento em tempo real do status de entrega, além do download de notas fiscais. O portal ganhou ainda o canal Sua Voz Importa, dedicado a avaliações, elogios, reclamações e dúvidas sobre qualidade da entrega, prazo, embalagem e logística reversa — mais um mecanismo de escuta que nos permite transformar a percepção do cliente em melhoria contínua. **• GRI 2-25, 2-26 •**

A evolução da experiência do cliente também passa pela nossa estrutura logística. A ampliação da área de Expedição do Centro de Distribuição de Pouso Alegre (MG), em cerca de 600 metros quadrados, elevou a capacidade de atendimento em aproximadamente 40%, alcançando cerca de 1,4 milhão de unidades expedidas por dia.

Diálogo próximo com a comunidade médica e veterinária

Mantemos presença ativa nos principais congressos e eventos das especialidades ligadas ao nosso portfólio. Em 2025, destacou-se a participação no Congresso Paulista de Anestesiologia, um dos mais relevantes eventos científicos da especialidade no país, no qual a unidade Hospitalar fortaleceu o relacionamento com cerca de três mil especialistas visitantes. Na saúde animal, a Agener União mantém cobertura nacional com 600 profissionais de vendas na rede de distribuição.



Farmacovigilância

Seguimos rigorosamente os princípios da farmacovigilância, monitorando nossos produtos após a comercialização para assegurar sua segurança e eficácia. Uma equipe técnica especializada avalia continuamente a relação risco-benefício dos produtos comercializados e analisa todas as manifestações recebidas.

Consumidores, pacientes, familiares e profissionais da saúde contam com canais diretos para esses relatos: o SAC Saúde Humana (0800 011 1559), o canal específico de Farmacovigilância e o site institucional. Cada manifestação contribui para o aprimoramento contínuo de produtos e processos e para a proteção da saúde pública.

Em 2025, a União Química não identificou casos de não conformidade com leis, regulamentos ou códigos voluntários relacionados aos impactos na saúde e segurança decorrentes de seus produtos e serviços no período reportado. A companhia mantém ativo e

atualizado seu sistema corporativo de identificação, monitoramento e gestão dos requisitos legais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, garantindo a avaliação contínua e o atendimento às legislações e demais requisitos aplicáveis em âmbito federal, estadual e municipal. Essa estrutura de governança contribui para a conformidade das operações e para o fortalecimento da gestão dos aspectos relacionados à saúde, segurança e sustentabilidade em todas as unidades da organização. **• GRI 416-2 •**

Clique aqui

**para acessar nosso canal
de farmacovigilância**



Fornecedores

• GRI 2-23, 204-1, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1, 3-3: cadeia de valor •

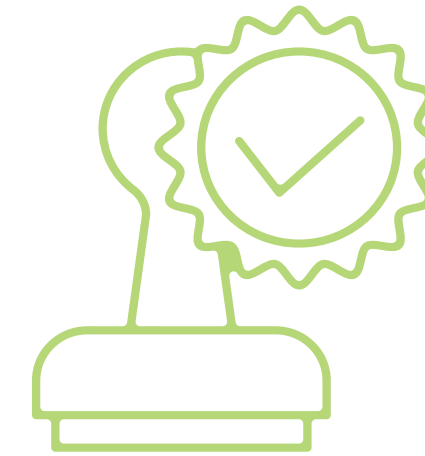
A cadeia de suprimentos da União Química reúne fornecedores de matérias-primas farmoquímicas e insumos farmacêuticos ativos (IFAs), embalagens primárias e secundárias, equipamentos e componentes industriais, além de prestadores de serviços de logística, transporte, armazenamento e serviços técnicos especializados, como manutenção, calibração e consultoria. Essa rede contempla ainda parceiros de produção terceirizada (outsourcing) e fornecedores de insumos veterinários e agrícolas, que atendem às operações da Agener União.

Todos os nossos fornecedores cumprem critérios mínimos estabelecidos em contrato, que vedam a contratação de empresas com condenações por crimes ambientais ou registros de práticas nocivas ao meio ambiente. Também não mantemos relações comerciais com organizações envolvidas em discriminação de raça ou gênero, trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo ou assédio moral e sexual.

Realizamos uma gestão integrada dos aspectos de conformidade legal e ESG em nível Federal, Estadual e Municipal em todas as suas unidades operacionais. Em 2025, as avaliações internas e os monitoramentos contínuos indicam que 100% das operações próprias apresentam risco zero ou insignificante para a ocorrência de trabalho infantil, de trabalhadores jovens expostos a trabalhos perigosos ou de trabalho forçado. Isso se deve ao rígido controle de contratação conduzido pela área de Recursos Humanos e ao cumprimento irrestrito da legislação trabalhista nacional.

Todos os nossos parceiros comerciais são convidados a ler e manifestar concordância com o Código de Ética e a Política Anticorrupção da companhia, assegurando que compreendam e respeitem as diretrizes que orientam nossa atuação. Em 2025, o monitoramento preventivo foi reforçado pela homologação e vigência de Procedimentos Operacionais Padrão estruturantes, que estabelecem critérios específicos e requerimentos gerais a serem seguidos para a realização de inspeções internas e auditorias em fabricantes e prestadores de serviços (fornecedores), garantindo que práticas desalinhadas aos direitos humanos e à legislação vigente sejam sumariamente barradas antes e durante o fornecimento.

O tema é gerenciado de forma transversal por meio da atuação conjunta das áreas de Recursos Humanos, Segurança do Trabalho (HSE) e ESG. Já o gerenciamento diário nas unidades conta com equipes especializadas de técnicos e engenheiros que asseguram a conformidade dos processos.

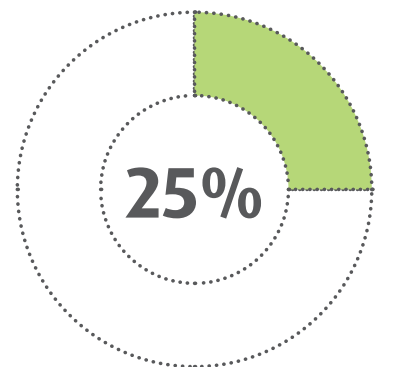


Todos os nossos parceiros comerciais são convidados a ler e manifestar concordância com o Código de Ética e a Política Anticorrupção

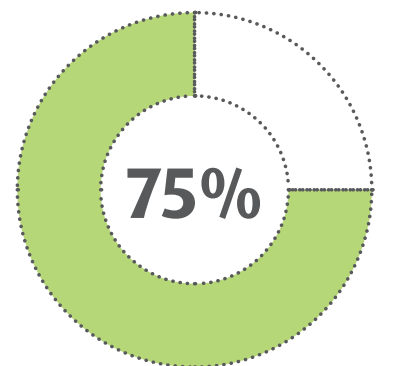
Compras que fortalecem a cadeia nacional

A União Química prioriza, sempre que possível, a contratação de fornecedores nacionais. Em 2025, eles representaram 92% da base de fornecedores da companhia — 4.468 empresas — e concentraram cerca de 75% do volume total de compras, o equivalente a R\$ 2,29 bilhões. O resultado marca uma evolução em relação ao ciclo anterior, quando os fornecedores nacionais responderam por 65% do orçamento de compras, e reflete o compromisso com o desenvolvimento da cadeia de suprimentos brasileira.

Os fornecedores internacionais somaram 338 empresas, distribuídas por 40 países, com gastos de R\$ 777,7 milhões — cerca de 25% do total. As maiores participações concentram-se nos Estados Unidos (36,5%), na Índia (13,9%) e na Suíça (11,2%), reflexo direto da natureza do mercado farmacêutico global: a base de produção de muitos insumos farmacêuticos ativos não está localizada no Brasil.



Fornecedores Internacionais



Fornecedores Nacionais

6

Eficiência que Gera Legado

-
Gestão energética
-
Gestão hídrica
-
Gestão de resíduos
-
Emissões de gases de efeito estufa
-
Biodiversidade
-

Crescer com eficiência é um compromisso que atravessa toda nossa cadeia produtiva e a busca pela excelência operacional se traduz no dia a dia de nossas 10 fábricas no Brasil e na planta dos Estados Unidos. Com linhas de produção de alta performance, as iniciativas conduzidas pelo Núcleo de Excelência Operacional buscam integrar os times de todas as unidades no compartilhamento de boas práticas e projetos de melhoria contínua.

Para nós, excelência e responsabilidade caminham juntas: produzir mais e melhor significa

também consumir menos recursos, gerar menos resíduos e reduzir impactos. É essa visão integrada que orienta a gestão ambiental da companhia — conduzida por política própria e presente em todas as fábricas — e que se desdobra nas frentes apresentadas a seguir: gestão energética e hídrica, gerenciamento de resíduos, monitoramento das emissões e conservação da biodiversidade.

Clique aqui

para conhecer nossa
Política de Meio Ambiente



Gestão energética

• GRI 302-1, 3-3: eficiência energética •

O ano de 2025 consolidou a transição energética iniciada nas unidades de Brasília (DF) e Pouso Alegre (MG). Em Brasília, concluímos a instalação de 3.808 painéis solares, distribuídos no telhado da fábrica e nas áreas de estacionamento. Com capacidade instalada de 2,1 MWp, o sistema gera 100% da demanda da planta nos momentos de alta incidência solar — o equivalente a 20% do consumo mensal de energia elétrica da unidade.

Em Pouso Alegre, as operações da unidade industrial, do Centro de Distribuição e do Parque Gráfico contam com o fornecimento

de energia solar gerada por mais de 2,1 mil painéis fotovoltaicos. Com potência instalada de 1,2 MWp, a usina atende até 100% da demanda contratada e até 60% do consumo mensal de energia elétrica do Centro de Distribuição e do Parque Gráfico.

As iniciativas reduzem a dependência de energia adquirida de fontes externas e reforçam nossa estratégia de ampliar o uso de fontes limpas e renováveis, que não emitem gases de efeito estufa nem outros poluentes, gerando ainda economia operacional.

• GRI 302-1 •

Consumo de energia dentro da organização (GJ)

	2024	2025
Fontes não renováveis		
Diesel	4.547,18	561.854,19
GNV	101.399,17	2.969,83
GLP	144.470,53	2.948,69
Total	250.416,88	567.772,71
Fontes renováveis		
Etanol	3.195,60	0
Total	3.195,60	0
Consumo de eletricidade		
Eletricidade	238.658,72	397.434
Vapor	0	53.573
Total	238.658,72	451.007
Total de energia consumida dentro da organização (GJ)	492.271,20	1.086.221,08

Nota: Unidades consideradas: Guarulhos, Fábrica, Embu Guaçu, Brasília, CD-Gráfica, Taboão.

Gestão hídrica

• GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 3-3: Gestão do uso da água, efluentes e recursos naturais •

Reconhecemos que nossas atividades interagem diretamente com os recursos hídricos — pela captação, uso nos processos produtivos e geração de efluentes. Por isso, a gestão da água nas unidades da União Química combina controles operacionais, monitoramento periódico, tratamento de efluentes e práticas de reuso interno, sempre em atendimento rigoroso aos parâmetros da legislação ambiental. O monitoramento dos efluentes e da qualidade da água é realizado por meio de análises periódicas conduzidas por laboratório externo, conforme plano de monitoramento estabelecido em cada unidade. Já as análises de efluentes tratados são realizadas mensalmente, contemplando parâmetros aplicáveis aos requisitos legais e controles operacionais internos.

A gestão hídrica está integrada às rotinas operacionais e aos processos de gestão ambiental de todas as unidades da União Química, que também promove a conscientização dos colaboradores por meio de procedimentos internos, treinamentos operacionais e diretrizes sobre o uso adequado dos recursos e a operação dos sistemas envolvidos. As unidades fabris no Brasil realizam a gestão dos efluentes gerados por meio de estações de tratamento próprias ou por meio da destinação para tratamento externo.

Um destaque do ciclo é a unidade de Brasília, que ampliou seu sistema de tratamento de efluentes com uma terceira etapa de tratamento, que assegura que o solo permaneça livre de resíduos de fármacos. Toda a água tratada na estação é 100% reutilizada na fertirrigação dos jardins da unidade, sem qualquer descarte, e o solo passa por análises frequentes — quinzenais, mensais, semestrais e anuais.



Consumo total de água (megalitros)

• GRI 303-5 •

2024
526,1 megalitros

2025
263,9 megalitros

Captação de água (megalitros) • GRI 303-3 •

	2024	2025
Água subterrânea	352,24	187,28
Água de terceiros / concessionária	230,54	167,88
Total	582,78	355,16

Captação de terceiros em estresse hídrico*

2025

Água da superfície	47,47
Solo subterrâneo	22,92

*Brasília e Guarulhos

Descarte de água (megalitros) • GRI 303-4 •

	2024	2025
Água subterrânea	9,80	171,63
Solo subterrâneo	11,03	0
Água de terceira parte	35,85	105,45
Total	56,68	277,08

Dados das unidades de Guarulhos, fábrica, Embu Guaçu, Distrito Federal e CD-Gráfica-FeF

Gestão de resíduos

• GRI 306-1,306-3, 306-4, 306-5, 3-3: gestão de resíduos •

Adotamos uma abordagem estratégica e integrada para a gestão de resíduos, orientada pelos Programas de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) de cada unidade e pela Política Nacional de Resíduos Sólidos. Os impactos reais e potenciais relacionados a resíduos e poluição na União Química decorrem diretamente das nossas atividades industriais e dos insumos e matérias-primas manipuladas nos processos produtivos. Esses impactos são definidos por meio de critérios técnicos, regulatórios e normativos bem delineados como:

- **Características perigosas de entradas e saídas:** avaliação sistemática com base na exposição ocupacional a substâncias perigosas e insalubres (alinhada à NR-15 e laudos LTCAT), com a devida neutralização de riscos através de EPIs específicos.
- **Atividades de monitoramento regulamentar:** adoção de limites e unidades regulatórias rígidas estabelecidas por normas técnicas nacionais, como a NBR 10151 e NBR 10152 para monitoramento de ruído ambiental e poluição sonora.
- **Conformidade Legal:** identificação e mapeamento contínuo de requisitos aplicáveis nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal.

Em 2025, a unidade Taboão da Serra (SP) instalou uma prensa compactadora que transformou o descarte de bulas, cartuchos e caixas de papelão — cerca de 27 toneladas de resíduos por mês. Obtida em regime de comodato com a empresa de reciclagem parceira, sem custo para a operação, a prensa garantiu a descaracterização segura das embalagens com a marca da companhia, reduziu em cerca de 70% o consumo de GLP nas operações internas de transporte e diminuiu a frequência de coletas de quatro ou cinco por semana para apenas uma — evitando o tráfego de caminhões em um trajeto de cerca de 160 quilômetros por coleta.

Na unidade de Brasília, um programa de reeducação implantou a segregação de resíduos como bulas (papel) e cartuchos (papelão), antes descartados como resíduo comum. Além da destinação correta para reciclagem, a venda dos recicláveis passou a gerar receita e reduzir custos operacionais.

Todos os impactos monitorados e reportados estão diretamente relacionados aos resíduos e emissões gerados pelas próprias atividades operacionais da organização em suas unidades fabris (Brasília, Pouso Alegre, Guarulhos e São Paulo). Contudo, a companhia já demonstra o compromisso de estender essa gestão para sua cadeia de valor, com o estabelecimento de requerimentos específicos e realização de auditorias ambientais e inspeções em fabricantes e prestadores de serviços parceiros, mitigando riscos upstream e downstream.

Resíduos gerados - (t)	2023	2024	2025
Resíduos Classe I	2.270,95	1.707,59	5.045,48
Resíduos Classe IIA e IIB	8.667,34	8.124,63	5.379,99
Total	10.938,29	9.832,22	10.425,47

Resíduos não destinados para a disposição final - (t)	2023	2024	2025
Classe I - destinado para rerrefino	94,92	1,36	0,40
Classe I - coprocessamento	1.185,12	391,60	1.194,40
Classe II - logística reversa	2,31	1,70	0,11
Classe II - compostagem	682,26	557,72	531,44
Classe II - biomassa para caldeira	419,61	233,67	390,63
Classe II - destinados para reciclagem	4.280,79	3.829,35	3.401,52
Total	6.665,01	5.015,40	5.518,50

Resíduos destinados para a disposição final - (t)	2023	2024	2025
Classe I: destinados para aterro classe I	-	41,94	11,57
Classe I: destinados para incineração	323,79	400,46	203,72
Classe I: destinado para estações de tratamento de efluentes (externo)	0,41	-	3.633,41
Classe I: destinação para despressurização e tratamento de lâmpadas	1,11	4,48	0,15
Classe I: triagem e transbordo	665,60	867,75	1,83
Classe II: destinados para aterro classe II a e II b	878,81	823,69	706,28
Classe II: destinados para coprocessamento e blendagem	1,79	-	98,71
Classe II a e II b: incineração	114,90	40,77	100,74
Classe II a e II b: destinado para estação de tratamento de efluentes (externo)	2.286,72	2.576,53	147,46
Classe II a e II b: triagem de transbordo	0,15	61,20	3,1
Total	4.273,28	4.816,82	4.906,97

• GRI 306-3, 306-4, 306-5 •

Nota: O escopo considerado para este relato abrange as principais unidades fabris do Grupo União Química: Brasília (DF), Pouso Alegre (MG), Guarulhos (SP) e São Paulo (SP).



Emissões de gases de efeito estufa

• GRI 3-3: mudanças climáticas •

Em 2025, a União Química alcançou um marco em sua agenda climática: a elaboração de seu primeiro Inventário Corporativo de Emissões de Gases de Efeito Estufa, com ano-base 2024. O inventário foi elaborado segundo a norma ISO 14064:2022 e as premissas do Programa Brasileiro do GHG Protocol, contemplando as emissões diretas (Escopo 1), as emissões indiretas por consumo de energia (Escopo 2) e as emissões indiretas da cadeia de valor (Escopo 3).

Os resultados do ano-base 2024 totalizaram 201.821,36 tCO₂e, assim distribuídos: 26.385,18 tCO₂e no Escopo 1 (13,07%), 3.643,97 tCO₂e no Escopo 2 pela abordagem

de localização (1,81%) e 171.792,21 tCO₂e no Escopo 3 (85,12%). A predominância do Escopo 3 — concentrada principalmente na categoria de transporte e distribuição upstream — evidencia a relevância da cadeia de valor na pegada de carbono da companhia e orientará as próximas etapas da gestão climática.

Estes resultados ajudarão a estabelecer a linha de base para o monitoramento contínuo das emissões e servirão de referência para a definição de metas de redução, reforçando a transparência da companhia diante do desafio climático.

• GRI 305-5 •

EMISSIONES DE GEE (tCO ₂ e)	2024	2025
Emissões diretas (Escopo 1)	26.385,18	ND
Emissões biogênicas de CO ₂ (c)	1.905,82	ND
Emissões indiretas (Escopo 2) decorrentes da compra de energia	5.880,39	ND
Outras emissões indiretas (Escopo 3)	2.479,33	ND
Emissões biogênicas de CO ₂	419,78	ND

• GRI 305-1, 305-2, 305-3 •

Intensidade de emissões	2024	2025
Emissões diretas (Escopo 1)	26.385,18	ND
Denominador	Consumo total de energia (MWh)	ND
Intensidade energética	Emissões de Escopo 1 (tCO ₂ e) divididas pelo consumo total de energia (MWh), expressas em tCO ₂ e/MWh	ND
Emissões indiretas (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia	5.880,40	ND
Denominador	Consumo total de energia (MWh)	ND
Intensidade energética	Emissões de Escopo 2 (tCO ₂ e) ÷ consumo total de energia (MWh), expressa em tCO ₂ e/MWh	ND
Outras emissões indiretas (Escopo 3)	171.792,21	ND
Denominador	Consumo total de energia (MWh)	ND
Intensidade energética	Emissões de Escopo 3 (tCO ₂ e) ÷ consumo total de energia (MWh), expressa em tCO ₂ e/MWh	ND
Emissões diretas (Escopo 1) + Emissões indiretas (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia	32.265,57 tCO ₂ e	ND
Denominador	Consumo total de energia (MWh).	ND
Intensidade energética	(Escopo 1 + Escopo 2) em tCO ₂ e/MWh	ND

• GRI 305-4 •

Biodiversidade

• GRI 304-1, 304-2, 304-3, 3-3: biodiversidade •

Com unidades localizadas nos biomas Mata Atlântica (São Paulo e Minas Gerais) e Cerrado (Brasília), por meio de processos estruturados e totalmente inseridos nas operações, a União Química trabalha na prevenção e mitigação de qualquer evento significativo. Como resultado, no período compreendido entre janeiro e dezembro de 2025, não houve o registro de nenhuma ocorrência ambiental.

Todas as unidades geram resíduos perigosos (Classe I) inerentes às suas atividades, cuja má gestão pode acarretar a contaminação tanto do solo quanto da água. Para prevenir tais impactos, foram elaborados Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) em todas as unidades, com o intuito de padronizar processos, garantir a segurança dos colaboradores, minimizar os impactos ambientais, promover a redução na geração de resíduos, aumentar a eficiência dos processos produtivos e engajar as equipes na corresponsabilidade pela destinação correta.

Outro possível fator de risco à biodiversidade refere-se à geração de efluentes industriais. Assim, todas as unidades realizam análises periódicas da qualidade da água, respeitando os parâmetros estabelecidos pela legislação vigente. As análises são conduzidas por laboratórios externos especializados, que emitem relatórios técnicos detalhados para fins de monitoramento e comprovação da conformidade ambiental.

Os processos produtivos também podem gerar níveis de ruído, capazes de impactar a biodiversidade. Dessa forma, também realizamos medições periódicas de ruído nas áreas próximas às unidades fabris, bem como calibrações nos equipamentos emissores de som para minimizar sua propagação.



Todos os resíduos gerados são encaminhados para destinação ambientalmente adequada



Raízes da União

• GRI 203-1, 203-2 •

O programa Raízes da União, principal iniciativa da companhia para a conservação dos biomas Mata Atlântica e Cerrado, entrou em seu quarto ano em 2025 com um marco expressivo: mais de 600 mil mudas de árvores nativas plantadas, a caminho da meta de 1 milhão até 2027.

O ano também foi de novas alianças. Em outubro, firmamos parceria com a Fundação SOS Mata Atlântica para o plantio de 150 mil mudas nativas, já concluídas em 2026, reforçando o compromisso com a recuperação de áreas degradadas. Além disso, a União Química passou a integrar a Aliança pela Mata Atlântica — coalizão multisetorial lançada durante o Summit Agenda SP+Verde, evento pré-COP30 — voltada a investimentos em conservação, restauração e proteção da biodiversidade, com foco nas bacias hidrográficas do médio Tietê e do Paraíba do Sul.

Já a parceria firmada com o Instituto Cerrados — dentro do programa Raízes da União — reforça nosso compromisso com a restauração do Cerrado. A iniciativa prevê ações de restauração ao longo de 2026 por meio da semeadura direta com muvuca de sementes, técnica que combina sementes nativas, adubos verdes e areia dispersos diretamente no solo. De baixo custo e alta eficiência, o método favorece a regeneração natural, amplia a resiliência ambiental e gera impacto positivo para as comunidades do entorno.

Clique aqui

para saber mais sobre
o Raízes da União



Aroeira (*Schinus terebinthifolia*)

Importante ressaltar que, das dez fábricas da companhia no país, apenas a de Brasília está localizada em Área de Proteção Ambiental — a APA do Planalto Central, região prioritária para a preservação do Cerrado. Dessa forma, a unidade mantém equipe ambiental dedicada e, em 2025, conquistou a certificação ISO 14001, assegurando que suas atividades estejam alinhadas às boas práticas de gestão ambiental.

Reconhecida por sua relevância ambiental, a APA abriga cerca de 403 espécies vegetais nativas, entre elas espécies ameaçadas, como a aroeira, a braúna-do-sertão e o indaiá, além de uma fauna igualmente rica, com a presença de mamíferos como o lobo-guará, o tamanduá-bandeira e o morceguinho-do-cerrado, e aves como o soldadinho e o pula-pula-de-sobrancelha.

Em 2025, apoiamos a Fundação

SOS Mata Atlântica

e, em 2026, o Instituto Cerrados, em iniciativas voltadas à conservação ambiental, proteção da biodiversidade e desenvolvimento sustentável.



7

Sobre o Relatório

• GRI 2-3 •

.....

Temas materiais

.....

Engajamento de stakeholders

.....



Por meio deste relatório, a União Química apresenta seus principais resultados e avanços nas dimensões financeira, social, ambiental e de governança entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025. Sua elaboração seguiu referências internacionais consolidadas: a metodologia da Global Reporting Initiative (GRI) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os dados financeiros têm como base as demonstrações financeiras individuais e consolidadas do ano-base 2025, elaboradas em conformidade com as normas do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), com as Normas Internacionais

de Relatórios Financeiros (IFRS), emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB), e com as regras aprovadas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

A consolidação e a validação das informações seguem um fluxo estruturado, que envolve as áreas responsáveis pelo fornecimento dos dados, a equipe de ESG e a Diretoria-Executiva. Esse processo assegura a integridade das informações divulgadas ao mercado e responde às expectativas de investidores e demais stakeholders quanto à confiabilidade dos dados socioambientais e de governança.

• GRI 2-14 •

A CONSOLIDAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SEGUE UM FLUXO ESTRUTURADO QUE ASSEGURA A INTEGRIDADE DOS DADOS



Dúvidas ou sugestões?

Fale com a gente:

ESG: uq_esg@uniaoquimica.com.br

Relações com Investidores: ri@uniaoquimica.com.br

Temas materiais

GRI 3-1, 3-2

Desenvolvida em 2022, nossa Matriz de Materialidade resultou de um processo estruturado de escuta e análise, que combinou consultas a públicos internos e externos com estudos de referência do setor: benchmarking de nove grandes empresas farmacêuticas, análise das principais pautas da Associação da Indústria Farmacêutica de Pesquisa (Interfarma) e cruzamento com o relatório Global Risks, do Fórum Econômico Mundial (WEF), com foco nos potenciais impactos para o setor em escala internacional.

O resultado é uma matriz validada, em que cada tema está classificado conforme sua dimensão ESG, grau de impacto e relevância estratégica, com correspondência aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e aos indicadores GRI. A matriz orienta o planejamento de ações até 2028.

Matriz de Materialidade



Tema material	Descrição	Indicadores	ODS
Ambiental			
Mudanças Climáticas	Analisar os riscos relacionados às mudanças climáticas e desenvolver estratégias para reduzir as emissões e os impactos.	302, 305	7 ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS, 13 AÇÃO CLIMÁTICA
Gestão do uso da Água, Efluentes e Recursos Naturais	Definir e gerenciar iniciativas para ampliar a segurança hídrica, além de trabalhar com a conscientização de nossos colaboradores e da comunidade sobre o uso responsável da água. Riscos do Esgotamento dos Recursos Naturais - elementos da natureza que são úteis ao ser humano para cultivo, para a vida em sociedade, no processo de desenvolvimento da civilização, ou para sobrevivência e conforto da Sociedade em geral.	303	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
Biodiversidade	Atuar para aprofundar o impacto positivo das nossas operações sobre a biodiversidade, como o uso de matérias-primas e princípios ativos de origem natural e o uso de produtos químicos que podem contaminar o meio ambiente.	304	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO, 14 PROTEGER A VIDA MARINHA, 15 PROTEGER A VIDA TERRESTRE
Eficiência Energética	Ampliação da nossa produtividade e garantia de níveis excelentes de eficiência em nossas operações, com reaproveitamento contínuo de recursos e aumento da geração e exportação de energia de fonte renovável, além da qualidade dos nossos processos.	302	7 ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS
Gestão de Resíduos	Monitorar e reduzir a geração de resíduos e garantir a correta destinação dos mesmos. Cumprimento da Política Nacional de Resíduos Sólidos - PNRS e da Logística Reversa de medicamentos.	306	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO, 12 PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS

Tema material	Descrição	Indicadores	ODS
Social			
Capital Humano	Do processo de seleção de talentos à gestão de todos os colaboradores, todos os processos são cuidados para promover um ambiente saudável que respeite a individualidade e saúde emocional de todos. Incentivo a uma Cultura de Alta Performance, fomento aos cuidados e atenção à saúde integral.	401, 402, 403, 404	 
Acesso à Saúde e a medicamentos	Prover acesso à saúde por meio de parcerias estratégicas e inovação tecnológica, com o desenvolvimento de pesquisas e produtos inovadores, bem como a ampliação e aceleração do acesso ao sistema de saúde público e privado, estimulando a participação de diversos stakeholders interessados no tema. Tornar o acesso à saúde acessível para que todos possam viver mais e melhor.	416	
Cadeia de Valor	Incluir critérios não financeiros na seleção e avaliação de fornecedores, como exigências ambientais, banimento de práticas de trabalho escravo e infantil, conduta ética dos negócios. Qualidade de insumo e produtos, segurança e regularidade do abastecimento, rastreabilidade. Respeitar as iniciativas internacionais de proteção aos direitos humanos.	204, 205, 206, 308, 408, 409, 414	 
Desenvolvimento Social	Desenvolver ações e projetos sociais que promovam avanços socioambientais, culturais e de saúde. Promover interação com órgãos governamentais e estabelecer bom relacionamento com stakeholders.	413	   
Diversidade, Equidade e Inclusão	Olhar atento à diversidade que gera senso de pertencimento aos colaboradores, promove diferentes visões do negócio e, com isso, gera valor para todos os stakeholders. Incentivo às iniciativas que aumentem a diversidade na empresa, com parcerias e consultorias especializadas, além de comitês de afinidade.	405,406	 

Tema material	Descrição	Indicadores	ODS
Governança			
Ética, Transparência e Governança Corporativa	Conduzir suas atividades seguindo rigorosamente padrões de transparência e de integridade corporativa, conforme seu Código de Ética e Conduta, incluindo práticas de relações transparentes com as partes, política de zero tolerância à corrupção, lavagem de dinheiro e antitruste.	205, 206	
Ambiente Regulatório	Lavagem de dinheiro e antitruste. Processos de aprovação de pesquisas e testes; ambiente positivo para investimentos, Farmacovigilância, interação com agências reguladoras e afins.	415	 
Gestão de Riscos e Crise	Ter processos estruturados de análise de riscos das operações e atividades, incluindo programas de respostas e gestão de crises.	203	
Econômico			
Inovação e Pesquisa	Inovar é desenvolver produtos que sejam, ao mesmo tempo, de qualidade e acessíveis ao maior número possível de pessoas em todo o país, utilizando dados, tecnologia digital, inteligência artificial e troca de experiência e conhecimentos com centros de pesquisa de todo o mundo, com objetivo de promover as melhores soluções para o paciente.	416	
Excelência Operacional	Com centros de pesquisa de todo o mundo, com objetivo de promover as melhores soluções para o paciente. Fornecer produtos de qualidade e seguros para uso dos pacientes. A empresa busca seguir as melhores práticas de fabricação para garantir a segurança dos clientes de acordo com as premissas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) para cada categoria do portfólio. Qualidade e segurança [...] proteção e programas de resposta rápida em caso de incidentes e acidentes.	403	 
Gestão Financeira	Busca pelo sólido desempenho financeiro.	201, 203	



A alta liderança e a diretoria executiva da União Química participaram ativamente do processo de construção dos 16 temas prioritários que compõe a Matriz de Materialidade da Companhia. Os executivos também participam do processo de entrevistas para construção deste Relatório e, ao longo do ano, atuam de forma diligente disseminação e implementação das iniciativas sustentáveis da Companhia. Ainda, anualmente, realizamos a sua semana do Meio Ambiente, sempre com o tema alinhado ao divulgado pela ONU, com palestras, treinamentos, comunicados e reforço das iniciativas de sustentabilidade.

• GRI 2-17 •

Engajamento de stakeholders

• GRI 2-29 •

Crescer de forma contínua, segura e consistente é um lema da União Química — e seguimos essa estratégia sem perder de vista os compromissos e os vínculos sólidos com nossos públicos de relacionamento.



Colaboradores

O cuidado com as pessoas segue no centro da gestão da companhia. Além de um conjunto de benefícios voltados à saúde, ao bem-estar e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mantemos canais de comunicação interna ativos e oferecemos cursos e treinamentos de desenvolvimento profissional, detalhados no capítulo dedicado ao capital humano.

Clientes, sociedades médicas e entidades setoriais

Mantemos diálogo constante com profissionais da saúde humana e animal — médicos, farmacêuticos e veterinários — e com as sociedades que os representam. Em 2025, a União Química apoiou e patrocinou congressos, feiras e encontros científicos por meio de suas unidades de negócios Farma, Genom, Hospitalar e Agener, iniciativas que fortalecem o vínculo com clientes e especialistas e nos permitem acompanhar as principais inovações do setor.

Sociedade e comunidades do entorno

Apoiamos organizações e instituições como a SOS Mata Atlântica — parceira do programa Raízes da União, que tem como objetivo o plantio de 1 milhão de mudas de árvores —, a ONG Ampara Animal e o Hospital de Amor, em Barretos (SP), entre outras. Nas comunidades vizinhas às nossas unidades fabris, promovemos ações que aproximam a companhia das famílias de nossos colaboradores, como o programa Portas Abertas, que possibilita a filhos e pais de colaboradores conhecerem de perto o ambiente de trabalho e os processos da empresa.

Fornecedores e clientes institucionais

O relacionamento com fornecedores e clientes é conduzido pelos pontos focais de cada área, com atendimento tempestivo a questionários, solicitações de informações e demandas de reporte — prática que reforça a transparência em toda a cadeia de valor.

Investidores

Comprometida com a transparência e a governança, a companhia mantém canais abertos com investidores e instituições financeiras, disponibilizando no portal de Relações com Investidores atas de assembleias, fatos relevantes e comunicados ao mercado.

Clique aqui

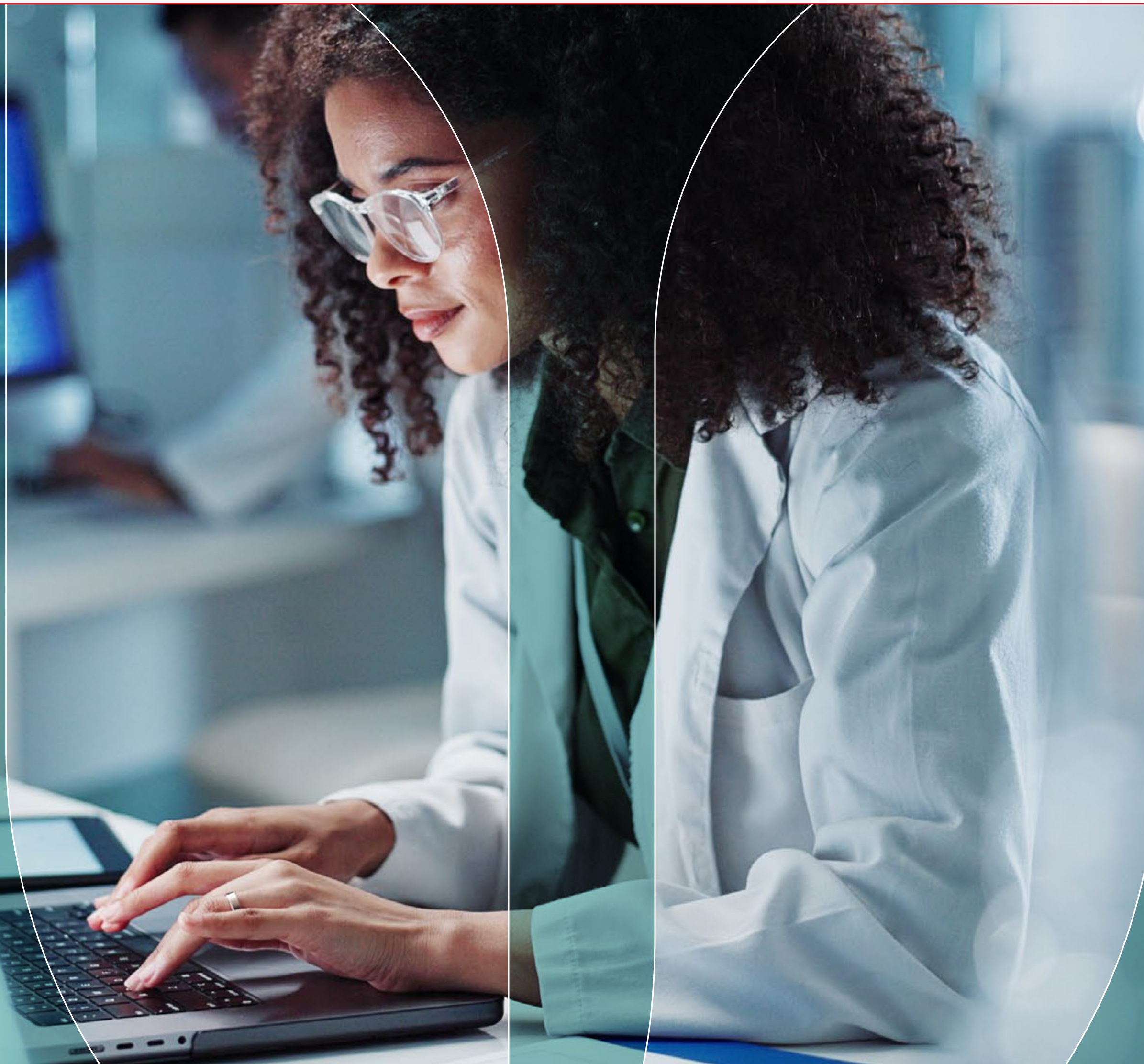
**Nosso canal de comunicação:
Fale Conosco**



8

Sumário de Conteúdo da GRI

.....



Índice de conteúdo GRI

Declaração de uso: A União Química reportou de acordo com os Padrões GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
DIVULGAÇÕES GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	A sede administrativa do grupo está em São Paulo (SP), na Avenida Magalhães de Castro, 4.800, Torre Continental, 16º andar, Cidade Jardim. É lá que ficam a presidência, a diretoria comercial, a diretoria financeira (CFO) e as reuniões semanais de diretoria, além das áreas de Planejamento, Jurídico, ESG, Marketing e das diretorias das unidades de negócio GENOM, Farma e Hospitalar.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	União Química Farmacêutica Nacional S.A. e suas plantas fabris no Brasil Laboratil Farmacêutica Ltda. e Anovis Industrial Farmacêutica Ltda. União Química Internacional LTDA.			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 51 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.			
	2-4 Reformulações de informações	Identificamos a necessidade de retificar a série histórica dos indicadores GRI 306-3 (Resíduos gerados), GRI 306-4 (Resíduos encaminhados para recuperação) e GRI 306-5 (Resíduos encaminhados para disposição final) relativos aos anos de 2023 e 2024. Essa revisão decorre do aprimoramento da rastreabilidade dos dados.			
	2-5 Verificação externa	Não houve			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 9			
	2-7 Empregados	Pág. 29			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 29			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 17			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 17			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 17			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 17			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 18			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 51			
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 19			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 18			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 54			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Tendo em vista que a Companhia é registrada na CVM na categoria B, conforme art. 3º, II, da Resolução CVM nº 80, de 29 de março de 2022, conforme alterada, não adotamos até o momento a prática de realização de avaliação de desempenho do Conselho de Administração.			
	2-19 Políticas de remuneração	A política de remuneração da organização está fundamentada nos princípios de remuneração justa, competitiva, buscando contribuir para a atração, retenção e desenvolvimento dos profissionais, em alinhamento com os objetivos estratégicos do negócio. A União Química adota um modelo de remuneração predominantemente focado na remuneração fixam podendo conceder remuneração variável por liberalidade do corpo diretivo, considerando os resultados alcançados pela organização. Para os colaboradores em geral, essa concessão está vinculada à avaliação dos resultados globais da empresa, sem a adoção de um programa formal de metas individuais. Para a alta administração, eventuais remunerações variáveis são definidas, considerando as entregas realizadas, a evolução dos negócios e o crescimento da organização. Atualmente, a organização não possui programas específicos relacionados a incentivos de atração, mecanismos formais de recuperação de incentivos financeiros (clawback) ou benefícios diferenciados de aposentadoria para membros da alta administração.			

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
DIVULGAÇÕES GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	A política de remuneração da organização está fundamentada nos princípios de remuneração justa, competitiva, buscando contribuir para a atração, retenção e desenvolvimento dos profissionais, em alinhamento com os objetivos estratégicos do negócio. A União Química adota um modelo de remuneração predominantemente focado na remuneração fixam podendo conceder remuneração variável por liberalidade do corpo diretivo, considerando os resultados alcançados pela organização. Para os colaboradores em geral, essa concessão está vinculada à avaliação dos resultados globais da empresa, sem a adoção de um programa formal de metas individuais. Para a alta administração, eventuais remunerações variáveis são definidas, considerando as entregas realizadas, a evolução dos negócios e o crescimento da organização. Atualmente, a organização não possui programas específicos relacionados a incentivos de atração, mecanismos formais de recuperação de incentivos financeiros (clawback) ou benefícios diferenciados de aposentadoria para membros da alta administração.			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	A política de remuneração é elaborada e revisada a cada dois anos pela área de Remuneração, com base nas estratégias da organização, práticas de mercado e necessidades do negócio. Após sua atualização, o documento é validado pelo Gerente da Área, Head de RH, Vice-Presidente e Presidente da empresa. As contribuições das partes interessadas são consideradas por meio das demandas dos gestores e das análises conduzidas pela área de Recursos Humanos. Quando necessário, a organização pode utilizar informações de pesquisas salariais e práticas de mercado para subsidiar análises e decisões, porém a elaboração da política não é realizada por consultoria independente.			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago): 34,18. Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago): 22%.			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 4 e 5			
	2-23 Compromissos de política	Pág. 19 e 43			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 19			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pág. 19, 20, 42			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 19, 20 e 42			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não foram identificados casos de não conformidade ou aplicação de multas no período solicitado.			
	2-28 Participação em associações	A União Química faz parte da ALANAC, Associação dos Laboratórios Farmacêuticos Nacionais. A União Química também é associada ao IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Apoia anualmente a ONG Ampara Animal. Hoje também apoia a ONG SOS Mata Atlântica. Apoia o Instituto Adimax. Apoia o Hospital do Amor em Barretos via lei de incentivo (Fundo Municipal dos Direitos da Criança - R\$ 100.000,00 - e Fundo Municipal do Idoso - R\$ 100.000,00). Participa e patrocina diversos congressos promovidos pelas sociedades médicas, como o Congresso Brasileiro de Oftalmologia, Congressos de Ginecologia e Obstetrícia, Congressos de Anestesiologia, participa também de feiras agropecuárias, e congressos voltados para animais de companhia, pela sua unidade de negócio Agener, dentre diversos outros eventos que participa e promove ao longo do ano.			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Pág. 55			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100%. Todos os empregados da União Química estão abrangidos por instrumentos de negociação coletiva, sendo observadas as normas aplicáveis conforme a estrutura organizacional e a vinculação dos colaboradores às respectivas unidades e instrumentos coletivos pertinentes. 100% dos empregados da União Química são cobertos por instrumentos de negociação coletiva, especialmente Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), firmadas pelos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais, conforme a localização das unidades operacionais e demais estruturas organizacionais.			
TÓPICOS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 53			
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 53			

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
TÓPICOS MATERIAIS					
Gestão financeira					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 23			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 24			
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A organização não possui planos de benefício definido com passivos atuariais. Os benefícios de aposentadoria oferecidos são estruturados como planos de contribuição definida, não havendo passivo atuarial a ser reportado. A Companhia possui um plano de previdência privada estruturado por contribuições dos participantes e contrapartida da empresa.			
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	No exercício de 2025, o apoio financeiro recebido em regimes especiais totalizou R\$ 90.074.009,28 composto por R\$ 74.509.998,06 relativos ao Regime Especial MG e R\$ 15.564.011,22 relativos ao Regime Especial DF. Os benefícios estão relacionados à concessão de crédito presumido em operações contempladas por regimes especiais, vinculados a compromissos de geração de emprego, expansão, produção, inovação tecnológica, projetos sociais e ambientais, além da manutenção da regularidade fiscal.			
Inovação e Pesquisa					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 26			
Gestão de riscos e crises					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	---			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A União Química vem trabalhando em projetos atrelados aos seus 16 temas materiais e tem como foco evoluir na construção de uma matriz de riscos relacionada a mudanças climáticas.			
Capital Humano					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 28			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 30			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 39			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. 39			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A companhia mantém estrita observância aos prazos legais e regulamentares aplicáveis, incluindo aqueles previstos na CLT, em normas complementares e nas exigências dos órgãos reguladores. Em razão de sua atuação na indústria farmacêutica, também assegura o cumprimento dos prazos e requisitos estabelecidos pela ANVISA e demais agências regulatórias competentes. No que se refere à formalização de comunicações prévias por instrumento específico, atualmente tal exigência aplica-se ao regime de turnos ininterruptos de revezamento. Qualquer alteração nessa modalidade de jornada é conduzida em conformidade com os dispositivos legais pertinentes e acompanhada pela respectiva entidade sindical, quando requerido.			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	A companhia monitora e consolida as horas de capacitação de seus colaboradores de forma agregada, não realizando atualmente a coleta e o reporte das informações com segregação por gênero. Em função dessa limitação metodológica, não é possível apresentar a média de horas de treinamento estratificada por gênero, conforme previsto pelo indicador GRI 404-1. A organização mantém uma política de acesso igualitário às oportunidades de treinamento e desenvolvimento para todos os colaboradores. A viabilidade de aprimoramentos nos processos de coleta e consolidação de dados será avaliada para atender integralmente aos requisitos do indicador em futuros ciclos de reporte.			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 30			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 30			

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
TÓPICOS MATERIAIS					
Excelência Operacional					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 37			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 37			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 37			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. 37			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 37			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 37 e 38			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 37			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 37			
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 37			
	403-10 Doenças profissionais	Pág. 37			
Desenvolvimento social					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 40			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	pág. 40, 50			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Pág. 25, 40 e 50			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Pág. 40			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Pág. 40			
Diversidade, equidade e inclusão					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 33			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	Na União Química não há colaboradores com salário-mínimo.			
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% dos membros da diretoria são contratados na comunidade local e residentes nos estados onde se encontram alocados: São Paulo, Minas Gerais e no Distrito Federal.			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 17, 29, 33			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 20			

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
TÓPICOS MATERIAIS					
Acesso à saúde e a medicamentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 37 e 42			
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Pág. 42			
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviço	Pág. 42			
Cadeia de Valor					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 43			
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 43			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 43			
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A União Química assegura o cumprimento das disposições previstas nos instrumentos coletivos aplicáveis, garantindo que seus colaboradores estejam abrangidos por tais normas, em linha com os requisitos legais e regulatórios.			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 43			
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	Pág. 43			
GRI 410:Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Em 2025, as equipes de Meio Ambiente e Segurança do Trabalho promoveram treinamentos recorrentes, além de ações de conscientização com a área de ESG, como a Semana do Meio Ambiente (junho) e a SIPATMA (outubro), com foco em “Saúde e Compliance”, conforme a NR-1. O RH capacitou colaboradores de todos os níveis, com destaque para Integração RH, Comunicação Não Violenta, Jovem Aprendiz e Portas Abertas. Em direitos humanos, todos os colaboradores, incluindo o time de segurança, foram treinados em código de ética e compliance na integração, além dos POPs de suas áreas.			
GRI 411: Direitos dos Povos Indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não há casos identificados, que sejam de conhecimento da companhia, durante o período de relato.			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 43			
Ética, Transparência e Governança Corporativa					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 19			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág. 19			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 19			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 19			

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
TÓPICOS MATERIAIS					
Ética, Transparência e Governança Corporativa					
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram identificadas ações por concorrência desleal.			
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A União Química, como previsto no item 3.4 da sua Política de Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro autoriza exclusivamente a realização de doações beneficentes, éticas e legais, devendo ser atos espontâneos e descomprometidos, não podendo, portanto, gerar quaisquer vantagens ou contrapartida material. Independentemente do valor envolvido, qualquer doação deverá ser submetida e aprovada pela Diretoria do Grupo União Química e deve ser comunicada antecipadamente à área de Compliance. Sendo proibidas, dentre outros itens: (i) doações a partidos políticos, candidatos ou pré-candidatos a cargos públicos; (ii) para entidades que tenham ligações com funcionários públicos, seus parentes e assessores; (iii) entidades de qualquer natureza ligadas a partidos políticos ou pessoas que tenham ocupado cargos públicos, como ex-presidentes, ex-governadores ou ex-prefeitos.			
GRI 418 Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2025, não há nenhum registro sobre vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes, seja via nossos meios de comunicação (telefone, e-mails), seja via Portal do Titular, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados. Também não houve nenhuma queixa relacionada vinda da Anvisa ou MAPA.			
Eficiência energética					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 45			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pág. 45			
Gestão do uso da Água, Efluentes e Recursos Naturais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 46			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Pág. 46			
	303-3 Captação de água	Pág. 46			
	303-4 Descarte de água	Pág. 46			
	303-5 Consumo de água	Pág. 46			
Biodiversidade					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 49			
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	Pág. 49			
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Pág. 49			
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	Pág. 49			

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
TÓPICOS MATERIAIS					
Mudanças Climáticas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 48			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 48			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 48			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 48			
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 48			
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 48			
Gestão de Resíduos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 47			
GRI 306: Gestão de resíduos 2016	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 47			
	306-3 Resíduos gerados	Pág. 47			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 47			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Pág. 47			

Créditos Corporativos

Clique aqui

e acesse nosso site



Coordenação

Área de ESG União Química

Gerente Jurídico e ESG

Thais Engels

Coordenadora de ESG e Dados

Ana Luiza Isídio Vega

Analistas de ESG

Bruna Cristina Hespanhol

Eduardo de Sousa Carvalho

Revisão

Analistas de Comunicação Equipe de Comunicação Interna

Thais Paterno Duarte

Guilherme Coelho da Silva

Apoio Técnico (Indicadores e Conteúdo)

Ability Sustentabilidade e Comunicação

Projeto Gráfico e Diagramação

Magentalab

Fotos e ícones

Acervo União Química, Adobestock,
Pexel, Unsplash e The noun Project



@uniaoquimica



@uniaoquimicaoficial



@uniaoquimica



União Química Oficial



União Química

farmacêutica nacional S/A

Vocação para a vida