



Keeping life
in mind.

Relatório de Sustentabilidade 2024

Acreditamos que a inovação e os medicamentos que disponibilizamos são a nossa principal contribuição para a sociedade e a força motriz do nosso progresso e crescimento. Acreditamos também que a saúde e a ciência caminham lado a lado com a Sustentabilidade.

Neste sentido, é com grande satisfação que apresento, através deste documento, a nossa estratégia de desenvolvimento sustentável. Nas páginas que se seguem, partilhamos o nosso compromisso ambiental, social e de governança, destacando os esforços que temos feito para promover um futuro mais saudável, inclusivo e sustentável.

Para alcançarmos esse futuro, a nossa estratégia e modelo de negócios de longo prazo estão desenhados para continuar a promover a saúde, a vida das pessoas e o bem-estar da sociedade em geral, consolidados no desenvolvimento sustentável. As nossas prioridades estratégicas de curto e médio prazo incluem a redução das emissões de carbono, o fortalecimento de parcerias com organizações para melhorar o acesso a cuidados de saúde, e a promoção da equidade e inclusão. Estas prioridades estão alinhadas com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Estamos confiantes na nossa capacidade de navegar pelas complexidades do mundo em que vivemos, desde as questões geopolíticas, à evolução constante do panorama global de saúde e à contínua e dinâmica evolução social. Reconhecemos que ainda há muito a ser feito e estamos determinados a enfrentar os desafios que temos pela frente.

Agradeço profundamente a todos os nossos colaboradores, fornecedores, parceiros e pacientes pelo apoio contínuo ao longo da nossa jornada de Sustentabilidade. Apenas em conjunto seremos capazes de fazer a diferença na vida de milhões de pessoas em todo o mundo e, inerentemente, no planeta em que vivemos.

António Portela



Principais destaques

+ 23.500 h

de formação
(+9% total, +14% por colaborador)

- 9%

consumo de água potável
(+ 95% água de captação)

- 4%

consumo de energia

42%

mulheres em cargos de gestão
(+2 pp vs. 2023)

345

pacientes atualmente em ensaios
clínicos

- 6%

consumo de derivados de
petróleo na frota

18%

autossuficiência elétrica
(-1 pp vs. 2023)

+ de 5 milhões

de pacientes tratados anualmente com
produtos comercializados por nós

Principais destaques

+ € 4,6 M

donativos

- 13%

emissões de âmbitos 1 e 2

16

empresas em 3 continentes

- 5%

emissões de âmbito 3

426

fornecedores avaliados (+ 25%)

+ 9%

resíduos encaminhados
para reciclagem

8

*Diversity Equity and
Inclusion champions*

745

colaboradores



“O centenário da BIAL é um momento único na vida da empresa, mas também um marco para o País (...) Celebramos o passado, a capacidade e visão de todas as gerações que nos antecederam, mas, sobretudo, celebramos o futuro que estamos a construir. Queremos que a BIAL se afirme cada vez mais como um grupo de inovação, com medicamentos transformadores da vida de doentes de todo o mundo” (António Portela).

A comemoração do centenário estendeu-se ao longo de todo o ano de 2024, com um conjunto de iniciativas envolvendo colaboradores, parceiros e sociedade em geral.

Com uma imagem e assinatura alusiva ao centenário – *“Inspired by the future”*, entre as diversas iniciativas organizadas, destacou-se a organização de uma grande conferência, que teve como objetivo de analisar os desafios que se colocam a Portugal e ao mundo, nomeadamente nas vertentes económica, social e da saúde, a realização de um documentário, que materializa a vontade de contribuir para uma mais completa historiografia da indústria farmacêutica em Portugal, uma campanha de meios e a realização de uma peça comemorativa deste marco histórico, desenvolvida em colaboração com a pintora Graça Moraes.

A nível interno destacaram-se as, visitas às instalações por parte dos filhos dos colaboradores e de colaboradores já reformados, a organização de uma corrida de 100 km, que uniu a primeira sede da BIAL no centro do Porto às atuais instalações na Trofa, e um evento comemorativo do aniversário da companhia, destinado a todos os colaboradores do grupo.

No âmbito do centenário da BIAL, o Presidente da República de Portugal visitou as instalações da sede, tendo condecorado os colaboradores, na figura do seu mais antigo colaborador, com a Ordem de Mérito e a BIAL como Membro-Honorário da Ordem Militar de Sant'Iago da Espada, distinção que foi atribuída pela primeira vez a uma empresa.



Âmbito do Relatório

2.º RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

A BIAL Holding SA, doravante “BIAL”, publica, em 2025, o seu 2.º relatório de sustentabilidade, relativo a 2024.

Comprometidos com o crescimento sustentável do nosso negócio, iniciamos a nossa jornada, rumo a objetivos e métricas que garantam transparência e credibilidade.

O **Relatório de Sustentabilidade 2024** da BIAL foi desenvolvido com base em ferramentas, metodologias e standards internacionais, incluindo as Normas Europeias de Relato em Sustentabilidade, a ferramenta de identificação de materialidade do **SASB Standards** e a **AA1000 Stakeholder Engagement Standard**.

A estrutura do relatório adota uma abordagem **ESG (Environmental, Social e Governance)**, refletindo uma divisão estratégica para a apresentação de indicadores e métricas relacionadas com os temas materiais prioritários da organização e dos seus *stakeholders*. Estes temas foram analisados sob três perspetivas principais: **impacto ambiental, social e de governação**.

- O **impacto ambiental** aborda a gestão de recursos naturais e as práticas produtivas;
- O **impacto social** está relacionado com o capital humano e a comunidade local;
- O **impacto na governação** envolve ética, conformidade legal, inovação e outros aspetos estratégicos relevantes para a organização.

Esta estrutura permite avaliar o desempenho da BIAL de forma abrangente, considerando tanto a dimensão interna quanto o impacto na sociedade, promovendo transparência e fortalecendo a confiança junto dos *stakeholders*.

Além disso, o relatório apresenta dados e métricas referentes à atividade da BIAL em todos os países onde opera, abrangendo a Holding do Grupo e as filiais, respeitando o contexto e os procedimentos específicos de cada unidade.

A BIAL encontra-se à disposição para pedidos de informação sobre o presente relatório, através de:

À Avenida da Siderurgia Nacional
4745-457 Coronado (S. Romão e S. Mamede)
sustainability@bial.com

Índice

01 BIAL

Pág. 8

- 1.1. Quem somos?
- 1.2. Estrutura do Grupo
- 1.3. História
- 1.4. Onde estamos?
- 1.5. Portfolio
- 1.6. Estratégia da empresa
- 1.7. Investigação e Desenvolvimento

02 Sustentabilidade

Pág. 19

- 2.1. Compromisso com a Sustentabilidade
- 2.2. Gestão de Risco
- 2.3. Sustentabilidade 2025-2027
- 2.4. Materialidade

03 Governação

Pág. 29

- 3.1. Administração e supervisão
- 3.2. Composição da Gestão de Topo
- 3.3. Conduta Empresarial
- 3.4. Proteção de Denunciantes
- 3.5. Gestão da Cadeia de Valor
- 3.6. Direitos Humanos e Laborais na Cadeia de Valor

04 Social

Pág. 38

- 4.1. Condições de Trabalho
- 4.2. Diversidade
- 4.3. Comunidades afetadas
- 4.4. Qualidade do Produto
- 4.5. Privacidade de dados

05 Ambiental

Pág. 61

- 5.1. Alterações Climáticas
- 5.2. Gestão de Energia
- 5.3. Gestão da Água
- 5.4. Economia Circular e Gestão de Resíduos

06 Anexos

Pág. 71

- Lista de requisitos de divulgação observados na elaboração das declarações de sustentabilidade

1. BIAL



1.1. Quem somos?

A BIAL é uma biofarmacêutica focada em Investigação e Desenvolvimento (I&D) e na inovação, com o objetivo de melhorar a vida das pessoas em todo o mundo.

A nossa missão é clara e inspiradora: encontrar, desenvolver e fornecer soluções terapêuticas na área da saúde. Este propósito orienta todas as etapas do nosso trabalho, desde a investigação científica avançada até à comercialização de medicamentos que promovem o bem-estar de milhões de pacientes em todo o mundo.

Na BIAL, acreditamos no impacto transformador da ciência e da inovação, por isso assumimos um papel ativo na economia global, enquanto promovemos uma sociedade orientada pelo conhecimento. A integridade, a competitividade e o dinamismo são os pilares que sustentam o nosso progresso sustentável.

Com uma visão voltada para o futuro, continuamos a investir em investigação científica de excelência, tecnologias avançadas e parcerias estratégicas. Cada avanço que alcançamos reflete o nosso compromisso com a saúde e a nossa ambição de criar um mundo onde as pessoas possam viver mais e melhor.

Temos como linhas estratégicas de desenvolvimento:

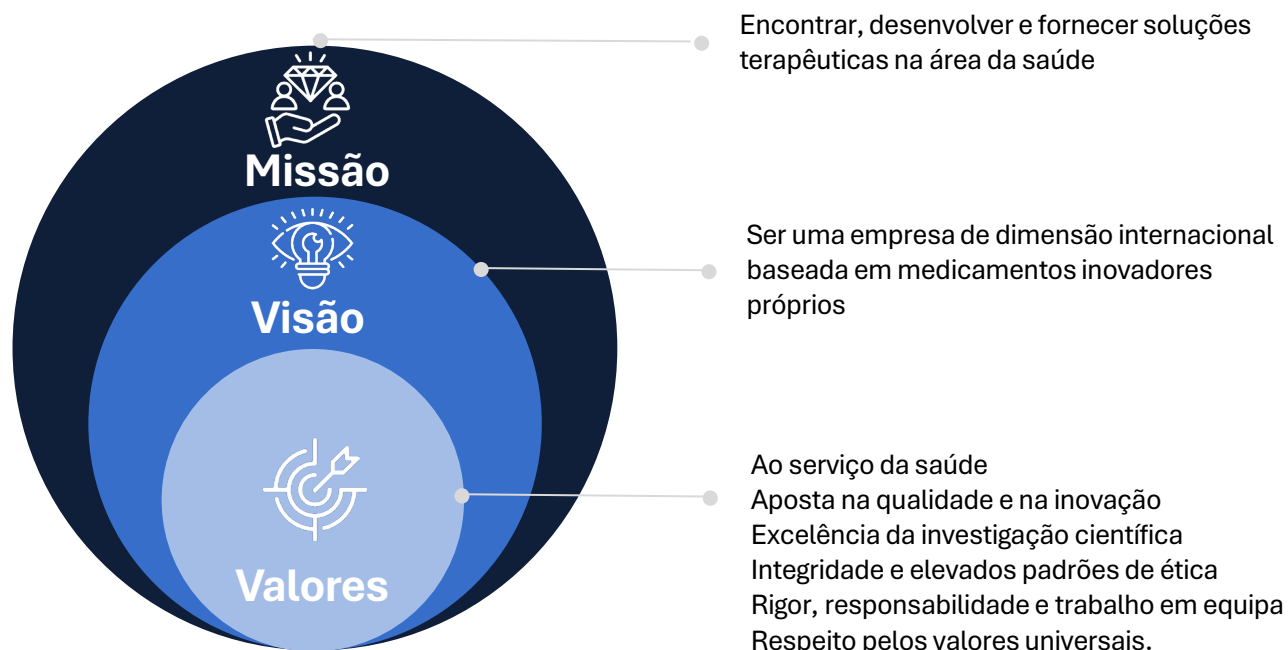


**Bial****100** YEARS

Inspired by the future



Desde há 100 anos, a paixão e dedicação das nossas pessoas fizeram da BIAL uma líder reconhecida pela sua herança científica e cultural centrada nas pessoas. Queremos valorizar este legado e avançar com ousadia para os próximos 100 anos!

**Bial**Keeping life
in mind.



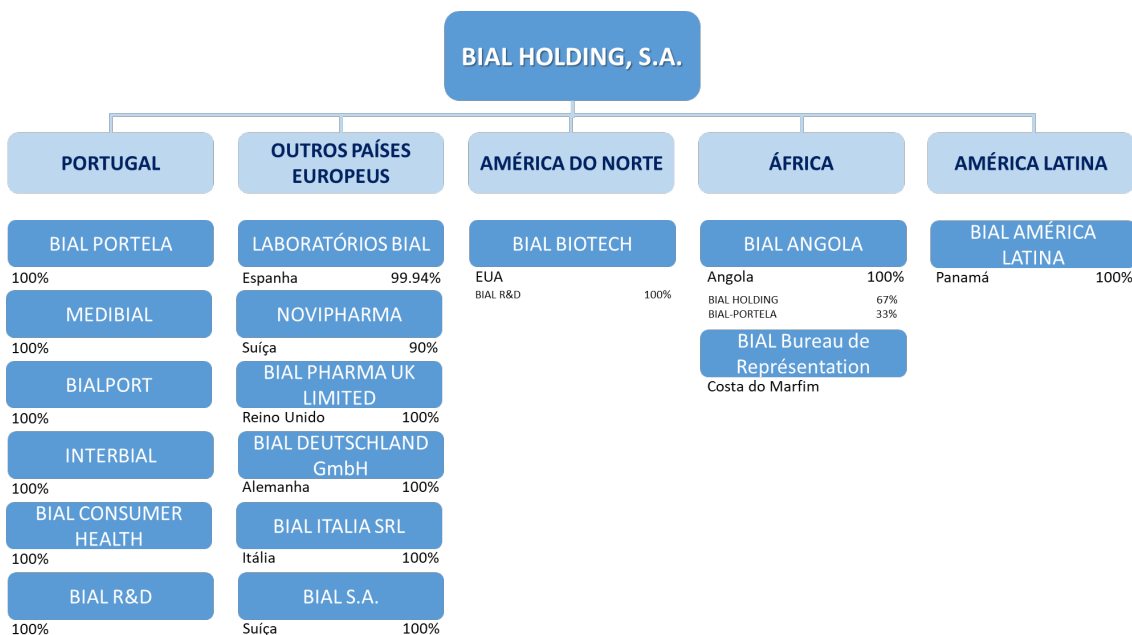
1.2. Estrutura do Grupo

Em 31 de dezembro de 2024, o Grupo BIAL, cuja empresa-mãe é a BIAL-Holding, S.A., era composto por dezasseis empresas, das quais nove estão sediadas no estrangeiro, além de um escritório de representação na Costa do Marfim. Em 2024 não foram criadas empresas. A filial no Panamá, que pertence 100% a Bial Holding, foi descontinuada em 2024 mas ainda não está formalmente encerrada, pelo que já não foi considerada neste relatório. A Medimport foi vendida a um grupo farmacêutico especializado na distribuição de medicamentos em África.

Em Portugal, a empresa-mãe detém 100% das seis empresas do Grupo. Em Espanha, possui uma participação direta de 99,94% na Laboratorios BIAL, S.A.. Na Suíça, detém 90% da Novipharma S.A. e 100% da BIAL S.A.. Ainda na Europa, no Reino Unido, Alemanha e Itália, a BIAL-Holding, S.A. detém 100% da BIAL Pharma UK Limited, BIAL Deutschland GmbH e BIAL Italia, S.r.l. respetivamente.

No continente africano, em Angola, detém 100% da BIAL Angola, S.A., com 67% diretamente e 33% através da BIAL - Portela & C.^a, SA. Na Costa do Marfim, o Grupo BIAL possui um escritório de representação.

Por fim, no continente americano, nos EUA, possui indiretamente 100% da BIAL – Biotech Investments Inc., que é 100% detida pela BIAL – R&D Investments S.A. Esta última, com escritórios em Cambridge – Boston, dedica-se a projetos de investigação biotecnológica no campo das doenças raras e da Doença de Parkinson, bem como outras doenças degenerativas do sistema nervoso central.





1.3. História

1920-1995

1924



Álvaro Portela funda BIAL

1929



Registo da primeira marca BIAL: Benzo-Diacol

1978



Lançamento de Reumon Gel

1984



1.ª Edição do Prémio BIAL

1992

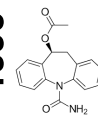
Início das atividades de I&D

1994



Criação da Fundação BIAL

1996



1.º pedido de patente do Acetato de Eslicarbazepina

1998



Filiais em Espanha e Moçambique (Medimport)

2008



Filiais BIAL na Costa do Marfim, Panamá, Angola e Suíça

2009



Acetato de Eslicarbazepina aprovado pela EMA

1996-2009

2010-2016

2010

Filial BIAL em Itália

2012



Inauguração da Fábrica da BIAL em Bilbao

2013



Acetato de Eslicarbazepina aprovado pela FDA

2015

Filiais BIAL na Alemanha e Reino Unido

2016



Comissão Europeia aprova Opicapone

2017

BIAL vende área de imunoalergologia

2020



FDA aprova a Opicapone nos EUA
Nova filial EUA

2022



Inauguração nova fábrica de antibióticos e ampliação da área industrial

2023

I&D - Expansão estratégica área de novas modalidades e doenças raras

2024

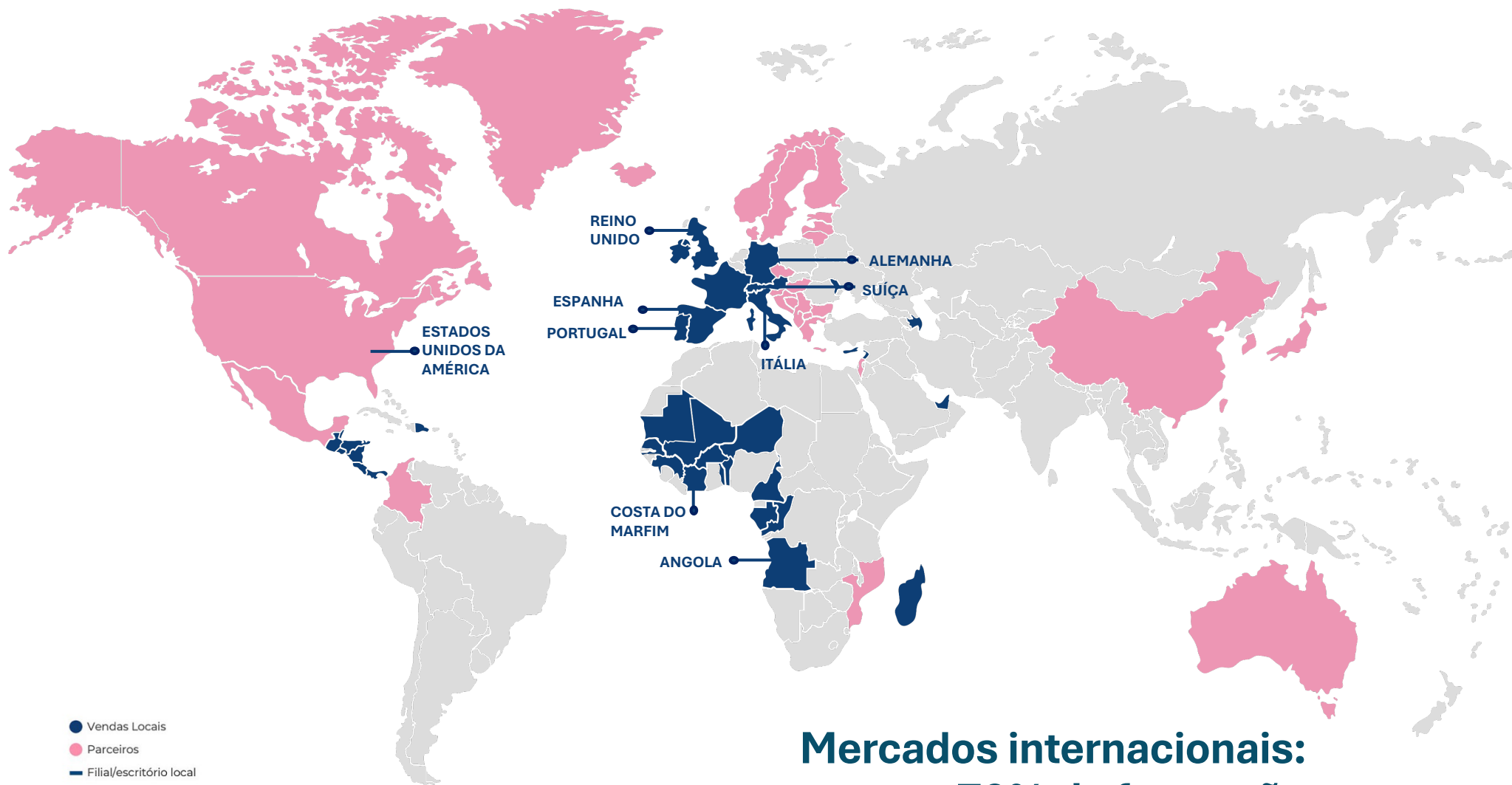


100 anos!

2015-2024



1.4. Onde estamos?



**Mercados internacionais:
70% da faturação**



1.5. Portfólio

A BIAL destaca-se como uma das principais empresas da Península Ibérica. É líder no mercado farmacêutico português e uma forte referência em Espanha, mercado onde está desde 1998. Tendo presença direta nos mercados dos EUA e EU5, os produtos BIAL, através de parceiros comerciais, chegam aos principais mercados globais (Japão, Coreia do Sul, Austrália, etc....).

Estamos empenhados em todas as etapas do ciclo farmacêutico, desde a investigação e desenvolvimento até à produção e comercialização de medicamentos de última geração.

O portfólio de medicamentos da BIAL visa dar resposta às necessidades prementes dos profissionais de saúde, dos doentes e seus familiares, integrando medicamentos de investigação própria e licenças de companhias farmacêuticas líderes globais.

Na Europa, EUA e na Ásia, a BIAL está focada nas neurociências. Em Portugal, temos um portfólio diversificado que abrange as áreas cardiometabólica, respiratória, músculo-esquelética, saúde da mulher e maternidade e antibioterapia. Em Espanha, para além da neurologia, o portfólio da BIAL cobre a cardiologia, área respiratória, défice de ferro e saúde da mulher.

Nos mercados de África e da América Latina os produtos BIAL incluem as doenças neurológicas, a maternidade e as doenças infecciosas e respiratórias.

Na vertente da inovação, o programa de I&D da BIAL tem estado historicamente focado nas neurociências. No início de 2023, o Grupo abriu uma nova área de investigação: as doenças raras com origem neurológica.



1.6. Estratégia da empresa

Temos como linhas estratégicas de desenvolvimento a Investigação e Desenvolvimento, a Internacionalização e a Sustentabilidade.

A visão da BIAL para 2030 é reforçar a sua posição como uma biofarmacêutica inovadora, reconhecida globalmente pela seu foco na investigação e desenvolvimento de novas soluções terapêuticas nas áreas das neurociências e doenças raras.





1.7. Investigação e Desenvolvimento

Desde a década de 1990, o Grupo BIAL tem um importante e ambicioso programa de I&D, priorizando o sistema nervoso central, o que resultou em dois novos medicamentos nesta área.

O nosso centro de I&D em Portugal é o lar de uma equipa internacional altamente qualificada, dedicada à busca de novos medicamentos, particularmente em neurociências e doenças raras. Esta equipa centraliza as fases iniciais e estruturantes do processo de investigação: química, farmacológica e investigação clínica. Colaboramos ativamente com investigadores e cientistas de universidades, indústria e centros de investigação para oferecer as melhores soluções a todos os profissionais de saúde, pacientes e suas famílias.

2007

Assinatura do primeiro contrato de licenciamento de uma nova molécula para epilepsia, cujo princípio ativo é o Acetato de Eslicarbazepina para os EUA e Canadá

2008

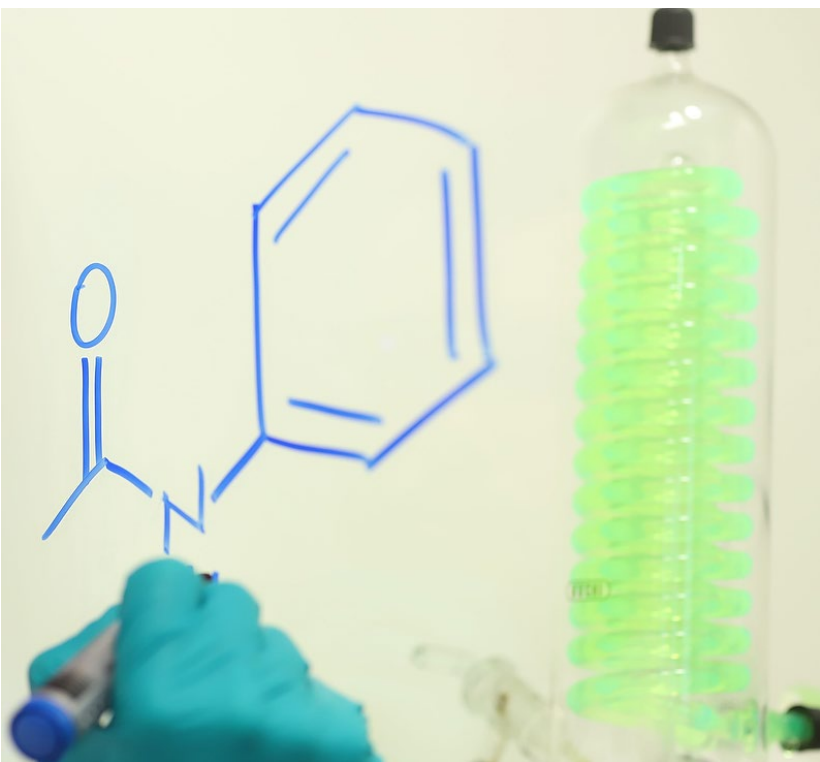
Acordo de licença para a Europa para o mesmo medicamento, com a marca Zebinix

2013

O primeiro licenciamento de um novo medicamento para a Doença de Parkinson investigado pela BIAL para o Japão, cujo princípio ativo é Opicapone e é comercializado sob a marca ONgentys em todo o mundo

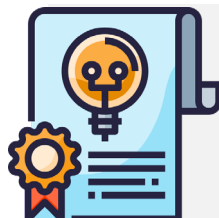
2020

Comercialização do ONgentys nos EUA
Aprovação no Japão, Taiwan e Austrália
e comercialização no Japão



2

Medicamentos
aprovados EMA & FDA



> 1300

Patentes no
portfólio



25

Novas aprovações
relacionadas com
projetos BIAL desde
2019

Vendas produtos
desenvolvimento BIAL



> 50%

turnover Grupo



> 16k

Novas moléculas



10

Pipeline



18

Publicações



Em 2024, os investimentos em Investigação e Desenvolvimento (I&D) totalizaram

€56 M

€53 M custos operacionais (excluindo amortizações)

€3 M em aquisições de ativos intangíveis e tangíveis

Em 2024, as vendas de ONgentys (o nosso principal medicamento em 2024) foram de €85M (+53% em comparação com 2023), explicadas pelo aumento das vendas no Japão, que tiveram um crescimento de +€13M em relação a 2023, aumentos de vendas nos EUA (impulsionados pela mudança de licenciado), e todas as filiais europeias a terem um bom desempenho no mercado com crescimento de dois dígitos. O projeto BIA9 (Ongentys - Opicapone) tem vários ensaios clínicos de fase IV em curso na Europa, que tem como objetivo reforçar o conhecimento sobre o medicamento no contexto da prática clínica.

Já o Zebinix/Aptiom, o primeiro medicamento BIAL, teve receitas de €83M, sofrendo uma redução importante de cerca de €45M devido a uma diminuição das encomendas do parceiro dos EUA, que está a ajustar os seus níveis de stock preparando-se para a entrada de genéricos no mercado. As principais filiais europeias tiveram um bom desempenho, com destaque para Espanha e Portugal. O trabalho de investigação no projeto BIA2, Zebinix/Aptiom, continua com o objetivo de obter uma melhor compreensão das suas características clínicas e aumentar a sua utilização nos vários perfis de pacientes epiléticos. Assim, estão em curso vários estudos clínicos para fortalecer o conhecimento sobre o medicamento e facilitar a sua utilização terapêutica, e um ensaio clínico da China tendo em vista a sua aprovação nesse país.

O projeto BIA28 consiste no desenvolvimento de uma molécula com um mecanismo de ação inovador para uso no tratamento da Doença de Parkinson associada ao gene GBA1. Estas mutações são o fator de risco genético mais frequente para a Doença de Parkinson e levam a uma diminuição da atividade da enzima GCase. Esta perda de atividade pode estar associada à progressão acelerada da Doença de Parkinson. O composto BIA28-6156 é um novo ativador alostérico da enzima GCase, ligando-se e ativando a proteína GCase produzida a partir do alelo GBA1 mutado e do alelo de tipo selvagem. O BIA28 teve origem em agosto de 2020, quando foi assinado um acordo de compra com a biotecnológica americana Lysosomal Therapeutics Inc. para um conjunto de ativos intangíveis, incluindo patentes e outros direitos de propriedade intelectual, entre os quais o que é agora conhecido como BIA28. No total, 273 pacientes foram randomizados; o primeiro paciente foi randomizado em maio de 2023 e o último em setembro de 2024; o ensaio clínico de fase II está atualmente em curso nos EUA e em vários países europeus, num total de 11 países.

Os restantes projetos estão na fase pré-clínica, pelo que ainda há um longo programa de trabalho a implementar, antes de iniciar as fases clínicas, sendo demasiado cedo para avaliar o seu potencial terapêutico.

A BIAL desde 2023 alargou a sua área de I&D às doenças raras, mais concretamente às epilepsias genéticas, que constituem 4 a 5% dos casos de epilepsia.

2. Sustentabilidade

2.1. Compromisso com a Sustentabilidade

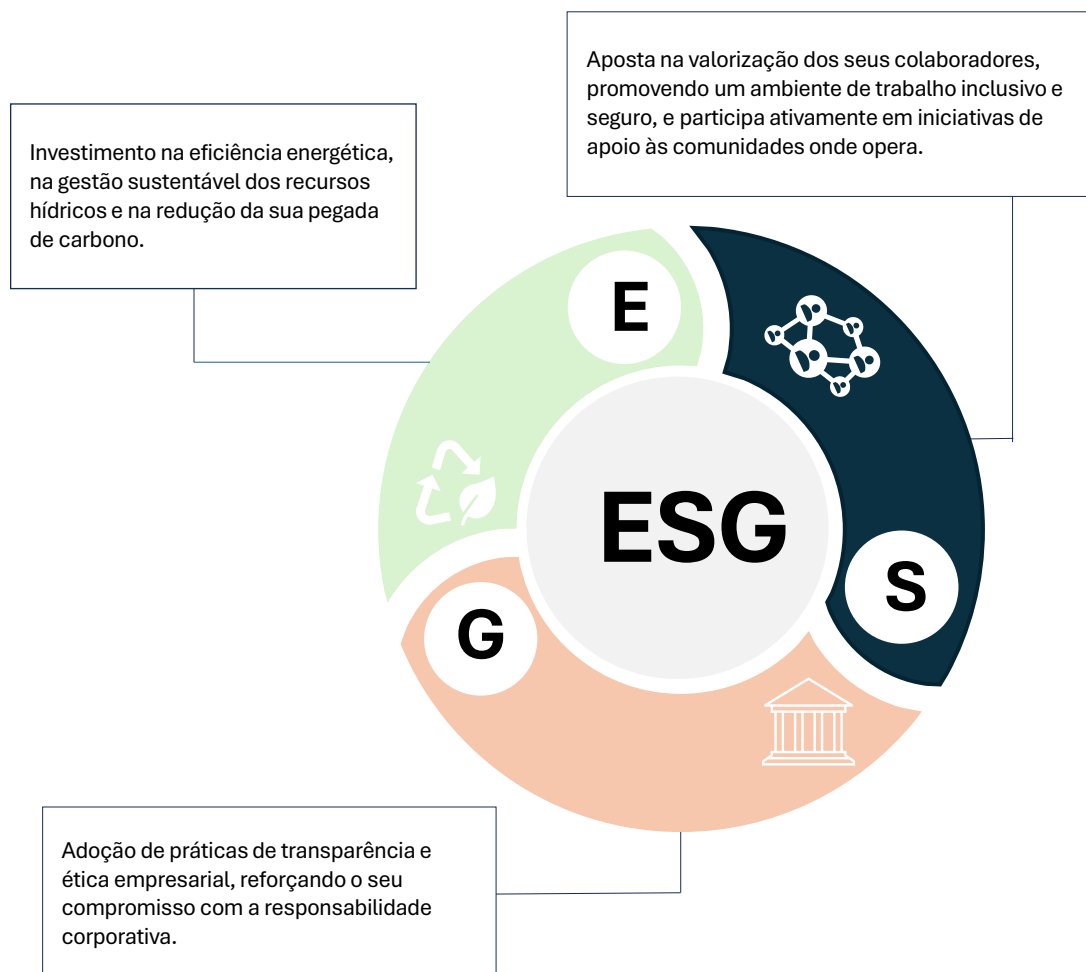
A BIAL tem um compromisso sólido com a sustentabilidade, integrando práticas ambientais, sociais e de governação (ESG) nas suas operações diárias, alinhando-se com regulamentações internacionais e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

A sustentabilidade é um dos pilares fundamentais da nossa estratégia corporativa, sendo integrada em todas as áreas do Grupo, desde a investigação e desenvolvimento (I&D) até à produção e distribuição dos seus medicamentos.

As estratégias e os esforços de desenvolvimento e de otimização dos nossos processos, produtos e serviços têm em atenção o respeito pelo meio envolvente e por todos os que nele vivem.

O Grupo procura reduzir o seu impacto ambiental, promover o bem-estar social e garantir uma governação ética e responsável.

Nos últimos anos, a BIAL tem desenvolvido ações ao nível ambiental, social e governação.

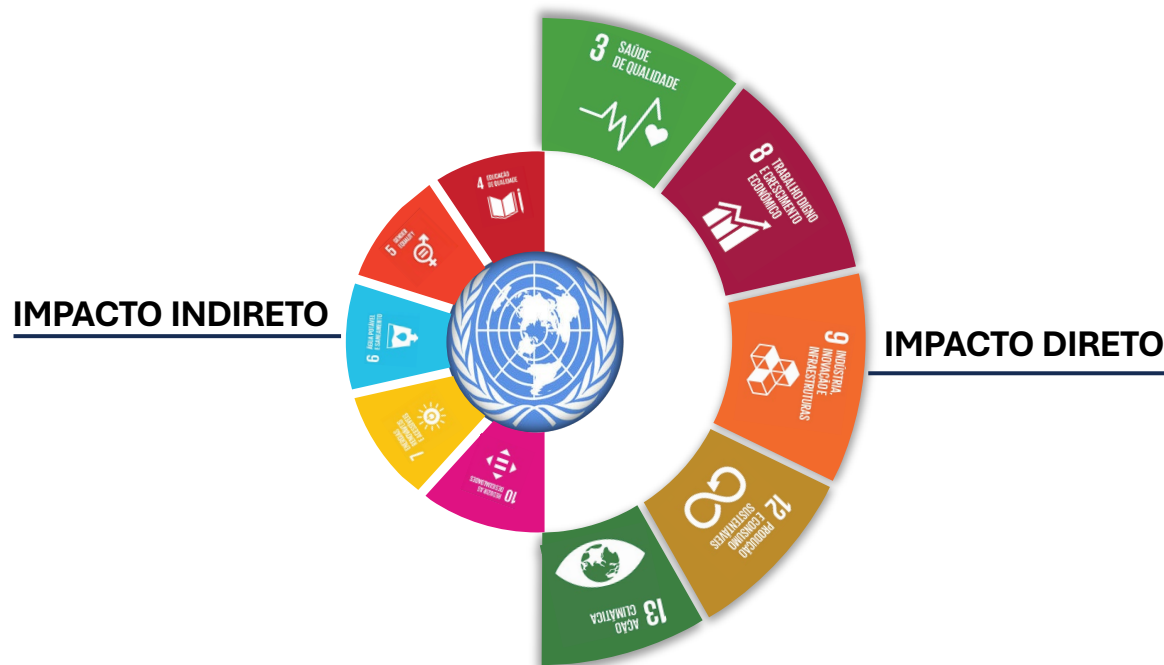


Com esta abordagem integrada, a BIAL reafirma o seu papel na promoção de um futuro mais sustentável, assegurando que o seu crescimento e inovação caminham lado a lado com a responsabilidade ambiental e social.



A BIAL está comprometida com a promoção do desenvolvimento sustentável e alinha a sua estratégia corporativa com os ODS. A sua atuação gera impactos diretos e indiretos, refletindo-se nas suas operações, na inovação científica e no compromisso com a sociedade e o ambiente. O impacto direto da BIAL verifica-se especialmente em cinco ODS prioritários. No âmbito do ODS 3 – Saúde e Bem-Estar, contribuímos para a melhoria da qualidade de vida através do desenvolvimento de soluções terapêuticas inovadoras e do acesso a medicamentos seguros e eficazes. O ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico reflete-se na criação de emprego qualificado, na promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo e no investimento contínuo em talento e formação. A aposta na investigação e desenvolvimento (I&D) e na inovação farmacêutica reforça o contributo da BIAL para o ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestruturas, fortalecendo a competitividade e a modernização do setor.

A BIAL adota práticas responsáveis ao longo da sua cadeia de valor, promovendo a produção e consumo sustentáveis (ODS 12), através da otimização do uso de recursos naturais, da redução do desperdício e da implementação de medidas de eficiência energética. Adicionalmente, a assumimos um compromisso com a ação climática (ODS 13), através da gestão sustentável das emissões de carbono e da adoção de estratégias para mitigar e adaptar-se às mudanças climáticas. Para além destes impactos diretos, a BIAL influencia indiretamente outros ODS através da sua conduta ética e transparente, do compromisso com a diversidade e inclusão e do envolvimento com diferentes partes interessadas. Dessa forma, a BIAL reforça a sua responsabilidade corporativa e a integração dos princípios da sustentabilidade no seu modelo de negócio, contribuindo para um impacto positivo e duradouro na sociedade e no ambiente.





2.1.1. Instrumentos

Acreditamos que alcançar um modelo de desenvolvimento sustentável exige uma atuação proativa no combate às alterações climáticas, na promoção de comunidades inclusivas, justas e diversificadas, e na criação de valor que impacte positivamente a qualidade de vida das gerações atuais e futuras. Estes princípios são a base da nossa estratégia de Sustentabilidade Ambiental.

Neste sentido, em 2023, a BIAL reformulou a sua política ambiental, dando origem à Política de Sustentabilidade Ambiental, aplicável a todas as empresas do grupo.

Os principais objetivos da política

Trabalhamos com o intuito de reduzir o impacto ambiental da nossa atividade, assegurando a prevenção da poluição e a proteção ambiental, refletindo-o em temas como o clima, a água, os resíduos e a economia circular, com objetivos específicos que contribuem para a transparência do nosso desempenho ambiental.



Reduzir as emissões gases com efeito estufa
Transitar para uma mobilidade mais verde
Promover o uso de energias renováveis



Minimizar o consumo de água e gerir de forma responsável o efluente gerado



Diminuir a produção de resíduos, assim como o impacto destes no ambiente e na saúde
Valorizar os resíduos, através da eficiente triagem
Incrementar parcerias com vista a uma economia circular

Estamos profundamente empenhados em desenvolver uma política transversal interna ao Grupo, que contribua para os ODS, assim como envolver de forma proativa os parceiros da BIAL nesses mesmos objetivos.

2.1.2. Parcerias

A BIAL está filiada em diversas associações setoriais e de sustentabilidade que reforçam o nosso compromisso com as melhores práticas e com a inovação responsável no setor farmacêutico. Através dessas associações, trabalhamos ativamente para promover o avanço da ciência e da saúde, enquanto contribuimos para a definição de políticas públicas que favoreçam o desenvolvimento sustentável e a ética no nosso setor. As nossas associações setoriais, que incluem organismos nacionais e internacionais de referência, permitem-nos colaborar com outros líderes do mercado, partilhar conhecimento e acompanhar as tendências emergentes. Adicionalmente, a BIAL integra várias iniciativas e plataformas de sustentabilidade, comprometendo-se com a redução do impacto ambiental, a promoção dos direitos humanos e a adoção de práticas empresariais responsáveis. Essas filiações possibilitam-nos alinhar as nossas estratégias com os objetivos globais de sustentabilidade, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, e garantir que as nossas operações respeitem os mais elevados padrões de ética, transparência e responsabilidade social.





2.2. Gestão de Risco

A integração da sustentabilidade na gestão de risco vai além da identificação e mitigação dos riscos convencionais. Envolve a incorporação dos fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) nas estratégias empresariais, com o objetivo de minimizar os impactos negativos e riscos enquanto se potencializam os impactos positivos e as oportunidades. Dada a crescente pressão das partes interessadas, como reguladores, investidores, consumidores e colaboradores, enfrentamos o desafio de adaptar os nossos modelos de negócio para reduzir impactos ambientais e sociais, ao mesmo tempo que promovemos práticas de boa governança.

Neste contexto, a gestão de risco sustentável concentra-se na análise de riscos associados às alterações climáticas, exigências regulatórias ambientais, gestão de recursos naturais, responsabilidade social corporativa, diversidade e inclusão e governança ética. Quando não geridos adequadamente, esses fatores podem gerar impactos financeiros substanciais, como coimas, perda de licenças operacionais, danos à reputação e o afastamento de investidores que procuram organizações com práticas mais responsáveis e transparentes.

Com a implementação de um modelo de gestão de risco sustentável, protegemo-nos contra riscos imprevistos, bem como encontramos novas formas de gerar valor.

A gestão de risco sustentável permite prepararmo-nos para o futuro, gerindo os riscos de forma eficaz, alinhando-se, em simultâneo, às expectativas de um mercado global cada vez mais exigente. Essa abordagem fortalece a resiliência organizacional, melhora a posição competitiva e contribui para um desenvolvimento responsável, atendendo aos desafios globais de sustentabilidade.



2.3. Sustentabilidade 2025-2027

A BIAL reafirma o seu compromisso com o cumprimento rigoroso das exigências legais em matéria de sustentabilidade, assegurando a integração de boas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) em todas as suas operações. Operamos dentro de um enquadramento regulatório que inclui normas europeias, como a Diretiva de Relato de Sustentabilidade Corporativa (CSRD), que exige a divulgação transparente das informações de sustentabilidade, enquadradas nas normas europeias de relato em sustentabilidade, e o Regulamento da Taxonomia da União Europeia, que estabelece critérios para a identificação de atividades sustentáveis.

Para atender a essas obrigações, a BIAL, a partir deste relatório, está a implementar medidas que enquadram a sustentabilidade na sua gestão de risco. Temos adotado um processo estruturado para identificar, classificar e avaliar os impactos, riscos e oportunidades relacionados com a sua atividade, assegurando a conformidade com a regulamentação e aprimorando a sua capacidade de gestão de riscos, de acordo com o *Materiality Assessment Implementation Guidance*.

Desta forma, a BIAL fortalece o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável, equilibrando a inovação científica com a responsabilidade ambiental e social, em linha com as diretrizes legais e as melhores práticas internacionais.

Este quadro legislativo coloca uma pressão ao nível dos riscos:

Riscos Legais e Financeiros: Multas, sanções e custos adicionais decorrentes do incumprimento das obrigações legais;

Riscos Reputacionais: Danos à imagem corporativa resultantes da falta de transparência nas operações;

Riscos Operacionais: Interrupções nas operações, devido a práticas ambientais inadequadas ou à gestão ineficaz de recursos.

Para mitigar estes riscos, a BIAL está a rever os seus instrumentos em sustentabilidade, de modo a assegurar que as suas operações estão alinhadas com as melhores práticas de sustentabilidade e com as exigências legais aplicáveis.



2.4. Materialidade

A materialidade é um conceito central para a elaboração de relatórios de sustentabilidade, especialmente no contexto das normas estabelecidas pelo EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*). De acordo com o EFRAG, a materialidade em sustentabilidade refere-se aos tópicos e questões que têm um impacto significativo nas decisões das partes interessadas e nos resultados financeiros e não financeiros de uma organização. Para ser considerada material, uma questão deve ser relevante tanto para a organização como para os seus *stakeholders*, considerando os impactos que podem influenciar os resultados da organização a curto, médio e longo prazo.

O conceito de materialidade proposto pelo EFRAG exige que as organizações identifiquem e priorizem os temas que são mais críticos para o seu modelo de negócio e para o seu desempenho sustentável, o que inclui a análise de questões que podem afetar diretamente a criação de valor para a organização, bem como os impactos que podem ter sobre o ambiente e a sociedade. O processo de determinação da materialidade envolve a consideração de uma série de fatores, como o impacto económico, reputacional e regulatório, e a interação com as expectativas e interesses das partes interessadas.

A avaliação de materialidade da BIAL foi realizada com base na metodologia do EFRAG *Guidance on Materiality Assessment*, garantindo um processo estruturado e alinhado com as normas europeias de relato de sustentabilidade. Esta abordagem permitiu identificar e priorizar os temas mais relevantes para a organização e para as suas partes interessadas, considerando tanto o impacto das suas atividades no ambiente e na sociedade, como os riscos e oportunidades que a sustentabilidade representa para o seu desempenho e criação de valor a longo prazo.

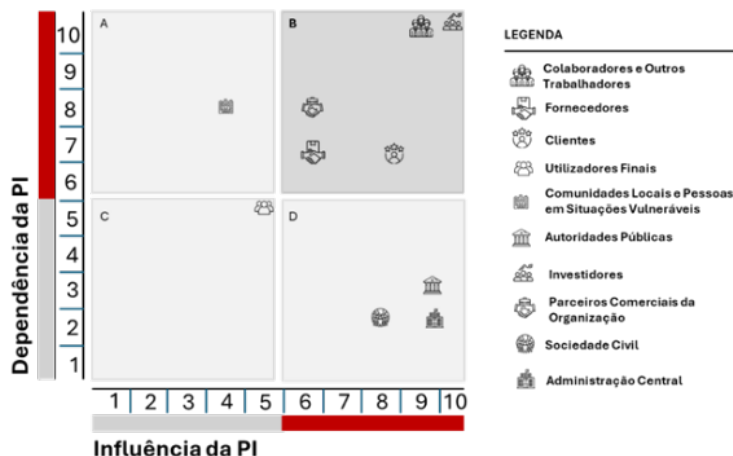
A aplicação desta metodologia envolveu a análise detalhada de fatores internos e externos, incluindo regulamentações, expectativas das partes interessadas, tendências do setor e impactos financeiros e não financeiros. Desta forma, a BIAL assegura que o seu relato de sustentabilidade reflète de forma transparente e relevante os aspetos críticos para a sua estratégia de negócio e compromisso com a sustentabilidade.

2.4.1. Partes Interessadas

No processo de identificação das partes interessadas, a BIAL seguiu as diretrizes do EFRAG *Guidance on Materiality Assessment* e do AA1000 *Sustainability Engagement Standard*, garantindo uma abordagem rigorosa e inclusiva. Esta metodologia permitiu avaliar e mapear as partes interessadas mais relevantes, diferenciando entre aquelas que são diretamente afetadas pelas atividades da BIAL e os utilizadores da declaração de sustentabilidade, que incluem investidores, reguladores, clientes, colaboradores e outras entidades interessadas.

A identificação das partes interessadas teve como base critérios como nível de dependência, responsabilidade, tensão, influência e perspectivas diversas, assegurando que todas as perspectivas fossem consideradas na definição das prioridades estratégicas. Este processo envolveu a análise das preocupações das partes interessadas, face aos impactos identificados, permitindo uma comunicação mais transparente e alinhada com os seus interesses.

Além disso, a BIAL procura adotar uma abordagem participativa, promovendo o envolvimento contínuo das partes interessadas através de diferentes canais, tal como evidencia a tabela seguinte. Desta forma, reforçamos o nosso compromisso com a sustentabilidade e a criação de valor partilhado, garantindo que as nossas práticas sejam ajustadas às necessidades e expectativas de um ecossistema empresarial e social em constante evolução.



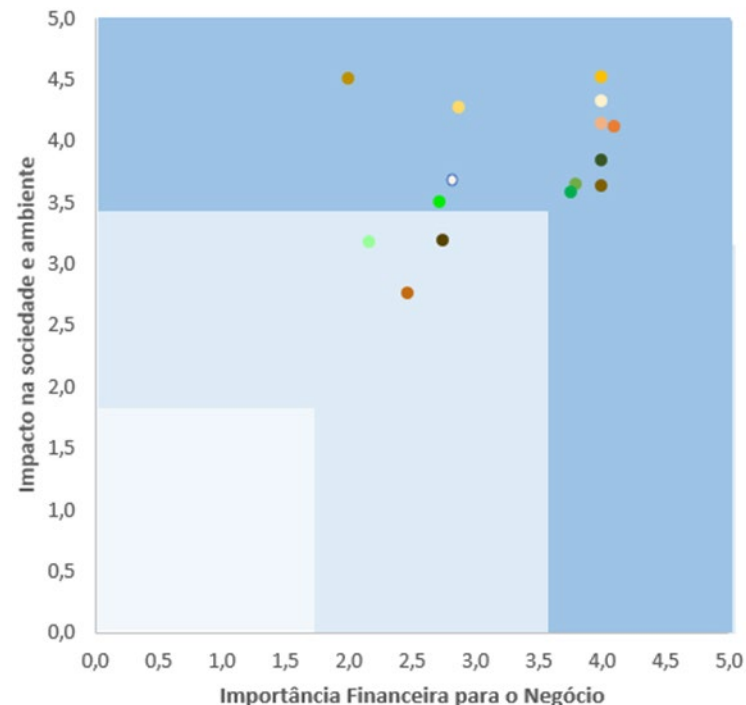
Mecanismos de envolvimento	Colaboradores e outros trabalhadores	Fornecedores	Clientes	Investidores	Parceiros comerciais da organização
Annual Business Meeting	X				
Auditorias	X	X	X	X	X
Comunicações trimestrais	X			X	
Congressos/ Fóruns/ Seminários	X			X	X
Intranet	X			X	
Literatura		X	X		X
Podcasts	X	X	X	X	X
Questionários	X			X	
Redes Sociais	X	X	X	X	X
Relatórios de atividade	X	X	X	X	X
Reuniões	X	X	X	X	X
Website	X	X	X	X	X



2.4.2. Dupla Materialidade

No âmbito da avaliação de materialidade, e seguindo a metodologia do *Materiality Assessment Implementation Guidance* do EFRAG, a BIAL realizou um processo estruturado de identificação, classificação e priorização dos impactos, riscos e oportunidades associados à sua atividade. Este processo assegura que os aspetos mais relevantes para a organização e para as suas partes interessadas sejam devidamente considerados no seu relato de sustentabilidade.

Os IRO (Impactos, Riscos e Oportunidades) materiais foram definidos com base numa pontuação superior a 3,5, refletindo a sua relevância tanto em termos de impacto nas operações da BIAL como na sua importância para os *stakeholders*. Os IRO identificados foram posteriormente agrupados em temas materiais, permitindo uma abordagem integrada e coerente na definição das estratégias e ações da BIAL para a sustentabilidade empresarial. A metodologia completa utilizada neste processo encontra-se detalhada no Relatório de Dupla Materialidade, assegurando transparência e rigor na abordagem adotada. Através desta metodologia, a BIAL reforça o seu compromisso com um processo de decisão informado, baseado numa avaliação rigorosa dos desafios e oportunidades da sustentabilidade. Este exercício não só garante o alinhamento com as exigências regulatórias europeias, como também contribui para a transparência e credibilidade da sua estratégia de sustentabilidade, assegurando a criação de valor a longo prazo para a organização e para a sociedade.



Tópicos ESG		
Governança	Social	Ambiental
Cultura empresarial	Condições de Trabalho	Alterações Climáticas
Gestão da Cadeia de Valor	Inclusão Social	Economia Circular e Gestão de Resíduos
Anticorrupção e Prevenção do Suborno	Contributo para a Comunidade Local	Gestão da energia
Bem-Estar Animal	Diversidade	Gestão da Biodiversidade
Privacidade de dados	Qualidade do produto	Gestão da água

3. Governação



3.1. Administração e supervisão

O modelo de governo (monista clássico) da BIAL compreende:

- (i) uma estrutura de administração, constituída pelo Conselho de Administração e uma Comissão Executiva;
- (ii) uma estrutura de fiscalização, constituída por um Fiscal Único e integrada por uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas. Na BIAL – Portela & C.^a, S.A. a fiscalização é exercida por um Conselho Fiscal.

O modelo de governo da BIAL visa garantir a integridade e a eficácia da gestão da empresa e do Grupo, assegurando que as suas atividades sejam conduzidas de acordo com os mais elevados padrões de responsabilidade, ética e transparência, assente numa separação de poderes entre os diversos órgãos sociais. Enquanto o Conselho de Administração desempenha funções de definição, supervisão, controlo e acompanhamento das orientações estratégicas, bem como de acompanhamento da gestão e do relacionamento entre os acionistas e restantes órgãos sociais, as funções da Comissão Executiva – delegadas pelo Conselho de Administração – são de natureza operacional e consistem na gestão corrente dos negócios da empresa. No âmbito da sua função de supervisão, os membros não executivos acompanham o desempenho dos administradores executivos, garantindo a efetiva capacidade de acompanhamento, supervisão, fiscalização e avaliação da atividade dos membros executivos.

Considerando o modelo de governo da empresa e a legislação societária portuguesa, o Fiscal Único é o órgão interno responsável pela avaliação de assuntos de governo societário. Este órgão exerce poderes e funções de avaliação e acompanhamento do funcionamento do sistema de governo societário, desempenhando um papel fundamental na fiscalização da atividade do Conselho de Administração. Assim, a responsabilidade deste órgão passa por monitorizar as ações da administração, incluindo dos seus membros não executivos, garantindo a conformidade com as políticas internas, a legislação e os princípios de boa governação. Através desta supervisão, o órgão fiscal contribui para a identificação e mitigação de potenciais riscos, ao mesmo tempo que analisa as oportunidades que podem surgir no contexto de uma gestão estratégica.

O trabalho deste órgão é crucial para assegurar que os impactos financeiros, operacionais e sociais das atividades da empresa sejam monitorizados de forma eficaz, alinhando-se com os objetivos de sustentabilidade e crescimento a longo prazo da BIAL. O órgão fiscal também tem a missão de oferecer uma visão externa sobre as decisões da administração, promovendo a responsabilização e a transparência em todas as suas operações.

Com este modelo de supervisão, a BIAL procura garantir uma abordagem prudente no que diz respeito à gestão de riscos e à exploração de novas oportunidades, com a garantia de que todas as decisões são devidamente analisadas e avaliadas.



3.2. Composição da Gestão de Topo

De acordo com os Estatutos, o Conselho de Administração da BIAL é composto por três a nove membros efetivos.

A estrutura do seu Conselho de Administração reflete um equilíbrio entre a experiência e a diversidade, com o Grupo a avançar de forma contínua na promoção de uma maior inclusão nas suas posições de liderança, particularmente no que respeita aos seguintes critérios: género, origem geográfica, formação académica e experiência profissional.

O Conselho de Administração da BIAL integrava, em 31 de dezembro de 2024, nove membros, dos quais oito homens e uma mulher, cinco membros executivos e quatro não executivos, sendo estes últimos membros independentes e representando 44% do total de administradores.

A BIAL mantém o seu compromisso com a diversidade e com uma gestão que integra diferentes perfis, alinhada com os seus valores de sustentabilidade e inovação.



■ Percentagem de membros executivos ■ Percentagem de membros não executivos

Figura 1 – Percentagem de membros executivos e não executivos





A Administração da BIAL é composta por profissionais com vasta experiência, adquirida em diversos setores-chave, nomeadamente na área da saúde. Esta experiência tem sido fundamental para a implementação e o crescimento do Grupo, consolidando a sua presença em mercados globais e a sua liderança no desenvolvimento e comercialização de produtos inovadores, especialmente nas áreas de neurociências, neurologia e outras terapias especializadas.

A equipa de gestão da BIAL é composta por um conjunto de profissionais com um profundo conhecimento do setor farmacêutico e da sua evolução, incluindo *expertise* no lançamento de novos produtos, desenvolvimento de portfólios terapêuticos e gestão de operações internacionais. O seu envolvimento em empresas e projetos de destaque na indústria permite uma compreensão abrangente dos desafios e oportunidades globais, o que tem contribuído significativamente para a expansão da BIAL em diversos mercados internacionais.

No que diz respeito à experiência geográfica, a administração tem um vasto conhecimento de localizações estratégicas para o Grupo, com forte presença em países como Portugal, Reino Unido, Estados Unidos, França, Suíça, Espanha, Alemanha e outros. Este conhecimento local e global facilita a adaptação e a implementação de estratégias regionais, enquanto assegura a capacidade de resposta às necessidades dos mercados e a regulamentação específica de cada país.

A diversidade de experiências e as competências complementares dentro da administração da BIAL representam um ativo valioso, permitindo ao Grupo posicionar-se de forma eficaz num setor altamente competitivo e dinâmico. Com uma visão estratégica orientada para a inovação e um foco constante em sustentabilidade, a administração da BIAL ambiciona continuar a oferecer soluções terapêuticas que melhorem a vida dos pacientes e a impulsionar o crescimento da BIAL.





3.3. Conduta Empresarial

A gestão de topo desempenha um papel crucial na definição e promoção de uma cultura ética dentro da organização. O Código de Ética e Conduta (CEC), aprovado pelo *Chairman* e pela Comissão Executiva, e revisto a cada 3 anos, reflete a importância dos órgãos diretivos liderarem pelo exemplo, sendo esta uma das suas principais responsabilidades. Os membros da gestão de topo devem ainda orientar as suas equipas para que adotem comportamentos alinhados com os padrões definidos no CEC. Além disso, é responsabilidade da gestão de topo garantir que todos os colaboradores compreendam e apliquem as informações do Código, bem como outras políticas relevantes para as suas funções. Este papel de orientação é essencial para garantir que a organização opera de acordo com os mais elevados padrões de integridade e responsabilidade. A promoção de uma cultura de *compliance* enquanto requisito essencial reforça a confiança interna e externa na empresa, assegurando que as operações são conduzidas de acordo com elevados padrões de integridade e de transparência. Esta premissa é corroborada pela política de bónus e incentivos, uma vez que é uma forma de potenciar o nosso nível de desempenho e garantindo que os colaboradores atuam em conformidade com a missão, valores e CEC. Este mecanismo tem como objetivo promover o alinhamento estratégico com os objetivos da organização, reforçar a *accountability* interna e o compromisso com as boas práticas de governação e garantir um processo de avaliação transparente e justo, impulsionando o desempenho organizacional.

A gestão de topo tem, ainda, a responsabilidade de incentivar os colaboradores a colocarem questões e a reportar eventuais irregularidades, garantindo que ninguém sofra retaliações por agir de acordo com os princípios éticos da organização. Este compromisso traduz-se numa postura de abertura e proteção, criando um ambiente seguro, no qual os colaboradores se sentem confortáveis para agir com integridade e reportar comportamentos inadequados.

O compromisso com a ética e a transparência, liderado pela Administração, é essencial para o sucesso a longo prazo do Grupo, assim como para a preservação da sua reputação e credibilidade.





O nosso Código de Ética e Conduta



Na BIAL, acreditamos que a integridade, a transparência e o respeito são essenciais para o nosso crescimento sustentável e para a construção de relações de confiança com colaboradores, parceiros e a sociedade. O nosso Código de Ética e Conduta (CEC) define os princípios e valores que orientam a atuação de todos os que fazem parte do Grupo, garantindo um ambiente de trabalho responsável e alinhado com os mais elevados padrões de ética profissional.

O CEC estabelece diretrizes claras para a conduta no local de trabalho, abordando temas fundamentais como o respeito pelos direitos humanos, igualdade de oportunidades, combate à discriminação e ao assédio, proteção de dados e privacidade, confidencialidade, conformidade legal e responsabilidade ambiental. Além disso, o CEC reafirma o compromisso da BIAL com a integridade nos negócios, proibindo expressamente práticas como corrupção, suborno e conflitos de interesses. Para assegurar a aplicação eficaz destas diretrizes, a BIAL disponibiliza canais internos e externos de comunicação e denúncia, garantindo a confidencialidade e proteção de quem reporta eventuais infrações. A BIAL incentiva todos os seus colaboradores a agir com ética e responsabilidade, promovendo uma cultura organizacional alicerçada no respeito, na transparência e no compromisso com a excelência. Para assegurar que todos compreendam os princípios e valores que nos orientam, é obrigatória a realização de formação CEC para todos os colaboradores, incluindo a Administração.

O CEC reflete o nosso compromisso em agir corretamente, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e íntegro, reforçando a nossa responsabilidade para com a sociedade.



3.4. Proteção de Denunciantes

Estamos comprometidos em desenvolver a nossa atividade com a máxima integridade, em conformidade com os mais elevados padrões éticos, bem como com as leis, regulamentos e procedimentos internos aplicáveis.

A conformidade é um valor fundamental para nós e deve ser tratada com a máxima prioridade em todas as operações corporativas. Nesse sentido, é fundamental assegurar que todos os colaboradores e parceiros se sintam confortáveis para reportar qualquer infração, prática imprópria ou desvio às políticas internas que possa comprometer os nossos compromissos éticos.

Valorizamos uma cultura de comunicação aberta e garantimos que todas as denúncias são tratadas com total confidencialidade e em conformidade com as leis de proteção de dados. Para tal, os colaboradores podem comunicar diretamente com o seu superior hierárquico, com o *Vice President*, *Human Resources*, com o Especialista de *Compliance* Local quando aplicável, ou o *Compliance Officer* do Grupo BIAL. Adicionalmente, temos a opção de contactar diretamente o *Chairman* ou um dos Administradores Não Executivos ou recorrer ao portal *Speak-Up*, acessível a todos os colaboradores e terceiros.

A BIAL assegura que todas as comunicações são devidamente analisadas e sujeitas a um processo de investigação interna, conduzido com rigor e discrição. A BIAL mantém uma política de tolerância zero a qualquer forma de retaliação contra quem denuncia de boa-fé uma irregularidade. Paralelamente, adotamos a mesma política de tolerância zero relativamente à submissão intencional de informações falsas ou difamatórias, garantindo que o sistema de denúncias é utilizado com responsabilidade.

Código de Ética e Conduta

Going the right way.

2024

Bial
Keeping life
in mind.

**Comprometidos
com a construção
de um ambiente
ético nas nossas
operações e
comportamentos**



3.5. Gestão da Cadeia de Valor

A BIAL reconhece a importância da gestão da sua cadeia de valor, pelo que se compromete a tratar todos os seus fornecedores de forma justa e igualitária, independentemente da sua dimensão, garantindo um tratamento sem discriminação, particularmente no que respeita aos pagamentos. As nossas atividades de compras são conduzidas com base em princípios de honestidade, justiça e respeito, e todas as relações comerciais são baseadas em critérios pré-definidos, explícitos e transparentes, que incluem qualidade, atendimento, tecnologia e preço dos produtos e serviços oferecidos. Comprometemo-nos com questões éticas, de respeito pela confidencialidade das informações (técnicas e comerciais) fornecidas pelos nossos parceiros, assegurando também a proteção da propriedade e dos direitos de propriedade intelectual dos fornecedores. Procuramos ainda promover o desenvolvimento económico local, dando prioridade aos fornecedores locais sempre que possível.

Esta é para nós a receita do sucesso, que faz estabelecer relações de longo prazo com os nossos fornecedores, trabalhando em conjunto para identificar oportunidades de desenvolvimento sustentável e para ajudar fornecedores estratégicos a melhorar o seu desempenho sempre que necessário. Por outro lado, evitamos qualquer dependência económica excessiva entre a BIAL e os seus fornecedores, desenvolvendo metodologias e planos de ação para identificar tais situações e tomar as medidas adequadas.

Ao nível da sustentabilidade, definimos um conjunto de diretrizes claras para os nossos parceiros através do *Sustainability 3rd Party Code*, um código de conduta que define requisitos essenciais em matéria de sustentabilidade para fornecedores.

A transparência e a comunicação contínua são fundamentais na nossa abordagem. Estamos comprometidos em reportar regularmente os avanços do nosso programa de sustentabilidade, tanto internamente como externamente, garantindo que todas as partes envolvidas possam acompanhar o nosso progresso rumo a um futuro mais responsável e sustentável.

O nosso processo de *procurement* tem tido o cuidado de dar preferência a fornecedores que sejam sensíveis às questões ambientais, sociais e de qualidade. Decorrente do *sourcing* de uma aplicação de avaliação de risco ESG, estes critérios passarão a ser incorporados de forma mais evidente no decorrer de 2025. Com o objetivo de reforçar a transparência e responsabilidade na cadeia de valor, a BIAL realiza uma análise regular do *score* ESG dos seus fornecedores. Esta prática visa garantir a implementação de medidas de *due diligence* e a mitigação de eventuais impactos negativos decorrentes das atividades na cadeia de abastecimento.



3.6. Direitos Humanos e Laborais na Cadeia de Valor

A BIAL adota uma abordagem estruturada e responsável na gestão das suas relações com fornecedores, assegurando a consideração dos potenciais impactos sobre os trabalhadores envolvidos na sua cadeia de abastecimento. Para tal, dispõe de uma Política de Compras que orienta os processos de aquisição, alinhada com os princípios de sustentabilidade e responsabilidade social.

Adicionalmente, a BIAL estabelece diretrizes claras para os seus parceiros através do *Sustainability 3rd Party Code*, um código de conduta que define requisitos essenciais em matéria de sustentabilidade para fornecedores. Este documento abrange temas críticos como os direitos dos trabalhadores e a proibição do trabalho infantil, promovendo práticas empresariais éticas e sustentáveis.

Além disso, a BIAL mantém um diálogo contínuo com diversos *stakeholders*, através da sua participação em fóruns, associações e congressos. Essas interações permitem à BIAL recolher perspetivas relevantes sobre diferentes aspetos do setor. No entanto, reconhece-se a oportunidade de expandir esse diálogo para incluir discussões mais abrangentes sobre os impactos dos fornecedores nos trabalhadores da cadeia de valor, reforçando ainda mais o seu compromisso com uma atuação sustentável e socialmente responsável.



4. Social

O nosso compromisso com as nossas partes interessadas

A BIAL assume um compromisso inabalável com a proteção e promoção dos direitos humanos, assegurando um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitador, em conformidade com as disposições do nosso Código de Ética e Conduta (CEC). O CEC encontra-se alinhado com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Adicionalmente, implementamos práticas que promovem condições laborais justas e seguras, garantindo o cumprimento rigoroso das normas nacionais e internacionais aplicáveis. Acreditamos que a diversidade e igualdade de oportunidades são fundamentais para o nosso ambiente de trabalho, e por isso, implementamos políticas específicas para eliminar todas as formas de discriminação e assédio, promovendo um espaço inclusivo e respeitador. O nosso CEC abrange explicitamente critérios de não discriminação com base em quaisquer características pessoais, tais como estatuto social, etnia, género, idade, cidadania, religião, orientação sexual, estado civil, opinião política, deficiência ou incapacidade.

Asseguramos a igualdade de oportunidades, a não discriminação, a prevenção de acidentes de trabalho e a implementação de um sistema de gestão da segurança e saúde ocupacionais. Comprometemo-nos no combate ao trabalho forçado e infantil, bem como na proteção da liberdade de associação, abordando de forma explícita questões como o tráfico de seres humanos, o trabalho forçado ou obrigatório, e o trabalho infantil, promovendo que tais práticas sejam inexistentes na nossa atividade e cadeia de valor. Paralelamente, promovemos ações de sensibilização e formação que reforçam a cultura de respeito, diversidade e inclusão na BIAL.

Reconhecemos que o envolvimento dos colaboradores é essencial para a construção de um ambiente de trabalho equilibrado e, por isso, disponibilizamos canais internos de comunicação e denúncia, que permitem reportar, de forma segura e confidencial, qualquer preocupação relacionada com ética e direitos humanos.

Assumimos a responsabilidade de garantir o bem-estar dos nossos colaboradores, pelo que realizamos, periodicamente, uma auscultação aos mesmos. A Comissão Executiva assegura que este diálogo acontece e que os resultados obtidos guiam a nossa abordagem.

Desta forma, a BIAL reforça a sua responsabilidade social e ética, operando de forma sustentável e em conformidade com os mais elevados padrões internacionais, promovendo uma cultura organizacional assente no respeito, na transparência e compromisso com a dignidade humana e os valores universais.

Neste Relatório de Sustentabilidade abordamos a esfera Social, não só na vertente interna, mas também o envolvimento com a comunidade e, naturalmente, com as pessoas que servimos. A esfera Social é central na nossa política ESG. Por conseguinte, a Responsabilidade Social Corporativa é um pilar fundamental para o nosso compromisso com a sociedade e o meio ambiente. Neste capítulo exploraremos como na BIAL nos empenhamos em contribuir positivamente para a comunidade e os pacientes. Como atores sociais, reconhecemos a nossa responsabilidade em melhorar a vida das pessoas. Trabalhamos para garantir boas condições de vida e de trabalho, promovendo uma coexistência justa e equitativa.



4.1. Condições de Trabalho



Atualmente, contamos com uma equipa de 745 colaboradores distribuídos pelos diversos países onde atuamos. Continuamos a trabalhar para assegurar a paridade de género em todas as nossas operações e níveis hierárquicos, sem diferenças significativas entre géneros, refletindo o nosso compromisso com a igualdade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Portugal representa 65% do total de colaboradores, um reflexo da nossa origem, seguida de Espanha, com 18%. Esta distribuição destaca a relevância estratégica destes mercados na nossa estrutura global e reforça a nossa presença internacional.

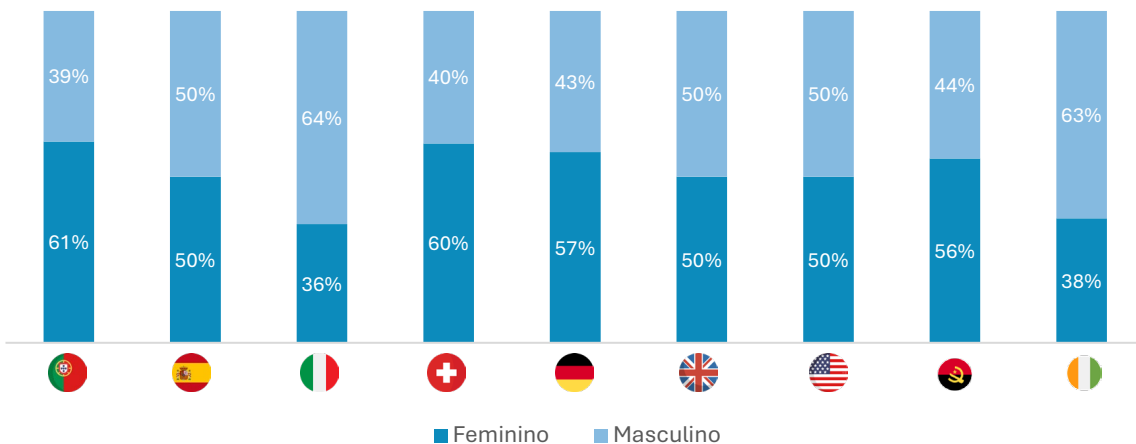


Figura 2 – Percentagem de colaboradores, a tempo completo, por género e país





As nossas pessoas são a essência do nosso crescimento

Na BIAL, valorizamos a estabilidade e o crescimento dos nossos colaboradores. Atualmente, 97% da nossa equipa é composta por colaboradores com contratos permanentes, refletindo o nosso compromisso com a estabilidade no trabalho e o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores.

Esta tendência mantém-se em todos os países onde operamos, com uma percentagem sempre superior a 90%. Além disso, quando analisamos estes dados por género, não se verificam diferenças substanciais em relação ao total, refletindo a nossa política de gestão de talento baseada na meritocracia e no desenvolvimento da nossa equipa.

Atualmente, apenas 35 elementos desempenham funções em regime de *outsourcing*. Destes, 83% estão localizados em Portugal. Este número reduzido evidencia o nosso compromisso com a integração e valorização de uma estrutura organizacional estável e alinhada com a nossa estratégia de crescimento.

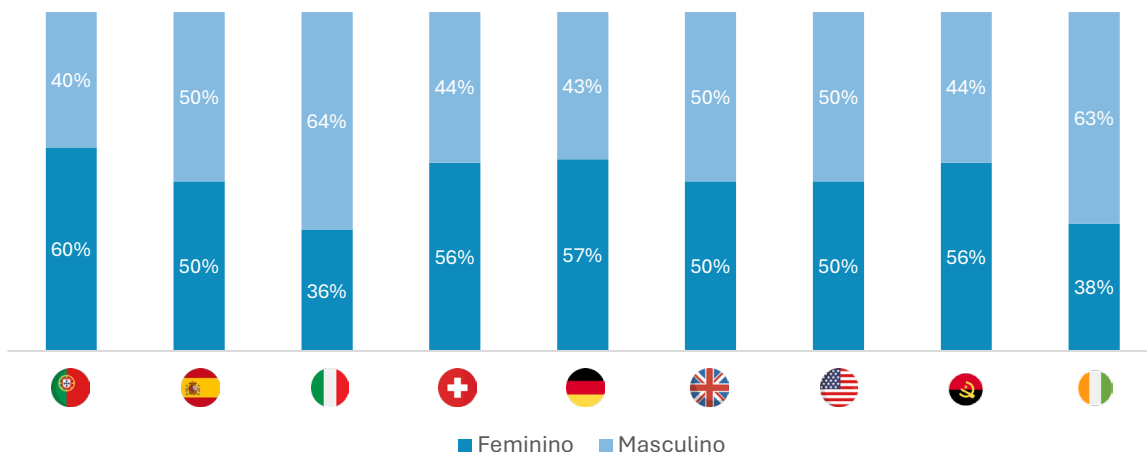


Figura 3 – Percentagem de colaboradores a tempo completo, em regime permanente, por género e país

Tabela 1 – Número de elementos em regime de *outsourcing*

	29
	2
	2
	1
	1



A BIAL divide a sua força de trabalho em 6 bandas de carreira: *Executive Manager, Professional, Technician, Support e Operator*. Tal como se evidencia abaixo, 67% dos colaboradores encontram-se na banda de carreira *Professional*, seguido por 14% *Manager*.

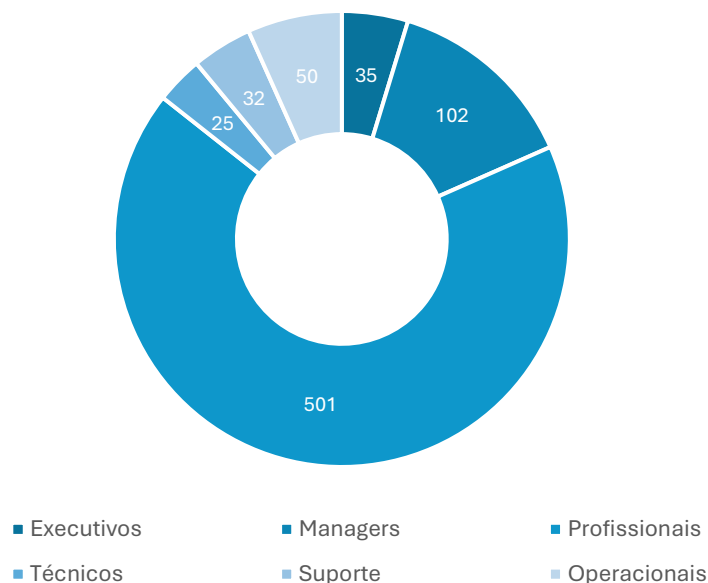


Figura 4 – Número de colaboradores por banda de carreira do Grupo BIAL

Na nossa organização, a maioria dos colaboradores, em todos os países onde operamos, são *Professional*, com exceção da Costa do Marfim, onde a maioria pertence à banda *Operator*. Esta distribuição reflete as necessidades específicas de cada mercado e a natureza das atividades desenvolvidas em cada região.

De notar que a estrutura corporativa de suporte está centralizada em Portugal, garantindo a partir da Sede a coordenação estratégica e a gestão global das operações de todas as Filiais, sem prejuízo dos respetos pelos requisitos e necessidades locais de cada país onde operamos.

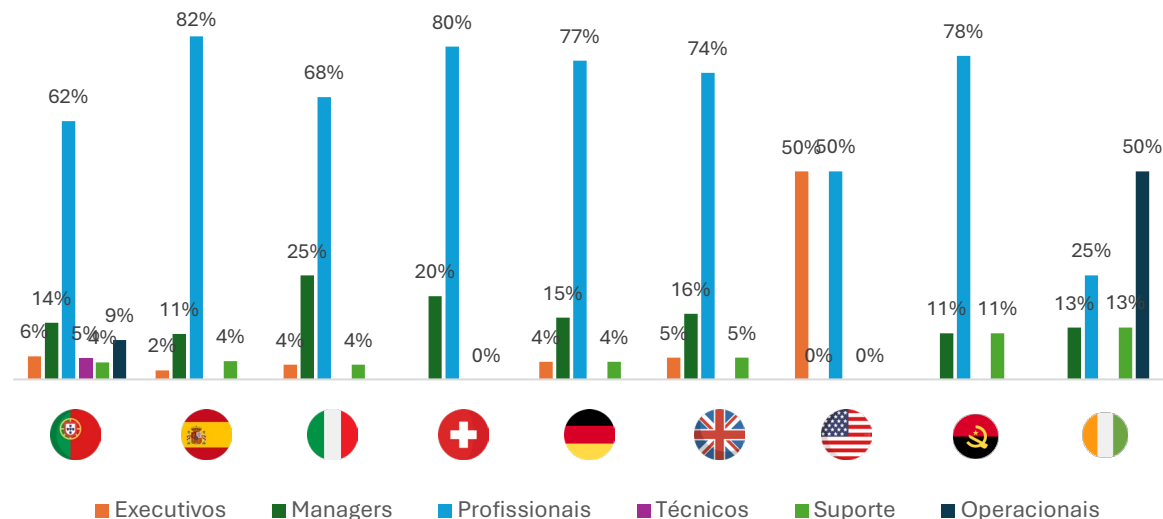


Figura 5 – Percentagem de colaboradores por banda de carreira e país



4.1.2. Diálogo Social

93% dos colaboradores abrangidos por convenções coletivas

A maioria os colaboradores do Grupo BIAL (93%) estão abrangidos por convenções coletivas de trabalho. Em Espanha e na Alemanha existem estruturas representativas dos trabalhadores, representando 25%, em contraste com outros países, onde as convenções coletivas garantem a proteção dos direitos dos trabalhadores. Esta diferença reflete diversos contextos sociais, económicos e legais, sendo um indicativo das particularidades do sistema de relações laborais em cada região.

A BIAL reconhece a importância da proteção social e a segurança no emprego, por isso, assegura que todos os seus colaboradores estejam abrangidos por regimes de proteção social, tanto através de regimes públicos como de benefícios oferecidos pela BIAL. Esta cobertura garante aos nossos trabalhadores proteção contra perdas de rendimento em situações de doença, desemprego, acidentes de trabalho, incapacidade adquirida, licença parental e reforma/aposentação. A BIAL compromete-se a proporcionar um ambiente seguro e sustentável, onde o bem-estar e a segurança dos seus colaboradores são uma prioridade.





4.1.3. Salários

Na BIAL, um salário justo é o nosso compromisso desde sempre!



No âmbito do nosso compromisso com a responsabilidade social e as melhores práticas laborais, a BIAL tem como prioridade assegurar condições de trabalho justas e equitativas para todos os seus colaboradores. Neste sentido, garantimos, nomeadamente, que todos os colaboradores auferem um salário superior ao salário mínimo legal estabelecido nos respetivos países.

Com uma política salarial que visa a valorização dos nossos colaboradores, temos o orgulho de afirmar que todos os colaboradores da BIAL são remunerados de forma justa, cumprindo sempre as normativas legais de cada país onde operamos. A BIAL esforça-se por praticar salários competitivos, alinhados com dados de *benchmark* do mercado, permitindo à empresa atrair e reter talento.

O nosso objetivo de promover o bem-estar e o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores está alinhado com uma política de compensação que não só assegura o cumprimento das exigências mínimas, mas também procura constantemente melhorar as condições de trabalho, criando um ambiente sustentável e inclusivo para todos.



4.1.4. Formação e Desenvolvimento de Competências

Na BIAL, valorizamos o crescimento e desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores, garantindo que todos têm acesso a processos estruturados de avaliação de desempenho. Em linha com este compromisso, 100% dos colaboradores participaram em análises regulares de desempenho, com exceção da Costa do Marfim, onde a taxa de participação foi de 13%.

As percentagens registadas por género refletem a distribuição dos colaboradores ativos no Grupo, assegurando uma análise equitativa e representativa. Do mesmo modo, todas as avaliações de desempenho foram destinadas a todas as bandas de carreira, à exceção da Costa de Marfim, em que só o *Manager* é que foi alvo de avaliação de desempenho.

Todas as avaliações de desempenho foram conduzidas de acordo com os critérios definidos pela gestão, garantindo transparência, alinhamento com os objetivos estratégicos da BIAL e oportunidades de melhoria contínua para os nossos colaboradores.

Com base nas avaliações de desempenho e noutros critérios, um total de 60 colaboradores progrediu na carreira em 2024. Deste grupo, 65% são mulheres, evidenciando uma forte representatividade feminina nas progressões de carreira. Esses resultados refletem o impacto das avaliações no crescimento profissional e destacam o nosso compromisso com a valorização do talento dentro da organização.

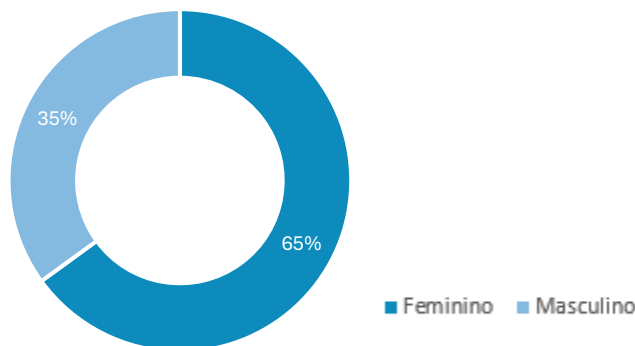


Figura 6 – Percentagem dos colaboradores que progrediram na carreira por género





+ 23 mil horas de Formação

Na BIAL encaramos a formação como um pilar fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos colaboradores. Por conseguinte, estamos empenhados em proporcionar oportunidades de formação e qualificação contínua, essenciais para a capacitação e crescimento dentro do Grupo.

A distribuição do número médio de horas de formação não é idêntica nas diferentes geografias. Uma das causas que concorre para tal é a ausência de registo das formações frequentadas. Em todo o caso, aproximadamente 69% dos colaboradores (Portugal e Itália) tiveram uma média superior a 40 h de formação por colaborador.

Importa ainda destacar que não se registam diferenças significativas ao nível do género, evidenciando uma política de formação equitativa e acessível a todos.

Relativamente às bandas de carreira, verifica-se que os *Executive Manager*, *Professional* e *Support* são aqueles que beneficiaram de um maior número médio de horas de formação.

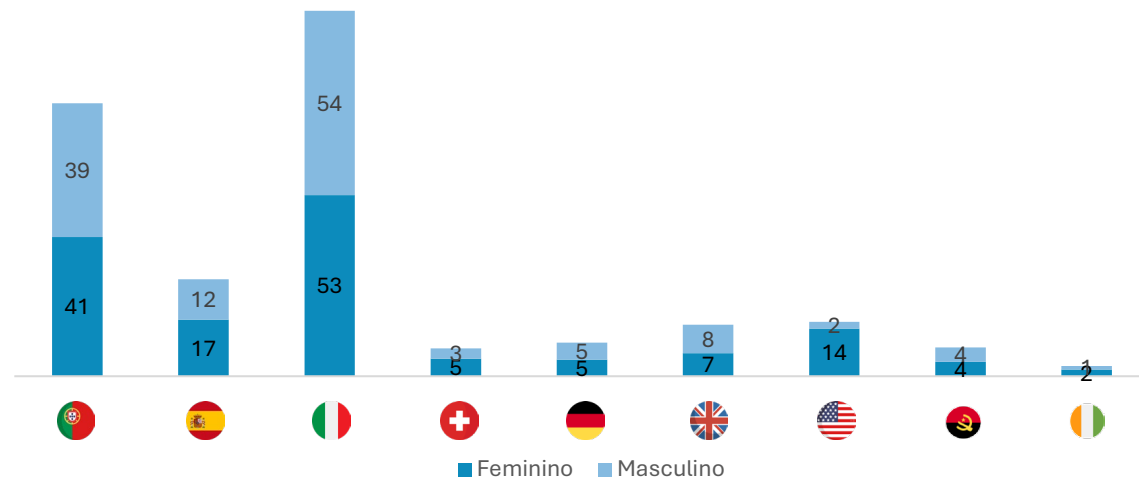


Figura 7 – Número médio de horas de formação, por género e por país

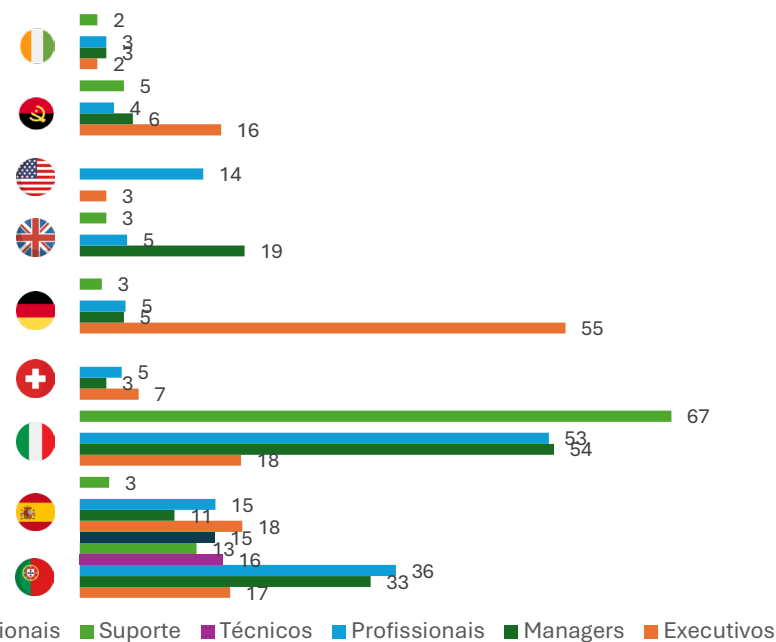


Figura 8 – Número médio de horas de formação, por banda de carreira e por país



4.1.5. Incidentes com Direitos Humanos e Laborais

Como já anteriormente referido, na BIAL assumimos um compromisso firme com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitador dos direitos humanos. Dispomos de um canal formal e confidencial – *Speak Up* – para que os nossos colaboradores, parceiros e outras partes interessadas, de forma confidencial, possam comunicar qualquer comportamento ou prática que infrinja os princípios éticos ou as normas estabelecidas pelo Grupo.

Este mecanismo foi criado para promover um ambiente de transparência e responsabilidade, incentivando a comunicação aberta e a denúncia de situações de irregularidade, assédio, discriminação ou qualquer outra violação dos direitos humanos e/ou das políticas internas da organização. A BIAL garante que todas as denúncias são tratadas com seriedade, imparcialidade e discrição, assegurando a proteção daqueles que se manifestam, sem receio de retaliação, através de investigações das denúncias reportadas.

No que respeita à utilização dos canais internos de denúncia, durante o período de relato, foram apresentadas duas queixas em Portugal e duas em Espanha, demonstrando a existência de mecanismos acessíveis para reportar preocupações. As quatro denúncias foram investigadas e duas delas foram consideradas consubstanciadas, o que conduziu à aplicações de sanções decididas pela organização. No entanto, não foram aplicadas multas, sanções pecuniárias ou indemnizações por danos decorrentes destas denúncias. Adicionalmente, não se verificaram incidentes graves em matéria de direitos humanos relacionados com a mão de obra do Grupo no período em análise.

A BIAL mantém o compromisso de reforçar as suas políticas de ética e *compliance*, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação, onde os direitos de todos os colaboradores são protegidos e respeitados.





4.2. Diversidade

Uma estrutura de liderança qualificada e diversificada é crucial para o crescimento sustentável do Grupo. Em 2024, verificou-se um aumento da percentagem de mulheres nas bandas de carreira de *Executive* e *Manager*. Atualmente, contamos com 35 colaboradores na categoria de quadros superiores, correspondente à banda *Executive*. Os países onde se encontram estes profissionais são Portugal, Espanha, Itália, Alemanha, EUA e Reino Unido, refletindo a presença global da BIAL e a aposta numa liderança estratégica nos diferentes mercados. Destacamos ainda que, em Portugal, o país com maior representatividade nesta banda, estamos próximos da paridade de género, demonstrando o nosso compromisso com a igualdade de oportunidades e a promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e inclusivo.

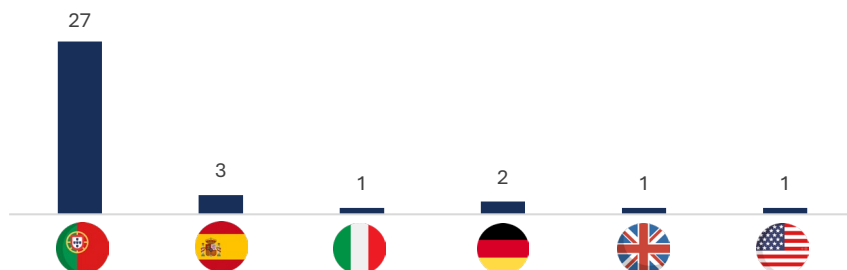


Figura 9 – Número de colaboradores na banda *Executive*, por país

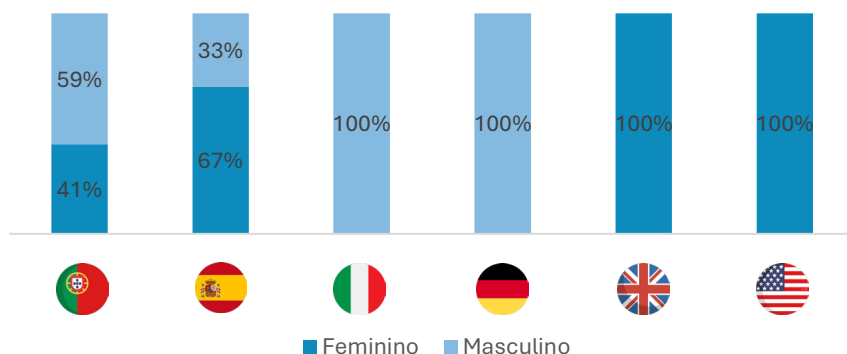


Figura 10 – Percentagem de colaboradores na banda *Executive*, por país e género

Objetivo 2030: Mulheres ≥ 50%

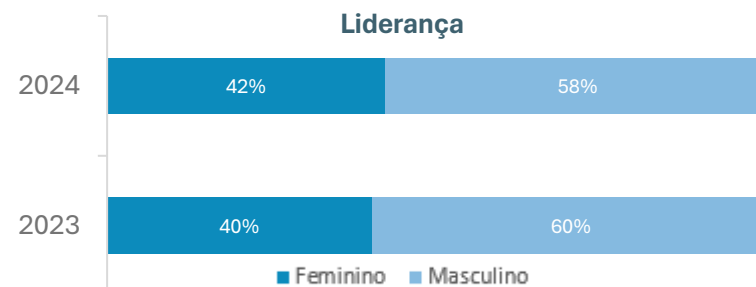


Figura 11 - Percentagem de colaboradores em posição de liderança, por género em 2023 e 2024

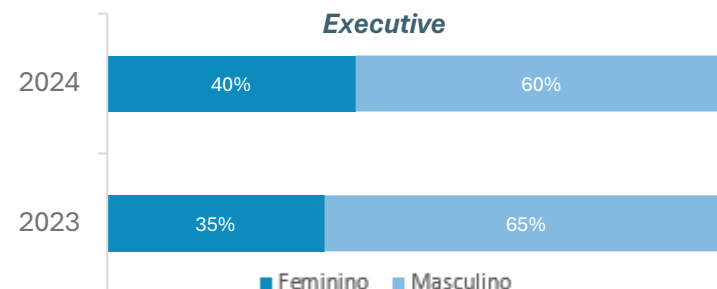


Figura 12 – Percentagem de colaboradores na banda *Executive*, por género em 2023 e 2024

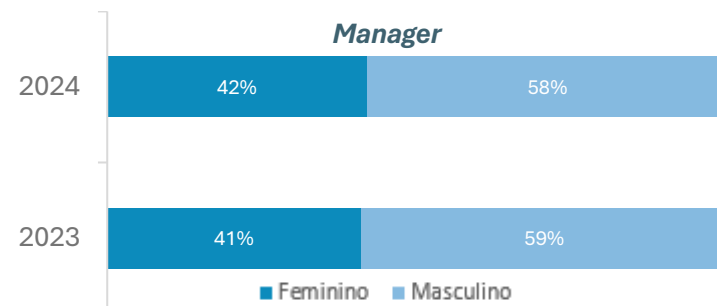


Figura 13 – Percentagem de colaboradores na banda de *Manager*, por género em 2023 e 2024



Média de Idade	<30 anos	30 - 50 anos	>50 anos
43 anos	8% 58 colaboradores	69% 516 colaboradores	23% 171 colaboradores

Na BIAL 69% dos nossos colaboradores têm idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos, com uma média de idade de 43 anos, o que reflete uma base sólida e experiente em todas as nossas operações globais. Esta realidade é consistente em todos os países onde estamos presentes, com a exceção do Reino Unido, onde a maioria dos colaboradores tem mais de 50 anos.

A faixa etária inferior a 30 anos representa uma minoria dentro da nossa organização, o que demonstra um perfil predominantemente mais experiente e reduzido turnover. Este equilíbrio etário contribui para uma equipa diversificada.

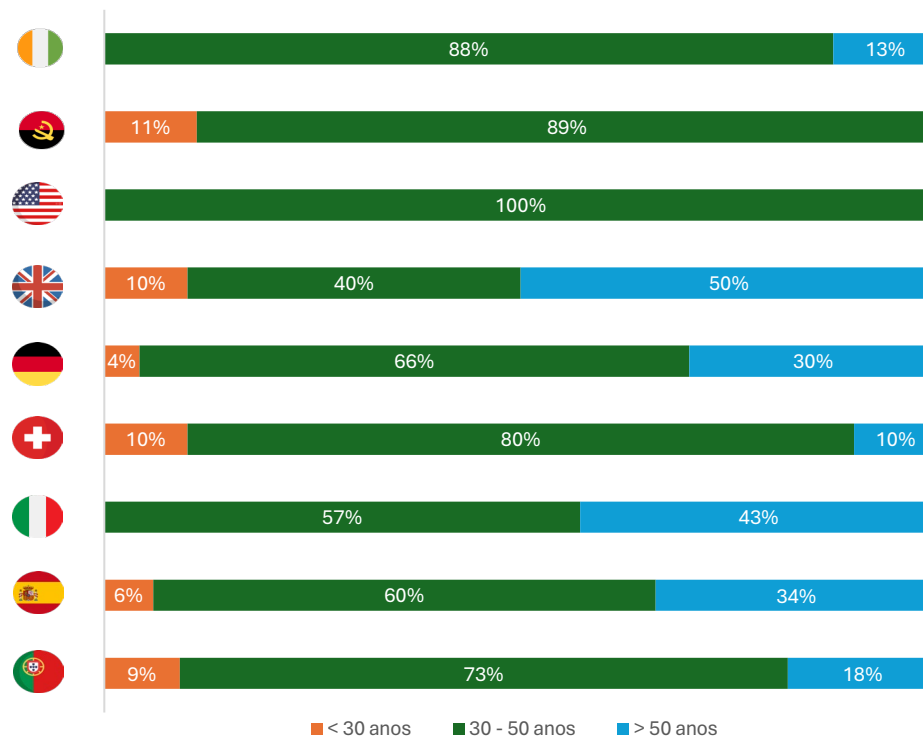


Figura 14 – Distribuição percentual dos colaboradores por faixa etária, por país



Orgulhamo-nos de nossa forte presença internacional, refletida na diversidade da nossa equipa. Atualmente, contamos com colaboradores de 29 nacionalidades diferentes.

Essa diversidade é um reflexo da nossa estratégia de internacionalização, que se estende para além das fronteiras de Portugal, envolvendo profissionais de várias partes do mundo. A diversidade cultural promove a partilha entre colaboradores de um vasto leque de perspetivas, experiências e conhecimentos, desempenhando um papel crucial na promoção da inovação e desenvolvimento de soluções farmacêuticas de excelência.





4.2.1. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada



Para a BIAL é de capital importância o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, promovendo políticas que permitem aos nossos colaboradores usufruir de licenças para assistência à família e de cuidadores.

Verifica-se que, em todos os países onde operamos, houve colaboradores a usufruir do direito a estas licenças, com exceção dos Estados Unidos da América, Angola e Costa do Marfim. No entanto, as percentagens de colaboradores que efetivamente usufruem deste direito, face ao número total de colaboradores masculinos e femininos, não são significativas. Destaca-se, contudo, a Suíça e o Reino Unido, onde os valores são relativamente mais elevados, uma vez que o número total de colaboradores nestes países é mais reduzido, tornando a percentagem proporcionalmente mais expressiva.

Com menor expressão, surgem as licenças relativas a cuidadores, que só foram utilizadas em Portugal e Espanha.

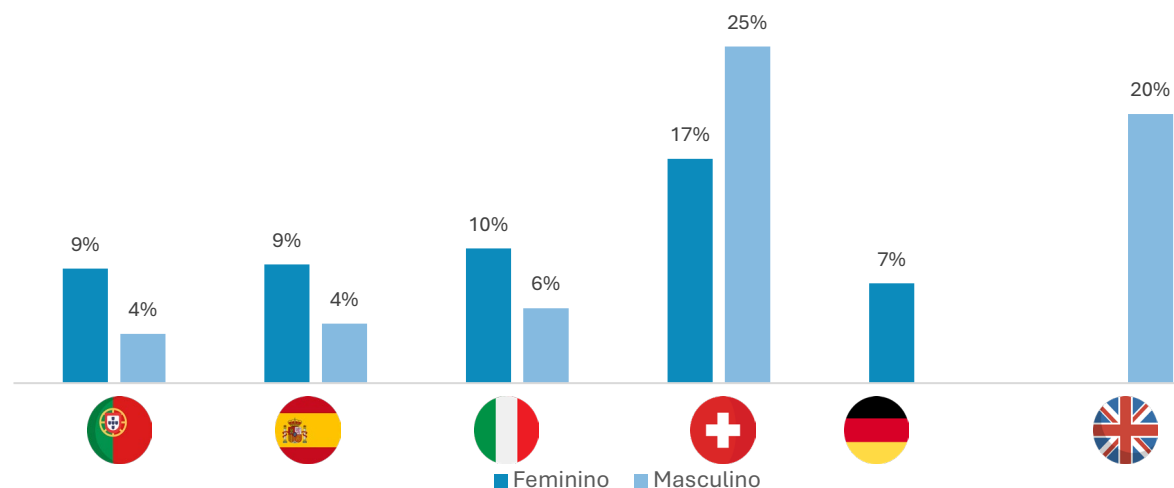


Figura 15 – Percentagem de colaboradores a gozar licenças para assistência à família, por país

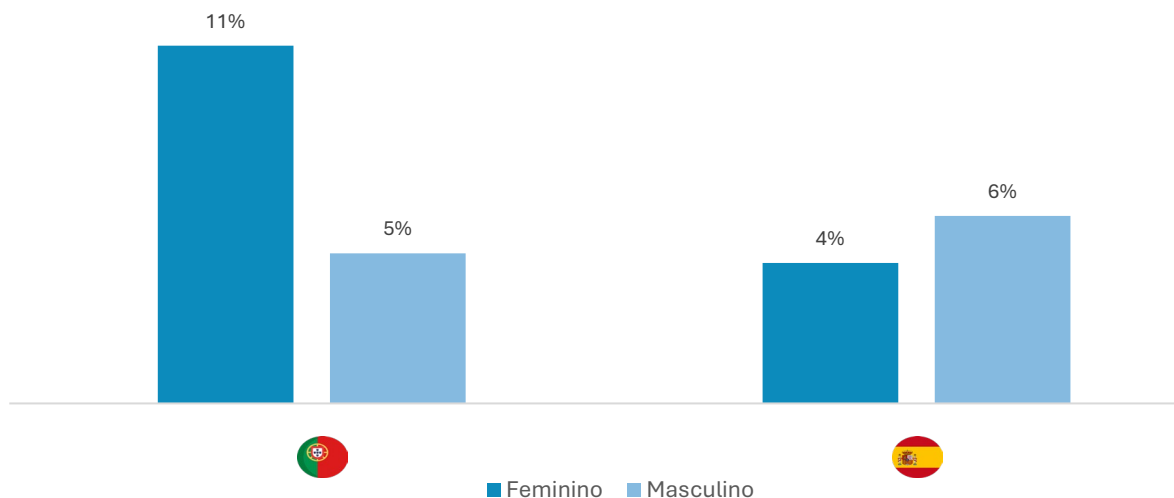


Figura 16 – Percentagem de colaboradores a gozar licenças para cuidadores, por país e género



4.3. Comunidades afetadas

A BIAL está associada a diversas iniciativas da sociedade civil e do Estado, com participação ativa na sua concretização, quer através de apoio financeiro, quer diretamente na sua realização. O destaque natural vai para a intervenção dos seus mais diversos colaboradores, nomeadamente dos membros dos seus órgãos sociais, que colaboram pró-bono em diversas instituições públicas cujos fins e iniciativas estejam de acordo com os valores e princípios da BIAL.

A política de Responsabilidade Social da BIAL é parte integrante das práticas de gestão do Grupo e está presente no relacionamento com os seus diferentes públicos, englobando áreas como gestão de pessoas, políticas de qualidade e de proteção ambiental, iniciativas diversas de promoção/ apoio à investigação científica e associação a causas humanitárias e entidades sociais em todo o mundo. Não estamos sozinhos nesta missão. Ao longo dos últimos anos, a BIAL associou-se a várias instituições e organismos que partilham a nossa visão de colaborar na construção de um planeta mais responsável e sustentável.

4.3.1. Educação e Investigação

Nos últimos anos, como parte do seu compromisso com a formação de qualidade, a BIAL tem desenvolvido acordos e parcerias com várias instituições que reconhecem o papel fundamental da Educação. Neste âmbito, destaca-se o nosso papel nos Conselhos Gerais das escolas da comunidade onde está inserida.

A BIAL colabora também com instituições que apoiam socialmente jovens universitários, nomeadamente através da atribuição de bolsas de estudo, assumindo assim um papel no combate ao abandono escolar, no desenvolvimento de competências-chave e promoção da empregabilidade jovem.

No âmbito da sua Política de Responsabilidade Social, e numa parceria com o Município da Maia (Portugal) e o Instituto de Investigação e Inovação em Saúde (I3S), a BIAL voltou a ser patrocinador do LABS Maia, um laboratório aberto onde os estudantes se podem tornar cientistas e ter a oportunidade de contactar com problemas científicos reais e técnicas de investigação laboratorial.

No início de setembro, tivemos um dia muito gratificante na sede da BIAL, com a visita de oito alunos da Stand4Good! A Stand4Good é uma organização portuguesa que foi criada para apoiar estudantes universitários que, apesar de viverem numa situação de comprovada carência económica e de se terem candidatado a Bolsas de Ação Social, não as receberam por uma margem mínima. A BIAL é parceira da Stand4Good desde o primeiro dia através da atribuição de dez bolsas de estudo a estudantes universitários das áreas da Saúde.



A BIAL orgulha-se de ser um dos parceiros da edição mais inclusiva de sempre das Bolsas Sociais EPIS – Empresários Pela Inclusão Social (criada em 2006 e cuja ação se centra na Educação, nomeadamente no combate ao insucesso e ao abandono escolar). Esta edição atribuiu 235 bolsas para 202 estudantes prosseguirem os seus estudos, apoiou estágios a 29 jovens adultos com deficiência e premiou 10 projetos de inclusão social implementados em escolas. Com um investimento de 567.200€ (mais 25 % do que o programa do ano passado), as Bolsas Sociais EPIS 2024 foram atribuídas em dezembro.

Desde 2021, a BIAL está associada ao Programa Ser Pro, um acordo promovido por Teresa e Alexandre Soares dos Santos – Educação. Este projeto visa melhorar a qualidade da educação e formação em Portugal, a partir da promoção e integração de jovens na Escola e da redução do défice de técnicos especializados nas Empresas. A Escola Secundária de Gondomar, uma das beneficiárias deste acordo, tem o seu Curso de Técnico de Farmácia apoiado pela BIAL, enquanto especialista da Indústria Farmacêutica.

Com o reconhecimento do papel fundamental da Educação no desenvolvimento sustentado de uma sociedade mais competitiva e dinâmica, a BIAL associou-se à Junior Achievement Portugal (JAP). Este é um programa educativo pioneiro e inédito em Portugal, que surge como resposta à necessidade de uma maior participação da sociedade civil na vida das escolas. Neste programa, a BIAL apoia um Agrupamento de Escolas do Grande Porto em várias dimensões.

No âmbito do programa Porto de Futuro, promovido pela Câmara Municipal do Porto, todos os anos os colaboradores BIAL ministram formação a alunos, sobre temáticas como “A Família e a Comunidade”, “A Cidadania”, “A Economia”, entre outras. A segunda dimensão é o Braço Direito, um projeto no qual alunos são acolhidos nas nossas instalações, com o objetivo principal de passar um dia de trabalho sendo o braço direito de um colaborador BIAL e acompanhando-o em todas as suas tarefas e atividades. Prestamos atenção redobrada à comunidade onde estamos sedeados, apoiando as escolas do concelho do Porto, Trofa e da Maia. A título de exemplo, na Escola do Viso premiamos anualmente o mérito dos alunos, a partir de uma cerimónia de entrega de cheques-prémio aos melhores alunos do quadro de estudantes.

Em 2024 iniciámos o Projeto Bué d’Escolhas, que incluiu um atelier de ciência divertida, em que um dos nossos cientistas vai a uma escola fazer uma experiência para alunos desde o 2.º ciclo ao secundário; este projeto também inclui experiências vocacionais, que possibilitam que alunos passem um dia com um colaborador da BIAL a aprender mais sobre a área e a função.



Este ponto relativo ao Envolvimento com a Comunidade, mais concretamente no que à Educação e Investigação concerne, não ficaria completo sem destacar o nosso papel como membro fundador e único mecenas da Fundação BIAL e seu único mecenas, instituição sem fins lucrativos e entidade de utilidade pública criada em 1994, conjuntamente com o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, com a missão de promover e incentivar o estudo científico do ser humano, tanto do ponto de vista físico como espiritual. Ao longo dos anos, a Fundação BIAL tem reconhecido e estimulado a investigação científica através da atribuição de prémios e apoios e colaborando com a comunidade científica de todo o Mundo. As principais atividades incluem a atribuição de prémios científicos, a atribuição de bolsas de investigação e a organização de simpósios. Destacamos a atribuição pela Fundação BIAL dos *BIAL Award in Biomedicine*, Prémio BIAL de Medicina Clínica e Prémio Maria de Sousa, este último em homenagem à médica e grande imunologista Maria de Sousa, visando apoiar até cinco jovens investigadores portugueses, com idade igual ou inferior a 35 anos, em projetos científicos na área das Ciências da Saúde, incluindo obrigatoriamente um estágio num centro internacional de excelência.

Em 2024, a Fundação BIAL celebrou 30 anos e, para assinalar o seu aniversário, promoveu diversas iniciativas, entre as quais se destacou a conferência “Sobre a Fisiologia da Mente 2024”, com a presença dos neurocientistas de renome internacional, António Damásio e Hanna Damásio, num evento que lotou a Aula Magna da Reitoria da Universidade de Lisboa, presidido pelo Primeiro-Ministro, Luís Montenegro.

Além da celebração dos 30 anos, tiveram lugar a edição do Prémio BIAL de Medicina Clínica 2024, no valor de €120.000, a edição do Prémio Maria de Sousa 2024, em parceria com a Ordem dos Médicos, no valor de até €150.000, o 14º Simpósio “Aquém e Além do Cérebro”, que reuniu mais de 300 participantes para debater o tema “Criatividade”, a 16ª edição dos Apoios à Investigação Científica 2024/ 2025, que recebeu 432 candidaturas, a cerimónia de entrega do *BIAL Award in Biomedicine* 2023 e a cerimónia de entrega do Prémio Maria de Sousa 2024 que, no seu conjunto, atribuíram prémios no valor de €450.000.

F U N D A Ç ã O
Bial

Instituição de utilidade pública



4.3.2. Causas Sociais e Comunidade

Na BIAL acreditamos que podemos contribuir para uma sociedade mais igualitária e solidária. Em 2024, a BIAL manteve a sua participação em numerosas instituições solidárias que visam a construção de uma sociedade mais responsável, justa e com foco na qualidade de vida das pessoas, cultura, ambiente e desenvolvimento sustentado.

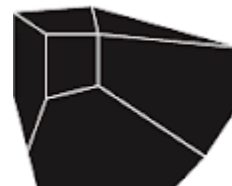
No que diz respeito à angariação de fundos solidários, organizámos em dezembro uma feira solidária com várias instituições para a venda de produtos que reverteram a favor das mesmas (Ajudaris, Instituto Português da Afasia (IPA) e ACIP), bem como a angariação de bens necessários (Vida Norte, Cantinho do Tareco e A cerca).

Em colaboração com o Instituto Português de Sangue e Transplantação – IPST do Porto, foi organizada uma campanha de doação de sangue e de medula óssea nas instalações BIAL.

Há ainda a destacar os *teambuilding* das nossas equipas comerciais que colocaram literalmente mãos à obra em projetos solidários que consistiram na ajuda a reabilitar quatro espaços da IPSS, Florinhas do Vouga e na entrega de cabazes com produtos de higiene pessoal, artigos para desenvolver a motricidade fina, a três instituições. 397 famílias foram impactadas pela Santa Casa da Misericórdia de Sobral Monte Agraço, Casa Mãe do Gradil e Casa do Povo da Freguesia de Freiria. Mais do que atividades de *teambuilding*, acreditamos na missão de ajudar os outros.

Além das causas anteriormente mencionadas, a BIAL apoiou diversas entidades, além das áreas da saúde, educação e ciência, como já mencionado.

Associamo-nos e somos forças motrizes da cultura local e nacional, como são os casos da Fundação de Serralves e da Casa da Música.



SERRALVES

casa da música





4.3.3. As pessoas que servimos

As pessoas que servimos estão na base do nosso propósito: contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas em todo o mundo. Para tal, temos estabelecido parcerias com sociedades médicas e associações de doentes que visam a formação, educação e a sensibilização para diversos problemas que afetam a saúde da população.

Uma das iniciativas, criada em 2023 e que se prolongou em 2024, foi o lançamento do podcast “Top of Mind”, onde se promove um conjunto de conversas simples e acessíveis com médicos, cuidadores, doentes e especialistas de diferentes áreas, abordando e desmistificando algumas das patologias que mais afetam os portugueses. Aumentar a literacia em Saúde em Portugal e levar ao cidadão comum informação credível, conhecimento e partilha de experiências sobre diferentes patologias é o objetivo do “Top of Mind”, que pretende ser uma referência no panorama nacional de podcasts de saúde.

Com dois medicamentos no mercado de investigação BIAL, investigados por nós, para a Epilepsia e para a Doença de Parkinson, continuamos a disponibilizar com especial ênfase a informação dedicada a estas duas patologias e a quebrar estigmas associados a essas doenças.

A Doença de Parkinson é uma das nossas prioridades porque estamos conscientes do impacto que tem na vida dos pacientes e dos seus cuidadores. Trabalhamos para os doentes, e para minimizar esse impacto, através dos nossos medicamentos, mas também através de todo um conjunto de iniciativas e atividades de apoio, educação e sensibilização. Acreditamos naquela que é a nossa responsabilidade enquanto organização e que, juntos, podemos fazer uma diferença significativa na vida das pessoas afetadas pela Doença de Parkinson, seus cuidadores e familiares, o que é extremamente inspirador e gratificante. Em outubro estivemos presentes no MDS - o congresso anual da *International Parkinson and Movement Disorder Society* e partilhámos a nossa ciência e as últimas novidades sobre o ONgentys, o Kynmobi e o BIA-28, através da apresentação de posters e de diferentes interações com KOL relevantes.

Para reforçar o investimento da BIAL na Doença de Parkinson, há ainda a referir mais dois eventos. Ainda em outubro, decorreu BIAL PD Expert Gathering 2024, que reuniu 13 conceituados KOL (*Key Opinion Leaders*) na área da Neurologia/ Doença de Parkinson. O programa científico centrou-se no tema “*Targeting brain health: a roadmap for the next 100 years in CNS*” e abriu as portas a algumas discussões cruciais sobre tópicos importantes em torno da neurodegeneração, doenças raras, biomarcadores e modelos animais para estudar a DP, bem como futuras avenidas na parceria Academia-Saúde-Farmacêutica.



A 6.ª edição do *Moving ON Series* decorreu em novembro “Walking with Parkinson’s: Patient’s and caregiver’s journey”. Este evento é uma reunião conjunta entre a Sociedade Portuguesa de Neurologia, a Sociedade Portuguesa de Doenças do Movimento e a BIAL e tem o propósito de contribuir para a educação médica e atualização científica dos jovens neurologistas em Portugal.

O universo BIAL não se resume ao Sistema Nervoso Central (SNC), pelo que, em maio, organizámos o “MEDLAB: Meeting the experts - Pain Area” um evento híbrido e disruptivo sobre Dor e contou com a participação de 150 profissionais de saúde. O objetivo foi partilhar conhecimento na área da Dor e Inflamação e desmistificar alguns mitos associados à segurança das terapêuticas utilizadas, envolvendo especialistas nas áreas da reumatologia, gastroenterologia, hepatologia, cardiologia e nefrologia.

Já em outubro, fomos mais uma vez anfitriões do HF 360°, um evento organizado pela equipa de Medicina Cardiovascular, Renal e Metabólica, que reuniu especialistas como cardiologistas e clínicos gerais no mesmo local para partilharem os seus conhecimentos sobre diversos temas relacionados com a cardiologia. No evento, a equipa reuniu 90 especialistas nacionais e internacionais da área para proporcionar um debate aprofundado envolvendo especialidades multidisciplinares para além da cardiologia, com foco na Insuficiência Cardíaca (HF - Heart Failure - daí o nome do evento).





4.4. Qualidade do Produto

A BIAL, enquanto organização do setor da saúde, assegura a qualidade dos seus produtos e a segurança das pessoas, através de rigorosos processos regulamentados pelas autoridades de saúde.

Keeping Life In Mind orienta-nos a fornecer soluções terapêuticas seguras e eficazes, alinhadas com os mais altos padrões de qualidade. Para garantir a satisfação dos pacientes, seguimos princípios estabelecidos no nosso CEC, complementados por políticas específicas, como as de qualidade e proteção de dados.

A gestão de reclamações e farmacovigilância segue processos rigorosos, garantindo transparência e mitigação de impactos. Todas as reclamações e casos de farmacovigilância são registados, investigados e acompanhados, com respostas adequadas enviadas aos reclamantes.

A BIAL adota métricas internas de avaliação quantitativa e qualitativa para monitorizar a qualidade dos seus produtos, garantindo, assim, a melhoria contínua e a segurança dos pessoas.

A BIAL é obrigada a fornecer consistência e qualidade dos produtos de acordo com as rigorosas regulamentações aplicáveis à indústria farmacêutica. A BIAL é certificada pela Agência Portuguesa de Medicamentos – INFARMED – e por várias outras entidades reguladoras nacionais (AEMPS, BfArM, FDA, MHRA, PMDA, SwissMedic). As certificações de Boas Práticas de Fabrico (GMP) e de Boas Práticas de Distribuição (GDP) e as licenças de fabrico e de distribuição, podem ser encontradas numa base de dados pública (EudraGMDP). Todas as unidades da BIAL estão sujeitas a auditorias internas e externas de Boas Práticas (GxP), bem como a inspeções regulamentares. Todos os locais de produção da BIAL possuem as certificações necessárias para operar como fabricantes de produtos farmacêuticos, e os procedimentos da BIAL são disseminadas por toda a cadeia de valor através de documentos escritos, auditorias e formação relacionadas com GMDP.

0 Constatações críticas em inspeções



A BIAL realiza ensaios internos abrangentes de todas as matérias-primas e matérias-primas de embalagens, intermediários e produtos acabados, bem como testes externos. As especificações são acordadas com as entidades reguladoras nos mercados onde os produtos são comercializados. Todos os produtos da BIAL são rastreáveis de acordo com os princípios das GMP.

Anualmente, todos os colaboradores da BIAL têm formação em farmacovigilância.

A BIAL segue procedimentos obrigatórios para gerir as recolhas de produtos. Os procedimentos de recolha da BIAL exigem que as autoridades de saúde estejam sempre envolvidas, e as informações fornecidas ao grossista e ao utilizador final sejam baseadas nos seus conselhos. O sistema de recolha é revisto anualmente através de simulações de recolha para verificar a eficiência dos procedimentos da BIAL. Este não é apenas um requisito para a operação da BIAL, mas também serve de formação para garantir que os seus colaboradores estão preparados em caso de um evento de recolha.



0 RECOLHAS de medicamentos



4.5. Privacidade de dados



A BIAL tem um compromisso firme com a proteção da privacidade e a segurança dos dados de todos os titulares dos dados, incluindo consumidores e utilizadores finais. Em conformidade com as legislação e regulamentação vigentes, adotamos uma política de proteção de dados que garante que todas as informações pessoais sejam tratadas com o máximo respeito e segurança.

Para assegurar o cumprimento desta política, disponibilizamos um formulário online, permitindo a todos os titulares o exercício dos seus direitos sobre os dados pessoais que mantemos. Este processo está claramente definido em procedimentos internos, que foram devidamente aprovados e implementados para garantir a transparência e o controle sobre os dados.

Além disso, contamos com um Encarregado de Proteção de Dados (DPO), cuja principal responsabilidade é assegurar que os dados pessoais não sejam utilizados para fins distintos daqueles para os quais foram recolhidos. O DPO também está disponível para responder a quaisquer questões levantadas pelos titulares dos dados, garantindo que todos os direitos relacionados com a privacidade sejam respeitados de forma adequada e eficaz.

Este compromisso com a privacidade e proteção dos dados é, para nós, uma prioridade contínua, refletindo o nosso respeito pela confiança dos titulares dos dados e pela segurança das suas informações pessoais.

5. Ambient



A BIAL tem uma forte tradição de gestão ambiental desde 2001. A sede corporativa da BIAL e as instalações de investigação, desenvolvimento e fabrico são certificadas pela norma ISO 14001 desde 2001, reforçando o seu compromisso com a sustentabilidade ambiental e a gestão da qualidade. A certificação ISO 14001 demonstra a adoção de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) estruturado, garantindo que a BIAL identifica, avalia e minimiza os impactos ambientais da sua atividade. Através desta norma, a BIAL promove a eficiência na utilização de recursos, a redução de resíduos e emissões e o cumprimento rigoroso da legislação ambiental aplicável.

A BIAL realiza auditorias internas relacionadas com o Ambiente nos seus locais de produção para testar a conformidade e melhorar o seu Sistema de Gestão Ambiental (SGA) certificado, além de receber auditorias externas. Estas auditorias abrangem diversos temas ambientais, como as emissões de compostos orgânicos para a atmosfera e a gestão de resíduos.





5.1. Alterações Climáticas

Comprometidos com a ação climática, trabalhamos hoje para preparar o amanhã.

A BIAL reconhece a importância da mitigação das alterações climáticas e tem vindo a adotar medidas para reduzir o impacto ambiental das suas operações. Na Política de Sustentabilidade Ambiental, estabelecemos objetivos climáticos gerais, como a redução de emissões, a promoção da mobilidade verde e o aumento da utilização de energias renováveis. A materialização da política é efetuada com ações no âmbito do Sistema Integrado de Gestão Ambiental, acompanhadas pela definição de metas internas para a redução do consumo de energia, as quais constam no Plano de Racionalização de Energia e do plano estratégico. A contabilização das emissões de GEE é uma prática realizada anualmente. Com base nos dados apresentados, verifica-se uma redução das emissões nos três âmbitos. O Âmbito 3 continua a ser o mais representativo, correspondendo a 97% do total das emissões (102.575 tCO₂e), uma vez que abrange nove categorias: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 e 12.

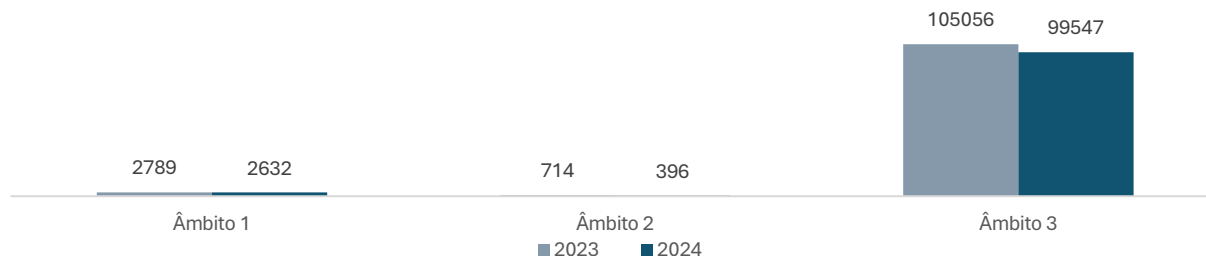


Figura 17 – Emissões de GEE do âmbito 1, 2 e 3 (tCO₂e)

Embora ainda não exista um plano de transição climática, nem uma política de sustentabilidade ambiental de acordo com os requisitos das ESRS, a BIAL tem vindo a tomar iniciativas nesse sentido, de modo a reforçar o seu compromisso com a sustentabilidade e a transição para uma economia de baixo carbono.



A adesão ao Pacto do Porto para o Clima reflete o nosso compromisso com a neutralidade carbónica. Além disso, foram instalados painéis fotovoltaicos para reduzir a pegada carbónica associada ao consumo de eletricidade, sendo esta certificada por Garantias de Origem.





5.2. Gestão de Energia

Na BIAL, acreditamos que a inovação e a sustentabilidade devem caminhar juntas. Sendo a energia um recurso essencial para a nossa atividade, assumimos a responsabilidade de gerir o seu consumo de forma eficiente, impulsionando a transição para um modelo mais sustentável e de baixo carbono.

Com este compromisso, implementámos medidas estratégicas para reduzir o consumo energético e apostar em fontes renováveis. A instalação de painéis fotovoltaicos é um reflexo dessa visão, contribuindo para a diversificação da nossa matriz energética e para a redução da dependência de combustíveis fósseis. Como resultado, alcançámos uma redução de 20% no consumo de energia de fontes fósseis e um aumento significativo de 116% na utilização de energias renováveis.

Mas não ficamos por aqui. Acreditamos que a mudança é contínua e que cada passo conta para um futuro mais sustentável. Continuaremos a investir em eficiência energética e em soluções inovadoras, reforçando o nosso compromisso com a sustentabilidade e com um impacto ambiental positivo para as próximas gerações.

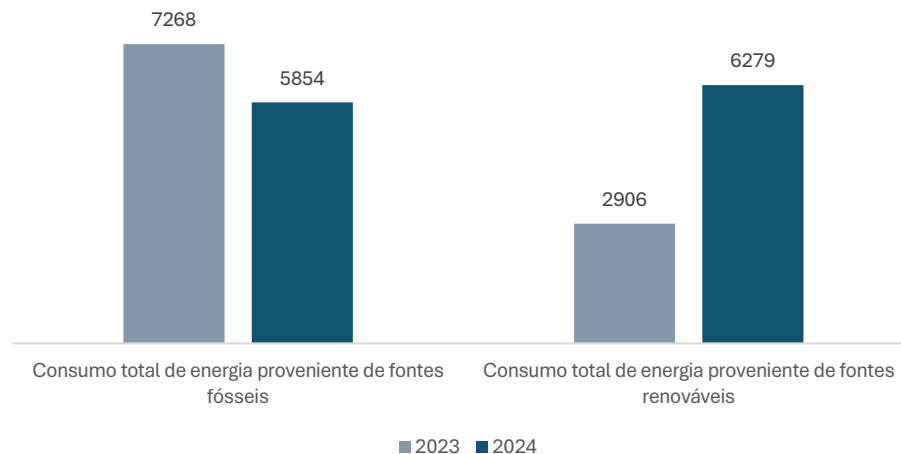


Figura 18 – Consumo de energia de fontes fósseis e renováveis, por ano (MWh)

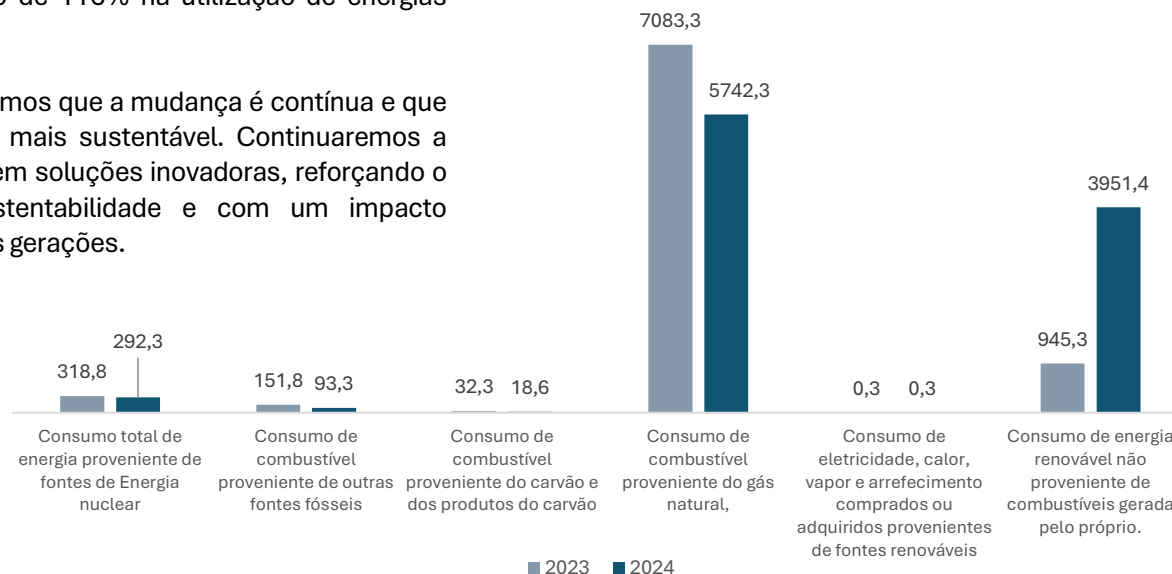


Figura 19 – Consumo das principais fontes de energia, por ano (MWh)

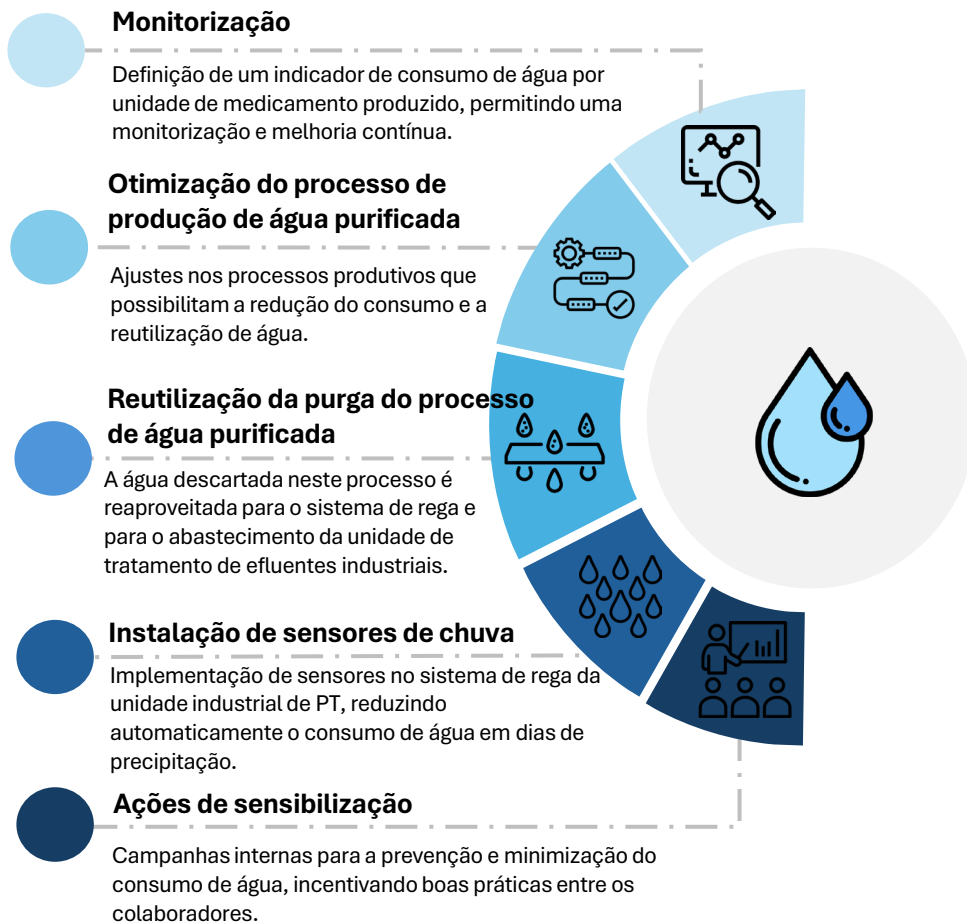


5.3. Gestão da Água

A BIAL, no âmbito da sua Política de Sustentabilidade Ambiental, assume o compromisso de minimizar o consumo de água nas suas operações industriais, garantindo ao mesmo tempo a qualidade da água utilizada e a adequação dos seus efluentes aos padrões ambientais exigidos. A gestão da água na organização centra-se essencialmente na unidade industrial de Portugal, onde se verificam os maiores volumes de consumo e tratamento de água.

A estratégia de gestão da água da BIAL está alinhada com a sua Política de Sustentabilidade Ambiental, que abrange os temas da poluição, clima, água, resíduos e economia circular. Em relação à água, o foco está na minimização do consumo e na eficiência do tratamento do efluente líquido gerado pelas atividades industriais.

A BIAL tem vindo a implementar várias iniciativas para a redução e reutilização da água na fábrica de PT, incluindo:





O consumo responsável de água é um compromisso com o futuro

A água é um recurso essencial para as nossas operações, desempenhando um papel fundamental nos processos produtivos, na garantia da qualidade dos produtos e na conformidade com as boas práticas de fabrico.

Em 2024, mantivemos a ordem de grandeza do consumo de água, registando-se uma ligeira redução face ao ano anterior. Esta tendência reflete os esforços contínuos, na otimização do consumo e na implementação de medidas de eficiência hídrica.

Um dos principais desafios na gestão da água é o facto de 96% do consumo ocorrer em regiões classificadas como de risco hídrico, o que reforça a necessidade de uma abordagem responsável e sustentável.

Risco Hídrico¹

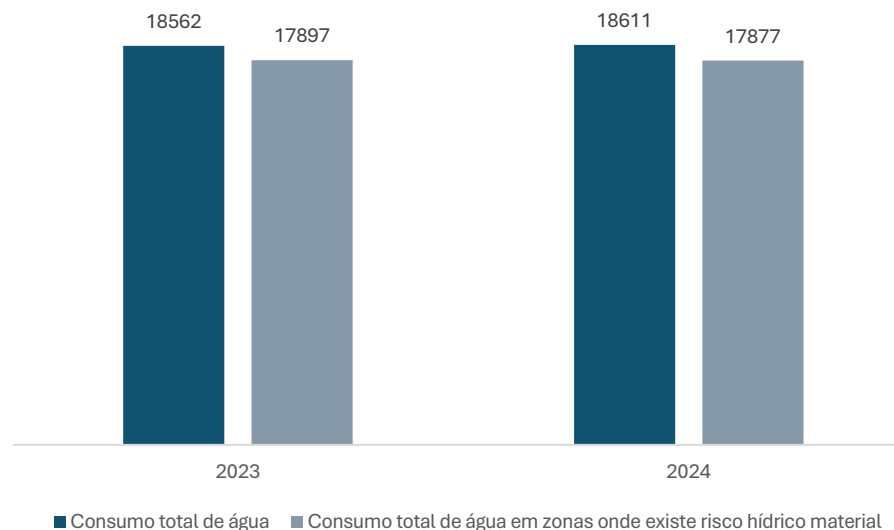


Figura 20 – Consumo de água, por ano (m³)

¹ Fonte: <https://www.wri.org/aqueduct>



5.4. Economia Circular e Gestão de Resíduos

A BIAL reconhece a Economia Circular e a Gestão de Resíduos como pilares fundamentais da sua política de sustentabilidade ambiental, promovendo práticas que reduzem o desperdício e favorecem a reutilização de materiais ao longo da sua cadeia de valor. Para isso, assegura a triagem eficiente e o encaminhamento adequado dos diferentes tipos de resíduos, incluindo industriais, hospitalares, perigosos e equiparados a urbanos.

Embora a política de Sustentabilidade Ambiental da BIAL não estabeleça metas específicas, define objetivos claros que orientam a implementação de ações concretas para otimizar a utilização de recursos, minimizar a geração de resíduos e promover a sua valorização. Entre as principais iniciativas, destacam-se:



Estas iniciativas têm como objetivo reduzir a quantidade de resíduos gerados, evitar a produção de resíduos na origem e diminuir o consumo de papel e outros recursos físicos.



Reafirmamos o nosso compromisso com a economia circular, promovendo a valorização de materiais e a redução do impacto ambiental dos seus resíduos. Em 2024, 84% dos resíduos produzidos foram encaminhados para operações de recuperação (incluindo preparação para recuperação) e apenas 16% para eliminação, evidenciando os nossos esforços contínuos para fomentar a reciclagem e a reutilização de recursos.

Embora a quantidade total de resíduos gerados tenha permanecido estável, registou-se uma redução significativa de 56% na quantidade de resíduos não reciclados, um reflexo direto das iniciativas implementadas para otimizar a gestão de resíduos e integrar princípios da economia circular nos processos da organização.

Estes resultados traduzem a dedicação da BIAL em adotar práticas mais sustentáveis, reforçando o seu papel na transição para um modelo de produção mais eficiente e responsável.

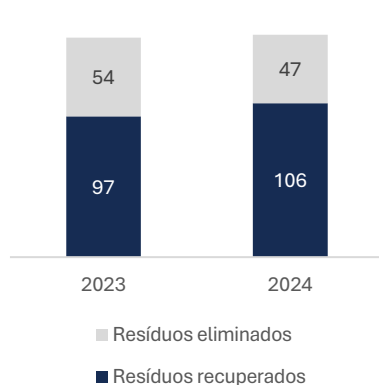


Figura 21 – Quantidade de resíduos recuperados e eliminados, por ano (ton)

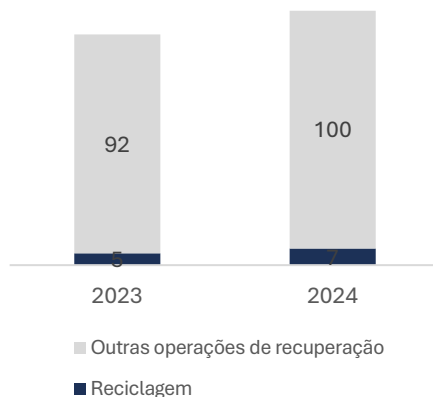


Figura 22 – Quantidade de resíduos recuperados, por tipo e ano (ton)

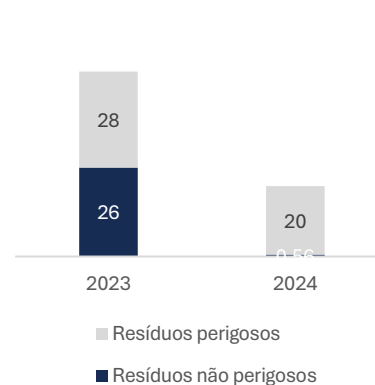


Figura 23 – Quantidade de resíduos eliminados, discriminado entre perigosos e não perigosos, por ano (ton)

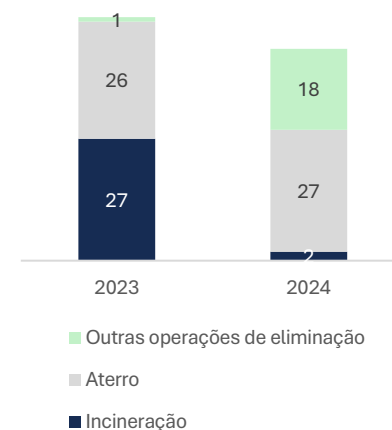


Figura 24 – Quantidade de resíduos eliminados, por tipo e ano (ton)

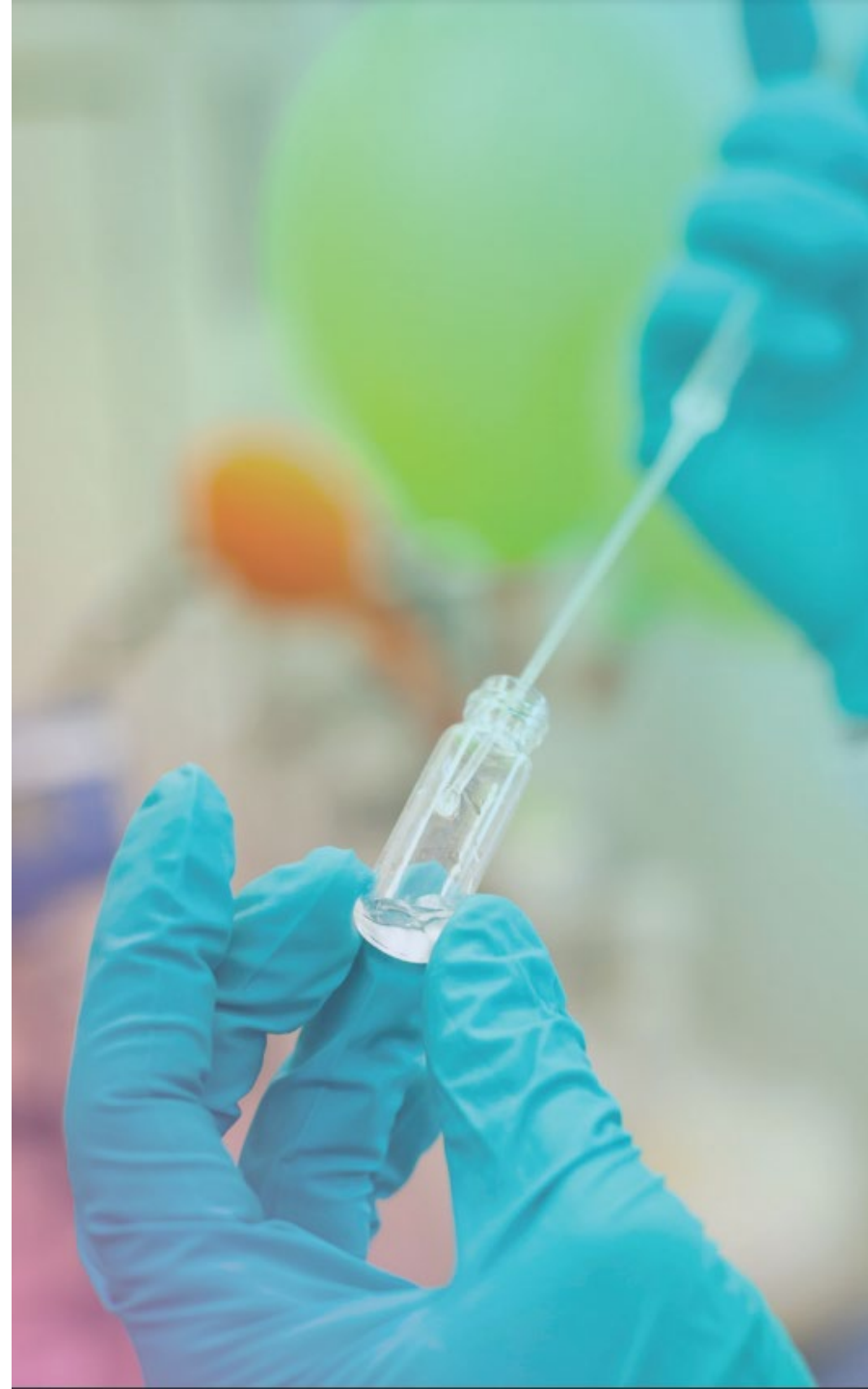
Compromisso com o Futuro: Sustentabilidade como Pilar Estratégico

A sustentabilidade já não é apenas uma opção, mas uma necessidade incontornável.

As novas regras da União Europeia desafiam-nos a redefinir a nossa estratégia e a desenvolver um plano de ação sólido, que nos permita responder eficazmente a um quadro regulatório cada vez mais exigente. Na BIAL, encaramos estes desafios como uma oportunidade para reforçar o nosso compromisso com a inovação, a responsabilidade e o crescimento sustentável.

Sabemos que a adaptação a esta nova realidade exige transformação, investimento e a criação de instrumentos que possibilitem medir, gerir e melhorar continuamente o nosso impacto. No entanto, acreditamos que este é o caminho certo — um percurso que não só assegura a sustentabilidade do nosso negócio, mas também fortalece a nossa posição como uma empresa responsável e preparada para o futuro.

Mais do que cumprir normas, queremos liderar pelo exemplo, antecipar tendências e gerar valor para a sociedade. Continuaremos a evoluir, impulsionados pela ciência, pela inovação e pelo compromisso com a sustentabilidade, garantindo um impacto positivo e duradouro para as próximas gerações.





O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

ANTÓNIO HORTA OSÓRIO (Chairman)

ANTÓNIO PORTELA (CEO)

RICHARD PILNIK (Vogal)

MELANIE LEE (Vogal)

PIERLUIGI ANTONELLI (Vogal)

JOSÉ REDONDO (Vogal)

MIGUEL PORTELA (Vogal)

JOERG HOLENZ (Vogal)

MAXIMILIANO BRICCHI (Vogal)

6. Anexos



Lista de requisitos de divulgação observados na elaboração das declarações de sustentabilidade

Requisito	Nome	Indicador	Paginação
E1-5	Consumo energético e combinação de energia	Consumo total de energia proveniente de fontes fósseis	p. 64
		A empresa deve fornecer informações sobre o seu consumo energético e a sua combinação de energia. Consumo total de energia proveniente de fontes de Energia nuclear;	p. 64
		Consumo total de energia proveniente de fontes renováveis, desagregado por:	p. 64
		Deve incluir o consumo total de energia em MWh Consumo de combustível de fontes renováveis, incluindo biomassa (incluindo também resíduos industriais e urbanos de origem biológica), biocombustíveis, biogás, hidrogénio de fontes renováveis, etc.;	p. 64
		modo consumo de eletricidade, calor, vapor e arrefecimento comprados ou adquiridos provenientes de fontes renováveis, e	p. 64
		consumo de energia renovável não proveniente de combustíveis gerada pelo próprio.	p. 64
		consumo de combustível proveniente do carvão e dos produtos do carvão	p. 64
		As empresas com atividades em setores de elevado consumo de combustível proveniente do petróleo bruto e de produtos petrolíferos,	p. 64
		impacto climático devem desagregar o seu consumo de combustível proveniente do gás natural,	p. 64
		total de energia proveniente de fontes fósseis por: consumo de combustível proveniente de outras fontes fósseis;	p. 64
E1-6	Emissões brutas de GEE de âmbito 1, 2, 3 e emissões totais de GEE	Consumo de eletricidade, calor, vapor e arrefecimento comprados ou adquiridos proveniente de fontes fósseis;	p. 64
		Além disso, se for caso disso, a empresa deve desagregar e divulgar separadamente a sua produção de energia não renovável e a sua produção de energia renovável em MWh.	p. 64
		A empresa deve fornecer informações sobre a intensidade energética (consumo total de energia por receita líquida) associada às atividades em setores com elevado impacto climático.	p. 64
E3-4	Consumo de água	Emissões brutas de GEE de âmbito 1	p. 63
		A empresa deve divulgar, em toneladas métricas de Emissões brutas de GEE de âmbito 2;	p. 63
		CO2eq: Emissões brutas de GEE de âmbito 3; e	p. 63
		Total das emissões de GEE.	p. 66
E5-5	Saída de Recursos	O consumo total de água em m3; O consumo total de água, em m3, em zonas onde existe risco hídrico material, incluindo zonas de elevado stress hídrico;	p. 66
		O consumo total de água em m3; O consumo total de água, em m3, em zonas onde existe risco hídrico material, incluindo zonas de elevado stress hídrico;	p. 66
E5-5	Saída de Recursos	A quantidade total de resíduos produzidos;	p. 68
		A quantidade total, em peso, desviada da eliminação, com uma repartição entre resíduos perigosos e não perigosos e uma repartição pelos seguintes tipos de operações de recuperação:	p. 68
		preparação para reutilização	p. 68
		reciclagem; e	p. 68
		outras operações de recuperação;	p. 68
		A empresa deve divulgar as seguintes informações sobre a sua quantidade total de resíduos, em toneladas ou quilogramas, das suas próprias operações:	p. 68
		A quantidade, em peso, destinada à eliminação por tipo de tratamento de resíduos e a quantidade total que agrupa os três tipos, com uma repartição entre resíduos perigosos e resíduos não perigosos. Os tipos de tratamento de resíduos a divulgar são os seguintes:	p. 68
		incineração;	p. 68
		aterro; e	p. 68
		outras operações de eliminação;	p. 68
E5-5	Saída de Recursos	A quantidade total e percentagem de resíduos não reciclados.	p. 68
		A quantidade total de resíduos produzidos;	p. 68
E5-5	Saída de Recursos	A empresa deve também divulgar a quantidade total de resíduos perigosos e de resíduos radioativos produzidos pela empresa, nos casos em que os resíduos radioativos são definidos no artigo 3.o, n.o 7, da Diretiva 2011/70/Euratom do Conselho.	p. 68



Requisito	Nome	Indicador	Paginação
S1-6	Características dos trabalhadores assalariados da empresa	Número total de trabalhadores, por país (+ de 50 trabalhadores, representando 10% do seu número total de trabalhadores)	p. 40
		Número total por número de efetivos permanentes a tempo completo	p. 40
		Número total por número de efetivos temporários a tempo completo	p. 40
		Número total de trabalhadores que deixaram a empresa durante o período de relato	p. 41
S1-7	Características dos trabalhadores não assalariados	Uma divulgação do número de trabalhadores não assalariados da própria mão de obra, ou seja, pessoas com contratos com a empresa para fornecer mão de obra ou trabalhadores fornecidos por empresas que se dedicam primordialmente a "atividades de emprego"	p. 41
S1-8	Cobertura de negociação coletiva e diálogo social	Porcentagem do total de trabalhadores assalariados abrangidos por convenções coletivas	p. 43
		Porcentagem global de trabalhadores assalariados abrangidos pelos representantes dos trabalhadores	p. 43
S1-9	Diversidade	Distribuição por género, em número e percentagem, a nível dos quadros superiores	p. 48
		Distribuição dos trabalhadores, por grupo etário: com menos de 30 anos de idade, com idade compreendida entre 30 e 50 anos; e com mais de 50 anos de idade	p. 48
S1-11	Proteção Social	A empresa deve divulgar se todos os seus trabalhadores assalariados estão abrangidos por proteção social, através de regimes públicos ou de benefícios oferecidos pela empresa contra perdas de rendimento devido a qualquer dos acontecimentos importantes.	p. 39
S1-13	Formação e Desenvolvimento de Competências	Porcentagem de trabalhadores assalariados que participaram em análises regulares do desempenho e da evolução da carreira	p. 46
		Número médio de horas de formação por trabalhador assalariado e por género	p. 46
S1-15	Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada	Porcentagem de trabalhadores assalariados com direito a gozar licenças para assistência à família	p. 51
		Porcentagem de trabalhadores assalariados com direito a gozar licenças para assistência à família e uma repartição por género	p. 51
S1-17	Incidentes, queixas e graves impactos e incidentes de desrespeito dos direitos humanos	Número total de incidentes de discriminação, incluindo assédio, comunicados no período de relato	p. 47
		Número de queixas apresentadas, através de canais que permitem à própria mão de obra da empresa suscitar preocupações	p. 47
		Montante total das multas, sanções pecuniárias e indemnizações por danos em resultado dos incidentes e reclamações	p. 47



Requisito	Nome	Indicador	Paginação
G1-1	Políticas de conduta empresarial	Uma descrição dos mecanismos de identificação, comunicação e investigação de preocupações sobre comportamentos ilícitos ou contrários ao seu código de conduta ou regras internas semelhantes.	P.33
		Informações pormenorizadas sobre a criação de canais internos de denúncia de irregularidades, incluindo se a empresa fornece informações e formação ao seus próprios trabalhadores e informações sobre a designação e a formação do pessoal que recebe as denúncias	P.33
		Medidas de proteção contra a retaliação dos seus próprios trabalhadores que são denunciante	P.35
G1-2	Gestão das relações com os fornecedores	A abordagem da empresa relativamente às suas relações com os seus fornecedores, tendo em conta os riscos para a empresa relacionados com a sua cadeia de abastecimento e os impactos em questões de sustentabilidade	P.36
		Se e de que forma tem em conta os critérios sociais e ambientais para a seleção dos seus fornecedores	P.36
		Composição e a diversidade dos órgãos de administração, de direção e de supervisão	P.31
GOV-1	Papel dos órgãos de administração, direção e supervisão	As funções e responsabilidades dos órgãos de administração, de direção e de supervisão no exercício da fiscalização do processo de gestão dos impactos, riscos e oportunidades materiais	P.31
		Os conhecimentos especializados dos seus órgãos de administração, de direção e de supervisão em questões de sustentabilidade ou o acesso a esses conhecimentos e competências	P.30
		Se, por quem e com que frequência os órgãos de administração, gestão e supervisão, a implementação da devida diligência e os resultados e eficácia das políticas, ações, métricas e metas adotados para os abordar	P.30
GOV-2	Informações prestadas e questões de sustentabilidade abordadas pelos órgãos de administração, direção e de supervisão da empresa	A forma como os órgãos de administração, direção e supervisão têm em conta os impactos, riscos e oportunidades quando fiscalizam a estratégia da empresa, as suas decisões sobre as principais transações e os seus processos de gestão de riscos	P.30
		Uma lista dos impactos, riscos e oportunidades materiais abordados pelos órgãos de administração, direção e de supervisão, durante o período de relato	P.30
		A empresa deve divulgar as seguintes informações sobre a posição de mercado da empresa e os principais elementos da sua estratégia geral que digam respeito ou afetem questões de sustentabilidade	P.28
SBM-1	Estratégia, modelo de negócio e cadeia de valor	A empresa deve divulgar uma descrição do seu modelo de negócios e da cadeia de valor	P. 28
		A empresa deve divulgar uma descrição sucinta:	
		Do seu envolvimento com as partes interessadas com as partes interessadas	
SBM-2	Interesses e pontos de vista das partes interessadas	Da compreensão, por parte da empresa, da empresa, dos interesses e pontos de vista das partes interessadas, uma vez que estão relacionados com a estratégia e o(s) modelo(s) de negócios da empresa, na medida em que estes foram analisados durante o(s) processo(s) inerentes ao dever de diligência da empresa e/ou o processo de avaliação da materialidade	P. 28
		Se e de que forma os órgãos de administração, direção e supervisão são informados sobre os pontos de vista e os interesses das partes interessadas afetadas, no que diz respeito aos impactos relacionados com a sustentabilidade da empresa.	
		Uma breve descrição dos seus impactos, riscos e oportunidades materiais resultantes da sua avaliação da materialidade, incluindo uma descrição dos elementos em que se concentram esses impactos, riscos e oportunidades materiais no seu modelo de negócio, nas suas próprias operações e na sua cadeia de valor a montante e a jusante	P. 28
SBM-3	Impactos, riscos e oportunidades materiais e sua interação com a estratégia e o modelo de negócios	No que se refere aos impactos materiais da materiais da empresa:	
		O modo como os impactos materiais negativos ou positivos da empresa afetam as pessoas ou o ambiente	
		Se e como os impactos têm origem ou estão relacionados com a estratégia e o modelo empresarial da empresa	P. 28
IRO-1	Descrição dos processos de identificação e avaliação dos Impactos, Riscos e Oportunidades	Os horizontes temporais razoavelmente esperados dos impacto	
		Se a empresa está envolvida nos impactos materiais através das suas atividades ou devido às suas relações comerciais, descrevendo a natureza das atividades ou relações comerciais em causa	
		Uma descrição das metodologias e dos pressupostos aplicados nos processos descritos	P. 28
IRO-2	Requisitos de divulgação constantes de ESRS abrangidas pelas declarações de sustentabilidade da empresa	Uma panorâmica do processo utilizado para identificar, avaliar, priorizar e acompanhar os impactos potenciais e reais da empresa nas pessoas e no ambiente, com base no processo inerente ao dever de diligência em matéria de sustentabilidade da empresa	P. 28
		Uma panorâmica do processo utilizado para identificar, avaliar, priorizar e acompanhar os riscos e oportunidades que tenham ou possam ter efeitos financeiros	P. 28
		Uma descrição do processo decisório, bem como dos respetivos procedimentos de controlo interno	P. 28
IRO-2	Requisitos de divulgação constantes de ESRS abrangidas pelas declarações de sustentabilidade da empresa	Em que medida e de que forma o processo de identificação, avaliação e gestão dos impactos e riscos está integrado no processo global de gestão de riscos da empresa e é utilizado para avaliar o perfil de risco global de gestão da empresa	P. 28
		Em que medida e de que modo o processo de identificação, avaliação e gestão das oportunidades está integrado no processo global de gestão da empresa	P. 28
		Os parâmetros que utiliza	P. 28
IRO-2	Requisitos de divulgação constantes de ESRS abrangidas pelas declarações de sustentabilidade da empresa	A empresa deve incluir uma lista de requisitos de divulgação observados na elaboração das declarações de sustentabilidade, na sequência da avaliação de materialidade	P. 71