



# RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE**

ABRIL DE 2020 A MARÇO DE 2021

# Sumário

01. Introdução ▶	3
02. Governança e Responsabilidade ▶	26
03. Pacientes ▶	52
04. Pessoas ▶	66
05. Planeta ▶	90
06. Anexos ▶	104



## INTRODUÇÃO ▶



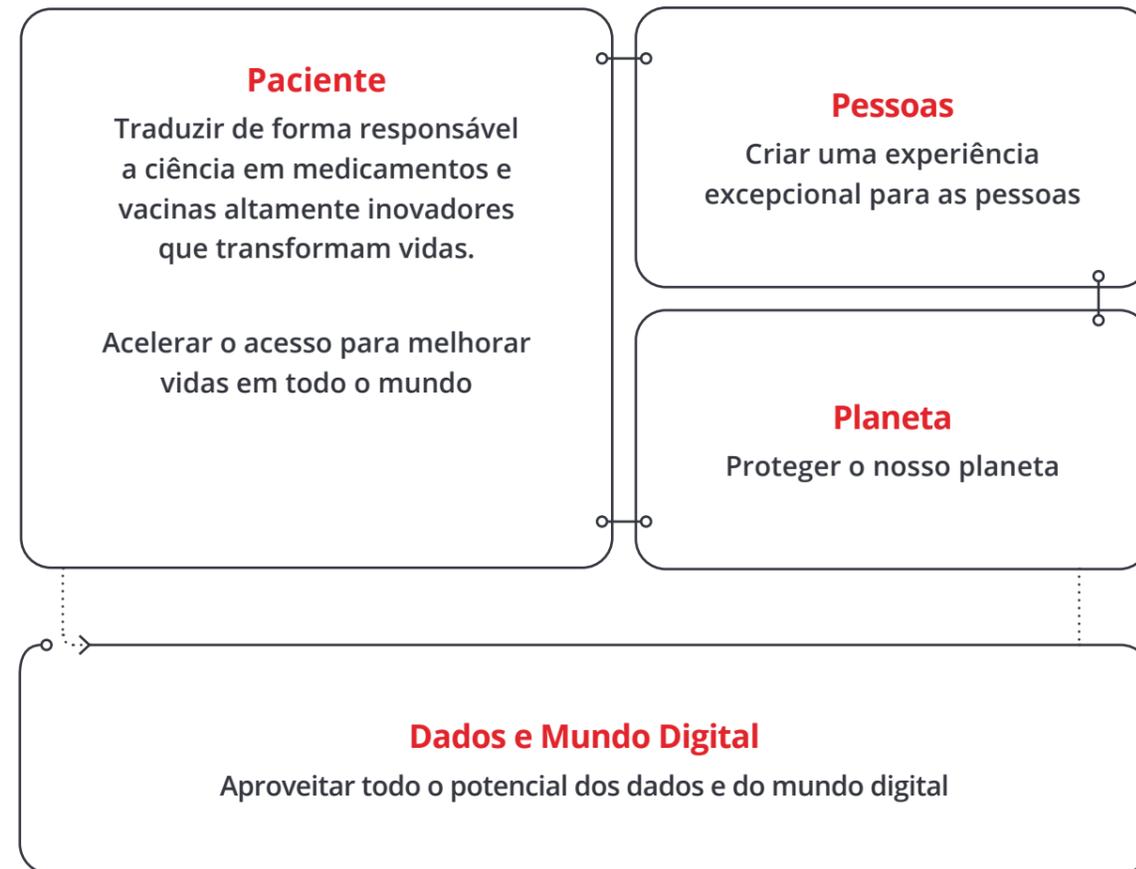
# Sobre o Relatório

GRI 102-50 | 102-54

Com muito orgulho, apresentamos a todos os nossos *stakeholders* o Relatório de Sustentabilidade da Takeda Brasil!

Nestas páginas, compartilhamos as iniciativas, acontecimentos, conquistas e resultados da Companhia no nosso último ano fiscal, de 1º de abril de 2020 a 31 de março de 2021.

O Relatório reafirma nosso compromisso com um modelo transparente de governança e com foco nos valores do Takedaísmo de Integridade, Justiça, Honestidade e Perseverança. Ele foi desenvolvido considerando as nossas aspirações e prioridades como Companhia, que norteiam a nossa atuação e nos ajudam a alcançar nossa visão e nosso propósito:



Você também encontrará informações sobre como geramos valor para a sociedade, em linha com o nosso propósito: promover uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo.

Para construir este documento, nos orientamos pelas melhores práticas internacionais de reporte de sustentabilidade corporativa e, pelo segundo ano consecutivo, seguimos as diretrizes do **Global Reporting Initiative (GRI)**, o *GRI Standards*, na opção de adesão essencial.

## Ferramentas de leitura

### GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Ao longo do texto, você encontrará a sinalização GRI XXX-X, que aponta os trechos referentes a cada indicador.

Ao final do documento, na **página 106**, é possível consultar o índice completo, trazendo todos os detalhes dos indicadores reportados no Relatório.



Saiba mais em:  
[globalreporting.org](https://globalreporting.org)

### PRIORIDADES DA TAKEDA

Também é possível navegar pelo Relatório por meio dos ícones abaixo referentes às nossas quatro prioridades:



Paciente



Confiança



Reputação



Negócios

Para conferir o conteúdo relacionado a cada um desses pilares, procure o Mapa de Prioridades, na página 105.

## Materialidade

GRI 102-42 | 102-43 | 102-44 | 102-46 | 102-47

Visando identificar possíveis mudanças e atualizar a nossa atuação, alinhada à Takeda Global, revisitamos o nosso estudo de materialidade e consolidamos os temas mais relevantes (materiais) para a Takeda Brasil, capazes de gerar riscos ou oportunidades para a nossa atuação nos próximos anos.

A metodologia utilizada pela organização incluiu a identificação dos principais *stakeholders* da Takeda, a consulta nos *frameworks* de mercado e, posteriormente, a priorização dos temas pelos principais públicos identificados.

Como resultado, os temas foram categorizados de acordo com sua criticidade e organizados em três categorias: **paciente**, **pessoas** e **planeta**. Além desses, também reportamos em nosso Relatório os temas fundamentais de **gestão**.

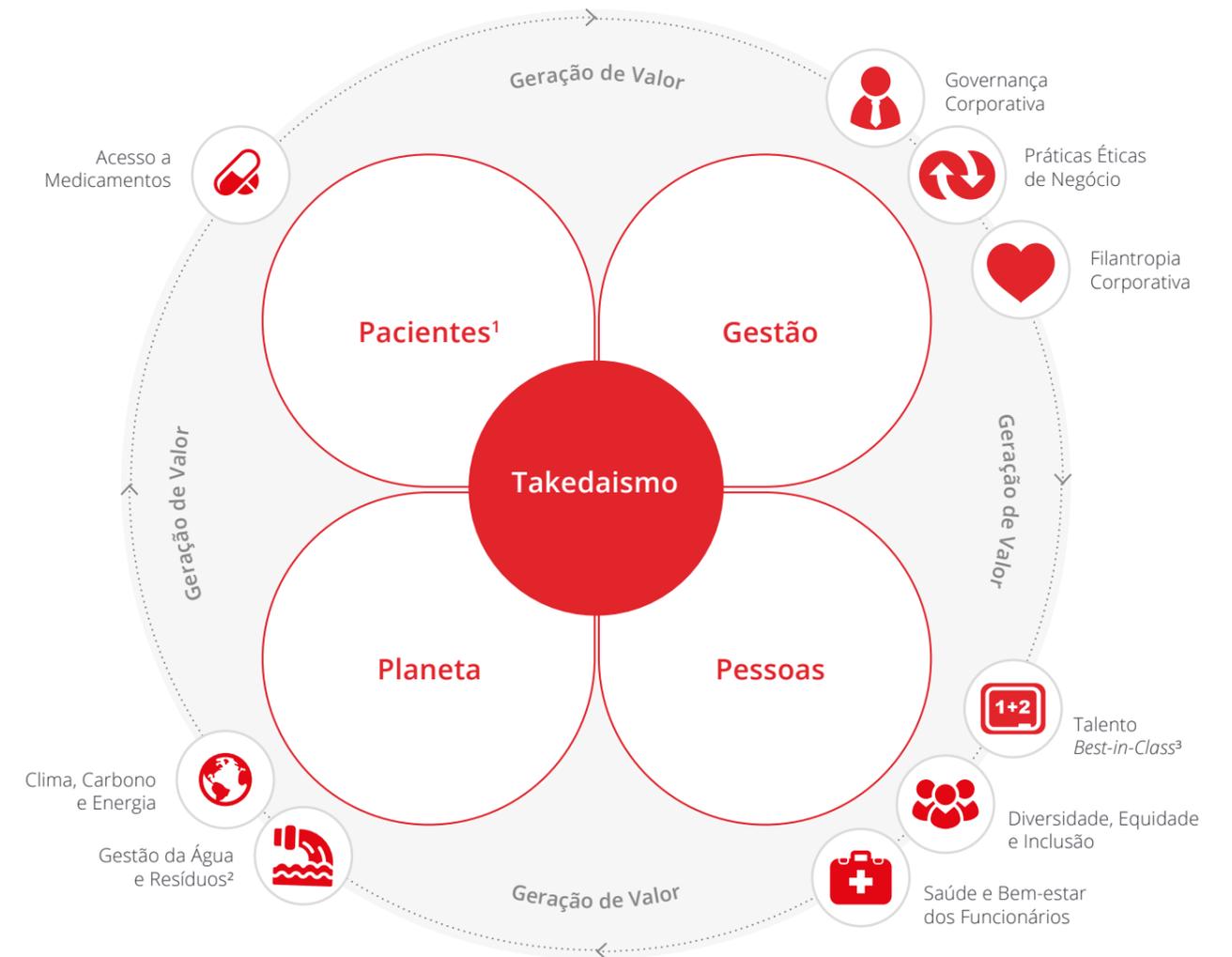
Identificamos nove temas materiais, que orientam a nossa estratégia de sustentabilidade de forma a potencializar a nossa geração de valor para os *stakeholders* durante os próximos anos, além de guiar o reporte de indicadores deste Relatório. Conheça-os a seguir.

### Materialidade Takeda Global

Para ter acesso ao estudo completo de materialidade, bem como à lista de *stakeholders* engajados pela nossa Organização, veja o Relatório de Sustentabilidade do ano fiscal 2020 em:

<https://bit.ly/3mDA2SZ>

## Temas Materiais da Takeda Brasil



<sup>1</sup> A gestão do tema material "P&D para abordar necessidades médicas não atendidas" ocorre de forma unificada para toda a Organização. Por isso, ele é mencionado na matriz global e compartilhado entre todas as empresas do grupo, incluindo a Takeda Brasil.

<sup>2</sup> O tema "Gestão da água e resíduos" está no segundo quadrante de relevância da matriz global, mas foi incorporado à matriz da Takeda Brasil devido a sua relevância local por conta da operação fabril no país.

<sup>3</sup> O termo "Best-in-Class" (melhor da categoria, na tradução para o português) faz referência à capacidade de inovação e agilidade do nosso time de funcionários, que nos permite alcançar nossos objetivos.

## Públicos de Relacionamento (stakeholders)

GRI 102-21 | 102-40

Preservamos o relacionamento com nossos *stakeholders* de forma contínua, pois acreditamos na participação como elemento essencial para ampliar nossa geração de valor e, conseqüentemente, alcançar nossas prioridades. Conheça nossos públicos de relacionamento:



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Guiados pelas transformações mundiais e as necessidades das pessoas e do meio ambiente, alinhamos a nossa atuação para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU). Ao longo do Relatório, sinalizamos na forma de ícones os ODS incentivados pela Takeda Brasil, baseados na estratégia da Takeda Global.

Conheça, a seguir, as nossas três abordagens e os ODS incentivados por meio dos projetos de Responsabilidade Social Corporativa:

### OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



### ABORDAGEM AO TRABALHO

Buscando alcançar a visão de ajudar pacientes em todo o mundo, incentivamos a diversidade como um dos pilares para construção de uma cultura única. Nossa atuação nessa frente se baseia nos ODS:

- Conheça detalhes da estratégia global (em inglês): <https://bit.ly/3r7fqEO>

### ABORDAGEM AO AMBIENTE

Nosso progresso nas áreas de Ambiente, Saúde e Segurança (EHS), com uma perspectiva de médio a longo prazo, objetiva cumprir as nossas responsabilidades enquanto empresa global. Nossa atuação nessa frente se baseia nos ODS:



- Conheça detalhes da estratégia global (em inglês): <https://bit.ly/3ehZ5rz>

### ABORDAGEM À LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

Estabelecemos políticas globais anticorrupção que garantem a conformidade em nossas operações. Nossa atuação nessa frente se baseia no ODS:

- Conheça detalhes da estratégia global (em inglês): <https://bit.ly/3xEJ4Ux>

### RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA





# Mensagem da Presidente



GRI 102-14

Finalizamos mais um ciclo de aprendizados e realizações na Takeda Brasil. O ano fiscal 2020 foi marcado por grandes desafios e muita superação. Ampliamos o nosso sentimento de pertencimento como um único time e trabalhamos alinhados às prioridades da Companhia, focados nos **pacientes**, nas **pessoas** e no **planeta**.

A publicação do terceiro Relatório de Sustentabilidade da Takeda Brasil também reafirma o compromisso da Companhia com as melhores práticas internacionais da sustentabilidade corporativa. Pelo segundo ano, adotamos as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para nortear o documento, no qual compartilhamos a nossa atuação baseada nos valores de Integridade, Justiça, Honestidade e Perseverança.

Devido ao avanço da pandemia da covid-19 no Brasil, realizamos diversas adaptações. Acionamos o comitê de crise com reuniões constantes para discussão sobre o tema, incluindo a implementação de protocolos de segurança e o plano para a continuidade do negócio.

Como resultado, não tivemos qualquer paralisação da operação ou desabastecimento de produtos. Neste novo contexto, desenvolvemos diversas ações para garantir a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho remoto dos funcionários.

A área de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) também teve papel central no auxílio das pessoas impactadas pela pandemia. Ao todo, doamos mais de 14 mil cestas básicas e apoiamos 30 projetos sociais via investimento social privado e leis de incentivo, impactando positivamente mais de 297 mil pessoas diretamente e 308 mil indiretamente.

Em 2020, continuamos investindo em pesquisa e inovação e em políticas de acesso à saúde, ao mesmo tempo que estreitamos o relacionamento com os profissionais da saúde, mesmo que de forma remota, testando novas formas de comunicação no ambiente virtual, que tiveram ótimos *feedbacks*.

Acreditamos que as pessoas são nosso diferencial e entendemos que, sem cada um dos nossos 1.136 funcionários, nenhuma dessas conquistas seria possível.

Por fim, agradecemos imensamente a todos os que contribuíram para a construção da nossa história. Aos nossos funcionários, fornecedores, comunidades, profissionais da saúde e todos os demais parceiros, o nosso muito obrigada. Seguiremos trabalhando para transformar a vida das pessoas, buscando a excelência operacional de forma sustentável ao longo dos anos.

**Renata Campos**

Presidente da Takeda Brasil

# Filosofia Corporativa

GRI 102-1 | 102-2 | 102-3 | 102-4 | 102-6 | 102-7 | 102-16



## Árvore de Cerejeira

A árvore de cerejeira japonesa representa a admirável história e herança da Takeda. A Organização foi fundada há mais de dois séculos, em 1781, e nosso sucesso hoje, como uma biofarmacêutica líder global baseada em valores e orientada por P&D, está enraizado nesta forte base.

Ao longo do tempo, a árvore de cerejeira continuou a prosperar com raízes profundamente arraigadas, o que é um sinal do passado sólido e do futuro contínuo da Takeda.

Somos a Takeda, uma das dez principais empresas biofarmacêuticas globais, que atua há 240 anos com foco nos pacientes. Temos orgulho de impactar vidas em mais de 80 países nos quais temos operações, além de traduzir, de forma responsável, a ciência em medicamentos e vacinas altamente inovadores que transformam vidas.

Atuamos mundialmente em quatro

estruturas geográficas: Japão – onde está a nossa sede –, Estados Unidos, Europa & Canadá (EUCAN) e Mercados Emergentes & Crescimento (*Growth & Emerging Markets* – GEM).

Nossos valores guiam a nossa atuação com o objetivo de promover uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo, por meio da liderança em inovação de medicamentos.



## Visão

Descobrir e oferecer tratamentos que transformam vidas, guiados por nosso compromisso com os pacientes, nossas pessoas e o planeta



## Propósito

Uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo



## Valores

Somos guiados por nossos valores do Takedaísmo, que englobam Integridade, Justiça, Honestidade e Perseverança, com a Integridade no centro. Eles são concretizados por meio de ações baseadas no Paciente, na Confiança, na Reputação e no Negócio –nessa ordem



1. Colocando o paciente em primeiro lugar



2. Construindo uma relação de confiança com a sociedade



3. Reforçando nossa reputação



4. Desenvolvendo um negócio sustentável

## Compromissos

### PACIENTE

Traduzir de forma responsável a ciência em medicamentos e vacinas altamente inovadores que transformam vidas

Priorizamos doenças com necessidades médicas altamente não atendidas para oferecer medicamentos e vacinas da mais alta qualidade aos pacientes o mais rápido possível.

**Acelerar o acesso para melhorar vidas em todo o mundo**

Fazemos parcerias com diversos públicos de interesse para promover a sustentabilidade dos sistemas de saúde.

### PESSOAS

Criar uma experiência excepcional para as pessoas

Procuramos criar uma organização diversa e inclusiva, onde as pessoas possam prosperar, crescer e atingir seu próprio potencial, ao mesmo tempo em que viabilizam a missão da Takeda.

### PLANETA

Proteger nosso planeta

Empregaremos nossas habilidades únicas para oferecer um alto padrão de liderança ambiental que proteja os sistemas naturais de nosso planeta e a saúde humana.

### DADOS E MUNDO DIGITAL

Aproveitar todo o potencial dos dados e do mundo digital

Nosso objetivo é transformar a Takeda em uma indústria biofarmacêutica mais confiável, orientada por dados e baseada em resultados.



Para alcançar o propósito de promover uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo, atuamos por meio da liderança em inovação de medicamentos em três frentes de atuação: **Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), produtos e serviços ao paciente.**

Temos um portfólio de produtos robusto e diversificado nas seguintes Áreas Terapêuticas: **Oncologia, Doenças Raras, Neurociências, Gastroenterologia, Terapias Derivadas do Plasma e Vacinas.**



Para saber mais sobre a história da Takeda, acesse: <https://bit.ly/37eA10x>

# Nossa História

1781 - 2021  
(240 ANOS)

## 1781

**CHOBEI TAKEDA** deu início à venda de medicamentos tradicionais japoneses e chineses em Doshomachi, Osaka. Era o início da atual Takeda.

## 1895

**INÍCIO DA PRODUÇÃO DE MEDICAMENTOS PRÓPRIOS**, após a compra de uma fábrica em Osaka, no Japão.

## 1933

Abertura do Jardim de Conservação de Plantas Medicinais da Takeda em Kyoto, no Japão.

## 1940

São estabelecidos os princípios Nori, base do Takedaísmo, a convicção de que as pessoas são a base do sucesso da Organização.

## 1960

**CRIAÇÃO DA SHOSHISHA FOUNDATION** para apoiar estudantes de destaque que apresentem necessidades financeiras.

## 2008

**AQUISIÇÃO DA MILLENNIUM PHARMACEUTICALS**, trazendo inovação em oncologia.

## 2015

**TAKEDA, UNIVERSIDADE DE KYOTO E CiRA** (Center for iPS Cell Research and Application) se unem para a formação da T-CiRA, uma *joint venture* focada no futuro da medicina regenerativa.

## 2016

Lançamento global da Visão 2025 da Takeda.

## 2018

Aquisição Global da Shire Pharmaceuticals; Listagem da Takeda na bolsa de Nova York.

## 2019

Integração da Shire.

## 2021

Desinvestimento portfólio de medicamentos isentos de prescrição (OTC) e outros ativos não essenciais.

### PARA OS NEGÓCIOS



### PARA A SOCIEDADE

## 1871

A Takeda começa a importar medicamentos ocidentais de forma pioneira.

## 1915

Implementação das atividades de pesquisa e desenvolvimento e criação de novos produtos farmacêuticos.

## 1963

**CRIAÇÃO DA TAKEDA SCIENCE FOUNDATION** para encorajar tecnologias promissoras em pesquisa e ciência em campos relevantes.

## 2009

**ADESÃO AO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS** e evolução das atividades de responsabilidade social.

## 2011

**ADESÃO AO PROGRAMA LEAD PARA IMPLEMENTAR OS 10 PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL** relacionados às áreas de direitos humanos, normas de trabalho, meio ambiente e luta contra a corrupção.



## Portfólio Inovador

Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) é um pilar fundamental para a Takeda. Traduzimos, de forma responsável, a ciência em medicamentos e vacinas altamente inovadores que transformam vidas, investindo aproximadamente 4,5 bilhões de dólares por ano em P&D, o que representa cerca de 14,3% da receita global.

Nossas ações são pensadas colocando os pacientes no centro de tudo o que fazemos. Por isso, nos especializamos cada vez mais, visando lançar produtos inovadores nas áreas terapêuticas-chave. Nosso *pipeline* diverso é projetado para entregar valor por meio de duas diferentes frentes: **tecnologia própria** e **parcerias externas**, resultando em um fluxo constante de novas terapias para essa e as próximas gerações.

Por fim, atuamos por meio de Programas de Suporte ao Paciente, com iniciativas divididas em pilares de **apoio ao diagnóstico** e **suporte ao tratamento**. Saiba mais sobre o nosso Acesso à Saúde na [página 53](#).

## Destques e Presença no Brasil

GRI 102-4 | 102-7

O Brasil figura entre as principais operações da Takeda Global. Somos uma unidade de negócios de Mercados Emergentes & Crescimento (*Growth & Emerging Markets – GEM*) com reporte direto à Organização, sediada em Singapura.

Nosso foco de atuação está em quatro principais áreas terapêuticas, Oncologia, Gastroenterologia, Neurociências e Doenças Raras, além de investimentos em Terapias Derivadas do Plasma e Vacinas.



Saiba mais sobre a Takeda Brasil e nossa história em nosso site: <https://bit.ly/3sh7FL0>

Somos

**1.136**  
funcionários,  
divididos em<sup>1</sup>:



**Fábrica**  
em Jaguariúna (SP);



**2 armazéns**  
Itapevi (SP) e Itajaí (SC);



**1 escritório administrativo**  
em São Paulo (SP);



**Time de campo**  
espalhado por  
todo o Brasil.

<sup>1</sup> As atividades do laboratório de Controle de Qualidade, em São Paulo (SP) foram encerradas em julho de 2020.

## Projeto de Consolidação do Escritório Parque da Cidade



No ano fiscal 2020, finalizamos nosso projeto de integração para o novo escritório da Takeda Brasil. O complexo de construções Parque da Cidade, onde o escritório está localizado, possui **certificação LEED for Neighborhood Development (LEED) nível "Silver"**. Adicionalmente, a Torre Jequitibá, onde a Takeda ocupa três andares, possui certificação **LEED Gold**, o que garante que a construção foi pensada para diminuir seus impactos ambientais, em linha com o que buscamos por meio da nossa gestão ambiental sustentável. Saiba mais na [página 91](#).

O escritório também foi pensado para gerar conforto, incentivar hábitos alimentares saudáveis, aumentar o bem-estar e a saúde dos funcionários. Como resultado, recebemos o maior nível de certificação **Fitwel**, desenvolvida pelo Center for Disease Control and Prevention (CDC) e General Services Administration (GSA), que reconhece edificações com potencial de promover e apoiar a melhoria na saúde e bem-estar das populações.

“Temos muito orgulho de sermos a primeira empresa no Brasil a receber este reconhecimento na categoria máxima. Estamos certos que este espaço fantástico será um aliado e uma inspiração a mais para a realização do nosso propósito de construir uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo.”

Joni Jorge, Diretor Executivo de Finanças



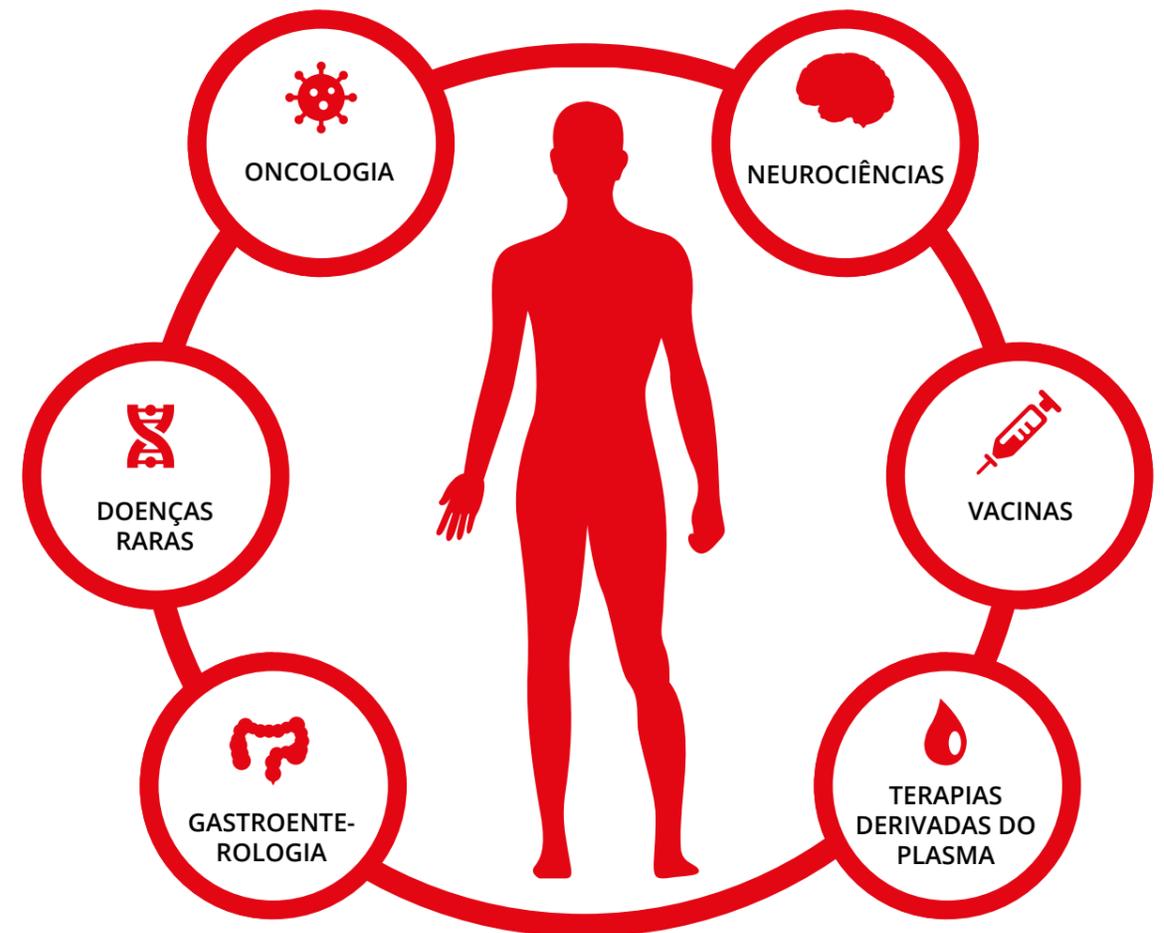
## Promovendo a saúde

No ano fiscal 2020, a Takeda lançou **três novos produtos no mercado** – alguns deles de maneira totalmente digital, refletindo flexibilidade e rápida adaptação ante o cenário da pandemia.

Estes esforços aumentaram o nosso portfólio, cada vez mais especializado, possibilitando, assim, tratamentos cada vez mais inovadores para a população brasileira.

Para os próximos três anos, teremos 15 lançamentos de novos produtos, novas indicações ou novas apresentações, sendo que seis destes – entre novos produtos, novas indicações ou novas apresentações – devem acontecer ainda no ano fiscal 2021, beneficiando pacientes acometidos por doenças gástricas, raras e neuropsiquiátricas, áreas em que ainda há muitas necessidades médicas não atendidas.

### Lançamentos cada vez mais especializados nas áreas terapêuticas:



## DESTAQUES do ano

Dentre todos os aprendizados e adaptações, tivemos grandes avanços em 2020. Destacamos alguns abaixo:

### PACIENTES

**3.097**  
beneficiados

pelos Programas de Suporte ao Paciente (PSP);

Apoio a

**43 projetos**

de associações de pacientes por meio de 20 associações;

**401**  
participantes

na 4ª Jornada pela Saúde – A BluePrint for Success;

**1.390**  
eventos realizados

pelo Programa de Educação Médica Continuada, totalizando **mais de 60 mil** profissionais impactados.

### PESSOAS

Mais de

**14 mil**  
cestas básicas  
doadas;

Mais de

**297 mil**  
pessoas impactadas diretamente e **308 mil** indiretamente pelos **30 projetos sociais**;

Mais de

**200**  
funcionários

participando do Programa de Voluntariado, impactando diretamente cerca de quatro mil pessoas e totalizando **1.544 itens doados**;

**Mulheres**  
representam

**51,7%** dos funcionários.

Elas ocupam **45,5%** dos cargos de liderança e **36,8%** do *Brazilian Leadership Team* (BLT);

### PLANETA

O novo escritório, localizado no Parque da Cidade, possui certificação **LEED for Neighborhood Development (LEED) nível "Silver"**;

Somos considerados

**um Great Place to Work (GPTW)**

na opinião dos nossos funcionários;

Programa de Diversidade pautado em cinco frentes de atuação:

**LGBTI+, Racial, Gerações, Pessoas com Deficiência (PcD) e Gênero;**

Assinatura do

**Fórum Gerações e Futuro do Trabalho,**

totalizando quatro compromissos públicos de Diversidade, Equidade e Inclusão fomentados internamente.

**98%**

dos funcionários da fábrica de Jaguariúna foram capacitados nos treinamentos ambientais relativos aos três KPIs – **Energia, Água e Resíduos**;

**100%**

da energia adquirida de fontes renováveis;

**100%**

dos nossos resíduos orgânicos passaram a ser tratados internamente;

Início da operação do **projeto Zero Efluente** até o final do ano fiscal de 2021 na fábrica de Jaguariúna;

Aquisição da **Plataforma Verde**, que fará a gestão do descarte de resíduos até seu destino final;

Eliminação do envio de resíduos para aterros sanitários com o **projeto Zero Aterro**;

Implementação do **Zero Carbono** para emissões de Escopo 2.

# Ações Frente à covid-19

GRI 103-2 | 203-1 | 203-2 | 413-1

O ano fiscal 2020 seguiu impactado pelo agravamento da pandemia da covid-19 em todo o mundo. Nesse contexto, para alcançar nosso propósito de promover uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo no contexto de pandemia, agimos rapidamente, visando tornar o nosso negócio cada vez mais sustentável nos aspectos Ambiental, Social e de Governança (ESG).

Em primeiro lugar, prezamos pela saúde e segurança dos nossos funcionários. Por meio do BCP Group (*Business Continuity Plan*), ativamos o Comitê Local de Gerenciamento de Crise – covid-19, com reuniões, inicialmente, diárias, e depois, semanais, para a implementação das melhores medidas de cuidados com a saúde e prevenção da doença entre os funcionários.

Adotamos o *home office* obrigatório, incentivamos a realização de sessões de meditação e *mindfulness*, bem como reinventamos a nossa atuação para potencializar nosso impacto positivo durante o período. Conheça detalhes ao lado:

## Governança

A ativação do Comitê Local de Gerenciamento de Crise – covid-19 com reuniões semanais possibilitou maior segurança para a gestão do tema.

Na comunicação interna, elaboramos:

- 51 comunicações para o Comitê Covid;
- 1 manual de orientação;
- 10 matérias na *newsletter* interna myTakeda News sobre os esforços globais e locais da Takeda;
- 2 pesquisas para avaliar como o público interno estava se sentindo informado sobre o tema e as ações tomadas pela Takeda;
- Treinamento gerenciados pela área médica com informações sobre a covid-19 e medidas básicas de proteção contra a doença;
- Sessões de perguntas e respostas gerenciadas pela área médica.

## Social

Fornecemos acesso à saúde para as pessoas de diferentes formas:

- Adaptamos a fábrica para produção de álcool em gel 70%, doados aos funcionários e à Secretaria de Saúde do município de Jaguariúna. Saiba mais na [página 47](#);
- Doamos mais de 14 mil cestas básicas para a

população de Jaguariúna;

- Doamos mais de 15 mil equipamentos de proteção individual (EPIs) para profissionais da saúde;
- Implementamos diversos programas para garantir a saúde mental dos funcionários, resultando em uma relação de parceria e pertencimento. Saiba mais na [página 86](#).

## Ambiental

- Como resultado dos projetos de ecoeficiência implementados na fábrica, não tivemos qualquer paralisação das operações. Saiba mais na [página 91](#).



# Condução Ética

GRI 102-16 | 102-17 | 102-26  
| 103-1 | 103-2 | 103-3

ODS incentivado:



Guiamos a nossa atuação com base em nossa Filosofia Corporativa, o Takedaísmo, e no nosso Código de Conduta Global, pois acreditamos que uma condução ética vai além da conformidade com as leis e regulamentos.

## Takedaísmo

Integridade

Justiça

Honestidade

Perseverança

# 02.

## GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA



Nossos valores do Takedaísmo são concretizados por meio de ações baseadas no Paciente, na Confiança, na Reputação e no Negócio, nessa ordem. Juntos, eles representam quem somos e como agimos, nos ajudando a tomar decisões das quais podemos nos orgulhar hoje e no futuro.

Somos signatários do Instituto Ethos, participando do Grupo de Trabalho de Integridade.

No ano fiscal 2020, nos deparamos com um novo desafio de mantermos nossos funcionários próximos, engajados e

alinhados com a nossa cultura, mesmo que em um regime de trabalho 100% remoto.

Acreditamos que a participação de todos os funcionários em torno do tema Ética & Compliance é essencial para a manutenção da nossa reputação e cultura, que vai além da conformidade com a regulamentação vigente. Por isso, rapidamente adaptamos nossas ações, realizando campanhas de conscientização e treinamentos online mandatórios para todos os funcionários, conforme descritos nas páginas a seguir.

## Código de Conduta

Baseado nos valores do Takedaísmo, o Código de Conduta da Takeda Global define os comportamentos e valores que esperamos de nossos funcionários, de acordo com os elevados padrões de ética e integridade da Organização, no dia a dia e no futuro.

Disponível em duas versões – uma interna, destinada aos funcionários, e outra que se aplica aos fornecedores e demais públicos externos –, o documento nos permite preservar a integridade que está no DNA da Companhia há 240 anos, sustentando o Takedaísmo e nossas prioridades estratégicas.

Para os funcionários recém-chegados à Companhia, enviamos o Código logo após a admissão. Estes, por sua vez, devem tomar ciência e atestar sua compreensão, assinando o documento e declarando estarem de acordo com as diretrizes de nossos valores.

Durante a integração dos novos funcionários, o time de Ética & Compliance detalha os valores da Companhia, o Código de Conduta e o guia de tomada de decisão ética. Posteriormente, ao longo da jornada, seus conteúdos são constantemente abordados, seja por meio de comunicações, seja por treinamentos mandatórios a todos os funcionários.

**Os temas contidos no nosso Código de Conduta também são abordados em sessões mensais com a presidência, chamados de “Nosso Encontro”, que, citando nossos valores e nossas prioridades, relembram a importância de vivenciarmos nossos valores todos os dias.**

No ano fiscal 2020, os Embaixadores de Ética & Compliance da Takeda Brasil participaram do processo de atualização do Código de Conduta da Takeda Global.

Em linha com a nossa filosofia corporativa, atualizada em dezembro de 2020, serão incluídos temas prioritários para a Organização, como a Diversidade, a Equidade, a Inclusão, os Direitos Humanos e a Sustentabilidade.

No Brasil, o tema da diversidade faz parte da nossa pauta desde 2019. Trabalhamos para sermos reconhecidos como uma Companhia inclusiva, diversa e equalitária. Nesse sentido, temos cinco comitês de diversidade, descritos em detalhes na [página 71](#).



**Conheça, em detalhes, nosso Código de Conduta: <https://bit.ly/38DKtiZ>**

## Ética & Compliance

### Programa de Integridade

Nosso Programa de Integridade, também conhecido como Programa de Ética & Compliance, é coordenado pela área de Ética & Compliance (E&C) da Companhia. Totalmente voltado para ações de prevenção e mitigação de riscos associados ao negócio, além da disseminação interna da cultura ética, ele é dividido em sete pilares que se relacionam entre si, conforme descrito ao lado:

### Reconhecimento da gestão de E&C

**A equipe de E&C recebeu o prêmio GEM President's Awards 2020, na categoria *Trust*, pelo projeto “*Certifications, Ethics & Compliance Transformation*”, que se refere à análise do programa de Ética & Compliance sob o escrutínio de partes interessadas externas que avaliam o nível de maturidade e as melhores práticas dos Programas de Compliance. Também fomos avaliados pelo Instituto Ethos, alcançando 9.1 de pontuação e, baseada na visão dos funcionários ex-funcionários, recebemos a certificação de empresa (grande porte) mais ética do mercado pela Virtuous Company.**

### 1. Responsabilidade:

a liderança é responsável por cascatear o pensamento ético junto às suas equipes, por meio de treinamentos e conversas abertas e honestas;

### 2. Políticas e Procedimentos:

desenvolvimento, manutenção e atualização de políticas e procedimentos;

### 3. Treinamentos:

oferecidos de acordo com cada departamento e função;

### 4. Comunicação:

comunicados internos para reforçar a cultura ética e valores da Companhia, informando e esclarecendo dúvidas, assim como divulgações nos canais externos para posicionamento da Takeda entre seus principais públicos de interesse;

### 5. Monitoramento e Auditoria:

acompanhamento das atividades das áreas de risco e coordenação das auditorias internas e externas;

### 6. Processo Disciplinar:

investigações de possíveis violações ao Código de Conduta e às Políticas e procedimentos de Ética & Compliance, realizadas em parceria com o time Global de Investigações;

### 7. Ações Corretivas:

captura de tendências do negócio para corrigir processos internos em busca de melhoria contínua.

“ É muito gratificante recebermos um reconhecimento como o da Virtuous Company, pois trata-se de uma avaliação realizada de acordo com o *feedback* de funcionários e ex-funcionários da Takeda. A impressão mais notável que fica é que estamos no caminho correto quando falamos em consolidação e manutenção da cultura ética na nossa empresa.”

Aruane Andrade, Diretora Executiva de E&C



Durante o ano fiscal 2020, a área de Ética & Compliance atuou em diversas frentes, descritas a seguir:

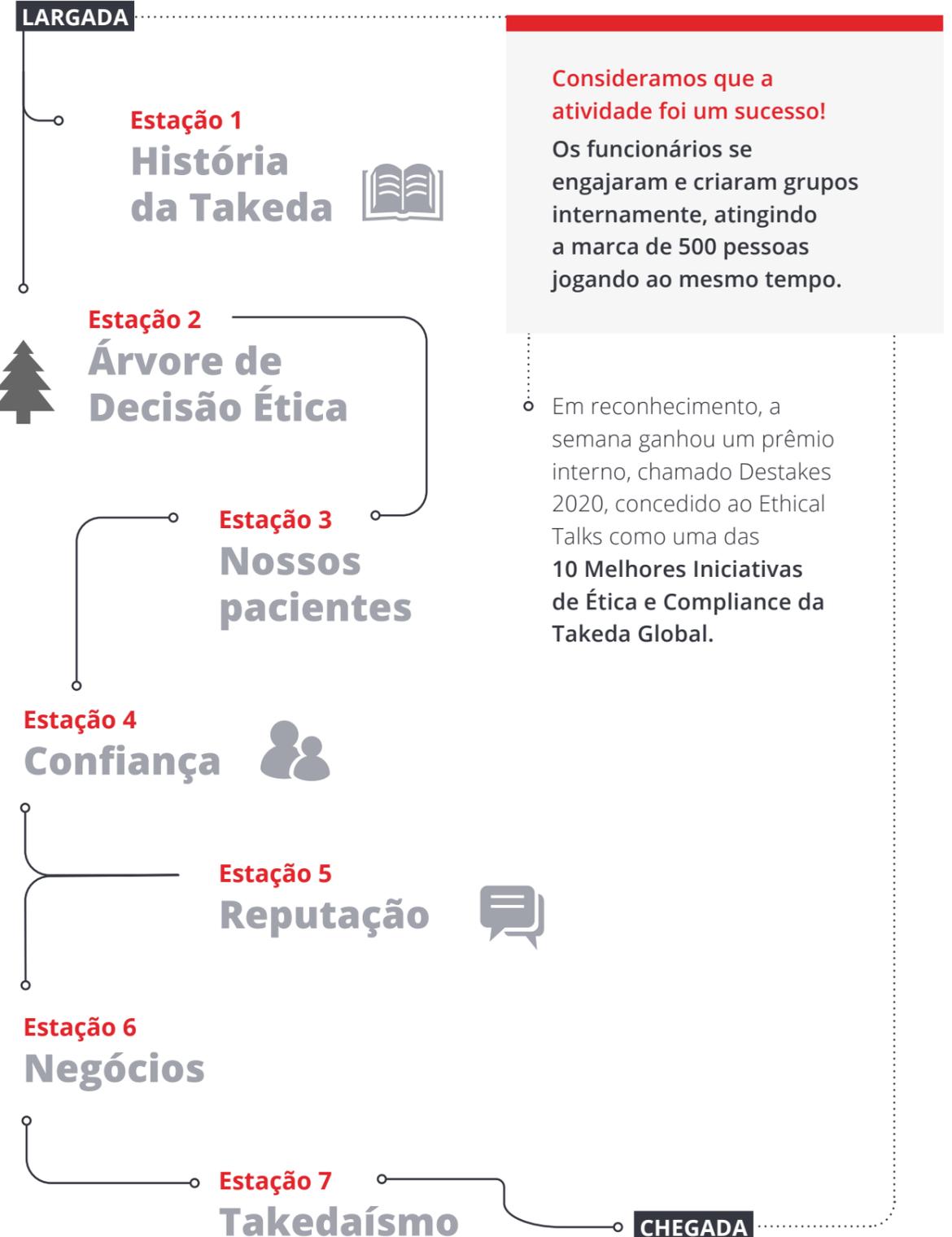
### Semana de Ética & Compliance

Evento já tradicional no nosso calendário, no ano fiscal 2020, a Semana de Ética & Compliance (E&C) foi realizada de forma 100% virtual pela primeira vez na Takeda Brasil. Isso permitiu a ampliação do alcance do projeto para os funcionários de campo, distribuídos pelo país, bem como para os funcionários da fábrica de Jaguariúna (SP).

Para aumentar o engajamento das pessoas, incluímos à palestra de abertura outras atividades interativas, como *quizzes*, sessões de Compliance *Officer* por um dia e um “Pergunte o que quiser”. Por fim, realizamos o **Ethical Talks**, um *talk show* abordando temas éticos e dilemas com as lideranças, que teve alta taxa de participação, alcançando quase 700 funcionários de todo o país em um único dia.

Também realizamos os treinamentos com o auxílio de uma **plataforma gamificada**, o que aumentou a adesão e a absorção dos conhecimentos sobre o Takedaísmo e a tomada de decisões éticas. A plataforma, ambientada no ‘Jardim da Nossa Filosofia Corporativa’, contava com sete missões, incluindo um vídeo e, em média, dois *games* em cada estação.

## Jardim da Nossa Filosofia Corporativa





### Treinamento e Comunicação

Durante o ano fiscal 2020, realizamos 2.493 treinamentos 100% online de Ética & Compliance. Para a comunicação interna de novos procedimentos, atualizações, lembretes e engajamento em ações, utilizamos o e-mail, nossa rede social corporativa (Yammer), *podcasts* e materiais de apoio.

Acesse a Linha Ética em: <https://bit.ly/2W1wQ6l> ou 0800 892681



### Linha Ética da Takeda

GRI 102-17

A Linha Ética da Takeda é a nossa ferramenta de formalização de relatos de funcionários e parceiros sobre atitudes que violam os princípios do Código de Conduta ou nossas políticas e procedimentos estabelecidos. A gestão do canal é de responsabilidade da área de Ética & Compliance.

O contato pode ser feito de forma anônima e em total sigilo por telefone ou pelo portal, disponível 24 horas por dia e sete dias por semana. O acesso está disponível na Intranet da Takeda e no site institucional.

### Speak Up for Integrity e Dando Voz aos Valores

A iniciativa *Speak Up for Integrity* é uma campanha Global interna que busca fomentar o diálogo entre os funcionários e seus gestores, não só por meio da Linha Ética, mas também pelo compartilhamento de experiências entre colegas de trabalho de setores diferentes sobre temas como ética ou qualquer outra preocupação existente.

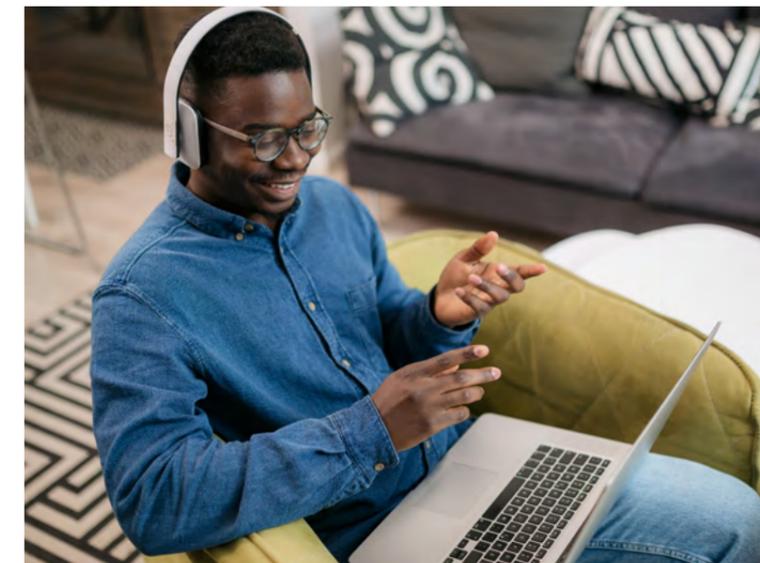
Adicionalmente, organizamos e aplicamos sessões do workshop **Dando Voz aos Valores**, que tem o propósito de ajudar os funcionários no empoderamento para a manifestação dos valores.

Dessa forma, proporcionamos um ambiente transparente, justo, diverso e respeitoso, onde todos se sentem à vontade para manifestar opiniões, pois sabem que serão ouvidos sem qualquer tipo de retaliação. Como consequência, temos um time mais engajado, criativo e empoderado dentro dos valores da Companhia.

### Projeto SMART

Projeto global de Ética & Compliance, o SMART objetiva monitorar atividades consideradas como de risco para a Organização, por meio da análise e da ciência de dados a partir da digitalização, automatização e ampliação de operações.

São utilizadas ferramentas que garantem a otimização dos processos internos, como, por exemplo, *Big Data*, Aprendizado de máquina e automação de processos.



### Conexão entre as iniciativas



## Monitoramento

Buscando avaliar a aderência às políticas e procedimentos internos, nossa área de Ética & Compliance realiza monitoramento das áreas de risco trimestralmente e, caso sejam identificadas inconformidades, oferecemos suporte e soluções às respectivas unidades de negócio para a tomada de providências.

São exemplos de ações: realização de um novo treinamento, sessões de *coaching* ou, até mesmo, aplicação de medidas disciplinares.

Anualmente, selecionamos protocolos que visam monitorar atividades específicas. Desta forma, é possível ter uma visão completa e integrada de todas as atividades, inclusive aquelas que eventualmente não tenham sido monitoradas em um período anterior.

Mantemos um grupo de atividades no nosso escopo de monitoramento, visando assegurar que estas estão sendo conduzidas de acordo com o estabelecido nos procedimentos internos. Após cada ano fiscal, avaliamos quais atividades devem ser mantidas ou incluídas nesse grupo, realizando ajustes, quando necessário.

Nesse sentido, trimestralmente realizamos análises cujos resultados são compartilhados com as áreas envolvidas e com a liderança, a fim de corrigir o que é necessário e evitar recorrências.

## Combate à Corrupção

GRI 103-2 | 205-2

Nossas operações internas contam com o processo de *risk assessment*, que identifica não apenas os riscos ligados à corrupção, mas todos os inerentes a cada unidade de negócio ou área de suporte, caso de riscos como financeiros e ambientais.

Os riscos de corrupção são identificados de acordo com sua possibilidade de incidência e potencial de dano. Posteriormente, avaliamos as medidas de mitigação implementadas e estudamos a possibilidade de maior controle para determinadas atividades.

Realizamos treinamentos sobre o tema em nossa plataforma global, mandatórios para a todos os funcionários e, sempre que uma política ou um treinamento é atualizado, divulgamos a necessidade de revisão da capacitação para toda a Companhia. Além disso, comunicamos a respeito de qualquer atualização, lançamento ou reforço de diretrizes relacionadas à anticorrupção.

No total, 244 novos funcionários participaram do treinamento sobre a Política Global Anticorrupção. Nosso time alcançou a média anual de 98% de conclusão dos cursos referentes às nossas políticas e procedimentos internos em nossa plataforma global de treinamentos *e-learning*.

## Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

GRI 103-2 | 103-3

De acordo com a nossa condução ética do negócio, nos adaptamos para o cumprimento da nova LGPD a partir de sua publicação, em 2018.

O projeto de conformidade, sob responsabilidade do Jurídico da Companhia, incluiu a criação de um grupo multidisciplinar para estudar a legislação e mapear todos os processos internos que envolvem tratamento de dados e, como consequência, que passariam por eventuais mudanças.

Fizemos apresentações sobre o tema aos funcionários e para a Diretoria, o que ajudou a integrar as áreas ao projeto.

Entre as iniciativas executadas, foram implementadas cláusulas referentes à LGPD em todos os modelos de contrato, incluindo os contratos de trabalho dos funcionários; disponibilizamos um treinamento obrigatório de privacidade de dados para toda a Companhia, capacitando as áreas que lidam com tratamento de dados no seu dia a dia; e realizamos *calls* mensais com o time global de *Data Privacy* da Takeda para o alinhamento de tópicos importantes.

## Compromisso com os Direitos Humanos

GRI 412-3

Em 2020, foram analisados mais de 1.800 contratos pelo Departamento Jurídico e todos englobavam o conjunto de cláusulas padrão que tratam de Direitos Humanos. Ou seja, 100% dos contratos firmados pela Takeda contam com as referidas cláusulas, que incluem, entre outros temas, os seguintes:

- Comprometimento em realizar todos os treinamentos de Ética & Compliance na plataforma do departamento, quando requeridos pela Takeda;
- Não utilização de mão de obra em condição de trabalho degradante, bem como não adotar práticas de trabalho análogo ao escravo e o trabalho ilegal de crianças e adolescentes.

# Governança Corporativa

GRI 102-18 | 102-29 | 103-1 | 103-2 | 103-3

Prezamos por um modelo transparente e ético de governança, de forma a promover a sustentabilidade da Takeda Brasil ao mesmo tempo em que garantimos a geração de valor a longo prazo para todos os *stakeholders*, sempre alinhados às diretrizes globais.

## Estrutura de Governança

GRI 102-22 | 102-23 | 102-25 | 102-30 | 102-31 | 405-1

Temos uma estrutura de governança composta por 12 Comitês e 14 executivos, além da Presidência.

Todos os membros dos Comitês de governança da Takeda Brasil são funcionários da Companhia, ou seja, não acumulando outras funções que possam gerar conflitos de interesse. Internamente, também temos um processo formal de comunicação de potenciais conflitos de interesse, gerenciado pelo departamento de Ética & Compliance (E&C).

ODS incentivado:



	<b>Renata Campos</b> Presidente Takeda Brasil
	<b>Abner Lobão</b> Diretor Executivo de Assuntos Médicos
	<b>Ana Paula Salama</b> Diretora Executiva do Jurídico Brasil
	<b>Aruane Andrade</b> Diretora Executiva de Ética & Compliance
	<b>Eduardo Almeida</b> Diretor Executivo da BU de Oncologia
	<b>Eduardo Henriques</b> Diretor Executivo da BU de Gastroenterologia
	<b>Eliane Pereira</b> Diretora Executiva de Recursos Humanos
	<b>Fabiano Ozorio</b> Diretor Executivo de Vendas
	<b>Fabio Salata</b> Diretor Executivo da BU de Hematologia
	<b>Flavio Perrotti</b> Diretor Executivo da BU de Vacinas
	<b>Joni Jorge</b> Diretor Executivo de Finanças
	<b>Rafael Fortes</b> Diretor Executivo de <i>Patient Value &amp; Market Access</i>
	<b>Renata Pires</b> Diretora Executiva de Assuntos Regulatórios
	<b>Rodrigo Martins</b> Diretor Executivo de <i>Business Operations</i>
	<b>Thiago Magalhães</b> Diretor Executivo BU de Doenças Raras

## Comitês

Atuando como órgãos de tomada de decisão colegiada, nossos Comitês são formados por executivos que discutem sobre a estratégia Ambiental, Social e de Governança (ESG) da Takeda Brasil.

Os grupos são encabeçados pelo Comitê Executivo Local, o *Brazilian Leadership Team* (BLT)<sup>1</sup>. As reuniões para discussões relativas à estratégia corporativa, operações e performance da Takeda Brasil ocorrem mensalmente. Os demais Comitês possuem escopo, frequência e participantes definidos e validados pelo BLT. Confira a lista de nossos Comitês:



- ▶ ***Brazilian Leadership Team* (BLT);**
- ▶ ***Extended Brazilian Leadership Team* (EBLT);**
- ▶ ***Integrated Therapeutic Area Review* (ITR);**
- ▶ ***Patient Services Committee* (PSC);**
- ▶ ***Patient Advocacy Groups Committee* (PAGC);**
- ▶ ***Patient Access Committee* (PAC);**
- ▶ ***Pipeline & Portfolio Management Committee* (PPMC);**
- ▶ ***Ethics Compliance and Risk Management Committee* (ECO&RMC);**
- ▶ ***Corporate Social Responsibility Committee* (CSR);**
- ▶ ***Crisis Management Committee* (CMC);**
- ▶ ***Sales Force incentive compensation Committee* (COMPREM);**
- ▶ **Comissão Interna de Biossegurança (CIBio).**

<sup>1</sup> A composição do BLT foi atualizada em julho de 2021, após o fechamento do ano fiscal 2020, no mês de março.

### Gestão Ambiental, Social e de Governança (ESG)

A área de Estratégia Corporativa possui um processo formal de acompanhamento dos indicadores-chave de performance (KPIs) da Takeda Brasil. Semestralmente, o relatório PESTLE (*Political, Economic, Social, Technological, Legal, and Environmental*) é divulgado para o público interno.

Nossa governança também conta com o ECO&RMC (*Ethics Compliance and Risk Management Committee*), que tem como objetivo deliberar sobre revisões de KPIs, Compliance e riscos, além de compartilhar boas práticas para o time.

De forma a manter a eficácia dos processos de gestão de risco acerca de temas ESG, a Presidência, em conjunto com a área de Riscos e Controles, conduz um ciclo anual de revisão da nossa gestão de riscos, incluindo reavaliações trimestrais. Posteriormente, planos de ação são implementados e desenvolvidos com a intensa participação das áreas responsáveis.

### Delegação de Autoridade

GRI 102-19

Temos uma política de delegação de autoridade revisada periodicamente. Visando garantir o controle automatizado de decisões financeiras, inserimos as regras nos sistemas de gestão da Companhia.

A gestão dos temas conta de maneira integral com a participação direta dos executivos, orientados pelos Comitês específicos.

A tratativa dos temas sociais está no escopo do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), que se reúne trimestralmente para deliberar acerca das estratégias, harmonizar as práticas e aprovar os planos e atividades.

Temos o compromisso com a prevenção de acidente e promoção à saúde dos funcionários e terceiros, contando com equipes localmente designadas de EHS (*Environment, Health & Safety*) para garantir a conformidade com a legislação local e os procedimentos globais.

Como forma de assegurar o compromisso da Organização com o meio ambiente, as equipes de EHS no Brasil estão focadas na implantação dos programas e iniciativas de proteção ambiental, com o objetivo principal de gerenciar seus negócios cuidando do planeta.

## Mapa Estratégico

GRI 102-26 | 102-28 | 102-29

Nosso Mapa Estratégico é uma representação gráfica das nossas diretrizes globais, alinhadas aos direcionamentos de Mercados Emergentes & Crescimento (GEM), para a incorporação de soluções no mercado brasileiro.

A atuação é pautada de acordo com as dimensões de **pessoas, pacientes e planeta**, contemplando nossas fundações nos valores e Ética & Compliance, além de visualizar elementos aspiracionais por meio da nossa ambição.

Localmente, o Mapa Estratégico é discutido e aprovado pelo BLT. Como resultado, traçamos metas, elaboramos planos, e monitoramos os indicadores-chave de desempenho para acompanhar o progresso dos nossos projetos e ações focadas nos temas Ambientais, Sociais e de Governança (ESG).

Os indicadores são consolidados em nosso *Balanced Scorecard* (BSC). Atualizado mensalmente, o documento apresenta os avanços em direção à nossa ambição e possibilita a

identificação de eventuais desvios para traçarmos planos de ação corretivos.

Trimestralmente, os KPIs são reportados e discutidos com a unidade GEM e estão totalmente integrados ao processo anual de avaliação de performance dos executivos.

Nossa área de Estratégia Corporativa também deu continuidade aos 12 projetos do ano anterior, além de focar no desenvolvimento do *Aspirational Plan*, descrito na sequência deste relatório.

Realizamos o gerenciamento e acompanhamento dos projetos junto aos seus respectivos líderes por meio de ferramentas que resultam em um relatório de status, compartilhado com o Comitê Executivo, o BLT.

Anualmente, revisamos os projetos de forma a adaptar nosso foco, de acordo com **as prioridades e necessidades mais atuais**.

**//** Nosso *Aspirational Plan* reflete o compromisso em investir no Brasil como um país de alto potencial. Isso vai acelerar a transformação da Takeda, levando produtos inovadores a milhões de brasileiros por meio de diversas alavancas de atuação que atingem todas as áreas da Companhia.”

Rodrigo Castelar, Gerente de Estratégia Corporativa



## Plano Aspiracional

O mercado farmacêutico brasileiro é considerado um dos dez maiores do mundo – podendo se tornar o 5º maior até 2023 –, segundo a consultoria IQVIA.

Diante desse cenário, o país foi um dos escolhidos pela Takeda Global para o desenvolvimento de um Plano Aspiracional (*Aspirational Plan*, em inglês), que tem como objetivo acelerar o crescimento da Companhia nos próximos cinco anos, servindo ainda mais pacientes no Brasil com produtos inovadores.

A implementação e o acompanhamento são executados pelo *Aspirational Plan Steering Committee*, que realiza reuniões mensais.

Para alcançar o objetivo, serão realizados investimentos em seis áreas prioritárias da Organização: Oncologia, Doenças Raras, Neurociências, Gastroenterologia, Vacinas e Terapias Derivadas do Plasma.

Com o projeto, esperamos atender adicionalmente mais de três milhões de brasileiros com medicamentos da Takeda nos próximos cinco anos.

O plano se fundamenta em nove pilares, que incluem desde o relacionamento ainda mais segmentado, personalizado e capilarizado com *stakeholders* críticos, até a contribuição para o desenvolvimento de políticas públicas, visando reduzir a jornada de diagnóstico e de acesso a medicamentos inovadores.

Com intuito de manter uma comunicação fluida, possibilitando alinhamento e visibilidade para todos, dois *hubs* foram criados: o primeiro voltado para os líderes, que tem como objetivo medir o cumprimento das atividades e os próximos passos do projeto; e o segundo *hub*, destinado para todos os funcionários, que objetiva fazer uma comunicação clara e eficiente para trazer transparência e engajamento.

Nesse sentido, qualquer pessoa pode agendar um momento para assistir uma apresentação do *Aspirational Plan*, colaborar com ideias e deixar seu *feedback*.

## Atuação setorial

GRI 102-13 | 103-2

Promovendo ambientes de diálogo com outras empresas e diferentes atores do setor farmacêutico, participamos das principais entidades do nosso segmento.

Atuamos em conformidade com os códigos de conduta da Associação da Indústria Farmacêutica de Pesquisa (Interfarma), da qual fizemos parte da sua revisão durante o ano fiscal 2020, e do Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos (Sindusfarma).

Os documentos são nossos guias, junto ao Programa de Integridade da Takeda, para mitigar atos de corrupção e desvios éticos,

além de orientar as práticas do setor dentro dos mais rigorosos critérios.

Todos os funcionários são capacitados para atuar de acordo com esses códigos de conduta e tomar decisões com base nos valores da Companhia.

Comprometidos em ampliar o acesso à saúde da população brasileira, também mantemos diálogo constante com representantes e entidades governamentais, buscando encontrar soluções de impacto contínuo e significativo na vida de nossos pacientes.



# Responsabilidade Social Corporativa

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 102-12



ANO FISCAL  
ABR 20 – MAR 21

Trabalhamos para sermos reconhecidos como uma Organização *best-in-class* e líder mundial da indústria farmacêutica ao ampliar a conscientização sobre diferentes alternativas, que possibilitem bem-estar e qualidade de vida para pessoas de todo o mundo.

Alinhados às nossas prioridades estratégicas, realizamos atividades com uma abordagem holística para, além de criar, sustentar nosso valor corporativo a longo prazo.

A área de **Responsabilidade Social Corporativa (RSC)** é responsável por estudar as diretrizes capazes de manter e melhorar nosso impacto positivo socioambiental, tornando as iniciativas cada vez mais sólidas e contribuindo para uma sociedade sustentável.

Para orientar a nossa atuação de forma participativa, a Takeda Global realiza consultas com os funcionários por meio de votações para identificar as instituições apoiadas pela área de RSC global.

A **Responsabilidade Social Corporativa Global (RSC)** da Takeda se esforça para proporcionar uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo. Vislumbramos um mundo onde as medidas de prevenção são exponencialmente avançadas, a força de trabalho é capacitada, os sistemas são preparados contra emergência e as pessoas são liberadas do fardo de doenças por meio do acesso confiável a cuidados de qualidade.

De acordo com esta aspiração, as atividades filantrópicas de RSC Global priorizam parcerias tangíveis e uma visão de longo prazo em direção ao progresso, incentivando a inovação além dos produtos comerciais em apoio a sistemas de saúde sustentáveis e resilientes para todas as pessoas, em todos os lugares.



Conheça os detalhes da nossa atuação Global no Relatório Integrado da Organização:  
<https://bit.ly/3zreyhm>

Desenvolvemos o nosso trabalho alinhado às referências e padrões internacionais, como os 10 princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e as metas internacionais da Agenda 2030, que propõe o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

11º ano consecutivo



16º ano consecutivo



FTSE4Good

11º ano consecutivo



3º ano consecutivo



6º ano consecutivo



6º ano consecutivo



## Atuação local

GRI 413-1

No Brasil, atuamos por meio do Comitê de RSC – formado pela Presidência e pelos Diretores Executivos (*Patient Value & Market Access – PVMA* –, Business Operations, Área Médica, Jurídico, Ética & Compliance, Finanças e Recursos Humanos) –, responsável pela avaliação e escolha dos projetos a serem desenvolvidos de forma consistente e sustentável a longo prazo.

As ações são fundamentadas em dois grandes pilares: **melhorar o acesso à saúde**, especialmente em áreas geográficas e terapêuticas onde as necessidades médicas não atendidas são maiores, e **fornecer apoio à prevenção de doenças**, contribuindo para a saúde das comunidades.

### 2020 em números

Além dos projetos que já estavam em desenvolvimento, incorporamos outras iniciativas durante o ano fiscal, devido às necessidades locais identificadas pela área de RSC.

Como resultado, totalizamos mais de **308 mil** pessoas impactadas indiretamente e **297 mil** diretamente.

### ODS incentivados:



### Nossas ações

Nosso calendário de RSC visa a sustentabilidade do impacto positivo exercido pela Takeda nas comunidades ao longo dos anos. As cidades nas quais temos operações, São Paulo e Jaguariúna possuem programas de desenvolvimento local.

Desta forma, fortificamos os relacionamentos com parceiros que realmente acreditam no nosso propósito e são capazes de disseminá-los, atuando para reforçar a nossa reputação e impactar positivamente um número cada vez maior de pessoas.

Damos suporte a instituições sem fins lucrativos de duas maneiras: por meio de **investimento social privado** ou via **incentivos fiscais**.

Em decorrência da covid-19, no ano fiscal 2020, rapidamente adaptamos nossas ações com o intuito de diminuir as consequências da pandemia para as pessoas e comunidades. Em linha com as diretrizes da Organização, escolhemos projetos que proporcionam acesso à saúde, diagnóstico precoce e educação de comunidades, conforme os descritos a seguir.

**30**  
Projetos



Pessoas impactadas

Indiretamente	<b>+145 mil</b>	<b>+162 mil</b>
Diretamente	<b>+137 mil</b>	<b>+159 mil</b>

## Investimento social privado

### Cestas básicas

#### Projeto Saúde & Alegria (PSA)

Doação para a compra de cerca de **1.000 cestas básicas**, além de máscaras e álcool em gel, com foco nas populações ribeirinhas de Santarém (PA).

#### UNEafro

**Doação de 6.800 cestas para famílias** no Rio de Janeiro e São Paulo, atendidas pela União de Núcleos de Educação Popular para Negras/os e Classe Trabalhadora (UNEafro).

#### Base Colaborativa

Doação para a compra e transporte de cestas básicas para as comunidades ribeirinhas de Novo Airão (AM) atendidas pelo Projeto Amazone-se.

#### ASID

**Doação de 1.500 cestas básicas** para atender famílias de pessoas com deficiência em situação de extrema vulnerabilidade social.

#### Abrinq

**Doação de 500 cestas básicas** para a Fundação Abrinq, repassadas às famílias conveniadas ao Programa Nossas Crianças, que atua na promoção dos direitos de crianças e adolescentes no Brasil.

#### Amigos do Bem

Doação de recursos para a compra de aproximadamente **5.300 cestas básicas** destinadas ao projeto Apoio à Segurança Alimentar do Amigos do Bem no sertão brasileiro.



**Cabelegria**

Apoiamos o **projeto Banco de Perucas Móvel** em 33 hospitais públicos de 23 cidades de São Paulo. Um veículo urbano de carga (VUC) foi personalizado com um camarim, permitindo que as pacientes escolhessem a sua peruca preferida. Também investimos na compra de 1.000 kits de proteção contendo um frasco de álcool em gel e três máscaras, enviados junto às perucas doadas pela ONG.

**Amigos do Bem**

Pelo segundo ano, doamos um **veículo de transporte** para auxiliar os atendimentos médicos realizados pelos Amigos do Bem em Mauriti (CE). A instituição realiza projetos contínuos de educação, geração de renda e acesso à água, moradia e saúde no sertão.

**GRAACC**

Como uma Empresa Investidora, realizamos contribuições anuais para o GRAACC, uma organização sem fins lucrativos que atua no combate ao câncer infantojuvenil. Seu hospital é um centro de referência, garantindo uma assistência de qualidade e humanizada.

**Casa Ronald McDonald Moema (SP)**

A casa de apoio para crianças e adolescentes em tratamento de câncer passou por adequações para garantir a segurança durante a pandemia. Doamos recursos para a manutenção (produtos de limpeza) da Casa durante seis meses.

**Itaci**

Doação de recursos para a compra de um **aparelho de ultrassom** para o Instituto de Tratamento do Câncer Infantil (ITACI). Após a mudança de escritório da Takeda (saiba mais na [página 20](#)), também doamos os equipamentos que não seriam mais utilizados, destinados às atividades do Hospital e da Fundação Criança.

**Projeto Novos Sonhos**

Doação de equipamentos de academia e monitores do nosso escritório antigo, e de 1.000 tickets do McDia Feliz para o projeto que atende pessoas em situação de vulnerabilidade social. Cada ticket equivale a um Big Mac no McDonalds, e o dinheiro arrecadado é direcionado à instituições de combate ao câncer (neste caso, à TUCCA).

**TUCCA**

O conceito **hospice** de atendimento é de prover qualidade de vida, controle da dor e conforto 24 horas por dia para pacientes com câncer, sem chances de cura, junto a seus familiares. Com este objetivo, a TUCCA idealizou e construiu o TUCCA Hospice Francesco Leonardo Beira, na Zona Leste de São Paulo, que contou com a doação da Takeda.

**Santa Casa**

Doação de recurso para a aquisição de itens complementares a um **equipamento de Ecocardiograma** para prevenção das doenças cardiovasculares realizados na Irmandade da Santa de Casa de Misericórdia de São Paulo.

**AMEO**

Doação de recursos destinados à uma Casa de Apoio gerido pela Associação da Medula Óssea do Estado de São Paulo (AMEO), que irá hospedar pacientes do Hospital das Clínicas selecionados durante o período do transplante.

**Ações covid**

Especificamente para o combate à pandemia da covid-19, produzimos e doamos 28.000 frascos de álcool em gel à prefeitura de Jaguariúna (SP) – onde está a nossa fábrica. Também doamos mais de 15 mil EPIs ao Governo Estadual de São Paulo e ao Governo Federal (Ministério da Economia).

**Projetos apoiados via Incentivos Fiscais****Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FUMCAD)****Fundação Dorina Nowill**

Apoiamos o **Programa de Habilitação e Reabilitação para Crianças e Adolescentes com Deficiência Visual** da Fundação Dorina Nowill por meio de serviços multidisciplinares especializados. A iniciativa proporciona independência para a criança e adolescente a partir de um ambiente que favorece o convívio social extrafamiliar, ampliando as possibilidades e experiências pessoais.

**GRAACC**

O **projeto de Radioterapia Pediátrica** visa garantir o atendimento no serviço de radioterapia pediátrica para crianças e adolescentes em tratamento do câncer, seguindo os princípios que norteiam as atividades do Hospital do GRAACC. Cerca de 512 crianças e adolescentes são beneficiadas.

**Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONDECA)****Instituto C**

O projeto **Fortalecimento Familiar de Crianças e Adolescentes em Vulnerabilidade Social** do Instituto C objetiva contribuir para o fortalecimento familiar de crianças e adolescentes com doenças graves, crônicas ou deficiências vivendo em vulnerabilidade social.

**Casa Ronald Moema**

O **projeto Um Lar Longe de Casa** disponibiliza alojamento temporário para crianças e adolescentes com câncer e seus familiares em tratamento em hospitais parceiros da rede pública, independente de classe social, nacionalidade, sexo, raça, cor ou crença religiosa.

## Lei do Idoso

### Casa Ondina Lobo

O projeto Plataforma Tecnológica de Diagnóstico e Prevenção do Quadro de Depressão em Pessoas Idosas Institucionalizadas da Casa Ondina Lobo visa implantar um sistema de avaliação multidimensional, acompanhamento e monitoramento da pessoa idosa em situação de vulnerabilidade social, estabelecendo um plano de cuidados multidisciplinar, auxiliado pela tecnologia.

### Hospital de Amor

O Projeto de Amparo ao Idoso do Hospital de Amor auxilia no tratamento de pacientes idosos, garantindo que todas as necessidades sejam atendidas, como o fornecimento de cinco refeições diárias, alojamento e atividades de humanização.

## Programa de Voluntariado

GRI 413-1



Na Takeda, mantemos a cultura do voluntariado, pois acreditamos no engajamento dos funcionários como uma forma de aproximar e melhorar as relações interpessoais, além de veículo para reafirmar o papel individual na construção de um futuro mais brilhante para todos.

### Resultados do programa

Mais de  
**200**  
voluntários



Cerca de  
**4 mil**  
pessoas  
impactadas



**1.544**  
itens  
doados

Conheça, a seguir, as ações realizadas internamente neste ano:

### Campanha do Agasalho – Projeto Novos Sonhos & Missão CENA

Em parceria com a ONG SP Invisível, contribuimos com a doação de 200 kits de mantimentos para o Projeto Novos Sonhos. Os funcionários da Takeda também doaram roupas e participaram de oficinas para o conserto de peças e confecção de cachecóis de tricô, tudo à distância. Como resultado, foram doadas 258 peças para a Missão CENA.

### Campanha Dia das Crianças – Itaci

Realizada virtualmente, a campanha perguntou “Por que você gosta de brincar?” ou “Qual a melhor parte de ser criança?”. Para cada resposta enviada pelos funcionários via Yammer usando a #doefelicidade, um brinquedo foi doado à Fundação Criança, totalizando 113 brinquedos arrecadados.

### Campanha de Doação de Sangue – Salvo Vidas

Incentivamos que os funcionários da Takeda realizassem a inscrição na plataforma da SaveLivez, que avisa quando um banco de sangue da região precisa de seu tipo sanguíneo. No total, tivemos 62 inscritos, entre funcionários do escritório em São Paulo e Times de Campo.

### Campanha de Natal – Casa Ronald Moema e Projeto Novos Sonhos

Doamos sacolas de Natal contendo roupas, brinquedos e outros itens para 300 crianças do Projeto Novos Sonhos, além de 22 crianças da Casa Ronald McDonald Moema.

### Campanha de Material Escolar – Itaci

A Campanha de Material Escolar 2020 foi realizada virtualmente pelos funcionários via Yammer. A cada post completando a frase “Sonhar é...”, a Takeda doou um kit de material escolar e para desenho à Fundação Criança. No total, foram doados 150 kits.

### Campanha de Doação de Cabelo – Cabelegria

A campanha, realizada à distância este ano, forneceu orientações para que os funcionários realizassem o corte de cabelo em suas casas e, posteriormente, o envio pelos Correios. No total, tivemos 14 inscritos e quatro perucas confeccionadas.

### Campanha de Páscoa – Casa Hunter

Realizada via Yammer, a cada post dos funcionários contando suas tradições de Páscoa, a Takeda doou dois ovos, totalizando 350 unidades doadas à Casa Hunter, que cuida de crianças com doenças raras.

### Campanha Dia do Cuidador do Idoso – A Mão Branca

No Spotify, criamos uma *playlist* e incentivamos os funcionários a adicionarem músicas capazes de trazer memórias afetivas aos idosos. A cada duas faixas adicionadas, a Takeda doou um kit de higiene à Mão Branca, totalizando 147 kits doados.

**Com altos índices de engajamento, alcançamos a aprovação de 98% dos funcionários na pesquisa de satisfação.**

# Sustentabilidade na Cadeia de Fornecimento

GRI 102-9

Mantemos um relacionamento transparente e de confiança com nossos 505 fornecedores – dentre os quais, 60 são internacionais – para garantir a excelência da nossa operação de forma sustentável.

Nossa cadeia é composta, principalmente, por fornecedores de serviços logísticos e de distribuição, embalagens, princípios ativos para medicamentos, matérias-primas e marketing.

Para a seleção e monitoramento da nossa cadeia, contamos com rigorosos processos, incluindo:

- *Due diligence* com o objetivo de conhecer melhor com quem trabalhamos;
- Auditorias anuais *in loco* para minimizar/mitigar os riscos, principalmente os relacionados ao gerenciamento de nossos resíduos. Nesse sentido, para tornar-se fornecedor de resíduos, exigimos que tenham certificação ISO 14.001 e nenhum processo ambiental;
- Desenvolvemos contratos específicos para garantir a confiabilidade das informações documentadas.
- Também possuímos um Código de Conduta para os fornecedores, que deve ser seguido por todos os nossos parceiros.

## Garantia de qualidade

Toda a nossa cadeia de suprimento é rastreável. Validamos as informações de acordo com o certificado de análise do fabricante e realizamos amostragens para atestar as condições dos materiais recebidos, garantindo que estejam aptos para uso.

Cada lote de produto possui sua própria ordem de produção, que pode ser rastreado pelo sistema SAP. Para aumentar a segurança, inserimos códigos de barras nos cartuchos e bulas, lacramos os medicamentos com cola – com o intuito de evitar violações – e incorporamos um campo no exterior do cartucho, denominado tinta reativa, que atesta a originalidade do material e revela nosso logo quando friccionado com um item de metal.





03.

# PACIENTES



## Acesso à Saúde

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

Nossos esforços de Acesso a Medicamentos contribuem para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) para um futuro melhor e mais sustentável:



Nossa estratégia de Acesso é parte relevante do nosso compromisso em melhorar a saúde das pessoas no mundo inteiro. Ela foi projetada para ajudar a fortalecer os sistemas de saúde e superar as barreiras que limitam o acesso do paciente aos medicamentos, sendo focada em regiões geográficas e áreas terapêuticas com mais necessidades médicas não atendidas.

Nossa abordagem de acesso global é sustentada pela busca de parcerias estratégicas, com apoio à jornada do paciente e visando a Prevenção, Conscientização, Triagem e Diagnóstico, assim como o Tratamento e Apoio ao Paciente e a Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) de novos e inovadores medicamentos.

Enfrentamos os desafios de acesso procurando melhorar a jornada do paciente de forma holística e buscando o fortalecimento dos sistemas de saúde nas regiões e nas áreas em que operamos.



Nossa estratégia global também alcançou o 6º lugar no Índice Acesso à Medicina de 2021, entre 20 empresas farmacêuticas líderes mundiais, sendo 1º lugar na categoria "Governança".

## Nossa estratégia Global de Acesso a Medicamentos

### Fortalecer os sistemas de saúde por meio de:



Modelagem de políticas públicas e *Patient Advocacy*



Acesso inovador



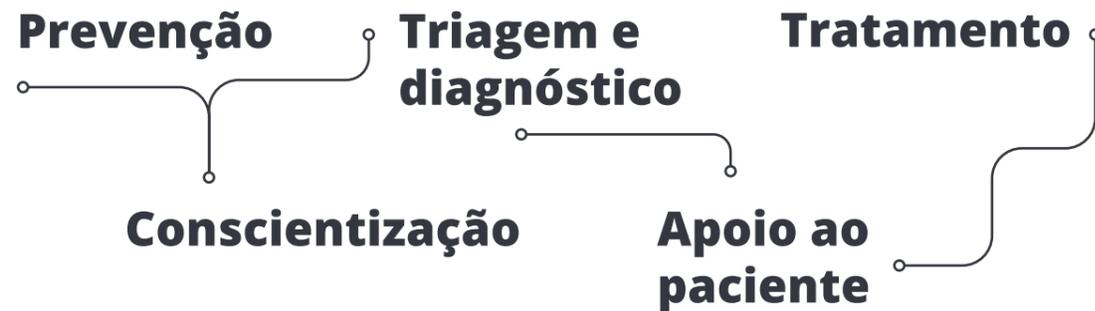
Desenvolvimentos de competências

Sustentado por parcerias estratégicas

Em comunidades carentes, com foco em mercados emergentes e em expansão

Nas áreas terapêuticas que escolhemos como foco de P&D

### DURANTE A JORNADA DO PACIENTE:



### ATUAÇÃO NAS ÁREAS TERAPÊUTICAS COM FOCO EM:

- Oncologia
- Gastroenterologia
- Doenças raras
- Terapias derivadas do plasma
- Neurociência
- Vacinas

## Nossas Políticas de Acesso

Nossa atuação local busca contribuir com a construção de políticas públicas federais, estaduais e municipais, visando ampliar o acesso à saúde no Brasil e encurtar a jornada dos pacientes. Também mantemos o relacionamento com associações de pacientes e sociedades médicas.

Damos assistência à população integrante do sistema de saúde privado, trabalhando junto às operadoras de saúde e redes hospitalares para que consigam disponibilizar tratamentos inovadores aos seus beneficiários. Além de ampliar o acesso a medicamentos, o relacionamento com os principais agentes de saúde no Brasil proporciona intercâmbio de conhecimento.

Como resultado, permitimos a criação de novos modelos de negócio. Isso inclui parcerias para implementar Programas de Assistência ao Paciente (PAP) com base na acessibilidade ao portfólio de tratamentos inovadores da Takeda, principalmente nas áreas de doenças raras e complexas.

Veja, a seguir, nossas frentes de atuação para garantir o acesso:

### Incorporação de Tecnologias no sistema de saúde público e privado

Buscamos consistentemente e de diferentes formas prover acesso à inovação para os pacientes. Assim, uma de nossas frentes de atuação é junto à Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

A atualização do ROL, que entrou em vigência em abril de 2021<sup>1</sup>, incluiu a *ixazomibe* entre os medicamentos antineoplásicos orais para o tratamento do mieloma múltiplo, bem como o *vedolizumab* entre os imunobiológicos para o tratamento da retocolite ulcerativa (RCU).

Além disso, o Ministério da Saúde incorporou ao Sistema Único de Saúde (SUS) o *vedolizumabe* para pacientes com Retocolite Ulcerativa (RCU) de moderada a grave, por meio da compra centralizada do componente especializado de assistência farmacêutica.

### Parcerias para o Desenvolvimento Produtivo

Com foco no acesso à saúde no setor público, realizamos um trabalho estratégico com Parcerias para o Desenvolvimento Produtivo (PDP). Por meio dessas articulações, enxergamos tanto um grande potencial de ampliação do acesso dos usuários do SUS a medicamentos estratégicos quanto uma oportunidade para a capacitação do parque industrial da saúde, a geração de empregos e o desenvolvimento tecnológico local.

Como exemplo disso, a PDP firmada com a Hemobrás prevê a transferência de tecnologia para produção do fator VIII recombinante.

<sup>1</sup> A atualização do ROL entrou em vigência em abril de 2021, porém o processo de incorporação do *ixazomibe* aconteceu dentro do ano fiscal 2020.

### Engajamento com Associações de Pacientes

Nossa área de relacionamento com Associações de Pacientes é dedicada a compreender de maneira conjunta a experiência e o peso que as doenças têm para os pacientes.

Durante o ano fiscal 2020, nos relacionamos com várias associações nas áreas terapêuticas de Oncologia, Gastroenterologia, Hematologia, Doenças Raras e Neurociências. No total, foram aprovados 43 projetos de 20 associações.

Apoiamos, prioritariamente, projetos que ofereçam mais qualidade de vida aos pacientes e seus familiares. A colaboração com as associações nos ajuda a entender quais são as necessidades não atendidas para buscar novas maneiras de fazer a diferença na vida das pessoas.

### Capacitações

Para incrementar a capacidade das associações de aprimorarem sua atuação na defesa dos pacientes, identificando e endereçando as necessidades não atendidas dos mesmos, capacitamos 67 participantes de 43 associações nos seguintes temas: Mapeamento de Stakeholders, Táticas de Engajamento de Stakeholders, Cenário Político e Econômico e Políticas Públicas.

Realizado de forma totalmente virtual, o evento teve um total de cinco horas, com 92,3% dos participantes considerando-o satisfatório ou muito satisfatório.

### Programas de Suporte ao Paciente (PSP)

Além do apoio aos pacientes, entendemos que a rede de apoio é extremamente importante para o sucesso do tratamento.

Por isso, nossos sete Programas de Suporte ao Paciente (PSP), com iniciativas em dois pilares, impactam positivamente não apenas os pacientes, mas também os cuidadores e familiares:

- **Apoio ao diagnóstico:** disponibilizamos serviços altamente especializados, que apoiam médicos na investigação de condições complexas;
- **Suporte ao tratamento:** acolhimento, informações qualificadas, serviços personalizados e materiais para apoiar a adesão ao tratamento, conforme a prescrição médica.

Entre as ações realizadas, destacamos a adaptação à nova Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o empenho no combate à pandemia da covid-19, bem como o lançamento do programa **Take Care** – realizado em consórcio com outras empresas farmacêuticas – para diagnóstico de câncer de pulmão.

Outro destaque nesse sentido é o **Home Infusion**, que consiste na administração intravenosa ou subcutânea de medicamentos por enfermeiras do programa. Tivemos um acréscimo de 21% no número de atendidos – totalizando 283 pacientes – em decorrência dos impactos da pandemia, que impossibilitaram a realização das infusões em centros públicos e privados.

**Somamos, ao final do ano fiscal 2020, 3.097 pessoas inscritas em nossos Programas de Suporte ao Paciente.**



### 4ª Jornada pela Saúde “A Blueprint for Success – Brazil Summit

Evento de maior importância no nosso calendário, o Blueprint visa debater sobre os diferentes cenários da saúde no Brasil. A 4ª edição teve como tema **o desafio da equidade para a ampliação do acesso dos pacientes a novos tratamentos**, e contou com a participação de especialistas de diversas áreas, de pacientes e do time da Takeda Brasil.

Realizado em parceria com o Estúdio Folha, o evento teve a sua primeira edição 100% online, o que possibilitou um aumento de 15,9% no número de participantes, totalizando 401 pessoas conectadas ao evento em todo o Brasil.

Foram abordados temas como a priorização das áreas terapêuticas, coordenação de gastos e melhorias de gestão para aumentar o nosso poder de fornecer acesso à saúde da população brasileira.



Participantes pelo Brasil (%)

Sudeste	72,0
Sul	10,2
Nordeste	9,5
Centro-Oeste	7,1
Norte	1,2

**“ Ficou claro que ninguém tem respostas prontas para todos os desafios da saúde e é do diálogo coletivo que as soluções podem surgir. Para mim, promover a conversa e a reflexão conjunta é a maior contribuição das Jornadas pela Saúde da Takeda!”**

**Juliana Lian, Gerente de Produto Sênior da Unidade de Negócio de Hematologia e repórter por um dia no evento**



# Profissionais de Saúde

“ Nossos contatos com os médicos e demais profissionais da saúde no Brasil acontecem na perspectiva do respeito absoluto ao rigor científico, com um olhar voltado aos pacientes e suas necessidades não atendidas. Nesse sentido, nossas atividades de Educação Médica Continuada servem como o complemento ideal a estes objetivos, mostrando-se relevantes ao tempo em que vivemos e na preparação de um futuro mais brilhante para todos.”

Abner Lobão, Diretor Executivo de Assuntos Médicos



Os profissionais da saúde exercem papel fundamental na disseminação do nosso propósito. Afinal, são eles os responsáveis por proporcionar bem-estar e cuidado aos pacientes em todo o território nacional.

Nesse contexto, no último ano fiscal 2020, os profissionais da saúde se tornaram ainda mais importantes para a Takeda Brasil. Por isso, nos adaptamos e estreitamos nosso relacionamento no ambiente digital, uma vez que, ao compartilhar conhecimentos técnicos e científicos, fomos capazes, juntos, de diminuir os impactos da pandemia para os nossos pacientes.

## Interações com Profissionais da Saúde

Reafirmando nosso compromisso com a Condução Ética do Negócio, as interações com os profissionais da saúde são pautadas por uma política com requerimentos globais e procedimentos com requerimentos locais específicos.

Disponibilizamos treinamentos sobre o assunto em formato *e-learning* na nossa plataforma global e abordamos o tema em nosso Código de Conduta, tanto em sessões virtuais com os departamentos quanto com os embaixadores de Ética & Compliance.

## Programa de Educação Médica Continuada

O programa, já reconhecido na Takeda Brasil, aumentou o seu protagonismo durante o ano fiscal 2020. De forma próxima e humanizada, mesmo que remotamente, realizamos eventos pequenos e personalizados para atender às necessidades específicas de cada grupo de profissionais.

No escopo dos encontros, adaptamos os conteúdos para incorporar as consequências da covid-19 no tratamento das doenças de cada uma das nossas áreas terapêuticas chave.



Totalizamos

# 1.390 eventos

realizados no Programa, todos abordando assuntos das áreas terapêuticas da Takeda Brasil.

A realização de forma remota possibilitou o aumento da participação dos profissionais, totalizando mais de 60 mil participantes.



Dentre os eventos realizados, destacamos:

### 3º Takeda Oncology Forum para Farmacêuticos (TOFF)

realizado 100% virtual durante mais de um mês. Teve a participação de 14 *speakers* e quatro sessões exclusivas da Takeda.



### Jovens Hematos

Curso online de formação para jovens hematologistas de todo o Brasil. Participação de 19 palestrantes renomados em Linfomas e Mieloma Múltiplo e total de 20 horas de capacitação.



- Sudeste
- Sul
- Nordeste
- Centro-Oeste
- Norte



## Departamento de Informações Médicas

Nosso departamento responsável por disponibilizar materiais e respostas às dúvidas dos profissionais com dados científicos e referências bibliográficas claras e equilibradas, de acordo com as normas brasileiras.

## Área de Assuntos Médicos

Área que reúne profissionais especializados para a preservação do relacionamento com pesquisadores, professores e outros líderes de opinião, dialogando e compartilhando atualizações científicas.



# Farmacovigilância e Atendimento ao Cliente

## Farmacovigilância

Temos uma área de Farmacovigilância, responsável por garantir a segurança dos produtos durante a pós-venda. Assim, nos mantemos presentes na vida dos pacientes em todos os momentos de seu tratamento.

### Avaliação dos impactos

GRI 416-1

Reafirmando nosso compromisso de fornecer acesso à saúde dos pacientes, 100% dos produtos são avaliados quanto aos impactos na saúde e segurança dos pacientes.

Esse trabalho continua mesmo após a comercialização dos produtos, a fim de coletar e atualizar informações sobre possíveis efeitos adversos. Também avaliamos 100% dos casos recebidos relacionados à saúde e à segurança, que representam 10,8% do volume total de contatos recebidos pela Companhia.

## Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC)

Por meio do nosso Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) fornecemos informação e suporte técnico aos profissionais de saúde, consumidores e clientes em geral.

O Procedimento Operacional Padrão (POP) dos atendimentos permite determinar quais serão as fontes de consulta, as áreas internas de suporte, a verificação e a validação da informação disponível, além da monitoria e dos indicadores-chave considerados.

Atendendo à legislação aplicável e ao Código de Conduta, nosso SAC também é auditado regularmente pelas áreas de Qualidade da Takeda Brasil e Global.

## Clientes Institucionais e Varejo

A área de *Customer Service*, implementada em 2019, vem se destacando no diálogo com nossos distribuidores, farmácias, hospitais e clínicas.

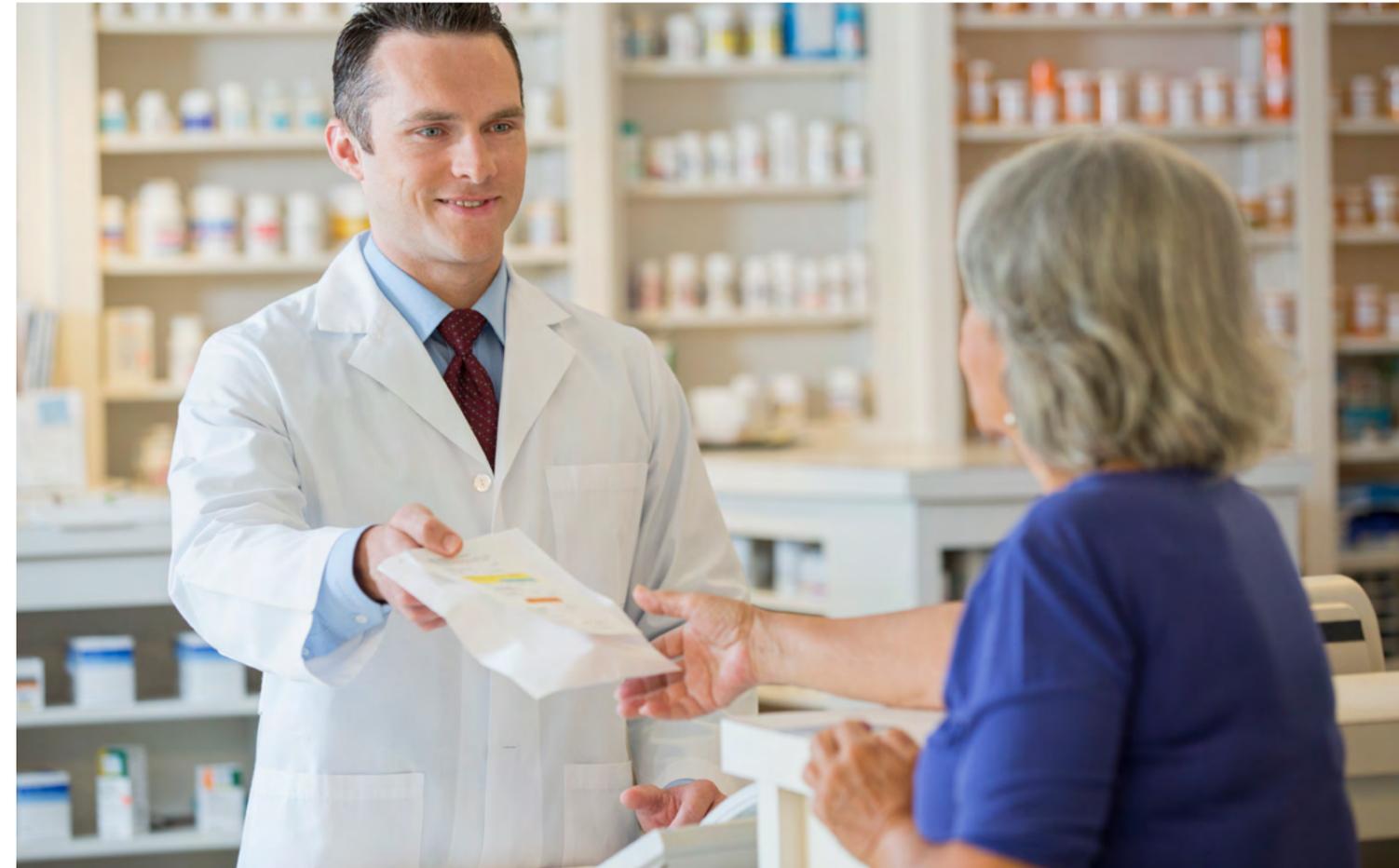
**Sua atuação é guiada pela missão de tornar a Takeda protagonista no atendimento, resultando na satisfação e fidelização dos clientes, o que é possível por conta da criação de soluções e personalização dos nossos processos internos.**

A fim de ampliar essa interação, desenvolvemos um novo conceito de excelência no atendimento, permitindo a discussão de projetos e a implementação de soluções de que melhorem a performance do negócio.

O cuidado com esses públicos da nossa parte também se reflete na forma de relacionamentos éticos e transparentes com nossos clientes, especialmente farmácias e distribuidores.

Além de fortalecer o relacionamento com todos os públicos e clientes, nossos distribuidores parceiros ampliam a capilaridade de nossos produtos, garantindo a entrega em todas as regiões deste país continental.

Para isso, contamos com dois canais, disponíveis em todo o território nacional:



### DISTRIBUIDORES DE VAREJO (canal *retail*)

Atuam diretamente nas farmácias. No total, temos 83.000 pontos de vendas (PDVs), sendo:

- 10.265 classificados como redes;
- 72.735 farmácias independentes, atendidas pelos distribuidores.



### DISTRIBUIDORES HOSPITALARES (canal *non retail*)

Atendemos direta e indiretamente – via fornecedores hospitalares – 7.000 Hospitais, além das Clínicas, Secretarias de Saúde e Ministério da Saúde, que somam mais de 300.000 estabelecimentos cadastrados no Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES).

### Resultados alcançados

Com o objetivo de manter a sustentabilidade financeira do negócio, a área de vendas também se adaptou e passou a atuar 100% de forma remota junto aos principais *stakeholders* tanto no mercado público quanto privado.

Ao longo do ano, aprimoramos nossos métodos remotos de contato com os clientes e sua forma de gestão, possibilitando, assim, uma rápida

adaptação à nova tendência. Com isso, ganhamos agilidade sem perder produtividade e aprimoramos a gestão dos indicadores integrados com os clientes.

Como resultado, prezamos pelas entregas dos contratos vigentes dentro dos prazos estabelecidos no ano fiscal e garantimos nosso compromisso de colocar o paciente no centro de tudo o que fazemos.



# Agências Reguladoras

Conservamos a integridade da Takeda Brasil em todos os processos da Companhia. Por essa razão, mantemos um relacionamento ético e transparente com as autoridades regulatórias, caso da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), avaliando criteriosamente as regulamentações e o planejamento técnico para melhor atendê-las.

# Pesquisa Best In Class (BIC)

Anualmente, organizamos pesquisas, denominadas *Best In Class* (BIC), para avaliar como somos percebidos por nossos públicos de relacionamento.

Os resultados são utilizados para pensarmos em novas soluções e oferecermos excelência no Serviço de Atendimento ao Cliente.

<b>OBJETIVO</b>	Ser percebida como a melhor da sua classe.
<b>RESULTADOS<sup>1</sup></b>	
<b>BIC – Gestores da Saúde</b>	Dentre as 20 farmacêuticas avaliadas por 48 operadoras de saúde – clientes – nos indicadores de 2020, a Takeda foi considerada a segunda melhor empresa no ranking de mercado privado, subindo seis posições em comparação com o ano anterior.
<b>BIC – Acesso a Medicamentos (AtM)</b>	Dentre as 18 farmacêuticas avaliadas por 43 Associações de Pacientes nos indicadores da pesquisa, a Takeda figurou no primeiro lugar geral, sendo também o laboratório mais lembrado nos aspectos <i>Top of Mind</i> , conhecimento espontâneo e contato pré-pandemia.
<b>BIC – Programas de suporte ao Paciente (PSP)</b>	Teve o objetivo de identificar a percepção dos médicos, enfermeiros e associações de pacientes sobre nossos programas de suporte ao paciente. Cinco programas que abrangem sete produtos do nosso portfólio foram avaliados. Os resultados qualitativos possibilitaram ciclos de aprendizados e visualização de oportunidades.
<b>BIC – Clientes</b>	Na última pesquisa, realizada com o objetivo de medir nossa reputação fomos considerados uma das referências de modelo comercial no mercado farmacêutico ( <i>retail e non retail</i> ) a partir da amostragem de 28 clientes.
<b>BIC – Áreas Terapêuticas</b>	Pesquisa feita com médicos para avaliar os esforços e o progresso da Takeda desde o ano fiscal 2018, bem como ajudar a refinar as estratégias de negócios para 2021. Na comparação com outras farmacêuticas, para as áreas de Gastroenterologia, Oncologia, Neurociências e Doenças Raras, a Takeda está classificada entre as três primeiras em todos os aspectos selecionados para a pesquisa.

<sup>1</sup> Além das pesquisas citadas, também realizamos a BIC Digital, que ainda segue em processo de análise dos resultados durante o ano fiscal 2021, pois é dividida em duas etapas.



# 04.

## PESSOAS



## Perfil

GRI 102-7 | 102-8 | 103-1 | 103-2 | 103-3

ODS incentivado:

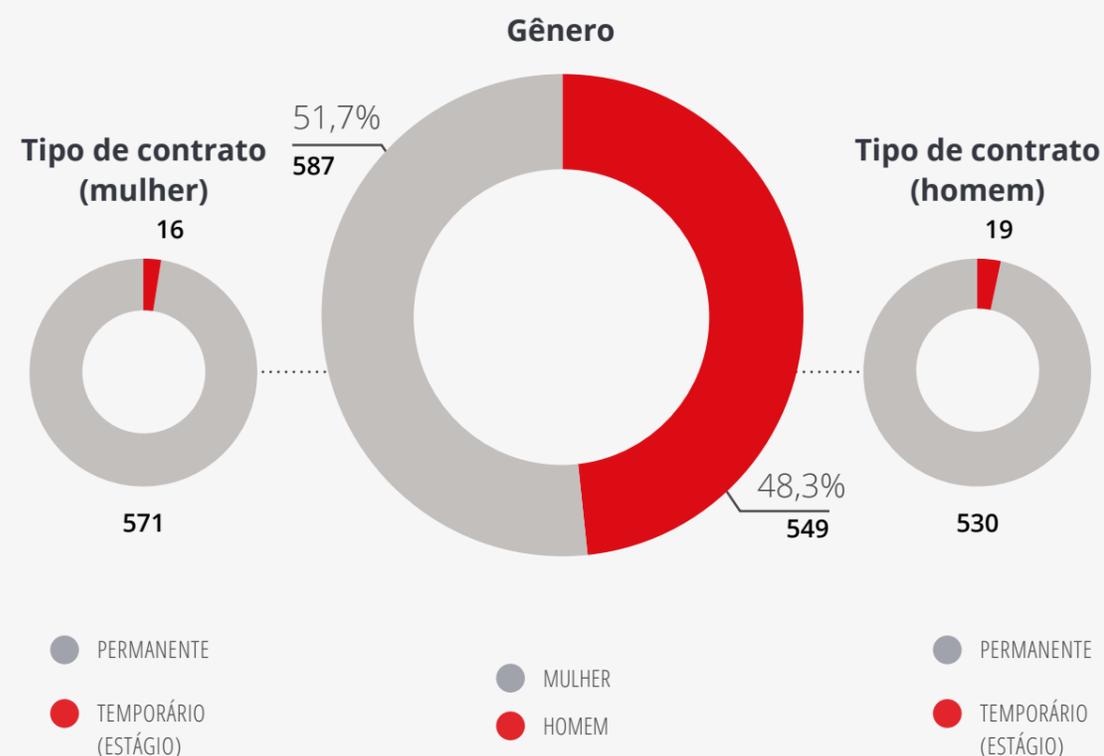


### Nossas pessoas são nosso diferencial

Compreendemos a importância que o nosso time exerce em cada conquista e evolução percebida na Takeda Brasil. No ano fiscal 2020, devido aos impactos identificados pela pandemia da covid-19, esse sentimento de pertencimento tornou-se ainda mais latente para a Companhia e todos os 1.136 funcionários que fazem parte desta história.



**1.136**  
funcionários



## Funcionários por tipo de emprego

	HOMENS	MULHERES
Integral	530	571
Meio Período	19	16

Como reconhecimento do nosso trabalho, fomos certificados por mais um ano consecutivo como uma Companhia **Great Place to Work**, de acordo com a opinião dos próprios funcionários da Takeda Brasil na pesquisa GPTW.

Além do nosso quadro de funcionários, contamos com quatro contratados temporários, assim como trabalhadores terceirizados e prestadores de serviços, alocados em manutenção geral, serviços gerais, tecnologia da informação, logística, serviço de restaurante interno da fábrica etc.

Para alcançar nosso propósito de fornecer uma saúde melhor para as pessoas e um futuro mais brilhante para o mundo, temos o compromisso de manter o nosso time engajado e participante da construção da nossa história, segundo os valores e a excelência operacional da Takeda em seus 240 anos.

Em gestão de pessoas, nossos esforços estão divididos em quatro temas prioritários:

- **Aquisição de Talentos** feita de forma cuidadosa e alinhada às competências e valores da Takeda;
- **Gestão da Performance** que privilegia a contribuição diferenciada;
- **Ações de Treinamento e de Desenvolvimento** para apoiar na evolução contínua dos funcionários;
- **Reconhecimento e Recompensa** que visam celebrar as conquistas e valorizar quem se destaca.

## Aquisição de Talentos

GRI 401-1

Nossa área de aquisição de talentos é responsável por identificar os profissionais alinhados à nossa filosofia.

No ano fiscal 2020, seguimos com o nosso olhar cuidadoso para recrutar profissionais excepcionais e aderentes aos nossos valores, mas adaptando a metodologia para processos de recrutamento 100% remotos.

Ao incorporamos a ferramenta Hire View, diminuimos as etapas de entrevistas e priorizamos interações mais curtas e concentradas e ao mesmo tempo humanas e próximas dos candidatos.

## Integração

Nosso programa de integração para os recém-chegados da Takeda Brasil foi reformulado, em decorrência da pandemia, e passou a ocorrer virtualmente, mas sem perder a sensação de recepção calorosa e acolhedora. Desta forma, garantimos altos níveis de aprendizado e de aculturação da Companhia.

Dentre as iniciativas desenvolvidas, destacamos o *Open The Black Box*, um treinamento com foco nos princípios de remuneração da Takeda Brasil de maneira aberta e clara, para que os funcionários tenham uma percepção geral de seus pacotes de salário e benefícios.



# Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 405-1

Na Takeda Brasil, celebramos nossas diferenças e temos orgulho da nossa equipe eficiente e plural.

Trabalhamos para sermos reconhecidos como uma Companhia inclusiva, diversa e igualitária. Por isso, prezamos por uma cultura organizacional de respeito, na qual a honestidade e a empatia são indispensáveis.

Nesse sentido, diversidade, equidade e inclusão (DE&I) não são negociáveis para nós. Como uma empresa global, nos esforçamos para ter uma força de trabalho tão diversa quanto as

## Diversidade time

Por gênero	LIDERANÇA EXECUTIVA <sup>2</sup>	TOTAL DE FUNCIONÁRIOS
Homem	63,2%	48,3%
Mulher	36,8%	51,7%
<b>Por faixa etária</b>		
Até 30 anos	-	15,8%
De 30 a 50 anos	62,2%	74,2%
Mais de 50 anos	36,8%	10,0%

<sup>1</sup> Os dados são referentes ao ano fiscal 2020, de acordo com a composição do BLT de março de 2021.

<sup>2</sup> Considerando cargos de Presidente, Vice-presidente e seus diretos, Diretores Executivos (BLT) e demais Diretores.

ODS incentivado:



comunidades onde operamos e os pacientes que atendemos.

As mulheres representam **51,7% do total de funcionários**, ocupando **45,5% dos cargos de liderança** (coordenadoras, gerentes, diretoras associadas e executivas) e **36,8% do Brazilian Leadership Team**, que compreende a Diretoria Executiva da Companhia e a Presidência<sup>1</sup>.

Estamos empenhados em abraçar e celebrar as diferenças, explorando possibilidades e desenvolvendo nossos colegas.

## Programa de Diversidade

Lançado em 2019, o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da Takeda Brasil objetiva incentivar o tema internamente, fomentando ações e acompanhando os avanços da Companhia.

Em linha com as práticas de mercado e nossas necessidades internas, desenvolvemos o Programa de acordo com cinco temas prioritários: LGBTI+, Racial, Gerações, Pessoas com Deficiência (PcD) e Gênero.

As discussões de cada temática são fomentadas em Comitês específicos, nos quais o embaixador é um membro do Comitê Executivo. Para incentivar o protagonismo de nossos funcionários, abrimos inscrições para membros dos comitês, tendo 104 funcionários candidatando-se voluntariamente.

Após o início das atividades dos Comitês no ano anterior, foi possível visualizar os avanços na gestão do tema durante o ano fiscal 2020. No âmbito da atração e seleção de talentos, divulgamos 100% das vagas em plataformas parceiras, como a Transempregos, Maturi, Diversity – em parceria com a Zumbi dos Palmares –, DiversityBoxx e PCDonline.

No futuro, queremos seguir impactando positivamente a vida de nossas pessoas por meio da educação e do conhecimento, semeando o respeito e o acolhimento para combater os preconceitos e vieses inconscientes.

Buscando ampliar nosso impacto social no Brasil, somos signatários dos seguintes compromissos voluntários:

## Nossos compromissos

GRI 102-12

### Iniciativa Empresarial Pela Igualdade Racial

Firmada em 2019, a Iniciativa Empresarial Pela Igualdade Racial conta com a participação da Afrobras para promover a igualdade racial e possibilita um ambiente seguro para todos. Na Takeda, nos comprometemos em alcançar a igualdade racial e repudiamos atitudes racistas e situação de intolerância a qualquer tipo de discurso.

Para tornar a Companhia cada vez mais diversa, também temos o compromisso de divulgar todas as vagas disponíveis na Takeda em plataformas parceiras, a exemplo da Faculdade Zumbi dos Palmares, que tem seus estudantes informados da abertura de novos processos de seleção.



Para saber mais: [iniciativaempresarial.com.br](https://iniciativaempresarial.com.br)

### Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Nossa participação no Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ tem como objetivo reconhecer os direitos da comunidade LGBTI+, além de promover boas práticas de Direitos Humanos.

A assinatura, realizada em 2020, reitera a importância de promover igualdade de oportunidades e tratamento justo para qualquer pessoa, independente de orientação sexual e identidade de gênero, além de centralizar nossos esforços para tornar realidade os 10 Compromissos da Empresa com os diretos LGBTI+ como uma forma de expandir os benefícios para a sociedade como um todo.

### Princípios de Empoderamento das Mulheres

Em 2019, assinamos a Declaração dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, estabelecida pela ONU Mulheres. A iniciativa reúne empresas globais comprometidas com a promoção do empoderamento da mulher e a equidade de gênero, princípios que a Takeda adota como orientadores de suas ações.

### Fórum Gerações e Futuro do Trabalho

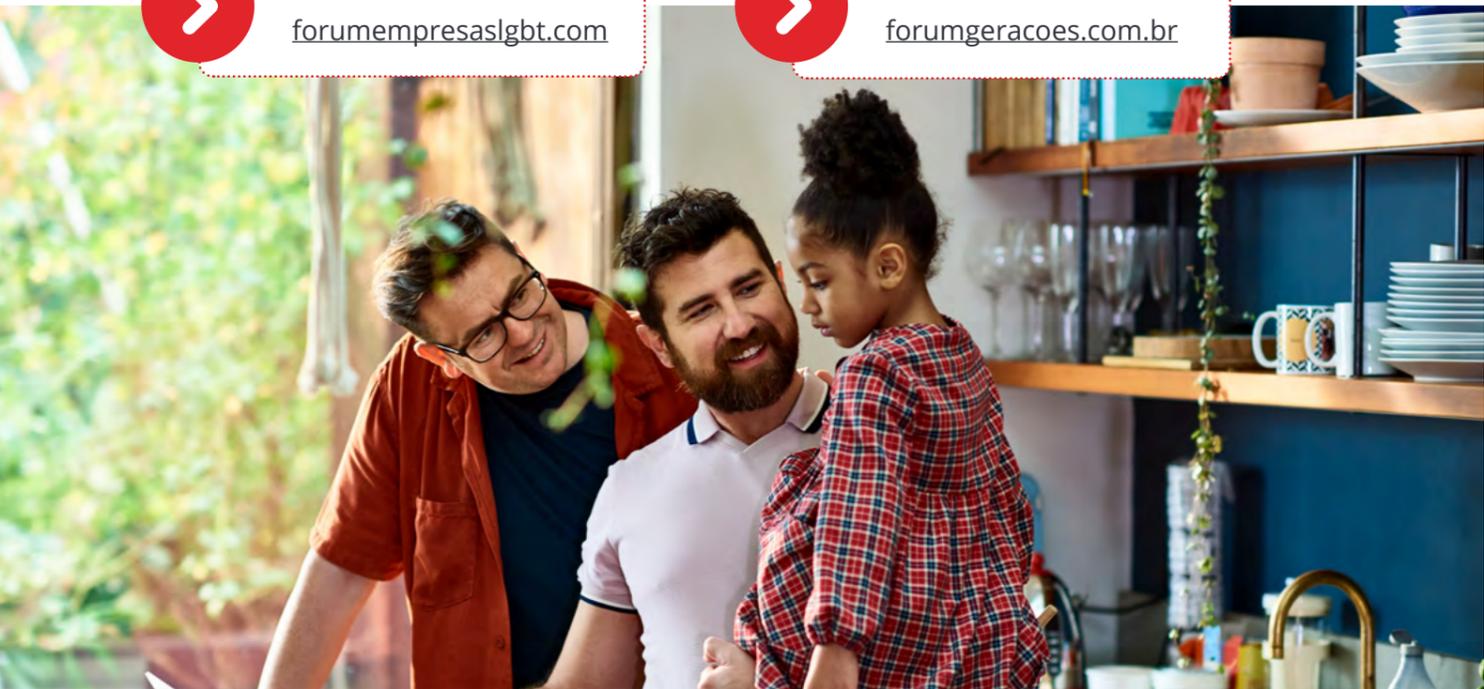
Em 2020, assinamos o Fórum Gerações e Futuro do Trabalho, assumindo o compromisso com o tema de Gerações. O objetivo é discutir as questões relacionadas às diferentes gerações que compartilham o ambiente de trabalho, além de visualizar oportunidades de sinergia em decorrência da convivência geracional.



Para saber mais:  
[forumempresaslgbt.com](http://forumempresaslgbt.com)



Para saber mais:  
[forumgeracoes.com.br](http://forumgeracoes.com.br)



## Comitês de Diversidade, Equidade e Inclusão

### COMITÊ DE Diversidade, Equidade e Inclusão Racial

Entre as iniciativas, realizamos de forma remota a Semana da Consciência Negra e o "In Their Skin", no qual os participantes tiveram contato com a temática e a importância do comportamento antirracista. E, no mesmo sentido, também contamos com o treinamento sobre racismo estrutural, ministrado pela especialista Suzane Jardim.

“ É muito gratificante ver o quanto os comitês DE&I na Takeda já são uma realidade. Começamos em grupos menores, mas hoje é algo que faz parte da nossa cultura e é visto como essencial para o futuro. Me sinto honrada em participar desta construção desde o início e ver como crescemos e o quanto os funcionários estão cada vez mais engajados.”



Carolina de Paula,  
Especialista  
em Inteligência  
de Mercado

### COMITÊ DE Diversidade, Equidade e Inclusão LGBTI+

O Comitê realizou treinamentos com a Consultoria Mais Diversidade; palestras sobre empregabilidade Trans com Maite Schneider, cofundadora da Transemprego; e ainda uma palestra ministrada pelo Dr. Nelson Hamerschlag, sobre a sua história descrita no livro "Baseado, Chopp e Cia".

Além disso, enviamos pílulas de conhecimento no Yammer, nossa rede social interna, incluindo dicas culturais LGBTI+ semanais.

Um dos destaques do FY2020 foi a nova regra de licença parental, que oficializou a licença para os funcionários homoafetivos, visando abranger todos os perfis de família na Takeda Brasil.

“ O comitê LGBTI+ me transforma todos os dias, me provoca a pensar diferente, a enxergar pessoas na sua pluralidade, e incentiva a acreditar e lutar por ser quem somos, pois é o melhor caminho para uma vida feliz em sua totalidade.”



Marta Okonski,  
Representante BU  
Gastroenterologia

### COMITÊ DE Diversidade, Equidade e Inclusão Gerações

O Comitê realizou treinamento sobre etarismo e uma palestra com Morris Litvak, fundador da Maturi, sobre empregabilidade de profissionais maduros. O Yammer também foi usado para dividir dicas culturais e informações sobre gerações.

Para a atração de profissionais maduros, divulgamos todas as posições na plataforma da Maturi e incentivamos o programa de *Summer Job* para os filhos dos funcionários.

**Em outubro de 2020, fomos destaques da GPTW50+, o que reforça nossos compromissos e práticas em relação ao tema.**

“ O trabalho do comitê tem um papel de extrema relevância para fomentar iniciativas, trazer informações, e atividades para que esse tema seja discutido, além de criar um ambiente inclusivo, que permite que, independentemente, da idade ou modelo mental, todos possam se sentir engajados.”



**Espok Espindola,**  
Gerente Distrital BU  
Gastroenterologia

### COMITÊ DE Diversidade, Equidade e Inclusão Gênero

O Comitê promoveu um bate-papo com a fundadora do *podcast* “Mamilos”, Cris Bartis, sobre a saúde da mulher e a importância da divisão das tarefas com os homens. Foi realizado um treinamento sobre papéis de gênero e assédio, com a consultoria Mais Diversidade, e convidamos o autor do “Papo de Homem”, Guilherme Valadares, para falar sobre homens e feminismo.

O time do Papo de Homem também ministrou um treinamento para a liderança da Takeda sobre o tema. No dia da Mulher, contamos com a presença da Rachel Maia, reforçando o empoderamento feminino no mercado de trabalho.

“ Participar do comitê de gênero tem sido um grande aprendizado; um exercício de empatia, escuta e diálogo para desenvolvermos ações em prol da diversidade, equidade e inclusão. Tenho orgulho por fazer parte de uma empresa que investe genuinamente em temáticas tão importantes.”



**Carolina Canela,**  
Gerente de  
Treinamento da Força  
de Vendas

### COMITÊ DE Diversidade, Equidade e Inclusão Pessoas com Deficiência

Nossa parceria com a Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID) vem se fortalecendo a cada ano. Continuamos com os treinamentos para o RH, visando desmistificar o papel do profissional com deficiência no mercado de trabalho, e todas as nossas vagas são divulgadas com incentivo à candidatura de pessoas com deficiência.

No Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, realizamos uma roda de conversa com a empreendedora social Andrea Schwartz, CEO da *iigual*, e contamos com a presença da atleta paralímpica Adria Santos.

**Como resultado das ações, fomos destaque na GPTW PcD em 2020.**

“ Como participante do comitê, sou grato pela oportunidade de colaborar com o objetivo de dar voz a causa, mostrar o quanto podemos ajudar todos a enxergarem essas pessoas como parte da sociedade. Sou PcD com deficiência auditiva bilateral e é difícil enfrentar as condições impostas. Mesmo assim, acredito que não podemos nos conformar com este ponto de vista. Temos que enxergar as oportunidades e muitas vezes contornar as dificuldades para conquistar os objetivos de formatos diferentes.”



**Alex Isídio,** Analista Júnior  
de Acesso a Medicamentos



# Desenvolvimento e Reconhecimento

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 404-2

Contamos com Programas de Desenvolvimento de Carreira que enriquecem o aprendizado dos nosso time, além de promover o aperfeiçoamento técnico e comportamental. Nesse sentido,

disponibilizamos um Mapa de Carreira, onde é possível visualizar as alternativas de movimentação para o desenvolvimento dentro da Companhia.

**No ano fiscal 2020, totalizamos 1.630 horas de treinamento<sup>1</sup>.**

## Gestão de Performance

O nosso processo é pautado pela metodologia *Quality Conversations*, que visa promover o diálogo constante e de qualidade entre líderes e seus times. Assim, construímos relações de confiança e respeito mútuo, nas quais todos se sentem vistos e ouvidos com atenção.

A performance dos funcionários é avaliada anualmente, sendo considerados como critérios os resultados de metas e objetivos individuais (“o que fazemos”) e as competências demonstradas (“como fazemos”).

Durante o ano fiscal, adaptamos o modelo de treinamento baseado na metodologia para o virtual. Conduzimos mais de 20 turmas, contemplando mais de 600 funcionários, entre líderes e equipes, e atingindo índice de satisfação de 97%.

### METODOLOGIA EM QUATRO FRENTES

#### 1. Metas e prioridades

O gestor cascadeia as metas de negócio pensando nos projetos e atividades de cada área. O funcionário entende o seu papel e responsabilidades, e compartilha suas dúvidas e preocupações.

#### 2. Desenvolvimento

O Guia de Apoio das Competências Globais da Takeda incentiva o desdobramento das competências em comportamentos esperados do profissional.

#### 3. Feedback

Modelo de *Feedback* 5 Estrelas – Contexto, Exemplos, Impacto, Identidade e Parabenizar/ Encontrar Soluções – visa orientar as conversas.

#### 4. Recompensas totais

Diálogo para que os reconhecimentos ocorram de forma natural, satisfazendo as necessidades do funcionário, e de acordo com as possibilidades da Companhia.

Para alcançar todos os públicos, disponibilizamos diferentes modalidades de desenvolvimento, como *job rotation*, *mentoring*, *coaching*, Matriz de Treinamento, Universidade Takeda, subsídio educacional, treinamentos técnicos, treinamentos globais, Programa Accelerator e Academia de Liderança, entre outras.

Queremos empoderar os funcionários para a tomada de decisões assertivas e alinhadas ao nosso planejamento estratégico.



## Universidade Takeda

A Universidade Corporativa da Takeda Brasil conta com um *campus* de ensino à distância e mais de 200 cursos disponíveis em plataforma online, divididos por escolas e áreas de conhecimento: Médica, Economia e Finanças, Operações, Negócios, Estratégia e Marketing, Compliance, Liderança e Desenvolvimento, todos chancelados pelos diretores das respectivas áreas.

Os cursos são desenvolvidos com base no nosso Mapa Estratégico (saiba mais na [página 39](#)) para manter o alto nível de engajamento dos funcionários e incluem vídeos e diversas modalidades de ensino.

<sup>1</sup> Horas de treinamento relacionadas às atividades de desenvolvimento dos funcionários.

// Ter aulas com especialistas e a oportunidade de conversar com diretores sobre desafios neste momento da carreira é um aprendizado sem igual. É uma ideia, de fato, inovadora.”

Gabriela Muller, Analista da área de Assuntos Regulatórios



### O PROGRAMA EM NÚMEROS

- **3 encontros** entre Mentor e Mentee com média de 1:30h/encontro;
- Índice de satisfação de **98.6%**;
- **56 horas/aula** virtuais por participante;

### AÇÕES REALIZADAS

- **6 palestras** técnicas e comportamentais;
- Workshop de auto conhecimento com conceitos de psicologia positiva;
- **32h de Aulas de Finanças** para não financeiros com Instituto FIA;
- BLT MEETING
- **6 Encontros com os Executivos** da Takeda Brasil.

No ano fiscal 2020, nosso **Programa de Aceleração de Talentos da Takeda Brasil** foi realizado totalmente online, em duas fases, com duração de um ano: Desenvolvimento de Talentos e Desenvolvimento de novos projetos. Durante esse tempo, 15 participantes, divididos em cinco grupos, passaram pela **Accelerator Journey**, que inclui palestras, discussões, treinamentos e conversas com altos executivos da Takeda.

Como resultado, foram desenvolvidos projetos finais inovadores, contendo soluções reais para desafios alinhados ao nosso Mapa Estratégico. A avaliação ficará por conta de uma banca, que terá a

participação da presidência e de executivos da Takeda, além de convidados externos. Por fim, todos os *accelerators* receberão *feedbacks* e poderão mensurar os resultados dos KPIs ao longo do programa.

### Innovation Summit

Organizada pelo Programa Accelerator, a 1ª Semana da Inovação da Takeda Brasil foi realizada 100% online. O evento levou os funcionários para uma imersão no universo da inovação e tecnologia por meio de nove palestras com diversos *speakers* do mercado, abordando os temas de Cultura & *Mindset*, Digital & *Trends*, Propósito e Ecossistemas.

## Ações de Treinamento

Disponibilizamos treinamentos em diversos temas e áreas específicas, adequando os temas ao período de *home office* e às necessidades de toda a equipe de funcionários durante o ano fiscal. São abordados aspectos como cultura de eficiência e produtividade, atuação responsável, princípios de remuneração e conceitos de meritocracia, entre outros.

Além disso, também temos a **Academia de Liderança**, que surgiu como uma escola da Universidade Takeda e, no

ano fiscal 2020, ofertou dois programas totalmente online – divididos em quatro módulos cada – em parceria com a Fundação Dom Cabral.

Adicionalmente contamos com programas extras e mais específicos, com ferramentas de *coaching* e *mentoring*, oferecendo subsídio para pós-graduação, MBA e estudo de idiomas aos funcionários elegíveis, entre outras ferramentas de desenvolvimento.

### ACADEMIA DE LIDERANÇA

#### Strategic Leadership Academy

- Aulas focadas em inovação;
- 41 líderes participantes;
- **75 horas de aulas.**

#### High Performance Leadership Academy

- Aulas focadas em Pensamento Estratégico;
- 41 líderes participantes;
- **68 horas de aulas.**



## Treinamentos para o Time de Campo

Com foco na evolução contínua dos funcionários que estão em constante contato com outros *stakeholders* da Takeda, realizamos treinamentos específicos para nosso Time de Campo.

No ano fiscal 2020, migramos para o ambiente online e nos adaptamos para incorporar a gestão das consequências da covid-19 aos conteúdos. Divididos entre treinamentos técnicos e de *soft skills*, atingimos 1.000 horas de capacitação, com 100% de participação e 90% de aprovação do time.

Batizado como *Patient Centricity Model (PACE Model)*, essa estrutura de trabalho dos times de campo visa oferecer soluções centradas nas necessidades de nossos pacientes a fim de proporcionar uma melhor qualidade de vida.

E durante a PACE Week lançamos nossos dois programas de desenvolvimento totalmente online:

- **IFT Accelerator:** visa acelerar o desenvolvimento dos nossos profissionais de campo para assumir posições gerenciais, garantindo altos níveis de aproveitamento interno. Os indicados são divididos em três trilhas de conhecimento: *Management*, com foco em competências de liderança e gestão; *Market Access*, dedicado nas posições de acesso; e *Scientific*, destinado a posições de *Medical Science Liaison (MSL)*.

- **Specialty Care Capabilities:** pretende difundir o conhecimento do mercado de *Specialty Care* nas nossas linhas de atuação, por meio da disponibilização de conteúdos online e de consultorias especializadas.

### 1ª PACE Digital Week

Focada nas competências comportamentais e no compartilhamento de conteúdos sobre a pandemia da covid-19, a PACE Week reforçou nossa filosofia de interação com *stakeholders (PACE Model)* adaptada para o contato remoto dos nossos times de campo.

Totalizamos seis horas de treinamento por funcionário.

## Reconhecimento e Recompensa



### WeCelebrate

Com o WeCelebrate, na plataforma global da Takeda, os funcionários podem reconhecer uns aos outros por meio de pontos virtuais que podem ser trocados por produtos, experiências, vales-presentes ou doações beneficentes. O objetivo fortalecer a cultura de colaboração e de valorização pela contribuição de cada profissional em toda a Companhia.

### Reconhecimento Peer-to-Peer

Trata-se do pilar relacionado às ações e comportamentos que reforçam os valores do Takedaísmo, por meio das seguintes categorias: Compromisso com colegas e pacientes; Inovação; Entrega de resultados; Trabalho em equipe; e Liderança com pessoas em primeiro lugar.

### Reconhecimento Excepcional

Reconhecimento realizado pelo BLT, está relacionado à performance excepcional do indivíduo durante o ano fiscal, gerando alto impacto para a área/diretoria.

Também se refere ao reconhecimento pelo desenvolvimento de **projetos, ações e ideias** para execução de nossa estratégia competitiva implementadas nos últimos 12 meses contados da data de abertura para inscrição. Os projetos são escolhidos nas seguintes categorias:

- **Projetos Estratégicos:** indicados pelos membros do BLT, devem estar conectados ao mapa estratégico e às prioridades da Takeda;
- **Melhores Práticas:** iniciativas que contribuíram para melhorar as práticas da Takeda, abrangendo as prioridades corporativas: **Paciente, Confiança, Reputação, Negócio e Pessoas;**
- **Melhoria Contínua:** práticas que tiveram impacto nos processos individuais, de equipe e/ou da Takeda, nas categorias: **Qualidade, Inovação, Produto, Higiene; Segurança e Meio Ambiente e Custo.**

## Certificações

Nosso trabalho para cuidar das pessoas que fazem a Companhia nos garantiu, durante o ano fiscal 2020, a conquista de certificações e prêmios, descritos a seguir:

**GPTW**

**NEGÓCIOS**

**Melhores Empresas para Trabalhar**  
Médias Multinacionais  
Great Place To Work. BRASIL 2020  
(2014 a 2020) **7ª VEZ**

**Melhores Empresas para Trabalhar™**  
Saúde  
Great Place To Work. BRASIL 7ª Ed.  
(2017 a 2020) **4ª VEZ**

**Melhores Empresas para Trabalhar™**  
São Paulo  
Great Place To Work. BRASIL 2020  
(2018 a 2020) **3ª VEZ**

**Melhores Empresas para Trabalhar™**  
Atenção à Primeira Infância  
Great Place To Work. BRASIL 2020  
**4º LUGAR**

FUNDAÇÃO Maria Cecília Souto Vidigal

**Great Place To Work. Destaque GPTW 50+ 2020**

**Great Place To Work. Destaque Gestão Saudável 2020**

**Great Place To Work. Destaque Pessoas com Deficiência 2020**

**Melhores Empresas para Trabalhar™**  
Indústria  
Great Place To Work. BRASIL 2020

**GUIA EXAME – DIVERSIDADE**

**GUIA Exame Diversidade 2020**  
**1ª VEZ**

**ÉPOCA NEGÓCIOS**

**3ª VEZ**  
1º lugar – Categoria Pessoas  
**2020**  
5º lugar – Categoria Sustentabilidade

**Great Place To Work. Latin America Best Workplaces 2019**  
**1ª VEZ**

**TOP EMPLOYER**

**top EMPLOYER BRASIL 2021**  
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS  
(2013 a 2021)  
2º lugar geral e 1º lugar farma  
**9ª VEZ**

**top EMPLOYER LATIN AMERICA 2021**  
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS  
(2013 a 2021)  
**5ª VEZ**

**top EMPLOYER GLOBAL 2021**  
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS  
(2013 a 2021)  
**4ª VEZ**

## Saúde, Segurança e Bem-estar

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 403-1 | 403-4 | 403-7 | 413-1

### Saúde e Segurança do Trabalho (SST)

O ato de cuidar faz parte de quem somos, o que não poderia ser diferente com as pessoas do nosso próprio time. Durante o ano fiscal 2020, o compromisso com a Saúde e Segurança do Trabalho (SST) dos nossos funcionários, algo já prioritário para nós, ocupou um destaque ainda maior na nossa atuação.

Desde os primeiros casos de covid-19 identificados, ainda em 2020, ativamos o **Comitê de Crise Local** para garantir que todos os funcionários se sentissem seguros por estarem trabalhando na Takeda, independentemente do caráter remoto ou presencial do trabalho.

Entre as medidas de prevenção no ambiente presencial, destacamos a disponibilização de álcool em gel 70%, identificação das estações de trabalho respeitando pelo menos 1,5 metro de distanciamento, medição de temperatura corporal na entrada do site produtivo e monitoramento ativo dos casos suspeitos, com apoio do Ambulatório Médico.

### Procedimentos

Nossos procedimentos de Saúde e Segurança Ocupacional, baseados em legislação vigente e diretrizes globais, são desenvolvidos para a prevenção de acidentes e proteção dos funcionários e prestadores de serviços. Programas como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais – NR 9), PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – NR 7) e o Programa de Avaliação Ergonômica – NR 17 – são destaques, pois conduzem a uma abordagem preventiva com constante monitoramento.

Também contamos com um programa especial chamado pSIF – *Potential Serious Impact or Fatalities*, que identifica preventivamente possíveis situações geradoras de acidentes com lesões graves ou até fatais, resultando em chances efetivas de ocorrências. O programa tem como objetivo uma mudança na gestão, pois passamos a focar em situações de “potencial gravidade”.

Nas unidades da Takeda existem os Comitês de EHS, que atuam na disseminação das questões preventivas e aprimoram o sentido de alerta e conscientização sobre o tema. O apoio do EHS à Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) se dá em reuniões mensais, nas quais são

abordados itens de melhoria contínua e a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho & Meio Ambiente (SIPATMA), tópicos essenciais para a manutenção da excelente performance de Saúde e Segurança internamente.

Por fim, dispomos de um Comitê Direção Defensiva, que garante o treinamento teórico e prático para toda a nossa frota executiva e time de campo.

### Monitoramento

GRI 403-2

Na fábrica de Jaguariúna, a performance de SST é gerenciada por indicadores-chave de performance (KPIs), periodicamente desafiados por auditorias realizadas no sistema de gestão de EHS.

Para Saúde, contamos com a emissão do “Relatório Anual”, que compila os resultados dos exames ocupacionais analisados criticamente. Em casos de desvio, é estabelecido um plano de ação correspondente, com acompanhamento até sua resolução final.

Em Segurança, há indicadores de performance relacionados aos números de acidentes, quase acidentes e *Potential Serious Injuries or Fatalities* (pSIF). Suas consequências classificam os eventos em: com ou sem afastamento; e primeiros socorros ou tratamento médico. Para cada evento ocorrido, utilizamos ferramentas como o Diagrama de Ishikawa (Causas e Efeitos), Árvore de Falhas e Análise Preliminar de Risco (APR), que identifica causas e implanta medidas mitigadoras, evitando, assim, outras ocorrências de mesma natureza.



**Nossos funcionários da fábrica têm o direito de recusar o trabalho em situações de risco, conforme a norma vigente (NR 1). Além disso, antes das atividades de risco, realizamos a anamnese ocupacional, na qual aferimos a pressão arterial e a frequência cardíaca e fazemos uma análise psicossocial pela nossa enfermeira do trabalho.**

**Os principais impactos na Saúde e Segurança do Trabalho da Takeda estão relacionados aos riscos ergonômicos – para os quais temos programas específicos, como o de Avaliação Ergonômica.**

**Comprometidos com o tema, em nossa fábrica, 100% dos contratos abordam tópicos de SST, incluindo convenções e acordos coletivos; inspeções de segurança/CIPA; procedimentos de segurança; integrações de SST; auditorias; e análises contratuais.**

### Treinamentos e comunicação

GRI 403-5 | 403-6

Todos os anos é definido um Plano de Treinamento nas unidades da Takeda, visando o aumento da conscientização e alerta em relação aos temas de EHS que podem ser estabelecidos por necessidade de cumprimento legal, conformidade com as diretrizes internas ou podem estar conectados com a performance do ano anterior.

Em 2020, alguns dos tópicos abordados foram:

- Treinamentos: uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), direção defensiva, formação da Brigada de Emergência, Formação da CIPA, NR 10, NR 35, Permissão de Trabalho Especial, Programa Prevenção de Acidentes – SIF e pSIF;
- Integrações de Saúde e Segurança do Trabalho;
- Diálogos de Saúde e Segurança do Trabalho (DDS).

A comunicação sobre o tema é feita por meio de campanhas internas, comunicados periódicos, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), bem como pelo programa de bem-estar do RH.

**No ano fiscal 2020, celebramos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes & Meio Ambiente com o desenvolvimento de um *app* repleto de recursos e ferramentas para aumentar a conscientização e alerta à prevenção de acidentes. Foram desenvolvidos *games*, vídeos e conteúdos de forma simples e interativa. Em uma semana, mais de 1.000 acessos foram contabilizados.**

### Serviços de saúde do trabalho

GRI 403-3

Devido à pandemia da covid-19, os funcionários de áreas administrativas e escritório passaram a trabalhar em regime de *home office*, evitando qualquer envolvimento em atividades de alta incidência ou alto risco de doenças.

Já na fábrica, os protocolos de cuidados e prevenção e monitoramento foram implantados a fim de garantir a continuidade das operações industriais.

**Desde março de 2020, mantivemos nossas operações fabris normalizadas com segurança e garantindo a disponibilidade dos nossos medicamentos no mercado.**

Todos os prestadores de serviços envolvidos em atividades de risco, como elétrica e trabalhos em altura, continuaram com suas atividades

gerenciadas pelo setor de SST, com análise de documentação, permissão de trabalho e análise de risco. Além da adoção de procedimentos específicos, houve continuidade de monitoramento, inspeções e auditorias.

## Programas de Saúde e Bem-estar

Logo no início da pandemia, reforçamos nos canais internos as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde, além de distribuímos álcool em gel 70%.

Agimos rapidamente para colocar todos os funcionários em *home office*, com horário flexível de acordo com a realidade das famílias. Demos início a uma série de comunicações, com dicas sobre produtividade, *speaking up* e como ter uma rotina mais leve e feliz, com saúde e qualidade de vida.

Para garantir um melhor ambiente de trabalho remoto, enviamos kits para *home office* com equipamentos de ergonomia. Desenvolvemos palestras para abordar, entre outros temas, “Como Gerenciar a Produtividade Desenvolvendo Empatia”, “Cuidando da Saúde no *Home Office*”, “Impactos Emocionais da Pandemia e do Isolamento Social em Pais e Filhos”, “Conciliando Papéis no *Home Office*: Saúde Mental em Tempos de Pandemia” e “Antitabagismo”.

Outros cuidados especiais foram adotados para manter rituais importantes do nosso dia a dia e, assim, motivar nosso time a seguir firme durante o período de afastamento, a exemplo da disponibilização de um *voucher* para cada colaborador celebrar o lançamento do Ano Fiscal em casa e com sua família, uma vez que a comemoração presencial com os colegas de empresa não seria possível. A ação foi chamada de #CelebraEmCasa.

Também foram adaptados para um formato virtual o Nosso Encontro e o Café da Manhã com a Presidente, eventos conduzidos pela presidente Renata Campos.

### Programa MyBalance

Com o objetivo de dar maior visibilidade às ações de qualidade de vida que já realizamos, criamos o programa MyBalance. Uma das entregas do programa é o calendário que mostra as atividades da semana, dia a dia, possibilitando que as pessoas se programem para usufruir delas.

A iniciativa mais recente do MyBalance é a campanha #SeuBemEstarImporta, que englobou uma série de ações em prol da segurança e do equilíbrio da saúde física e mental dos funcionários durante o período de afastamento imposto pela pandemia do novo coronavírus.

Disponibilizamos sessões de meditação e *mindfulness* laboral duas vezes ao dia, acesso gratuito à plataforma Desk Yogi, e, semanalmente, áudios de meditação guiada.



**Campanha interna criada para aumentar o engajamento dos funcionários no período de *home office* por meio de dicas, orientações e recomendações de como ser mais leve, saudável e, principalmente, mais feliz.**

**Como resultado, tivemos altas taxas de engajamento!! Dentre os conteúdos compartilhados via e-mail, *newsletter* interna, e Yammer (rede social corporativa), destacamos:**

- Participação de dez funcionários que contaram suas histórias de *home office*;
- Criação de *playlist* colaborativa no Spotify;
- Dicas de *apps*, livros, séries e *podcasts*;
- Criação das hashtags: #TakeaBreakTakeda, #HappyHomePet e #HappyHomeChef para incentivar a integração entre o time com o compartilhamento de fotos no dia a dia.

### Programa Vidalink

Oferece gratuitamente os medicamentos produzidos pela Takeda a todos os funcionários, seus dependentes legais e seus pais. Por conta da pandemia, percebemos que o programa teve um aumento em sua utilização, recebendo *feedback* muito positivo dos funcionários.

No ano, mais de 24 mil caixas de medicamentos foram disponibilizados com subsídio de 100% para os funcionários.

### Takeda Prev

Como uma companhia que trabalha por um futuro brilhante, ajudamos nossos profissionais a se planejarem financeiramente para uma aposentadoria com tranquilidade. Para isso, disponibilizamos o Takeda Prev, plano de previdência privada no qual o colaborador pode investir uma quantia todo mês e nós depositamos mais 1,5x desse valor, com um teto de contribuição de 7% do salário do funcionário.



## Benefícios

Na Takeda, acreditamos na importância das redes de apoio para promover uma saúde melhor para as pessoas. Por isso, estendemos nosso pacote de benefícios para as famílias dos funcionários, com destaque, a seguir, para os que são relacionados aos seus filhos:



**PROGRAMA CEGONHA** licença estendida para pais e mães, incluindo seus cônjuges;



**DAY-OFF** no aniversário do funcionário e dos seus filhos até os 12 anos;



**TAKEDA TEEN** dia de vivência entre pais e filhos jovens na Companhia;



**SUMMER JOB** para os filhos de funcionários que estão na faculdade. Acontece entre os meses de janeiro e fevereiro;



**TAKEDINHOS** evento no dia das crianças quando os funcionários levam os filhos para o trabalho.

### PROGRAMA MYFLEX

Possibilita aos próprios funcionários a personalização dos seus pacotes de benefícios anualmente, de acordo com as prioridades pessoais e com os benefícios padrão, determinados pelo cargo e número de dependentes.

Pensando no cuidado diário das nossas pessoas, além da pesquisa anual do MyFlex, realizamos também uma eleição extraordinária, para que pudéssemos ajustar mais uma vez os benefícios frente ao contexto da pandemia.

Com isso, tivemos um aumento significativo na opção pelo vale-alimentação. Assim, disponibilizamos crédito extra para cada profissional, como forma de apoiar nas despesas com alimentação em casa.

Como apoio a questões biopsicossociais, e com o objetivo de proporcionar mais cuidado aos funcionários, a Takeda agora conta com a prestação de serviço da Social Consultoria, que nos auxilia com atendimento 24h para demandas do dia a dia relacionadas à qualidade de vida e ao bem-estar, a exemplo apoio emocional, suporte para situações de crise, fortalecimento e incentivo ao protagonismo.

## Canal Fale Conosco

GRI 103-2 | 103-3

Acreditamos que o engajamento e a participação dos funcionários são essenciais para a construção do nosso negócio. Por isso, mantemos um Canal Fale Conosco, onde é possível enviar dúvidas e sugestões relacionadas a qualquer tema da Companhia. A administração do Canal é realizada pela área de Recursos Humanos, que encaminha as dúvidas e sugestões aos responsáveis e retorna ao funcionário em até 48 horas.



# 05.

## PLANETA



## Gestão Ambiental

GRI 413-1

A responsabilidade com o **planeta** é uma de nossas aspirações e prioridades, assim como as pessoas e pacientes, pois acreditamos que a transformação ambiental é de extrema importância para a oferta de qualidade de vida e o alcance de um futuro mais brilhante para todos.

Com a sabedoria adquirida ao longo de 240 anos de história, pensamos em longo prazo como empresa. E, tendo isso em mente, estabelecemos metas globais ambientais que se alinham aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em quatro áreas prioritárias: **mudanças climáticas e energia, conservação da água, gestão de resíduos e administração do ciclo de vida do produto.**

Acreditamos que a participação dos funcionários para a concretização dos nossos objetivos, sendo de extrema importância que eles entendam como influenciam nesse processo. Por isso, temos três metas ambientais na Takeda Brasil e estabelecemos valores para elas, fazendo com que todos se sintam engajados e pertencentes dos resultados alcançados.

**As prioridades corporativas globais foram construídas com base nas métricas do Fórum Econômico Mundial e em métricas próprias.**

ODS incentivados:



Nossas metas globais:

**até 2024**

67% dos fornecedores (por emissão) definirão metas climáticas baseadas na ciência.

**até 2025**

40% de redução de Gases de Efeito Estufa (GEE), em relação a 2016;

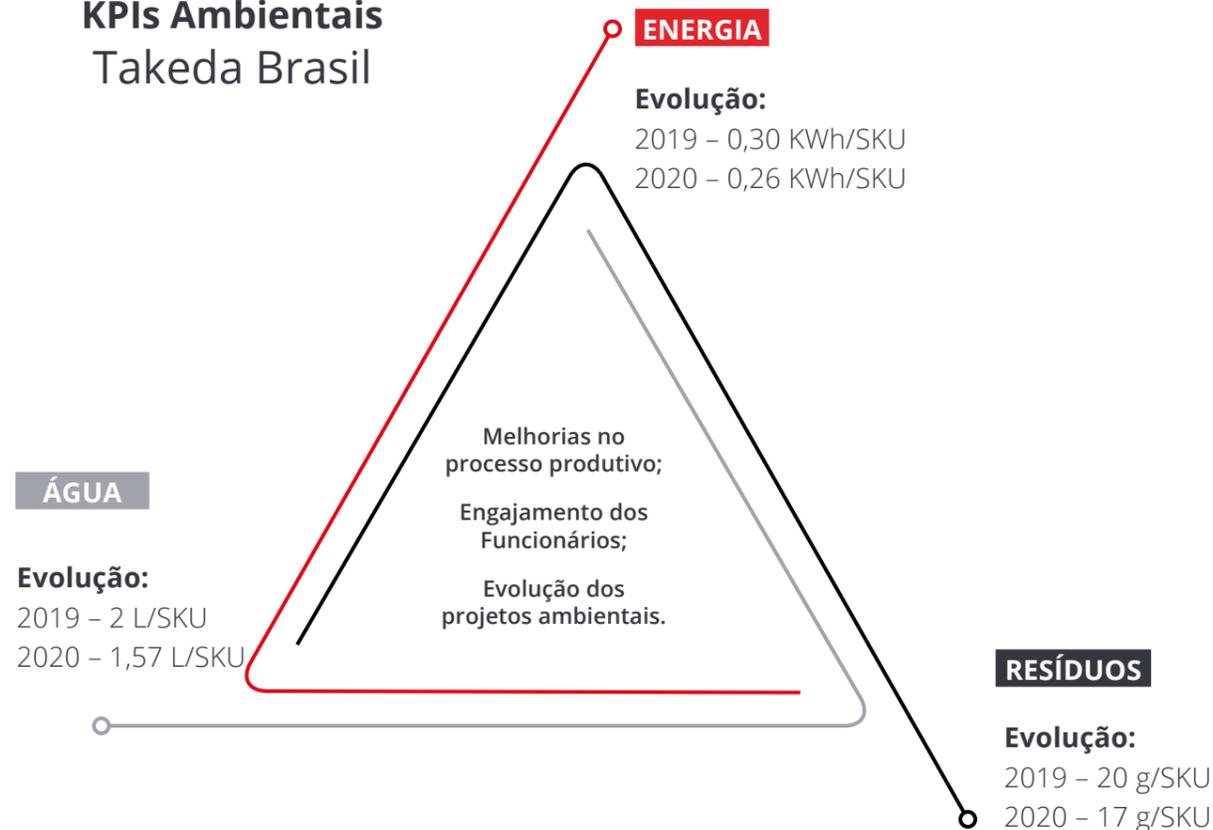
15% de redução nas emissões de GEE dos fornecedores, em relação a 2018.

**até 2040**

100% de redução de emissões de GEE em nossas operações (Companhias da Takeda ao redor do mundo zero carbono);

50% de redução nas emissões de fornecedores, em relação a 2018.

## KPIs Ambientais Takeda Brasil



### TREINAMENTOS AMBIENTAIS

Apesar dos desafios da pandemia, superamos a meta de 95% de participação nos treinamentos ambientais realizados, totalizando 98% dos funcionários capacitados de forma online e presencial.

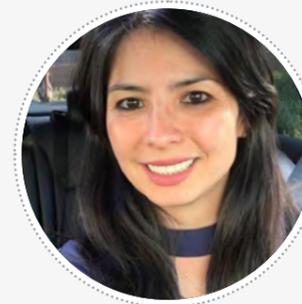
O conhecimento das pessoas fica evidenciado nas visitas às áreas e nas auditorias realizadas.

Essa sistemática, somada às divulgações mensais dos KPIs e nossos Comitês, resultam em cada vez mais robustez na Gestão Ambiental da Takeda Brasil.

#### Temas abordados:

- Gestão de Resíduos;
- Aspectos e Impactos Ambientais;
- Plano de Ação Emergencial;
- Jornada da Sustentabilidade e Projetos;
- Eventos de EHS e Sistema de Gestão Ambiental.

**Total de 15h de treinamento.**



“É um orgulho fazer parte da área de EHS (*Environment, Health & Safety*), onde nossos valores nos direcionam a sempre fazer o certo e nos ensinam a nunca desistir. Por isso, alcançamos resultados fantásticos para o tema: somos Zero Aterro há mais de um ano e, em breve, seremos Zero Efluente! É o nosso compromisso em atender o paciente, com a responsabilidade de proteger nosso planeta.”

**Andrea Yumi Kishimoto Lembo, Gerente de EHS**



“Destaco a importância da realização da ‘Jornada da Sustentabilidade’ durante o ano fiscal. Foi possível compartilhar os estudos e implementação dos projetos sustentáveis desenvolvidos na fábrica, que envolvem todos os departamentos ambientais: águas e efluentes, energia, emissões e resíduos, mas, mais ainda, as pessoas!”

**Leonardo Cerdeira Alves, Coordenador de EHS**

Nossa fábrica, em Jaguariúna (SP), conta com um robusto Sistema de Gestão Ambiental (SGA), no qual temos profissionais dedicados ao desenvolvimento de projetos de melhoria contínua. Nossa política ambiental é vinculada aos padrões da Takeda Global e à norma ISO 14.001:2015.

### Jornada da Sustentabilidade

Para aumentar o engajamento e o alinhamento dos funcionários aos objetivos da Companhia, a Jornada da Sustentabilidade é uma websérie de oito vídeos criada para abordar os temas ambientais de maneira compilada. A sua divulgação ocorre internamente nas plataformas sociais da Takeda, caso do Yammer, e-mails corporativos e TV da fábrica.

Veja, a seguir, as iniciativas para a promoção da operação sustentável na Takeda.

# Emissões

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-5 | 305-7

Queremos ser cada vez mais ecoeficientes e nos comprometemos com o combate às mudanças climáticas, atuando para promover a redução das nossas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) ano após ano.

Realizamos o monitoramento desse progresso seguindo as diretrizes internacionais do Greenhouse Gas (GHG) Protocol. E, na comparação do ano fiscal 2020 com 2019, tivemos uma **diminuição de 9,4% no Escopo 1**, em virtude da redução na produção, **e de 100% no Escopo 2**, devido ao Projeto Zero Carbono. Conheça, a seguir, os detalhes do projeto:

## Projeto Zero Carbono

No intuito de reduzir e mitigar os impactos causados pela nossa operação, em consonância com o Programa de Ação Climática Global da Takeda (CAPS), a fábrica de Jaguariúna tem trabalhado em projetos de redução nos Escopos 1 e 2.

Estamos desenvolvendo estudos promissores para atingirmos as metas globais de redução de emissões nos Escopos 1 (diretas) e 3 (indiretas), bem como a implementação do projeto **Zero Carbono** para nossas emissões de Escopo 2.

Em março de 2020, firmamos um contrato no Mercado Livre de Energia, atingindo 100% da energia

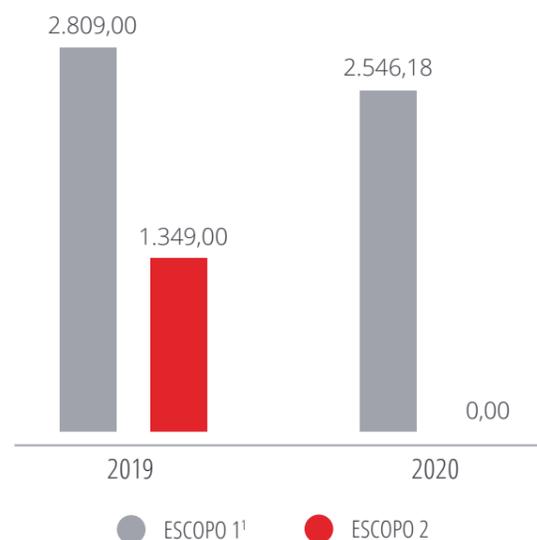
**ODS incentivados:**

adquirida de forma incentivada, ou seja, oriunda de fontes renováveis – parte eólica e parte hidrelétrica.

Para o Escopo 1, estamos realizando um levantamento geral de eficiência energética como o objetivo de atingirmos a meta global da Takeda de redução de 0,6 tCO<sub>2</sub> deste Escopo para fábrica de Jaguariúna.

Já para o Escopo 3, após a aquisição de biodigestor, eliminamos o descarte de alimentos do restaurante. Em três meses de implementação do equipamento, foi possível transformar 6,9 toneladas de resíduos em água, evitando a produção de 10 tCO<sub>2</sub>e. A meta global é reduzirmos 15% das emissões deste Escopo até 2025 e 50% até 2040, tendo como referência o ano base de 2018.

**Emissões em toneladas de CO<sub>2</sub>e**



## Outras emissões em KG

TOTAL EMITIDO	FATOR DE EMISSÃO <sup>2</sup>	CATEGORIA
0,21	0,21	NOx
0,009	0,009	SOx
0,021	0,021	Material particulado (MP)

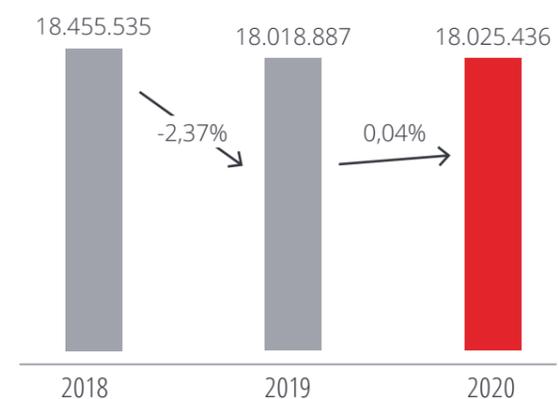
# Energia

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 302-1

No ano fiscal 2020, realizamos melhorias para nos tornarmos cada vez mais eficientes energeticamente.

Apesar do aumento de 0,04% no consumo de energia, comparado ao ano anterior, cumprimos a nossa meta de Intensidade Energética, o que reafirma o compromisso da Takeda Brasil em produzir mais, consumindo menos recursos, como descrito abaixo.

**Consumo de Energia em KWh**



## ODS incentivados:



## INTENSIDADE ENERGÉTICA<sup>3</sup>

**0,26 kWh/SKU**

No ano fiscal 2019, nos comprometemos em reduzir 13% da intensidade energética em 2020, comparado à meta proposta em 2018, de 0,30 kWh/SKU.

Essa meta, definida anualmente, leva em consideração o nosso volume de produção e todos os projetos que elevarão ou reduzirão o consumo.

<sup>1</sup> Valores calculados com base no consumo de gás natural úmido, GLP e óleo diesel comercial por meio dos dados do sistema global da Takeda (ENABLON). Do total, 5,01 tCO<sub>2</sub>e são consideradas emissões biogênicas, provenientes da queima de gás natural em nossas caldeiras e óleo diesel pelos geradores elétricos.

Nota: O Escopo 3 compreende emissões decorrentes da atividade da Companhia, porém de fontes que não pertencem ou não são controladas internamente. Seguimos trabalhando visando apurar os dados com acuracidade e abrangência para alcançar a meta global de redução das emissões do Escopo.

<sup>2</sup> Os valores representam a média de cada caldeira, baseado em laudo atmosférico realizado em NOV/19 e NOV/20 com base na quantidade de gás natural utilizada por X tempo de funcionamento das caldeiras.

<sup>3</sup> O valor representa a quantidade total de energia elétrica consumida (em KWh) dividida pela produção total anual (1 SKU = 1 caixa de medicamento).

# Resíduos

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4

Identificamos nossa produção fabril como nossa principal fonte de resíduos, o que inclui sobras de matérias-primas, embalagens contaminadas e medicamentos descartados, além dos reagentes de laboratório e dos resíduos de pós-consumo, descartados pelos pacientes ao final de sua vida útil.

A gestão ambiental da Takeda Brasil prioriza o tema e empreende esforços para alcançar níveis constantes de redução, integrando a intensa participação e engajamento de todos os funcionários. Apresentamos e divulgamos em comitês específicos indicadores mensais de evolução, atrelados diretamente ao que é gerado na fábrica.

**ODS incentivados:**

Nossa Central de Resíduos agrega valor à operação recebendo os rejeitos gerados em toda planta e, posteriormente, realizando a separação por tipo de material. Eventuais desvios nos descartes são comunicados às áreas para que verifiquem possíveis falhas no processo.

## Resíduos gerados<sup>1</sup>

TIPO DE RESÍDUO (PERIGOSOS)	PESO (TON.)	TIPO DE RESÍDUO (NÃO PERIGOSOS)	PESO (TON.)
Diversos contaminados	340,87	Papel	271,54
Lodo ETE	198,38	Metal	72,31
Reagente HPLC	5,73	Caixa de gordura	72,00
Microbiológico	2,20	Plástico	65,05
Reagentes de laboratório	1,20	Blister	55,58
Eletroeletrônicos e pilhas	1,09	Madeira	54,46
Medicamentos antibióticos	0,20	Restaurante (orgânico)	47,39
Lâmpadas	0,19	Vidro	3,45
Ambulatorial	0,15	Óleo vegetal	0,24

# 1.192,03 ton. de resíduos gerados.

## Plataforma Verde

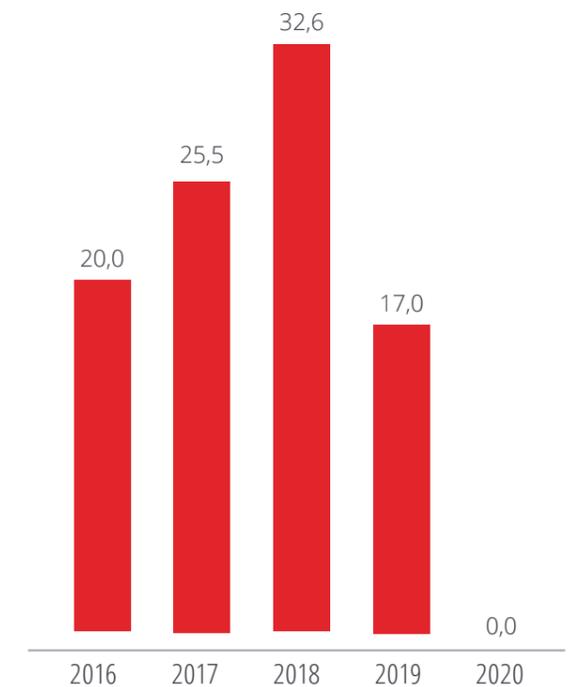
Investimos na aquisição de um sistema de monitoramento online, denominado “Plataforma Verde”, que fará a gestão do que é descartado na Takeda Brasil, desde o momento da geração do resíduo nas diversas áreas até o seu destino final. O projeto, que está em andamento e tem previsão de término no próximo ano fiscal, tem o objetivo de entender o motivo da geração do resíduo e atuar para eliminá-lo de forma assertiva.

Por meio do projeto Zero Aterro, passamos a desviar 100% dos resíduos produzidos dos aterros sanitários. No ano fiscal 2020, também passamos a tratar 100% dos resíduos orgânicos internamente, por meio do biodigestor instalado no restaurante. Saiba mais na [página 98](#).

## Destinação dos Resíduos gerados<sup>2</sup>

DESTINAÇÃO	PESO (TON.)
Reciclagem	642,0
Coprocessamento	545,0
Incineração	1,0
Manufatura reversa	1,0

## Resíduos destinados a aterros sanitários (ton.)



<sup>1</sup> Os resíduos compreendem apenas a fábrica de Jaguariúna (SP), pois, durante o ano fiscal 2020 não recebemos descartes da distribuidora.

<sup>2</sup> Não tivemos desvios. Todos os resíduos gerados, perigosos e não-perigosos, foram corretamente descartados.

# Água e Efluentes

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5

## Projeto Zero Aterro

Por meio do projeto Zero Aterro, eliminamos o envio de resíduos da Takeda Brasil para aterros sanitários. Agora, os resíduos são destinados para reciclagem, coprocessamento ou biodigestão, um processo que se estende também aos resíduos de construção civil, que são enviados para uma usina de separação e britagem.

### A iniciativa é considerada **benchmark** no setor!

Com a aprovação e a participação dos funcionários, conseguimos usufruir de ideias diversas para desenvolver novos projetos, incluindo os de aspecto ambiental. Como exemplo desse engajamento, até o papel-toalha utilizado por nós é reciclado e zeramos a geração de resíduos de vasos sanitários, caso do papel higiênico, com a utilização de papéis hidrossolúveis.

Temos um olhar extremamente cuidadoso em relação ao uso de água e o descarte de efluentes, o que nos possibilitou planejar e colocar em execução os projetos Zero Efluentes e Gestão Hídrica.

Após um processo interno de tratamento, descartamos 100% dos efluentes na forma de água fresca na rede pública. Antes mesmo de chegar ao Rio Camanducaia, que é o corpo receptor final, o material é mais uma vez tratado na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), administrada pela Prefeitura de Jaguariúna (SP), ou seja, passando por dois momentos de tratamento.

Todo o processo é regulado por resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), que atendemos plenamente e com valores acima das expectativas. Além disso, coletamos semanalmente amostras da nossa estação de tratamento para análise e efetuamos mensalmente uma coleta por laboratório externo para comparar resultados.

Ao final de cada mês, protocolamos os resultados no órgão público que administra os esgotos, comprovando que atendemos a todos os padrões.

### ODS incentivados:

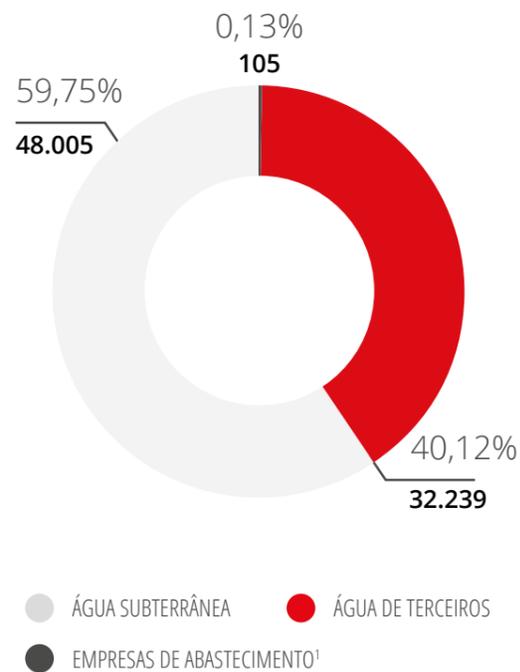


### Água Consumida<sup>1</sup>

36.315m<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Considerando o total da água retirada menos a água descartada.

### Água retirada por fonte (m³)



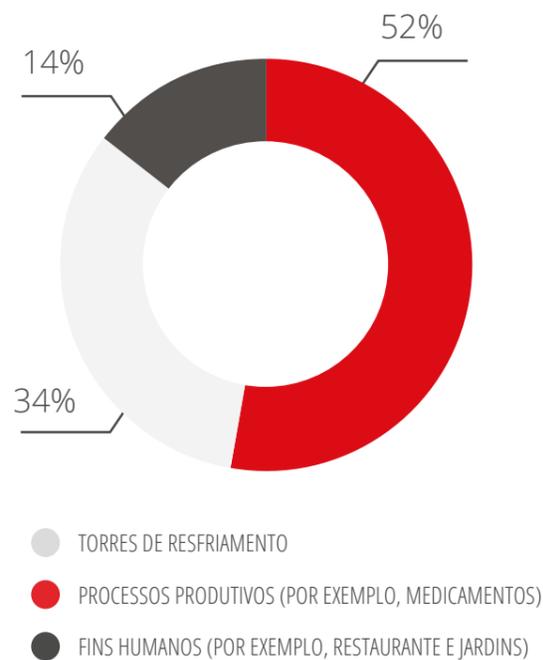
### ÁGUA DESCARTADA

Temos o compromisso com todas as substâncias descartadas em nossas operações, dando prioridade à **Bacitracina Zíncica**, presente em pomadas antibióticas, que pode prejudicar o tratamento da água, se seu descarte não for feito com muito cuidado.

Por isso, desenvolvemos um pré-tratamento dos efluentes que provêm da planta de pomadas. Esse processo serviu de *benchmarking* para outras farmacêuticas e consiste em um sistema físico-químico que consegue remover o composto e degradá-lo em materiais não nocivos, como o CO<sub>2</sub>. Na sequência, esse efluente segue para nossa estação sem causar riscos ao sistema.

Baseados no cumprimento do Artigo 19-A do Decreto Estadual 8.468/76 e das exigências da prefeitura de Jaguariúna, também destacamos a gestão para o descarte de duas substâncias da nossa operação: DBO (Demanda Bioquímica de Oxigênio) e a DQO (Demanda Química de Oxigênio), ambas escolhidas com base nos componentes dos medicamentos.

### Uso da Água



<sup>1</sup> O valor refere-se aos galões de água mineral adquiridos empresas de abastecimento de água exclusivamente para consumo humano.

### Total de água descartada

**44.034 m³**

### Total de água de terceiros descartada

**17.614 m³**

### Total de água subterrânea descartada

**26.420 m³**

### Projeto Zero Efluente

Até o final do ano fiscal de 2021, pretendemos estar com a nossa primeira planta **Zero Efluente** em operação, a fábrica de Jaguariúna.

O processo aplicado consiste na ultrafiltração por osmose reversa do efluente, que, como resultado, gera água purificada pronta para ser utilizada nos nossos sistemas, caso da alimentação de nossas torres de resfriamento e caldeiras.

Caso nossos cálculos estejam certos, seremos capazes de nos reabastecer e ainda ter um excedente de água, o que nos permitirá incluir nos planos a obtenção de uma licença específica da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB) para doar o remanescente de água ao município de Jaguariúna, que a utilizará para a rega de jardins e limpeza de espaços públicos.

**Além de nos tornar uma fábrica zero efluente, o projeto impacta positivamente o consumo de gás e energia das caldeiras, uma vez que, em virtude da purificação, a água terá menos sais, que incrustam nas tubulações e aumentam a necessidade de calor.**



## Projeto de Gestão Hídrica

O projeto tem como objetivo automatizar o nosso sistema, reduzindo a zero o nosso consumo de água da rede pública, que, por sua vez, deve ser dedicada à população, conforme a Política Nacional de Recursos Hídricos.

Sabemos que Jaguariúna vive hoje uma séria questão de demanda demográfica. Assim, com a implementação deste projeto, além de alcançarmos a autossuficiência, reduzindo diversos riscos de produção, deixaremos de utilizar aproximadamente cinco mil m<sup>3</sup> de água

por mês da rede pública, que ficarão inteiramente disponíveis à população.

Em 2020, alcançamos 30% de implementação do projeto, com previsão de conclusão no final do ano fiscal 2021.

Somando o Gestão Hídrica e o Zero Efluentes, conseguiremos manter a fábrica com apenas dois poços, evitando perfurar novos, caso haja aumento da produção.

**Em conjunto, as duas iniciativas irão eliminar nosso descarte na rede pública e gerar aproveitamento de 100% dos rejeitos do processo de osmose.**

# Fim de Vida dos Medicamentos

GRI 103-1 | 103-2

Estamos cada vez mais atentos ao funcionamento da logística reversa. Logo, damos extrema atenção ao pós-consumo de nossos produtos, caso de medicamentos não utilizados ou vencidos e suas respectivas *blisters* e embalagens.

Nossos pontos específicos de coleta, instalados dentro de diversas redes de drogaria, têm os resíduos recolhidos devidamente por um parceiro fornecedor, que nos envia relatórios para acompanhamento online.

Durante o ano fiscal de 2020, registramos 41 toneladas de medicamentos não consumidos e retornados à fábrica, a fim de serem enviados para a destruição adequada, de acordo com nossa gestão ambiental.

Em 2020, por meio das nossas parcerias com a Interfarma e a Brasil Health Service (BHS), coletamos para o descarte correto 136,61 toneladas de medicamentos.

ODS incentivados:



Para saber mais sobre o projeto e conhecer o ponto de coleta mais próximo, acesse: <https://bit.ly/3u5v4RU>:



06.



## Mapa de Prioridades

### PACIENTES



Visão da Takeda, página 13;  
Acesso à Saúde, página 53;  
Profissionais da Saúde, página 58;  
Farmacovigilância e Atendimento ao Cliente, página 61;  
Ações Frente à covid-19, página 24.

### CONFIANÇA



Governança Corporativa, página 26;  
Ética e Transparência, página 27;  
Perfil dos Funcionários, página 67;  
Gestão Ambiental, página 91;  
Desenvolvimento e Reconhecimento, página 76;  
Ações Frente à covid-19, página 24.

### REPUTAÇÃO



Visão da Takeda, página 13;  
Pesquisa e Inovação, página 65;  
Destques e presença no Brasil, página 19;  
Governança Corporativa, página 26;  
Saúde, Segurança e Bem-Estar, página 83;  
Comunicação e Segurança de Dados, páginas 32 e 35;  
Responsabilidade Social Corporativa, página 26;  
Ações Frente à covid-19, página 24.

### NEGÓCIOS



Visão da Takeda, página 13;  
Pesquisa e Inovação, página 65;  
Destques e presença no Brasil, página 19;  
Sustentabilidade na Cadeia de Fornecimento, página 50;  
Agências Reguladoras, página 65;  
Ações Frente à covid-19, página 24.

# SUMÁRIO GRI STANDARDS

GRI 102-55

## CONTEÚDOS GERAIS

### GRI 102: Conteúdos Gerais 2016

102-1	Nome da organização	Página 12.
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Página 12.
102-3	Localização da sede da organização	Página 12.
102-4	Local de operações	Páginas 12 e 19.
102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	A Takeda no Brasil compreende duas entidades na forma de sociedades limitadas: Takeda Distribuidora Ltda. e Takeda Pharma Ltda.
102-6	Mercados atendidos	Página 12.
102-7	Porte da organização	Páginas 12 e 19.
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Identificamos uma variação em relação ao total de funcionários reportado no ano fiscal 2019 devido a dois motivos: a finalização, em janeiro de 2021, do desinvestimento do portfólio de medicamentos isentos de prescrição (OTC), que gerou a transferência de 187 funcionários da Takeda Brasil para a empresa compradora, além do encerramento do projeto de estágio do time de campo, que impactou 15 pessoas. Saiba mais informações sobre o perfil dos nossos funcionários na página 67.
102-9	Cadeia de fornecedores	Página 50.
102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Não houve.
102-11	Princípio ou abordagem da precaução	Não aplicamos formalmente o princípio de precaução.
102-12	Iniciativas externas	Páginas 42 e 71.
102-13	Participação em associações	Página 41.
102-14	Declaração do mais alto executivo	Página 11.
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Páginas 12 e 27.
102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	Página 27 e 32.
102-18	Estrutura de governança	Página 36.
102-19	Delegação de autoridade	Página 38.

102-21	Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	O processo de consulta foi realizado pela Takeda Global, e contou com mais de 750 encontros com diferentes <i>stakeholders</i> . Localmente, não realizamos consulta, pois seguimos os direcionamentos da Organização.
102-22	Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	O Comitê Executivo Local é composto por 15 pessoas, sendo cinco mulheres e dez homens. Conheça em detalhes a composição na página 36.
102-23	Presidente do mais alto órgão de governança	De acordo com a estrutura de governança da Takeda Brasil, a presidente do mais alto órgão de governança local, o <i>Brazilian Leadership Team</i> , exerce função executiva como presidente da Takeda Brasil. Conheça em detalhes a estrutura na página 36.
102-25	Conflitos de interesse	Página 36.
102-26	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	Páginas 27 e 39.
102-28	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Estamos em processo de integração dos KPIs que interferem na avaliação dos executivos, considerando os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG). Saiba mais na página 39.
102-29	Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	Páginas 36 e 39.
102-30	Eficácia dos processos de gestão de risco	Página 36.
102-31	Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Página 36.
102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	Página 8.
102-41	Acordos de negociação coletiva	1.101 pessoas, o que representa 96,91% dos funcionários, considerando a Takeda Distribuidora e Pharma.
102-42	Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	Página 6.
102-43	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 6.
102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	Página 6.
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	As entidades legais, que fazem parte da Companhia e são consideradas nas demonstrações financeiras, são Takeda Pharma e Takeda Distribuidora.
102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	Para a consolidação dos temas materiais da Takeda Brasil, realizamos o cruzamento entre a nossa matriz, que definiu temas em 2019, e os temas considerados como "high" para a matriz Global. Conheça detalhes da matriz na página 6.
102-47	Lista de tópicos materiais	Página 6.
102-48	Reformulações de informações	Não houve.

102-49	Alterações no relato	Não houve.
102-50	Período coberto pelo relatório	Página 34.
102-51	Data do relatório mais recente	2020.
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Anual.
102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	Área de <i>Patient Value &amp; Market Access</i> <a href="mailto:priscila.damiani@takeda.com">priscila.damiani@takeda.com</a>
102-54	Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Página 4.
102-55	Sumário de conteúdo da GRI	Página 106.
102-56	Verificação externa	Não houve.

**GRI 103: Forma de Gestão 2016**

103-1	Explicação do tópico material e seu Limite	Práticas Éticas de Negócio – página 27; Governança Corporativa – página 36; Filantropia Corporativa – página 42; Acesso à Saúde – página 53; Talento <i>Best-in-Class</i> – página 65; Perfil – página 67; Diversidade, Equidade e Inclusão – página 70; Desenvolvimento e Reconhecimento – página 76; Saúde e Bem-estar dos Funcionários – página 83; Clima, Carbono e Energia – páginas 94 e 95; Gestão da Água e Resíduos – páginas 96 e 99; Fim de Vida dos Medicamentos – página 103.
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 24, 27, 34, 35, 36, 41, 42, 53, 67, 70, 76, 83, 89, 94, 95, 96, 99 e 103.
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 27, 35, 36, 42, 53, 67, 70, 76, 83, 89, 94, 95, 96 e 99.

**CONTEÚDOS ECONÔMICOS****GRI 205: Combate à Corrupção 2016**

205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 34.
-------	---	------------

**CONTEÚDOS AMBIENTAIS****GRI 302: Energia 2016**

302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 95.
-------	--	------------

**GRI 303: Água e Efluentes 2018**

303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 99.
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 99.
303-3	Captação de água	Página 99.
303-4	Descarte de água	Página 99.
303-5	Consumo de água	Página 99.

**GRI 305: Emissões 2016**

305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 94.
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 94.
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 94.
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 94.
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Não emitimos SDOs. Nosso processo de refrigeração das áreas produtivas é realizado por sistema de HVAC, que utiliza água gelada. Nos chillers e aparelhos de ar-condicionado utilizamos os gases R-134A e R-410A, mas não houve emissões.
305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Página 94.

**GRI 306: Resíduos 2020**

306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 96.
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 96.
306-3	Resíduos gerados	Página 96.
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 96.

**CONTEÚDOS SOCIAIS****GRI 401: Emprego 2016**

401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	100 funcionários permanentes ingressaram na Companhia, atingindo uma taxa de contratação de 8,04%, e 141 funcionário deixaram a Companhia, totalizando 11,44% de taxa de rotatividade. Saiba mais detalhes na página 69.
-------	---	--

	Homens	Mulheres	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Contratações	44	56	22	72	6
Taxa de contratações (%)	3,51	4,62	1,79	5,84	0,50
Desligamentos	69	72	20	107	14
Taxa de rotatividade	6%	6%	1,63%	8,66%	1,15%

**GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018**

403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 83.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 84.

403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 85.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 83.
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 85.
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 85.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 83.
403-9	Acidentes de trabalho	Devido à pandemia da covid-19, as atividades presenciais foram suspensas e os funcionários passaram a trabalhar em regime de <i>home office</i> . Como resultado, não tivemos acidentes, fatalidades ou doenças de origem ocupacional durante o ano fiscal.
<b>GRI 404: Capacitação e Educação 2016</b>		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 76.
<b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016</b>		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 36 e 70.
<b>GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos 2016</b>		
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	Página 35.
<b>GRI 413: Comunidades Locais 2016</b>		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Páginas 24, 44, 48, 83 e 91.
<b>GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016</b>		
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 61.
<b>GRI 419: Conformidade Socioeconômica 2016</b>		
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	Não houve.

# CRÉDITOS

## Coordenação

Takeda Brasil

## Consultoria, projeto editorial e redação

RICCA Sustentabilidade

## Projeto gráfico, layout e ilustrações

RICCA Sustentabilidade

## Fotografias

Takeda

