



Grupo **Fleury**

Paixão pelas pessoas e pelo que fazemos.

Caderno Suplementar
de Indicadores

2024

Sumário

Sobre o Caderno Suplementar 3

1. SOCIAL

Perfil dos colaboradores 4

Recrutamento, contratação e rotatividade 6

Treinamento e avaliação de desempenho 9

Diversidade, equidade e inclusão 11

Saúde e segurança do trabalho 14

Gestão de fornecedores 16

2. AMBIENTAL

Clima e TCFD 17

Consumo de materiais 21

3. GOVERNANÇA

Segurança da informação e privacidade 23

Comunicação e treinamentos em políticas de combate à corrupção 24

Créditos 25



Sobre o Caderno Suplementar

Reafirmando nosso compromisso com a transparência, publicamos a terceira edição do **Caderno Suplementar de Indicadores**. Este documento complementa o Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Fleury, aprofundando os resultados dos indicadores que acompanhamos.

O Relatório considera todas as atividades sobre controle operacional ou de propriedade majoritária da Companhia, exceto quando indicado diferente, do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. GRI 2-2 | 2-3

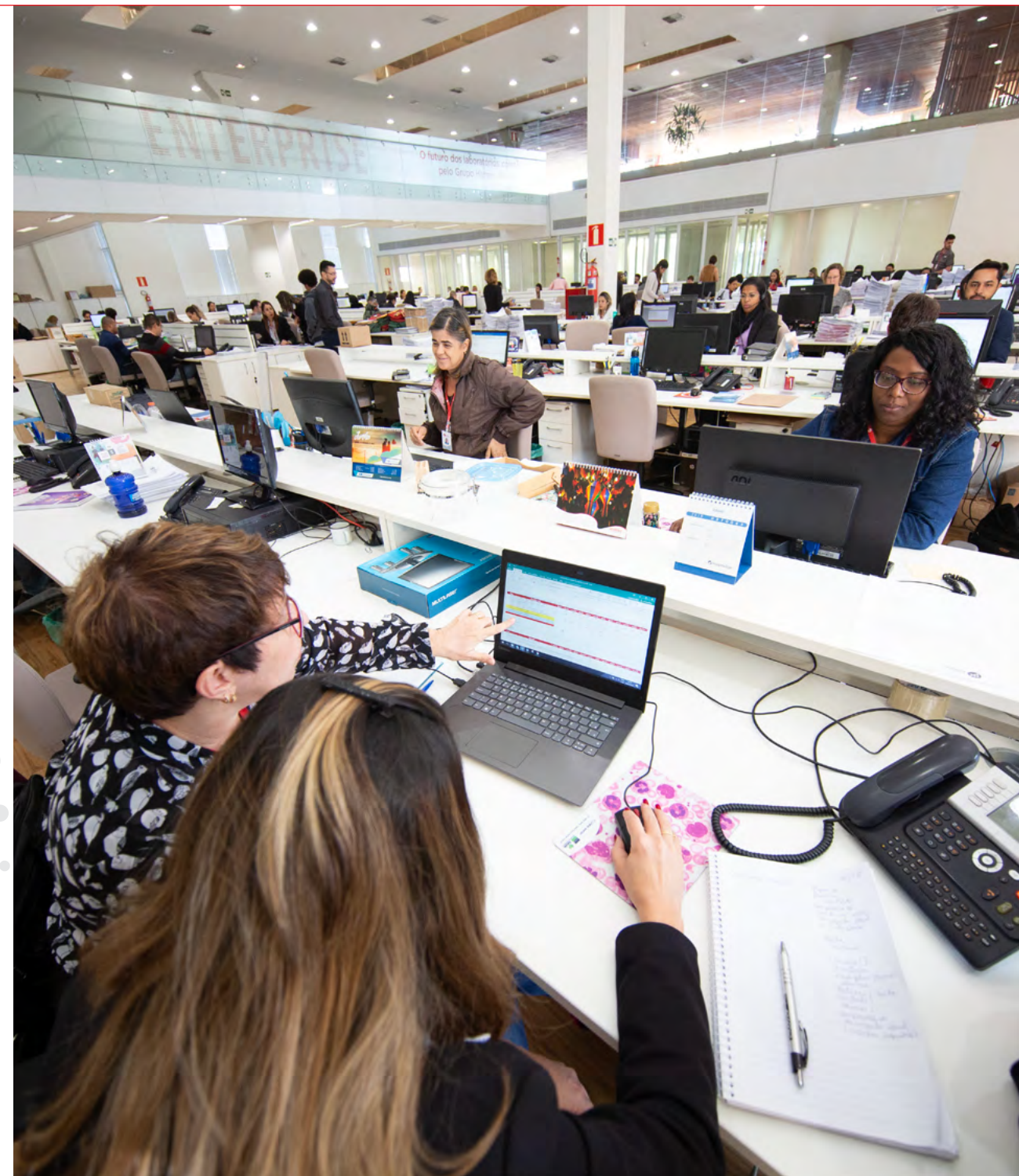
Para os dados de 2024, foram considerados os colaboradores de Fleury, Pardini, Novos Elos e Genesis. Para os dados de 2023 foram considerados somente colaboradores de Fleury e Pardini e, para 2022, somente colaboradores Fleury.

Boa leitura!

DIRETRIZES DE RELATO

Ao longo do texto, destacamos os indicadores reportados nos títulos das tabelas ou ao final de cada parágrafo, conforme as seguintes referências:

- Conteúdos da Global Reporting Initiative (GRI);
- Diretrizes da Sustainability Accounting Standards Board (SASB);
- Recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).



Social

Perfil dos colaboradores

Colaboradores por tipo de emprego GRI 2-7	2022	2023	2024
Colaboradores em tempo integral por gênero			
Mulheres	4.902	9.569	9.968
Homens	1.532	2.954	3.034
TOTAL	6.434	12.523	13.002
Colaboradores em meio período por gênero			
Mulheres	5.995	7.580	7.832
Homens	1.173	1.515	1.479
TOTAL	7.168	9.095	9.311
Colaboradores em tempo integral por região			
Centro-Oeste	58	296	301
Nordeste	771	1.045	992
Norte	0	428	358
Sudeste	5.252	10.346	10.929
Sul	353	408	422
TOTAL	6.434	12.523	13.002
Colaboradores em meio período por região			
Centro-Oeste	151	188	205
Nordeste	565	600	622
Norte	0	106	63
Sudeste	5.999	7.779	8.033
Sul	453	422	388
TOTAL	7.168	9.095	9.311
TOTAL DE COLABORADORES	13.602	21.618	22.313

Colaboradores por contrato de trabalho GRI 2-7	2022	2023	2024
Colaboradores permanentes por gênero			
Mulheres	10.858	17.055	17.800
Homens	2.684	4.425	4.513
TOTAL	13.542	21.480	22.313
Colaboradores temporários por gênero*			
Mulheres	39	44	0
Homens	21	94	0
TOTAL	60	138	0
Colaboradores permanentes por região			
Centro-Oeste	209	480	506
Nordeste	1.331	1.641	1.614
Norte	0	531	421
Sudeste	11.207	18.024	18.962
Sul	795	804	810
TOTAL	13.542	21.480	22.313
Colaboradores temporários por região			
Centro-Oeste	0	4	0
Nordeste	5	4	0
Norte	0	3	0
Sudeste	44	101	0
Sul	11	26	0
TOTAL	60	138	0
TOTAL DE COLABORADORES	13.602	21.618	22.313

* A partir de 2024, os estagiários – considerados como colaboradores temporários nos anos de 2022 e 2023 – passaram a ser contabilizados de forma separada, assim como aprendizes, conforme reportado no conteúdo GRI 2-8.

Colaboradores que não são empregados GRI 2-8	2022*	2023	2024
Estagiários e jovens aprendizes**	-	-	663
Estagiários	-	-	158
Jovens aprendizes	-	-	505
Profissionais terceiros	7.741	8.175	8.318
Médicos***	3.900	5.420	5.111
Limpeza e copa	3.841	-	1.060
Manutenção & Facilities****		1.809	281
Segurança empresarial		402	423
Motoristas e motociclistas		199	383
Manobra		-	231
Tecnologia da Informação		180	385
Estoque		-	55
Outros		165	389

* Os resultados de 2022 não foram segregados por outras funções de profissionais terceiros além de médicos.

** A partir de 2024, os estagiários - considerados como colaboradores temporários nos anos de 2022 e 2023 - passaram a ser contabilizados de forma separada, assim como os aprendizes.

*** Para a atividade médico, estão sendo considerados médicos e demais categorias de profissionais de saúde.

****O número de 2023 referente a Manutenção & Facilities inclui a categoria Limpeza e copa.

Satisfação

Realizamos pesquisas regulares de engajamento e satisfação de colaboradores com o objetivo de avaliar a aderência ao propósito e aos valores da Companhia, bem como a percepção sobre o modelo de trabalho e modelo operacional.

Pesquisa de satisfação do time			
	2022	2023	2024
NPS Promoter	70%	68%	75%
Participação	58%	55%	32%

Negociação coletiva

100% dos nossos colaboradores são representados por sindicatos ou cobertos por acordos de negociação coletiva. GRI 2-30

Acordos de negociação coletiva GRI 2-30	2022	2023	2024
Colaboradores representados por sindicatos ou cobertos por acordos de negociação coletiva	100%	100%	100%
Acordos que fornecem direitos adicionais não fornecidos de outra forma	57	71	98
Acordos que fornecem condições mais favoráveis relacionadas aos salários do que preveem a legislação ou setor aplicável	3	2	1
Acordos que fornecem condições mais favoráveis relacionadas ao horário de trabalho do que preveem a legislação ou setor aplicável	9	1	1

Recrutamento, contratação e rotatividade

Recrutamento* GRI 401-1	2022	2023	2024
Por gênero			
Mulheres	3.683	5.340	6.758
Taxa de contratação - mulheres (%)	34,0%	31,2%	38,0%
Homens	945	1.292	1.488
Taxa de contratação - homens (%)	35,0%	28,6%	33,0%
Por Faixa etária			
até 30 anos	2.714	4.081	4.398
Taxa de contratação - até 30 anos (%)	52,0%	48,7%	57,8%
de 30 a 50 anos	1.803	2.356	3.519
Taxa de contratação - 30 a 50 anos (%)	24,0%	20,4%	27,5%
Mais de 50 anos	111	195	329
Taxa de contratação - +50 anos (%)	12,0%	11,5%	17,0%
Por região			
Nordeste	441	547	476
Taxa de contratação - Nordeste (%)	33,0%	33,3%	29,5%
Norte	0	96	91
Taxa de contratação - Norte (%)	-	18,0%	21,6%
Centro-Oeste	50	116	188
Taxa de contratação - Centro-Oeste (%)	24,0%	24,0%	37,2%
Sudeste	3.817	5.514	7.171
Taxa de contratação - Sudeste (%)	34,0%	30,4%	37,8%
Sul	320	359	320
Taxa de contratação - Sul (%)	40,0%	43,3%	39,5%

Rotatividade* GRI 401-1	2022	2023	2024
Por gênero			
Mulheres	3.241	6.105	6.288
Taxa de desligamentos - mulheres (%)	32,0%	35,7%	35,3%
Homens	812	1.589	1.426
Taxa de desligamentos - homens (%)	32,0%	35,2%	31,6%
Por Faixa etária			
até 30 anos	2.075	3.820	3.381
Taxa de desligamentos - até 30 anos (%)	46,0%	45,6%	44,4%
de 30 a 50 anos	1.835	3.460	3.928
Taxa de desligamentos - de 30 a 50 anos (%)	25,0%	30,0%	30,7%
Mais de 50 anos	151	414	405
Taxa de desligamentos - +50 anos (%)	13,0%	24,5%	20,9%
Por Região			
Nordeste	441	661	471
Taxa de desligamentos - Nordeste (%)	33,0%	40,2%	29,2%
Norte	0	168	185
Taxa de desligamentos - Norte (%)	-	31,5%	43,9%
Centro-Oeste	50	334	145
Taxa de desligamentos - Centro-Oeste (%)	24,0%	69,0%	28,7%
Sudeste	3.817	6.130	6.617
Taxa de desligamentos - Sudeste (%)	34,0%	33,8%	34,9%
Sul	320	401	296
Taxa de desligamentos - Sul (%)	40,0%	48,3%	36,5%

* Os cálculos consideram a razão entre o total de admissões/desligamentos por categoria e o total de colaboradores nesta mesma categoria.

Rotatividade GRI 401-1	2022	2023	2024
Por nível funcional			
Administrativo (%)	17,8%	19,3%	17,3%
Atendimento e CD (%)	25,8%	31,2%	37,3%
CAC (%)	73,9%	76,7%	89,3%
Área técnica (%)	15,9%	23,8%	24,0%

Rotatividade* SASB HC-DY-330a.1	2022	2023	2024
Rotatividade voluntária**			
Médicos (%)	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia
Profissionais da saúde não médicos (%)	13,35%	14,47%	18,14%
Todos os outros empregados (%)	18,61%	19,19%	23,00%
Rotatividade involuntária**			
Médicos (%)	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia
Profissionais da saúde não médicos (%)	12,0%	19,74%	13,19%
Todos os outros empregados (%)	13,7%	17,61%	17,22%

* Rotatividade calculada para os colaboradores contratados no regime CLT.
** Para o ano de 2024 não foram considerados os colaboradores que deixaram a Companhia nos segmentos Saúde ID, Novos Elos e Genesis por falta de detalhamento da informação no histórico.



Recrutamento interno

Acreditamos no potencial dos nossos colaboradores, que vivenciam diariamente a nossa cultura e contribuem diretamente para o sucesso do negócio. Por isso, oferecemos a eles a oportunidade de serem protagonistas de suas próprias trajetórias profissionais. Nossa área de Atração e Seleção valoriza e prioriza o recrutamento interno, sendo que as vagas em aberto são, antes de tudo, disponibilizadas para o nosso time. SASB HC-DY-330A.2

Em 2024, das 11.571 vagas preenchidas na Companhia, 2.617 delas foram ocupadas por meio de movimentações internas, o que representa aproximadamente 23% do total. SASB HC-DY-330a.2

Recrutamento interno	2024
Por gênero	
Masculino	20%
Feminino	80%
TOTAL	100%
Por faixa etária	
Até 30 anos	49%
Entre 30 e 50 anos	48%
Acima de 50 anos	3%
TOTAL	100%
Por critérios étnico-raciais	
Branca	37%
Amarela	1%
Indígena	0%
Negra (negros + pardos)	62%
TOTAL	100%

*Para o ano de 2024, utilizamos um novo formato de reporte das informações referentes a recrutamento interno. Consulte o [Caderno Suplementar de Indicadores 2023](#) para acessar o histórico completo de dados.



Treinamento e avaliação de desempenho

Em 2024, os processos de educação de Fleury e Pardini foram integrados, com foco na formação e capacitação do time por meio de processos formativos, *onboarding* de novos colaboradores, educação continuada, implementação de programas de desenvolvimento de lideranças e iniciativas estruturadas de educação executiva.

Como resultado do lançamento de novos cursos, programas e jornadas de treinamento, registramos um aumento na média de horas de treinamento por colaborador.

Especialmente em termos de raça/etnia, identificamos um aumento significativo na média de horas de treinamentos nas categorias branca e amarela, resultado do lançamento da Jornada de Educação Executiva para lideranças.

*Para o ano de 2024, utilizamos um novo formato de reporte das informações referentes a treinamento e avaliação de desempenho por categoria funcional. Consulte o [Caderno Suplementar de Indicadores 2023](#) para acessar o histórico completo de dados. As informações sobre a avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração estão disponíveis no [Relatório de Sustentabilidade 2024](#).

Treinamentos (média de horas) GRI 404-1	2022	2023	2024
Por gênero			
Homens	28,1	19,8	31,9
Mulheres	27,7	20,4	39,3
Por faixa etária			
Até 30 anos	29,0	21,0	42,0
Entre 30 e 50 anos	27,0	17,0	35,0
Acima de 50 anos	24,0	13,0	41,0
Por raça/etnia			
Negra	28,0	23,0	29,0
Não informada	23,0	5,0	11,0
Indígena	18,0	18,0	10,0
Branca	27,0	16,0	49,0
Amarela	26,0	18,0	90,0
Por categoria funcional*			
Coordenador/consultor Corporativo	-	4,2	13,0
Coordenador/consultor Operacional		13,8	16,3
Diretoria		12,4	14,4
Gerência		15,7	16,0
Outros cargos Corporativo		10,4	9,9
Outros cargos Operacional		94,9	43,7
Supervisão		11,8	17,4

Investimentos em treinamentos	2022	2023	2024
Valor total investido em treinamentos (R\$)	-	116.702,27	4.100.000,00
Média de investimento em treinamento por colaborador (R\$)	241,94	253,56	183,75



Licença maternidade e paternidade GRI 401-3	2022	2023	2024
Licença maternidade			
Número total de empregados que tiraram licença maternidade	411	619	506
Número total de funcionários que deveria retornar ao trabalho após licença maternidade no ano*	480	691	564
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após o término de licença maternidade	479	688	564
Taxas de retorno ao trabalho (%)	99,8%	99,6%	100,0%
Número total de funcionários que tiraram licença maternidade, retornaram e completariam até o final de 2024 doze meses desde o retorno	302	624	688
Número total de funcionários que efetivamente completaram até o final de 2024 os doze meses após retorno da licença maternidade	189	283	317
Taxa de retenção (%)	62,6%	45,4%	46,1%
Licença paternidade			
Número total de empregados que tiraram licença paternidade	78	88	65
Número total de funcionários que deveria retornar ao trabalho após licença paternidade no ano*	79	90	68
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após o término de licença paternidade	79	89	68
Taxas de retorno ao trabalho (%)	100%	99%	100%
Número total de funcionários que tiraram licença paternidade, retornaram e completariam até o final de 2024 doze meses desde o retorno	68	95	89
Número total de funcionários que efetivamente completaram até o final de 2024 os doze meses após retorno da licença paternidade	55	70	39
Taxa de retenção (%)	80,9%	73,7%	43,8%

*Inclui colaboradores que saíram de licença maternidade/paternidade nos anos de 2023 e 2024, com retorno previsto em 2024.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS GRI 401-2

A fim de atrair, reconhecer e reter profissionais qualificados, adotamos níveis salariais competitivos em relação ao mercado, e oferecemos programas de Bônus e Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para determinados colaboradores, de acordo com o contrato de metas.

Todas as nossas pessoas colaboradoras, em todos os tipos de contrato, contam com os seguintes benefícios:

- Assistência Médica e Assistência Odontológica;
- Vale Transporte;
- Vale Alimentação e Vale Refeição;
- Seguro de Vida e Previdência Privada;
- Auxílio Creche;
- Empréstimo Consignado;
- Auxílio Combustível e Auxílio *Home Working*.

Implementamos as licenças maternidade e paternidade estendida - exceto para colaboradores sob as marcas Pardini - com possibilidade de extensão da licença maternidade em mais 60 dias além dos 120 dias previstos por lei, e do período da licença paternidade em mais 15 dias, além dos cinco dias legais. Também asseguramos 120 dias de licença adoção para pais adotivos, contados a partir da concessão da guarda judicial.

Diversidade, equidade e inclusão

Diversidade por gênero e categoria funcional* (%) GRI 405-1		
Por gênero	Homens	Mulheres
Conselho	90,0%	10,0%
Diretoria	67,6%	32,4%
Gerência	43,0%	57,0%
Coordenador/consultor Corporativo	47,1%	52,9%
Coordenador/consultor Operacional	21,0%	79,0%
Supervisão	21,8%	78,2%
Outros cargos Corporativo	41,1%	58,9%
Outros cargos Operacional	16,5%	83,5%

Diversidade por faixa etária e categoria funcional* (%) GRI 405-1			
Por faixa etária	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Conselho	0,0%	10,0%	90,0%
Diretoria	0,0%	73,0%	27,0%
Gerência	2,8%	85,0%	12,1%
Coordenador/consultor Corporativo	4,8%	82,9%	12,3%
Coordenador/consultor Operacional	13,4%	78,3%	8,3%
Supervisão	18,4%	76,3%	5,3%
Outros cargos Corporativo	29,1%	63,2%	7,7%
Outros cargos Operacional	36,9%	54,3%	8,7%

Diversidade por raça e categoria funcional* (%) GRI 405-1					
Por raça	Brancos	Negros	Indigenas	Amarelos	Não Informados
Conselho	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	78,4%	13,5%	0,0%	8,1%	0,0%
Gerência	67,8%	25,7%	0,0%	3,3%	3,3%
Coordenador/consultor Corporativo	60,8%	35,8%	0,0%	1,7%	1,7%
Coordenador/consultor Operacional	48,8%	49,5%	0,2%	1,4%	0,2%
Supervisão	44,8%	53,2%	0,0%	0,6%	1,4%
Outros cargos Corporativo	46,7%	50,6%	0,0%	1,6%	1,0%
Outros cargos Operacional	40,7%	57,3%	0,1%	1,1%	0,9%

*Para o ano de 2024, utilizamos um novo formato de reporte das informações referentes à diversidade de colaboradores por categoria funcional. Consulte o [Caderno Suplementar de Indicadores 2023](#) para acessar o histórico completo de dados.

Participação feminina			
	2022	2023	2024
Mulheres no quadro de colaboradores	80,11%	79,33%	79,80%
Mulheres nos cargos de liderança*	66,22%	70,49%	70,50%
Mulheres no nível mais iniciante dos cargos de liderança (supervisão e coordenação/consultoria)	71,11%	74,88%	73,70%
Mulheres no nível mais alto dos cargos de liderança (Presidência, Conselho de Administração e Diretoria Executiva)	24,32%	27,91%	27,70%
Mulheres nos cargos de liderança de áreas geradoras de receita**	80,19%	81,38%	81,54%
Mulheres nos cargos de STEM***	74,75%	61,82%	73,80%

* Considera supervisão, coordenação, consultoria, Presidência, Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

** Considera Fleury, Pardini, Novos Elos, Genesis e Saúde ID.

*** Considera os seguintes cargos: bioinformata, *data scientist*, desenvolvedores, engenharia, biologia, bioquímica, digital, embriologista, farmacêutica, pesquisadora e *tech*, Diretoria de TI e digital, Diretoria de área técnica.

Participação de PcDs no time			
	2022	2023	2024
Total	2,47%	3,00%	3,3%

Participação de grupos específicos de raça e gênero em cargos de Diretoria, Gerência e C-level			
	2022	2023	2024
Cargos de gerência			
Mulheres	46,50%	50,60%	55,10%
Negros	12,30%	30,20%	27,55%
Cargos de diretoria			
Mulheres	17,60%	29,20%	31,82%
Negros	5,90%	8,30%	9,09%
Cargos C-level*			
Mulheres	42,90%	33,30%	16,67%
Negros	0,00%	0,00%	0,00%

*Considera Conselho de Administração, Presidência e Diretoria Executiva.



Razão matemática entre o salário-base das mulheres e o dos homens* GRI 405-2			
Por categoria funcional	2022	2023	2024
Conselho	-	96,81%	85,40%
Coordenador/consultor Corporativo	104,20%	100,92%	98,17%
Coordenador/consultor Operacional	101,70%	96,64%	92,96%
Diretoria	98,50%	95,99%	108,84%
Gerência	98,90%	88,81%	96,16%
Outros cargos Corporativo	107,20%	85,69%	89,81%
Outros cargos Operacional	-	83,73%	88,00%
Supervisão	-	87,75%	86,98%
MÉDIA FINAL	102,10%	92,04%	93,30%

Razão matemática entre a remuneração das mulheres e o dos homens* GRI 405-2			
Por categoria funcional	2022	2023	2024
Conselho	-	96,84%	85,40%
Coordenador/consultor Corporativo	107,10%	116,25%	99,47%
Coordenador/consultor Operacional	103,80%	99,52%	93,23%
Diretoria	101,10%	99,04%	105,44%
Gerência	110,80%	94,69%	95,20%
Outros cargos Corporativo	107,70%	101,91%	90,29%
Outros cargos Operacional	-	85,15%	85,32%
Supervisão	-	86,96%	81,17%
MÉDIA FINAL	106,10%	97,56%	91,90%

* Não estão considerados dados de Novos Elos, Genesis e Saúde ID.

Remuneração** GRI 2-21			
Razão entre a remuneração total do CEO, a média e a mediana dos demais colaboradores (R\$)**	2022	2023	2024
Média	79 vezes	97,26 vezes	121,47 vezes
Mediana	113,32 vezes	146 vezes	201,1 vezes

*Os valores absolutos referentes à remuneração são estratégicos para a Companhia e, portanto, não são divulgados publicamente. Não estão considerados dados de Novos Elos, Genesis e Saúde ID. | **Para este cálculo, foram considerados o salário anual, PLR, bônus e adicional por insalubridade e periculosidade.



Saúde e segurança do trabalho

Saúde e segurança do trabalho GRI 403-9 403-10			
Acidentes de Trabalho entre colaboradores*	2022	2023	2024
Taxa de lesão – acidente típico	10,7	13,8	14,9
Taxa de lesão – acidente trajeto	10,6	8,4	10,6
Taxa de dias perdidos – acidente típico	11,7	18,4	11,94
Taxa de dias perdidos – acidente de trajeto	17,3	22,4	16,0
Dias perdidos	694	1.604	906,0
Número de acidentes típicos com afastamento	52	177	152
Número de acidentes típicos sem afastamento	204	365	434
Número de acidentes de trajeto com afastamento	64	160	175
Número de acidentes de trajeto sem afastamento	130	170	243
Número de óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	1
Número de horas trabalhadas**	23.889.632	39.296.668	40.840.662
Doenças profissionais entre os colaboradores próprios			
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluindo os óbitos)	-	0	0
Taxa de doenças ocupacionais	0,01	0	0
Taxa de absenteísmo	4,98%	3,37%	3,38%
Doenças profissionais entre os colaboradores terceirizados			
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	-	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluindo os óbitos)	-	0	0

*Os colaboradores terceiros foram excluídos dos números e taxas de acidentes.

**Base de horas trabalhadas usada para calcular taxas: 1.000.000 de horas trabalhadas.



Doenças profissionais GRI 403-10			
	2022	2023	2024
Principais tipos de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Acidente típico com materiais perfurocortantes	Acidente típico com materiais perfurocortantes	Acidentes de trajeto e acidentes típicos envolvendo materiais perfurocortantes com exposição a materiais biológicos.
Principais perigos relacionados ao trabalho que representam um risco de problema de saúde e como foram identificados	Equipamentos emissores de radiação ionizante, trabalhos em altura realizados por equipe terceira e exposição a material biológico contaminado	Equipamentos emissores de radiação ionizante, trabalhos em altura realizados por equipe terceira e exposição a material biológico contaminado	Trabalhos em altura, trabalhos em espaços confinados e trabalhos com eletricidade em cabines elétricas por equipes terceirizadas
Riscos que causaram ou contribuíram para problemas de saúde no período reportado	Não houve lesões sérias	Não houve lesões sérias	Não houve lesões sérias
Ações tomadas ou em processo para eliminar os riscos	Para radiação ionizante: utilização de protetores plumbíferos, dosimetria individual, treinamento inicial e periódico e manutenção preventiva dos equipamentos; para trabalhos em altura: treinamento inicial e periódico, aferição de pressão arterial, EPC e EPI; para materiais biológicos: utilização dos EPI e treinamento inicial e continuado	Para radiação ionizante: utilização de protetores plumbíferos, dosimetria individual, treinamento inicial e periódico e manutenção preventiva dos equipamentos; para trabalhos em altura: treinamento inicial e periódico, aferição de pressão arterial, EPC e EPI; para materiais biológicos: utilização dos EPI e treinamento inicial e continuado	São realizadas inspeções de segurança periódicas nos locais de trabalho, atuação da CIPA, treinamento inicial e continuado sobre riscos ocupacionais, e diálogos de segurança e aprendizado de acidentes. Para atividades onde as medidas administrativas e EPC não são suficientes para eliminar os riscos, é necessária a utilização de EPI específicos.

Metas de saúde e segurança			
Indicador	Meta	Resultado	Status
Frequência de acidentes típicos – Meta institucional (somente Fleury)	12,00	12,61	Não atingida
Frequência de acidentes típicos – Meta de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)	≤20 (categoria muito bom)	12,61	Atingida
Atendimento aos requisitos da legislação de Saúde e Segurança do Trabalho (%) (Fleury e Pardini)	95,00%	97,5%	Atingida



Gestão de fornecedores

Fornecedores GRI 2-6			
	2022	2023	2024
Número total de fornecedores diretos	2.817	7.818	7.047
Gasto total com fornecedores diretos (R\$)	686.000.000	3.118.837.968,4	3.325.499.436
Total de fornecedores que são significativos*	467	1.134	1.419**
Participação no PERC			
Número de participantes	45	40	53
Número de fornecedores avaliados com impactos negativos reais/potenciais significativos identificados***	8	10	20

* O processo de avaliação de fornecedores de alto impacto ocorre a cada seis meses e os resultados são restritos ao Grupo Fleury e aos fornecedores que precisam de plano de ação. Os documentos relacionados ao processo de avaliação podem ser auditados tanto internamente, quanto externamente.

** Considerando os fornecedores de alto impacto, 69 demandaram plano de ação (4,86%). Nenhum fornecedor teve seu contrato encerrado após avaliação.

*** São aqueles que não atingiram a nota mínima de 70% de aproveitamento. A Companhia não exige que estes fornecedores se comprometam com planos de melhorias. Cabe ao fornecedor avaliar os relatórios trimestrais emitidos pelo Programa, identificar oportunidades de melhoria em seu desempenho e, a partir disso, traçar seu plano de ação individual. O Programa não tem como foco punir fornecedores que não atinjam as notas mínimas esperadas.

Ambiental

Clima e TCFD

Governança climática

TCFD Governança

Os riscos climáticos são avaliados em linha com o processo geral de gestão de riscos estratégicos da Companhia, com identificação e priorização pela Área de Riscos, validação dos Diretores Executivos e Comitês, e aprovação do Conselho de Administração.

A governança da gestão de riscos é assegurada pelo Conselho com revisões periódicas das políticas e procedimentos, definição de apetite a riscos e garantia da independência da auditoria interna, fortalecendo a resiliência da organização.

Riscos climáticos

TCFD Estratégia | Gestão de riscos

Nosso modelo de gestão de riscos prevê a combinação de diferentes cenários para a identificação, priorização e tratamento dos riscos, caracterização do impacto de materialização e mensuração da probabilidade de ocorrência, resultando no nível de exposição de cada risco.

Com base nos resultados, a alta administração aprova o tratamento ao risco. Caso a opção seja aceitá-lo, devem ser estabelecidas métricas de monitoramento. Nos casos em que a definição seja de reduzir a exposição ao risco, planos de ação/mitigação devem ser definidos e monitorados.

Entre as possibilidades de tratamentos estão:

- **Evitar:** implica na descontinuidade das atividades e/ou processos que geram os riscos;
- **Reduzir:** o impacto ou probabilidade de ocorrência do risco são minimizados com ações de mitigação;
- **Compartilhar:** o impacto ou probabilidade de ocorrência do risco é reduzido com a transferência do risco ou parte dele;
- **Aceitar:** assumir o risco residual e aceitá-lo com qualquer consequência de sua materialização.

O risco 'gestão ambiental e mudanças climáticas' é classificado com impacto grave e probabilidade possível. Medidas mitigadoras já estão em implementação, como o aprofundamento do diagnóstico de emissões da Companhia e a proposição de uma trilha de descarbonização.



Nesse sentido, integramos aspectos de ESG em nossa gestão de riscos, com foco nos impactos climáticos e ambientais. Atualizamos periodicamente um estudo interno que identifica os seguintes riscos relacionados ao clima como materiais para o Grupo Fleury, conforme apresentado a seguir.

CURTO PRAZO (1-3 ANOS)	MÉDIO PRAZO (3-10 ANOS)	LONGO PRAZO (+10 ANOS)
POSSÍVEIS RISCOS		
• Aumento de custos operacionais devido a regulamentações ambientais mais rígidas, como controle de emissões e descarte de resíduos; • Impacto na cadeia de suprimentos, especialmente para insumos médicos e materiais químicos que exigem transporte sustentável; • Eventos climáticos extremos podem afetar a infraestrutura e a logística de distribuição de insumos e exames.	• Reputação e conformidade ESG, com exigências crescentes de investidores e clientes por práticas sustentáveis; • Mudanças no perfil epidemiológico da população, com aumento de doenças relacionadas ao clima, como problemas respiratórios e cardiovasculares.	• Escassez de recursos naturais, podendo impactar processos laboratoriais e hospitalares.
OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS		
• Expansão de investimentos em energia renovável para reduzir custos com eletricidade; • Parcerias para o desenvolvimento de tecnologias médicas de baixo impacto ambiental; • Ampliação de soluções em saúde digital e telemedicina para reduzir deslocamentos e emissões.	• Maior adesão a certificações ambientais para fortalecer a marca e atrair novos investidores; • Expansão do portfólio de exames para diagnósticos precoces de doenças agravadas pelo clima.	• Desenvolvimento de novos negócios, como atendimento preventivo para doenças ligadas ao clima.

OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS GRI 201-2

Os impactos da mudança do clima na saúde humana estão cada vez mais evidentes. Pesquisas científicas já esboçam uma forte correlação entre saúde, eventos climáticos extremos e alterações climáticas, ainda que a sua mensuração seja complexa dada a natureza não linear dos fatores envolvidos. A exposição a fortes ondas de calor, chuvas torrenciais, alagamentos e secas, podem impactar a saúde da população, mesmo que de forma indireta.

Neste sentido as mudanças climáticas vêm trazendo à tona oportunidades relevantes para a expansão do portfólio de exames, especialmente no diagnóstico de doenças emergentes que se intensificam em um cenário de aquecimento global, como Chikungunya, Zika vírus, dengue e outras arboviroses e enfermidades tropicais.

Nos últimos anos, nossa área de Pesquisa e Desenvolvimento tem se preparado para responder de forma ágil a tais demandas, como o desenvolvimento de testes voltados ao diagnóstico dessas doenças que, uma vez disponibilizados ao mercado, passam a contribuir com a geração de receita da Companhia.

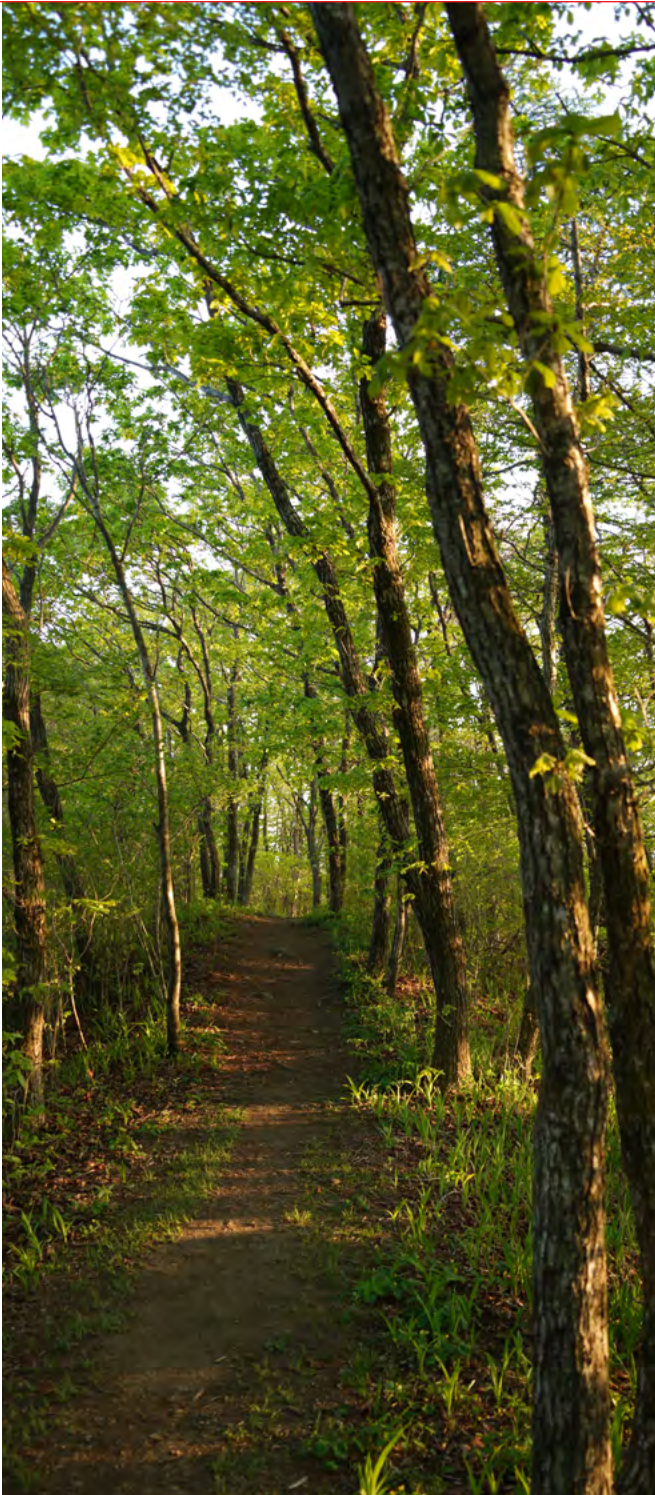
A realização de 1, 7 milhão de exames para diagnóstico de dengue, Zika vírus e Chikungunya entre 2020 e 2024 gerou impacto financeiro de R\$ 99,3 milhões para o Grupo.

Os custos de implantação dessas novas soluções, variam conforme o projeto e são considerados informações estratégicas para a organização.

Impactos relacionados ao clima TCFD Estratégia

Em decorrência da mudança global do clima, identificamos potenciais impactos ao nosso negócio, nossa estratégia e planejamento financeiro, conforme apresentado a seguir.

		
IMPACTOS NOS NEGÓCIOS	IMPACTOS NA ESTRATÉGIA	IMPACTOS NO PLANEJAMENTO FINANCEIRO
• Aumento de custos operacionais devido a regulamentações ambientais mais rigorosas, exigindo maior investimento em eficiência energética e gestão de resíduos; • Mudança na demanda por serviços de saúde, considerando o aumento de doenças relacionadas ao clima (ex.: doenças respiratórias, cardiovasculares e infecciosas); • Disrupção na cadeia de suprimentos, caso eventos climáticos extremos impactem fornecedores ou a logística de insumos médicos.	• Integração de critérios ESG nas decisões estratégicas, visando redução da pegada de carbono e otimização do consumo de recursos naturais; • Expansão da telemedicina e digitalização de serviços, reduzindo deslocamentos e emissões associadas ao transporte de pacientes e amostras; • Desenvolvimento de novos produtos e serviços voltados para a saúde climática, como exames preventivos e monitoramento remoto de pacientes vulneráveis.	• Alocação de capital para iniciativas sustentáveis, incluindo investimentos em energia renovável, eficiência hídrica e sistemas de refrigeração mais eficientes; • Possíveis impactos na precificação de seguros empresariais devido ao aumento da frequência e severidade de eventos climáticos extremos; • Captação de recursos via debêntures sustentáveis, alinhadas a metas de redução de emissões e impacto ambiental.



Emissões de GEE			
Emissões biogênicas GRI 305-1 305-3	2022*	2023	2024
Escopo 1 (tCO ₂ e)	60,92	386,24	334,89
Escopo 3 (tCO ₂ e)	1.821,88	3.410,09	2.548,40
TOTAL	1.882,80	3.796,33	2.883,29
Redução e intensidade das emissões de CO ₂ GRI 305-5			
Redução das emissões de Escopo 1	-	-	-
Redução das emissões de Escopo 2	28,17 tCO ₂ e	-	3.755,06 tCO ₂ e**
Redução das emissões de Escopo 3	5,99 tCO ₂ e	-	1.275,89 tCO ₂ e
Intensidade energética GRI 305-4			
Número de exames realizados	130.186.839,64	243.524.073,68	336.815.000,00
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e)	9.115,74	152.847,47	149.505,43
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (tCO ₂ e) por exame realizado (x100)	0,01	0,06	0,04
Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio GRI 305-6			
Total de Substâncias que Destroem a Camada de Ozônio (SDO) importadas pela Companhia (tCFC-11eq)	0,201	0,112	0,085
Emissão de Óxidos de Nitrogênio (NOx), Óxidos de Enxofre (SOx) e outras emissões atmosféricas GRI 305-7			
NOx (t)	5,65	6,11	9,83
SOx (t)	0,00	0,00	0,00
Poluentes orgânicos persistentes (POP) (t)	0,00	0,00	0,00
Compostos orgânicos voláteis (COV) (t)	0,00	0,00	0,00
Poluentes atmosféricos perigosos (t)	0,00	0,00	0,00
Material particulado (t)	0,00	0,00	0,00
Outras categorias padrão de emissões atmosféricas identificadas em regulamentos relevantes (t)	0,00	0,00	0,00
TOTAL (t)	5,65	6,11	9,83

*Os dados de 2022 são anteriores à combinação de negócios com Pardini.
** Cálculo realizado seguindo a abordagem de Escolha de Compra.





Consumo de materiais

Materiais usados por unidade GRI 301-1			
Materiais usados por unidade*	2022	2023	2024
Agulha Eclipse para coleta**	2.451.552	5.836.888	290.279.569
Adaptador a vácuo**	-	3.761.900	8.691.500
Luva Latex**	19.564.000	15.958.142	39.830.742
Papel A4 com certificação florestal FSC (pacotes de 500 folhas)	131.634	234.432	256.967
Tubo EDTA	-	19.838.369	7.815.400
Tubo vacuette**	-	3.957.600	46.638.950
Tubo de coleta líquida	-	4.490.300	5.105.400
Tubo de análise (traços)**	-	-	3.239.250

*Os dados foram obtidos por meio do levantamento dos códigos dos materiais cadastrados no sistema SAP para Fleury e através da ferramenta de BI - ABC da área de Compras para Pardini, e consistem em valor total em número de unidades. A compilação dos dados considerou os materiais mais consumidos na Companhia.

**O aumento da compra destes produtos, é decorrente do crescimento da Companhia e do aumento da realização de exames que utilizam esses materiais como insumos.

Governança

Atualmente, o Conselho de Administração do Grupo Fleury é composto por dez membros efetivos, nove homens e uma mulher. Destes, quatro são conselheiros independentes e oito possuem formação e experiência comprovada na área médica. GRI 2-9

Composição do Conselho de Administração GRI 2-9	2022	2023	2024
Número de membros	10	10	10
Número de membros independentes	-	4	4
Tempo médio de mandatos dos membros do Conselho de Administração	-	4,6	2,6
Quantidade de conselheiros com 4 ou menos mandatos em outras empresas	-	3	9
Frequência média de participação dos membros do Conselho em reuniões do órgão (%)	80%	92%	92%



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-19 | 2-20

A remuneração dos diretores e conselheiros do Grupo Fleury segue as diretrizes da nossa **Política de Remuneração dos Administradores**, que garante o reconhecimento adequado dos profissionais conforme suas atribuições e incentiva o alcance de resultados, contribuindo para a atração e retenção de talentos qualificados.

A remuneração anual dos administradores é definida pela Assembleia Geral de Acionistas, sendo que os diretores estatutários e conselheiros recebem remuneração fixa mensal. Benefícios adicionais, como remuneração variável anual, incentivos de longo prazo, participação nos lucros, bônus e outros benefícios diretos, indiretos ou pós-emprego, são exclusivos aos diretores estatutários.

A remuneração fixa é determinada considerando as atribuições, responsabilidades, experiência dos executivos e a prática de mercado. Já os incentivos de curto e longo prazo são atrelados a indicadores de crescimento sustentável e à performance financeira da Companhia.



Acesse [aqui](#) a Política de Remuneração dos Administradores do Grupo Fleury.

Segurança da informação e privacidade

Gerenciamos informações sensíveis de pacientes e operamos sistemas e tecnologias avançados que sustentam a oferta de serviços de saúde de alta qualidade. Para proteger os dados pessoais compartilhados ao longo da jornada de cuidado, mantemos um rigoroso compromisso com a segurança da informação e o respeito à privacidade de nossos clientes.

Visando a proteção de dados, aplicamos protocolos seguros de comunicação web com criptografia (HTTPS) e utilizamos sistemas que contam com quatro camadas de proteção de dados para aplicações web, sites de consulta de resultados e acesso a internet e aplicações internas.

Treinamentos

Oferecemos treinamentos para proteção das informações médicas e pessoais dos clientes em nossa plataforma da Universidade Corporativa (Uniqi) e na plataforma de conscientização de segurança da informação (Hacker Rangers). Entre os treinamentos destacam-se: SASB HC-DY-230A.2

- Treinamento sobre Políticas de Segurança da Informação (Uniqi);
- Treinamento sobre Segurança da Informação em tempos de trabalho remoto (Uniqi);
- Treinamento sobre Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (Uniqi);
- Treinamento sobre Política de Divulgação de Informação (Uniqi);
- Uso Seguro do WhatsApp (Hacker Ranger);
- Golpes Digitais via WhatsApp e SMS (Hacker Ranger);
- Segurança da Rede Wi-Fi Doméstica (Hacker Ranger);
- Perigos das redes Wi-Fi públicas (Hacker Ranger);
- Engenharia Social: táticas utilizadas pelos cibercriminosos (Hacker Ranger);
- *Phishing*: o que é e como se proteger? (Hacker Ranger);
- Roubo ou perda do celular: riscos à privacidade e à cibersegurança (Hacker Ranger).

POLÍTICAS DE PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO SASB HC-DY-230A.2

Contamos com políticas para proteger os registros de informações de saúde protegidas (PHI) e outras informações de identificação pessoal (PII):

- Política de Segurança da Informação;
- Política de Privacidade dos Dados;
- Instrução de Trabalho sobre Contingência - *Backup* e Restore;
- Instrução de Trabalho sobre Plano de Recuperação de Desastres;
- Instrução de Trabalho sobre Gestão do Parque de Impressoras;
- Instrução de Trabalho sobre Configuração de Senhas;
- Instrução de Trabalho sobre Gestão de Mídias e Dispositivos Móveis;
- Instrução de Trabalho sobre Acesso VPN;
- Instrução de Trabalho sobre Incidentes de Segurança da Informação;
- Instrução de Trabalho sobre Gestão de Antivírus;
- Instrução de Trabalho sobre Uso da Internet;
- Instrução de Trabalho sobre Desenvolvimento Seguro;
- Instrução de Trabalho sobre Concessão e Revogação de Acesso de Rede;
- Instrução de Trabalho sobre Monitoramento e Trilha de Auditoria;
- Instrução de Trabalho sobre Uso de Rede Sem Fio;
- Instrução de Trabalho sobre Uso do Correio Eletrônico;
- Instrução de Trabalho sobre Política de Gerenciamento de *Patches*;
- Norma Interna sobre Criptografia de Disco;
- Norma Interna sobre Testes de Penetração e Exercícios de Segurança;
- Norma Interna sobre Gestão de Vulnerabilidades;
- Norma Interna sobre Gestão e Revisão de Acessos.

Comunicação e treinamentos em políticas de combate à corrupção

GRI 205-2

	2024									
Comunicados (2024)	Nordeste		Sudeste		Norte		Sul		Centro-Oeste	
Comunicados entre órgãos de governança	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Conselho	-	-	10	100%	-	-	-	-	-	-
Comunicados entre colaboradores										
Coordenador/consultor Corporativo	10	100%	272	100%	1	100%	5	100%	5	100%
Coordenador/consultor Operacional	32	100%	471	100%	14	100%	27	100%	22	100%
Gerência	5	100%	202	100%	1	100%	4	100%	2	100%
Diretoria	-	-	37	100%	-	100%	-	100%	-	100%
Outros cargos Corporativo	79	100%	2.185	100%	45	100%	60	100%	37	100%
Outros cargos Operacional	1.441	100%	15.212	100%	332	100%	706	100%	404	100%
Supervisão	47	100%	573	100%	28	100%	8	100%	36	100%

	2024									
Treinados*	Nordeste		Sudeste		Norte		Sul		Centro-Oeste	
Treinados entre órgãos de governança	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Conselho	-	-	10	100%	-	-	-	-	-	-
Treinados entre colaboradores										
Presidente	-	-	1	25%	-	-	-	-	-	-
Diretor	-	-	31	94%	1	100%	-	-	4	100%
Supervisor	44	98%	532	96%	26	96%	8	100%	-	-
Outros cargos	1.393	96%	16.165	96%	364	93%	733	97%	492	98%
Consultor	5	100%	151	99%	1	100%	4	100%	2	100%
Coordenador	30	97%	382	98%	-	-	25	100%	3	100%
Gerente	5	5%	169	98%	1	100%	4	100%	2	100%

* Na base de colaboradores treinados, consideramos apenas os que estão ativos no momento do levantamento mensal, excluindo aqueles em férias, afastamento ou licença. Por isso, o número de participantes treinados é inferior ao total de colaboradores comunicados, pois todos recebem as informações sobre integridade, independentemente de estarem ativos ou não.

Créditos

GRUPO FLEURY

Av. Morumbi, 8860, 8º andar, Brooklin, São Paulo (SP)

Telefone: (55 11) 5014-7413

www.fleury.com.br/ri

COORDENAÇÃO

Diretoria Executiva de Pessoas, Cultura e ESG

Fernanda Gouveia

Daniel Périgo

Júlia Lucciola

CONSULTORIA PARA A COLETA DAS DIVULGAÇÕES DE ACORDO COM A DIRETRIZ GRI STANDARD, REVISÃO DA MATERIALIDADE, REDAÇÃO, DESIGN, REVISÃO E TRADUÇÃO

Ricca Sustentabilidade

DATA DA PUBLICAÇÃO

Junho de 2025

