GrupoFleury

Paixão pelas pessoas e pelo que fazemos.

Caderno Suplementar de Indicadores

2022

Gestão e metas relacionadas aos três principais tópicos materiais

Principais Tópicos materiais*

	Gestão de resíduos e materiais perigosos			Saúde, Segurança do Trabalho e bem-estar			Segurança da Informação e Privacidade
Relevância do tema para o negócio	Páginas 95 e 104 do Relatório de Sustentabilidade 2022			Páginas 64 e 68 do Relatório de Sustentabilidade 2022			Página 77 do Relatório de Sustentabilidade 2022
Risco/oportunidade para o negócio	Riscos relacionados a potenciais descartes inadequados dos resíduos gerados em suas operações.			Riscos de acidentes de trabalho e oportunidades relacionadas ao trabalho remoto			Vazamento e perdas de informações confidenciais
Impacto do Tema no negócio	Custos			Riscos			Riscos
Estratégias para a gestão do tema	Páginas 95 e 104 do Relatório de Sustentabilidade 2022			Páginas 64 e 67 do Relatório de Sustentabilidade 2022			Página 77 do Relatório de Sustentabilidade 2022
Métrica de acompanhamento	Resíduos comuns	Resíduos Biológicos	Papel	Frequência de acidentes típicos	Frequência de acidentes típicos – Meta de acordo com a OIT*	Atendimento aos requisitos da legislação de Saúde e Segurança do Trabalho	Priorização da implementação de diferentes controles pertinentes à segurança da informação
Ano-alvo	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Unidade	Kg/exame	Kg/exame	Pct/exame	Taxa	Taxa	%	#
Meta	0,0130	0,0122	0,00143	9,09	≤20 (categoria muito bom)	96,03%	65
Resultado	0,0140	0,0099	0,00139	10,69	10,69	97,65%	65 Na plataforma CIS CAT**
Progresso	Não atingida	Atingida	Atingida	Não atingida	Atingida	Atingida	Atingida
A meta impacta a remuneração de Executivos?	Sim. Metas vinculadas à meta pública atrelada à emissão de debênture.***			Sim.			Sim. Meta aprovada pela diretoria executiva de TI e incluída dentro do Indicador de Riscos 2022, como um dos gatilhos do resultado corporativo.

*Os três tópicos materiais listados são aqueles que ficaram com as maiores notas médias no Cenário Estratégico e na Consulta + Painel Presencial com os públicos prioritários (saiba mais na página 6 do Relatório de Sustentabilidade 2022). Para esse quadro não consideramos os tópicos transversais mais bem ranqueados.

**A plataforma CIS CSAT é uma ferramenta que permite acompanhar e priorizar a implementação de diferentes controles pertinentes à segurança da informação da Companhia.

***O eventual não cumprimento da meta de resíduos, vinculada a emissão de debêntures impactará o custo de capital e a remuneração dos executivos.

Indicadores de perfil dos colaboradores

GRI 2-7

Colaboradores por tipo de emprego

Por gênero	Masculino	Feminino
Integral	1.532	4.902
Meio período	1.173	5.995
Subtotais	2.705	10.897
TOTAL	**13.602**	

Por região	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Integral	58	771	0	5.252	353
Meio período	151	565	0	5.999	453
Subtotais	209	1.336	0	11.251	806
TOTAL	**13.602**				

Colaboradores por contrato de trabalho

Por gênero	Masculino	Feminino
Integral	2.684	10.858
Meio período	21	39
Subtotais	2.705	10.897
TOTAL	**13.602**	

Por região	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Integral	209	1.331	0	11.207	795
Meio período	0	5	0	44	11
Subtotais	209	1.336	0	11.251	806
TOTAL	**13.602**				

Acordos de negociação coletiva

GRI 2-30

Entre os acordos de negociação coletiva firmados pela Companhia:

- 57 fornecem direitos adicionais não fornecidos de outra forma;
- 03 fornecem condições mais favoráveis relacionadas aos salários do que preveem a legislação ou setor aplicável;
- 09 fornecem condições mais favoráveis relacionadas ao horário de trabalho do que preveem a legislação ou setor aplicável;
- 01 fornece condições mais favoráveis relacionadas à cobertura de saúde e/ou licença médica do que preveem a legislação ou setor aplicável;
- 02 normas coletivas não dispõem sobre direitos mais favoráveis do que os previstos na legislação ou em um setor aplicável; e
- Com 03 sindicatos não há nenhum acordo de negociação coletiva existente.

Indicadores de contratação e rotatividade

GRI 401-1 | SASB HC-DY-330a.1

Total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por gênero, faixa etária, categoria funcional e região

Gênero	Número total de contratações	Taxa de contratação (%)
Masculino	945	35%
Feminino	3.683	34%
Faixa etária	**Número total de contratações**	**Taxa de contratação (%)**
Menos que 30 anos	2.714	52%
Entre 30 e 50 anos	1.803	24%
Mais que 50 anos	111	12%
Região	**Número total de contratações**	**Taxa de contratação (%)**
Nordeste	441	33%
Centro-Oeste	50	24%
Sudeste	3.817	34%
Sul	320	40%

Gênero	Número total de desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Masculino	812	32%
Feminino	3.241	32%
Faixa etária	**Número total de desligamentos**	**Taxa de rotatividade (%)**
Até 30 anos	2.075	46%
Entre 30 e 50 anos	1.835	25%
Acima de 50 anos	151	13%
Região	**Número total de desligamentos**	**Taxa de rotatividade (%)**
Nordeste	308	28%
Centro-Oeste	41	22%
Sudeste	3.391	32%
Sul	313	39%

Taxa de rotatividade voluntária

	2019	2020	2021	2022
Integral	11,63%	8,39%	13,43%	15,98%
Meio período	10,14%	8,84%	13,72%	16,46%
TOTAL	**10,44%**	**8,75%**	**13,67%**	**16,37%**

Taxa de rotatividade por nível funcional

	2019	2020	2021*	2022
Administrativo	18,75%	14,36%	18,48%	17,80%
Atendimento e CD	18,97%	17,01%	27,78%	25,81%
CAC	47,38%	52,10%	62,48%	63,41%
Área Técnica	14,58%	11,73%	13,17%	15,86%

*Dados de 2021 foram corrigidos.

Rotatividade Voluntária e Involuntária

	2021	2022
Índice de rotatividade voluntária para: (a) médicos, (b) profissionais de saúde não médicos*, e (c) todos os outros empregados	a - Dados não são calculados pela Companhia b - 14,7% c - 14,9%	a - Dados não são calculados para Companhia b - 13,35% c - 18,61%
Índice de rotatividade involuntária para: (a) médicos, (b) profissionais de saúde não médicos*, e (c) todos os outros empregados	a - Dados não são calculados pela Companhia b - 10,3% c - 9,7%	a - Dados não são calculados para Companhia b - 11,96% c - 13,72%

*(b) Área técnica e Enfermagem, além dos cargos de Nutricionista, Psicólogo, Fonoaudiólogo e Assistente de Apoio Médico.

Indicadores de recrutamento interno

Vagas preenchidas por candidatos internos, por gênero

Ano	Feminino	Masculino	Informação indisponível*	Total	% em relação ao número de vagas
2020	694	191	0	885	28,7%
2021	1.139	353	25	1.517	33,7%
2022	1.144	315	0	1.459	26,9%
TOTAL GERAL**	**3.840**	**1.120**	**25**	**4.798**	**29,6%**

*A coluna apresenta o número de colaboradores para os quais não foi realizado mapeamento da informação de gênero no momento do preenchimento da vaga.

**Acumulado dos anos de 2020 a 2022.

Vagas preenchidas por candidatos internos, por faixa etária

Ano	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Informação indisponível	Total	% em relação ao número total de vagas
2020	414	461	10	0	885	28,7%
2021	726	739	27	25	1.517	33,7%
2022	755	679	25	0	1.459	26,9%
TOTAL GERAL*	**2.364**	**2.324**	**85**	**25**	**4.798**	**29,6%**

*Acumulado dos anos de 2019 a 2022.

Vagas preenchidas por candidatos internos, por faixa critérios raciais e étnicos

	2021		2022	
Raça	**Número de vagas preenchidas**	**% entre vagas preenchidas internamente**	**Número de vagas preenchidas**	**% entre vagas preenchidas internamente**
Branca	638	42,1%	725	49,7%
Amarela	12	0,8%	15	1,0%
Indígena	1	0,1%	0	0%
Negra*	832	54,8%	717	49,1%
Não informado	34	2,2%	2	0,1%
TOTAL	**1.517**	**100%**	**1.459**	**100%**

*A consideração de “Negro” é a soma de Pretos e Pardos.

	2022		
	Total de vagas abertas	**Número de vagas preenchidas**	**% entre vagas preenchidas internamente**
Cargos de gestão*	180	133	73,9%

*Consideramos como cargos de gestão as pessoas no Nível Organizacional de Liderança.

Indicadores de treinamento

GRI 404-1

Média de horas de treinamento por gênero

	2020	2021	2022*
Homens	11	15,7	28,1
Mulheres	12,6	21,2	27,7

*Dado considera todos os treinamentos realizados, incluindo incompletos.

Média de horas de treinamento por outros indicadores de diversidade

	Média de horas	
	2021	**2022**
Raça		
Negra	18	28
Não informado	31	23
Indígena	19	18
Branca	19	27
Amarela	29	26
Grupo Etário		
Até 30 anos	22	29
De 30 a 50 anos	17	27
Mais de 50 anos	12	24
MÉDIA GERAL	**19**	**28**

Média de horas de treinamento por categoria funcional

	2020	2021	2022
Área técnica	5,90	15,63	32,53
Atendimento	10,80	17,46	22,63
Central de atendimento	30,00	33,92	35,46
CD	4,2	11,08	14,45
Corporativo	7,3	7,01	14,19
Enfermagem	13,2	25,23	39,71
Hospitais	9,8	4,76	19,47
Liderança	13,1	20,54	24,54

Indicadores de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-9 | 403-10

Acidentes de Trabalho*

Número de acidentes com comunicação obrigatória relacionadas ao trabalho registradas (incluindo mortes)	510
Taxa de acidentes com comunicação obrigatória* relacionadas ao trabalho registradas (incluindo mortes)	21,35
Descreva os principais tipos de acidente de trabalho	Trajeto e típico com materiais perfurocortantes.
Número de horas trabalhadas**	23.889.631,73
Perigos relacionados ao trabalho que representam um risco de acidente de trabalho com consequência grave	Equipamentos emissores de radiação ionizante, trabalhos em altura realizado por equipe terceira e exposição a material biológico contaminado.
Riscos que causaram ou contribuíram para lesões sérias no período reportado	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.

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

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

Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos

	2020	2021	2022
Taxa lesão – acidente típico	8,65	9,62	10,69
Taxa lesão – acidente trajeto	5,23	7,61	10,63
Taxa de dias perdidos – acidente típico	18,46	11,58	11,72
Taxa de dias perdidos – acidente de trajeto	37,57	75,06	17,32
Dias perdidos	965	716	694
Taxa de doenças ocupacionais	0,058	0,37	0,014
Taxa de absenteísmo %	4,36	4,54	4,98
Número de acidentes típicos com afastamento	67	105	52
Número de acidentes típicos sem afastamento	82	100	204
Número de acidentes de trajeto com afastamento	86	152	64
Número de acidentes de trajeto sem afastamento	4	11	130
Óbitos	0	2	0

Metas 2022

Indicador	Unidade	Meta	Resultado	Status
Frequência de acidentes típicos - Meta institucional	Taxa	9,09	10,69	Não atingida
Frequência de acidentes típicos – Meta de acordo com a OIT*	Taxa	≤20 (categoria muito bom)	10,69	Atingida
Atendimento aos requisitos da legislação de Saúde e Segurança do Trabalho	%	96,03%	97,65%	Atingida

*OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Doenças profissionais*

Número e índice de mortes resultantes de problemas de saúde relacionados ao trabalho	0
Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho de comunicação obrigatória	0
Principais tipos de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Osteomuscular, apesar de serem minimizados os riscos existem.
Principais perigos relacionados ao trabalho que representam um risco de problema de saúde e como foram identificados	Por meio de análise ergonômica, fiscalizações diárias da equipe de saúde e segurança ocupacional; avaliações clínicas ocupacionais.
Riscos que causaram ou contribuíram para problemas de saúde no período reportado	Riscos ergonômicos e de acidentes
Ações tomadas ou em processo para eliminar os riscos	Elaboração do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) que serve de base para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Caso seja necessário ações envolvendo mobília ou mudança em rotina o gestor é sinalizado.

*Dados e informações relatadas se referem a colaboradores próprios, médicos e dependentes.
Não monitoramos a saúde de terceiros.

Indicadores de diversidade

GRI 2-4 | 405-1 | 405-2

Diversidade entre os colaboradores por categoria funcional e gênero

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Área Técnica	19,1%	80,9%	20,9%	79,1%	20,5%	79,5%
Atendimento	13,1%	86,9%	12,2%	87,8%	13,0%	87,0%
Central de Atendimento	14%	86%	13,7%	86,3%	13,7%	86,3%
CD	32,8%	67,2%	33,4%	66,6%	37,9%	62,1%
Corporativo	35,4%	64,6%	35,1%	64,9%	32,4%	67,6%
Enfermagem	9,8%	90,2%	10,5%	89,5%	9,7%	90,3%
Hospital	25,9%	74,1%	12,2%	87,8%	27,6%	72,4%
Liderança	33%	67%	31,8%	68,2%	33,8%	66,2%
TOTAL	**19,1%**	**80,9%**	**19,7%**	**80,3%**	**19,9%**	**80,1%**

Participação de PCDs na equipe

	%	
	2021	2022
PcDs	2,49%	2,47%

Participação de mulheres nas categorias funcionais

	2021*	2022
Mulheres no quadro de colaboradores	80,27%	80,11%
Mulheres nos cargos de liderança**	67,40%	66,22%
Mulheres no nível mais iniciante dos cargos de liderança***	73,56%	71,11%
Mulheres no nível mais alto dos cargos de liderança****	24,32%	24,32%
Mulheres nos cargos de liderança de áreas geradoras de receita*****	81,86%	80,19%
Mulheres nos cargos de STEM******	75,19%	74,75%

*Dados de 2021 foram corrigidos.

**Liderança: Supervisora, Coordenadora, Consultora, Product, Gerente, Diretora, Chief, Head, Conselheira, Presidenta.

***Consultoras, Supervisoras e Coordenadoras.

****Presidenta, Conselheiras e Diretoras.

*****Utilizado os seguintes N1: N1-Dir. Crescimento e Desenvolvimento Negócios; N1-Dir. Exec. Negócios; N1-Diretoria Executiva de Novos Elos.

******Mulheres na área de TI, Área Técnica, Bioinformata, Data, Dev, Engenheira e Tech.

Diversidade entre os colaboradores por contagem funcional e étnico-racial – 2022 (%)

	Amarela			Branca			Indígena		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Área Técnica	1,99%	1,77%	2,02%	56,96%	59,25%	56,58%	0,00%	0,00%	0,00%
Atendimento	0,53%	0,71%	0,55%	43,07%	41,69%	44,80%	0,08%	0,03%	0,00%
Central de atendimento	0,66%	0,48%	0,59%	39,95%	40,35%	40,75%	0,08%	0,00%	0,07%
CD	1,70%	0,98%	1,59%	55,62%	52,48%	53,93%	0,00%	0,00%	0,00%
Corporativo	1,08%	1,04%	1,08%	51,32%	50,96%	52,50%	0,00%	0,11%	0,00%
Enfermagem	0,64%	0,61%	0,84%	43,77%	50,96%	45,07%	0,04%	0,00%	0,03%
Hospital	0,74%	4,08%	0,00%	54,81%	55,10%	62,93%	0,00%	0,00%	0,00%
Liderança	1,54%	0,90%	1,55%	68,56%	66,55%	68,90%	0,00%	0,11%	0,00%
TOTAL	**1,01%**	**0,87%**	**1,03%**	**48,94%**	**49,13%**	**49,63%**	**0,04%**	**0,03%**	**0,01%**
	Não Informado			Preta			Parda		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Área Técnica	0,77%	0,53%	0,57%	5,45%	4,14%	6,68%	34,83%	34,31%	34,15%
Atendimento	0,53%	0,47%	0,41%	8,38%	9,54%	11,64%	47,43%	47,56%	42,59%
Central de atendimento	0,42%	0,13%	0,20%	14,29%	12,82%	14,75%	44,60%	46,22%	43,65%
CD	0,11%	0,74%	0,09%	4,54%	5,71%	6,17%	38,02%	40,09%	38,22%
Corporativo	0,75%	0,81%	0,54%	6,24%	6,34%	7,65%	40,61%	40,74%	38,23%
Enfermagem	0,40%	0,58%	0,28%	10,56%	8,19%	11,66%	44,58%	39,66%	42,13%
Hospital	0,74%	2,05%	0,00%	9,63%	4,08%	6,90%	34,07%	34,69%	30,17%
Liderança	0,95%	0,90%	1,03%	2,96%	3,03%	3,72%	26,00%	28,51%	24,79%
TOTAL	**0,55%**	**0,58%**	**0,41%**	**8,11%**	**7,81%**	**9,73%**	**41,34%**	**41,58%**	**39,19%**

Diversidade entre colaboradores por categoria funcional e faixa etária (%)

	2020			2021			2022		
	Abaixo dos 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo dos 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo dos 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Área Técnica	30,3%	60,4%	9,4%	30,3%	61,6%	8,1%	35,7%	56,6%	7,6%
Atendimento	44,9%	48,9%	6,3%	42,7%	50,2%	7,1%	51,7%	42,6%	5,7%
Central de Atendimento	57,1%	37,6%	5,3%	59,5%	35%	5,5%	56,9%	37,8%	5,3%
CD	10,7%	79,3%	10%	16,4%	74,4%	9,2%	13,0%	78,4%	8,6%
Corporativo	33,5%	58,4%	8,1%	41,4%	50,8%	7,8%	46,0%	47,6%	6,4%
Enfermagem	23,5%	67,3%	9,2%	25,4%	66,4%	8,2%	30,2%	61,8%	8,1%
Hospital	37%	55,6%	7,4%	46,9%	44,9%	8,2%	40,5%	51,7%	7,8%
Liderança	10%	80,1%	9,8%	10,3%	80,5%	9,3%	12,0%	78,3%	9,7%
TOTAL	**30,3%**	**60,4%**	**9,4%**	**35,2%**	**57,1%**	**7,7%**	**38,4%**	**54,5%**	**7,1%**

Colaboradores pardos e pretos por categoria funcional (%)

	2020		2021		2022	
	Pardos(as)	Pretos(as)	Pardos(as)	Pretos(as)	Pardos(as)	Pretos(as)
Área Técnica	34,83%	5,45%	34,31%	4,14%	34,15%	6,68%
Atendimento	47,43%	8,38%	47,56%	9,54%	42,59%	11,64%
Central de Atendimento	44,60%	14,29%	46,22%	12,82%	43,65%	14,75%
CD	38,02%	4,54%	40,09%	5,71%	38,22%	6,17%
Corporativo	40,61%	6,24%	40,74%	6,34%	38,23%	7,65%
Enfermagem	44,58%	10,56%	39,66%	8,19%	42,13%	11,66%
Hospital	34,07%	9,63%	34,69%	4,08%	30,17%	6,90%
Liderança	25,92%	2,96%	28,51%	3,03%	24,79%	3,72%
TOTAL	**41,34%**	**8,11%**	**41,58%**	**7,81%**	**39,19%**	**9,73%**

Indicadores de diversidade étnico-racial*

Raça/Etnia	Participação no total de colaboradores	Participação nos cargos de liderança**
Asiáticos	1,03%	1,55%
Negros (pretos e pardos)	48,91%	28,51%
Brancos	49,63%	68,90%
Indígenas	0,01%	0%

*Dados de autodeclaração para raça/etnia que cobrem 99,59% de toda a base de colaboradores e 98,97% para liderança.

**Liderança considera os cargos de Supervisão, Coordenação, Consultor/a, Product, Gerência, Diretoria, Chief, Head, Conselheiro/a, Presidência.

Cargos na Diretoria, Gerência e C-level por grupos específicos de gênero e raça

	2021		2022	
	Mulheres	**Negros**	**Mulheres**	**Negros**
Cargos de gerência*	44,4%	13,0%	46,5%	12,3%
Cargos de diretoria**	18,8%	0%	17,6%	5,9%
Cargos C-level***	37,5%	12,5%	42,9%	0%

*Para gerência consideramos cargos de Gerentes e Gerentes SR.

**Para diretoria consideramos cargos de Diretores (não executivos).

***Para C-level consideramos Presidência e Diretores Executivos.

Diferença média e mediana de salário entre gêneros

Diferença média	Média masculina 53,55% acima da média feminina
Diferença mediana	Mediana masculina 51,16% acima da mediana feminina

Diferença média e mediana de bônus entre gêneros

Diferença média	Média masculina 9,56% acima da média feminina
Diferença mediana	Mediana masculina 70,37% acima da mediana feminina

Diferença entre a média salarial dos integrantes de cada um dos grupos indicados e a média salarial dos demais integrantes do mesmo nível funcional - %

	2021		2022	
	Mulheres	**Negros**	**Mulheres**	**Negros**
Cargos de gerência	101,1%	83,7%	101,7%	89,8%
Cargos de diretoria	93,3%	-	99,4%	83,3%
Cargos C-level*	104,3%	98,3%	116,9%	-
Outros cargos	71,1%	69,6%	71,5%	69,6%

*Para C-level consideramos Presidência e Diretores Executivos.

Razão matemática entre o salário-base das mulheres e o dos homens para cada categoria funcional

	2020	**2021**	**2022**
Diretoria	93,9%	88,5%	104,2%
Gerência	97,9%	101,1%	101,7%
Coordenação/Consultores(as) | Corporativo	96,3%	98,1%	98,5%
Coordenação/ Consultores(as) | Operações	93,7%	96,4%	98,9%
Supervisão	94,3%	106,5%	107,2%
MÉDIA FINAL	**95,2%**	**98,1%**	**102,1%**
MÉDIA FINAL PONDERADA	**95,0%**	**100,1%**	**101,8%**

Razão matemática entre a remuneração das mulheres e dos homens para cada categoria funcional*

	2022
Diretoria	107,1%
Gerência	103,8%
Coordenação/Consultores(as) | Corporativo	101,1%
Coordenação/ Consultores(as) | Operações	110,8%
Supervisão	107,7%
MÉDIA FINAL	**106,1%**

*O indicador passou a ser reportado em 2022.

Indicadores de remuneração e benefícios

GRI 2-21 | 401-3

Número total de funcionários que tiraram licença maternidade/paternidade no ano

Gênero	Número Total
Masculino	78
Feminino	411

Número total de funcionários que deveria retornar ao trabalho após licença maternidade/paternidade no ano

Gênero	Número Total*
Masculino	79
Feminino	480

Número total de funcionários que retornaram ao trabalho após licença maternidade/paternidade no ano

Gênero	Número Total*
Masculino	79
Feminino	479

Taxa de retorno

Gênero	Taxa
Masculino	100%
Feminino	99,8%

*Das 302 mulheres que retornaram de licença maternidade em 2021, apenas 189 completaram 12 meses após o retorno. Das 189 com mais de um ano após o retorno, 171 permanecerem ativas ao final do ano de 2022.

Número total de funcionários que tiraram licença, retornaram e completariam até o final de 2022 doze meses desde o retorno

Gênero	Número Total
Masculino	68
Feminino	302

Número total de funcionários que efetivamente completaram até o final de 2022 os doze meses após retorno da licença

Gênero	Número Total
Masculino	55
Feminino	189

Taxa de retenção

Gênero	Taxa
Masculino	80,9%
Feminino	62,6%

Remuneração anual total média e mediana de todos os colaboradores (excluindo o CEO)

Média	R$ 75.427,99
Mediana	R$ 53.273,90

Razão entre a remuneração total do CEO e a média e a mediana dos demais colaboradores (excluindo o CEO)**

Média	79 vezes
Mediana	113,32 vezes

**Para este cálculo, foram considerados salários, encargos, gratificações, horas extras, adicional noturno, PLR, além de todos os benefícios oferecidos.

Queixas, reclamações e casos de não conformidade relacionadas a impactos ambientais

GRI 2-27

Em 2022, recebemos 27 queixas relacionadas a impactos ambientais. O número total de reclamações subiu 64,4% em relação ao ano anterior. Os dados de 2021, devido a um incidente cibernético, não foram registrados entre junho e agosto. Além disso, em 2022 incluímos as reclamações não fundamentadas no cálculo do indicador.

Além das reclamações, houve a aplicação de cinco multas e quatro notificações referentes a casos de não conformidade com leis ou normativos ambientais no último ano.

Políticas e práticas para proteger os registros de informações de saúde e informações de identificação pessoal

SASB HC-DY-230a.2

Contamos com uma série de políticas e práticas para proteger os registros de informações de saúde protegidas (PHI) e outras informações de identificação pessoal (PIII):

- Política de Segurança da Informação;
- Política de Privacidade dos Dados;
- Instrução de Trabalho sobre Gestão de Incidentes de Segurança da Informação;
- Instrução de Trabalho sobre Concessão e Revogação de Acesso;
- Instrução de Trabalho sobre Gestão de Mídias e Dispositivos Móveis;
- Instrução de Trabalho sobre Configuração de Senhas;
- Instrução de Trabalho sobre uso da Internet;
- Instrução de Trabalho sobre Desenvolvimento Seguro;
- Instrução de Trabalho sobre uso do Correio Eletrônico;
- Norma Interna sobre acesso às rotinas de consulta resultado;
- Norma Interna de Testes de Penetração e Exercícios de Segurança;
- Criptografia de Disco.

Além disso, contamos com treinamentos relacionados à proteção das informações médicas e pessoais dos clientes em nossa plataforma da Universidade Corporativa (Uniqi) e plataforma de conscientização de segurança da informação (Hacker Rangers), entre os quais destacam-se:

- 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).

Adicionalmente, fazemos usa de tecnologias que asseguram diversas camadas de proteção de dados e seguimos protocolos seguros de comunicação criptografados.

Indicadores de gestão da cadeia de fornecedores

Classificação dos fornecedores avaliados pelo QCF

Número total de fornecedores diretos	2.817
Total de fornecedores críticos	467
% do total gasto com fornecedores diretos	50%
Número total de fornecedores críticos que não são Tier-1	45

*Saiba mais na página 92 do Relatório de Sustentabilidade 2022.

Fornecedores avaliados no PERC

Número total de fornecedores avaliados	45
Número de fornecedores avaliados com impactos negativos reais/potenciais significativos identificados	8*

*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. No entanto, 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.

Privacidade e segurança da informação

% de usuários cujos dados são usados para fins secundários	~60%*

*Dado informado exclui crianças, visto que dados de crianças e outros grupos vulneráveis, não são tratados para fins secundários.

Resíduos

GRI 301-1

Materiais usados por unidade*

	2020	2021	2022****
Avental**	-	-	680.200
Placa CPS**	-	-	13.119.980
Ampolas de cloreto de sódio**	-	-	535.880
Agulha Eclipe para coleta**	-	-	2.451.552
Eletrodo**	-	-	2.212.100
Luva Latex**	-	-	19.564.000
Máscara tripla descartável**	-	-	4.405.850
Tubo de sorologia com gel separador	11.784.350	13.005.700	29.533.100*****
Alça descartável estéril 1ul	123.680	145.286	1.548.270
Seringa	625.537	828.721	1.008.224
Papel A4 com certificação florestal FSC***	101.041	260.780	131.634
Adaptador Holdex Greiner	397.334	543.049	-
Meio de cultura aeróbico/FPlus	154.999	182.795	146.254
Meio e cultura anaeróbico/FPlus	123.483	147.994	118.423

*Os dados foram obtidos por meio do levantamento dos códigos dos materiais cadastrado no sistema SAP e consistem em valor total em número de unidades. A compilação dos mesmos considerou os materiais mais consumidos na Companhia.

**Em 2020 e 2021 os materiais citados não estavam elencados como os mais comprados pela Companhia.

***Pacotes de 500 folhas.

****Todos os materiais listados na coluna “2022” foram obtidos de fornecedores externos.

*****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.

Oportunidades relacionadas às mudanças climáticas

A maior oportunidade relacionada às mudanças climáticas se refere a um potencial crescimento do portfólio de exames, relacionado ao diagnóstico de doenças emergentes, que tendem a ampliar em um cenário de aquecimento global, tais como Chikungunya, Zika vírus e outras doenças tropicais.

Para isso, a Companhia, por meio de seu setor de Pesquisa e Desenvolvimento, tem se preparado para desenvolver e validar rapidamente testes voltados a essas doenças e outras epidemias.

Estimativas dão conta de que seja provável que o impacto financeiro decorrente da oportunidade de realizar 116,6 mil exames para o diagnóstico do Zika Vírus e Chikungunya, no período de 2014 a 2019, foi de R$ 28,6 milhões.

Em relação aos custos envolvidos para a implantação dessas novas oportunidades, a Companhia conta com equipe interna de P&D que trabalha diretamente no desenvolvimento e na validação dos exames, além de realizar parcerias com universidades, institutos de pesquisa, startups e outras empresas, sendo que os custos de desenvolvimento dependem caso a caso e são dados estratégicos para a organização.

Índice de conteúdos TCFD

Temas	Recomendações TCFD	Página/Resposta Direta
Governança 1	1. Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	O tema consta do processo de gestão de riscos da companhia, com reporte à Diretoria Executiva, Comitê de Riscos e Conselho de Administração. Saiba mais sobre o processo na página 99 do Relatório de Sustentabilidade 2022.
Governança 2	2. Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionadas às mudanças climáticas.	Por meio do Comitê de ESG (saiba mais na página 96 do Relatório de Sustentabilidade 2022), o Conselho possui um órgão que o assessora focado na governança da sustentabilidade, assegurando que metas e objetivos sejam cumpridos. As ações de resposta aos riscos devem ser implementadas pela Companhia e ser avaliadas pelo Dono do Risco, com a finalidade de reduzi-lo a um patamar que seja tolerável. Quando reportado ao Conselho, seus membros têm a oportunidade de avaliar os planos de ação e condução da mitigação dos riscos de maneira geral. Dada ao nosso modelo de negócios, hoje o Risco de Mudanças climáticas adversas, não tem recorrências de materialização e já apresenta alguns mitigadores. Neste contexto, o Conselho acompanha as ações já implantadas e eventuais desvios reportados pela Administração e Gestão de Riscos.
Estratégia 1	3. Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.	Página 99 do Relatório de Sustentabilidade 2022.
Estratégia 2	4. Impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	Página 99 do Relatório de Sustentabilidade 2022.
Estratégia 3	5. Resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos.	A Companhia não realiza mensuração direta para esse item.
Gestão de riscos 1	6. Processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas	Página 99 do Relatório de Sustentabilidade 2022.
Gestão de riscos 2	7. Processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas.	Página 99 do Relatório de Sustentabilidade 2022. As medidas de adaptação às mudanças climáticas realizadas pela Companhia envolvem a instalação de mecanismos de redução do consumo de água, expansão da capacidade de armazenamento de água das unidades, avaliação de contratos de abastecimento por caminhão pipa e avaliação de rotas alternativas de logística, entre outras. O estudo de adaptação e realizado e o posterior planejamento das ações permitiram que o tema passasse a ser acompanhado pela rotina de monitoramento e reporte adotada para os demais riscos da Companhia. Dessa forma, temos um olhar mais completo em relação ao status anterior, quando os riscos em mudanças climáticas constavam apenas no escopo dos riscos ambientais, mapeados no do Sistema de Gestão ambiental da companhia, certificado pela norma ISO 14.001.

Temas	Recomendações TCFD	Página/Resposta Direta
Gestão de riscos 3	8. Como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização.	O processo de gestão de riscos climáticos está plenamente integrado ao modelo de gestão de riscos da organização. A Companhia tem políticas internas, instruções e procedimentos especificamente desenvolvidos para a mitigação dos riscos levantados. Em consonância com as práticas de riscos da organização e pensando na não interrupção das atividades, contamos com planos de contingência tanto para infraestrutura, quanto para a área técnica e áreas de distribuição. Assim que documentados, os riscos e seus fatores são estruturados com base em critérios qualitativos e quantitativos, para que seja realizada a devida avaliação e classificação do efeito dos riscos, caso estes se materializem. Tais critérios são estabelecidos por meio de esferas, as quais especificam os principais tipos de impacto que os riscos podem causar na Companhia. Com base em boas práticas de mercado, os riscos são avaliados conforme critérios quantitativos e qualitativos, divididos conforme abaixo: · Critério quantitativo: Financeiro. · Critério qualitativo: Imagem & Reputação, Legal & Regulatório, Meio Ambiente e Operação & Inovação.
Métricas e metas 1	9. Métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos.	Página 99 do Relatório de Sustentabilidade 2022.
Métricas e metas 2	10.Emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas.	Página 96 do Relatório de Sustentabilidade 2022.
Métricas e metas 3	11. Metas utilizadas para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas.	Em discurso público realizado pela CEO no Investors Day de 2021, a Companhia assumiu a intenção de ser tornar net zero. Em 2023 os trabalhos da área de ESG se concentraram no estudo técnico deste assunto, para compreensão aprofundada do tema e potenciais parcerias para atingimento deste objetivo. A partir desse estudo, desenhamos o escopo técnico do projeto e previmos o mesmo no orçamento de 2023. Como primeiro passo da jornada net zero, a Companhia está focada em aprofundar seu inventário, com ampliação do escopo 3, e identificar oportunidades de redução das suas emissões, para apresentar internamente o escopo e custos do projeto, com o objetivo de elaborar planos de ação rumo a neutralização de suas emissões, até a virada de chave para se tornar efetivamente net zero. Alinhado com este propósito, continuaremos investindo em alternativas sustentáveis, atreladas às principais fontes de geração de emissões da Companhia, como o aumento do uso de carros elétricos nas operações logísticas e a redução na geração de resíduos. Também realizamos mudanças na matriz energética, visando o aumento de fontes de energia renovável, como a solar (saiba mais na página 101 do Relatório de Sustentabilidade 2022). Além disso, a Companhia vem realizando esforços para o aumento da compra de energia renovável no mercado livre de energia para as unidades do Grupo.

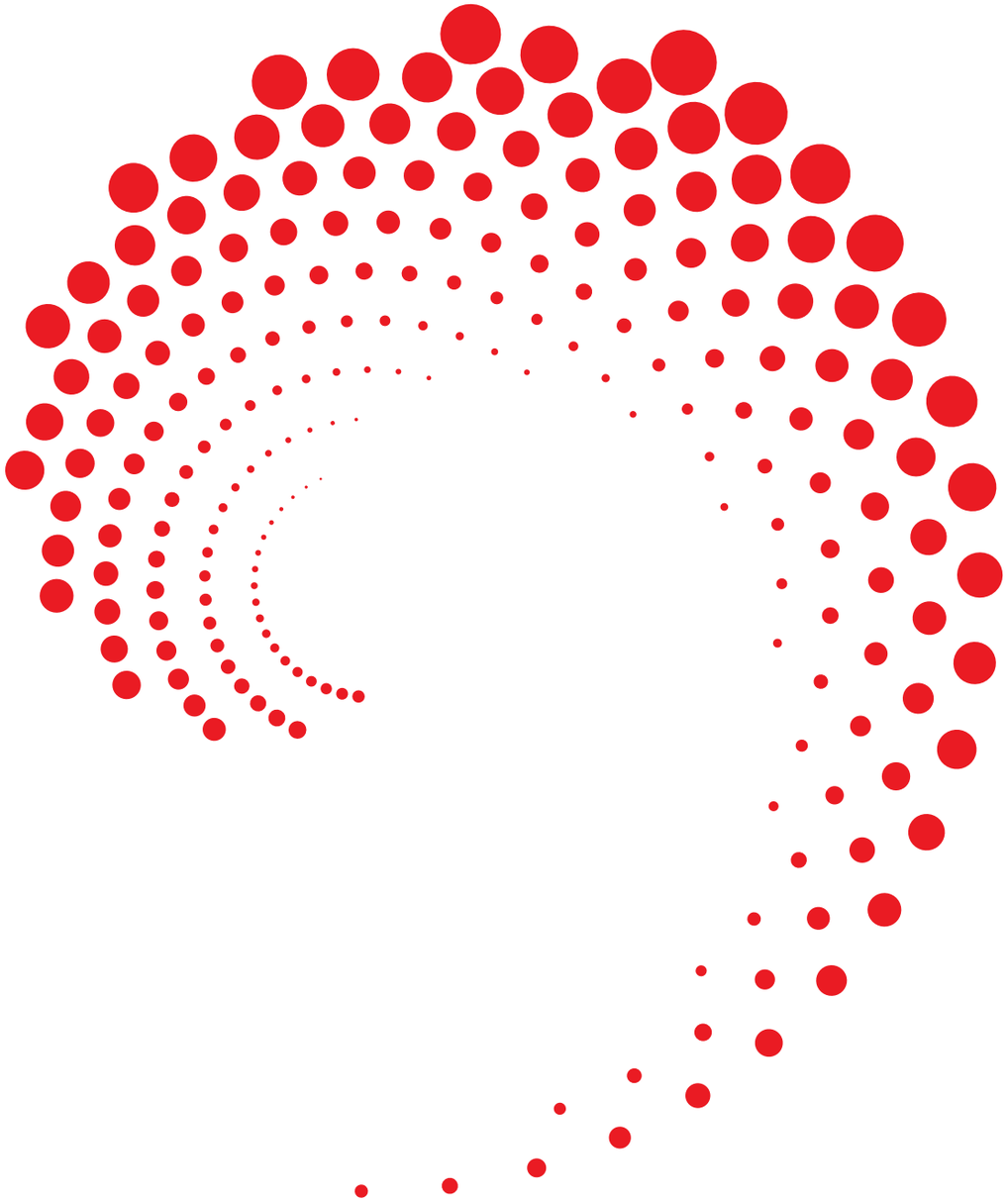
Créditos

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 Estratégia, Inovação e ESG
Fernanda Gouveia
Daniel Périgo

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
Julho de 2023



GrupoFleury
Paixão pelas pessoas e pelo que fazemos.