

Relatório de Sustentabilidade

2025

CADERNO SUPLEMENTAR



Grupo **Fleury**

Paixão pelas pessoas e pelo que fazemos.

# Sumário

## 1. Sobre o Caderno Suplementar

Diretrizes de relato \_\_\_\_\_ 2

## 2. Materialidade

Principais temas materiais sob o viés financeiro \_\_\_\_\_ 3

Principais temas para *stakeholders* externos \_\_\_\_\_ 3

## 3. Social

Perfil dos colaboradores \_\_\_\_\_ 4

Contratação e rotatividade \_\_\_\_\_ 7

Treinamentos \_\_\_\_\_ 11

Diversidade, equidade e inclusão \_\_\_\_\_ 13

Remuneração \_\_\_\_\_ 16

Satisfação dos clientes \_\_\_\_\_ 17

Uso de dados para fins secundários \_\_\_\_\_ 17

Saúde e segurança de trabalho \_\_\_\_\_ 18

## 4. Ambiental

Emissões \_\_\_\_\_ 19

Consumo de materiais \_\_\_\_\_ 20

Queixas relacionadas a impactos ambientais \_\_\_\_\_ 20

## 5. Governança

Política de remuneração \_\_\_\_\_ 21

Competências do Conselho de Administração \_\_\_\_\_ 22

Comunicados em políticas de combate à corrupção \_\_\_\_\_ 23

Treinados em políticas de combate à corrupção \_\_\_\_\_ 24

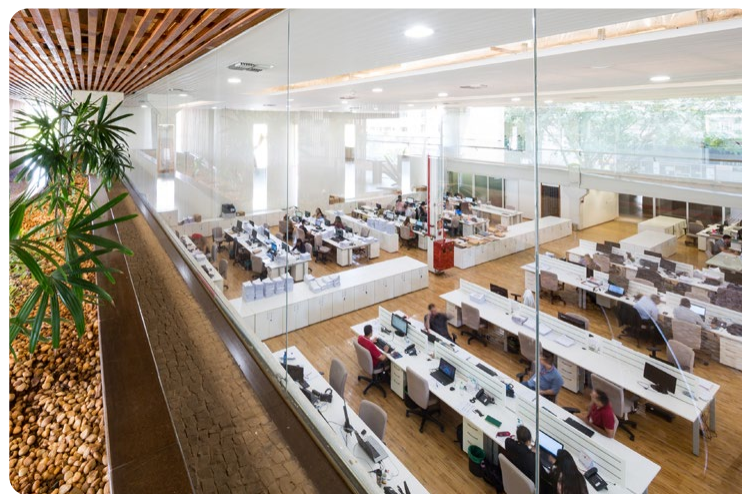
## 6. Créditos

# Sobre o Caderno Suplementar

É com grande satisfação que apresentamos a quarta edição do nosso Caderno Suplementar de Indicadores. O material complementa o Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Fleury, trazendo uma visão mais detalhada sobre o desempenho dos indicadores monitorados pela Companhia.

O Relatório abrange todas as operações sob controle operacional ou participação majoritária, salvo quando indicado de forma diferente, considerando o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. GRI 2-2 | 2-3

*Desejamos uma excelente leitura!*



## Diretrizes de relato

Ao longo do documento, os indicadores reportados são sinalizados nos títulos das tabelas ou ao final dos parágrafos, de acordo com as seguintes referências:



Conteúdos da Global Reporting Initiative (GRI);



Diretrizes do Sustainability Accounting Standards Board (SASB); e



Recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

# Materialidade

## Principais temas materiais sob o viés financeiro

Durante a avaliação da materialidade, foram identificados os temas com maior potencial de impacto financeiro sobre o negócio e sobre a sua capacidade de geração de valor ao longo do tempo. Para priorizar os temas mais relevantes sob essa perspectiva, foram utilizados os seguintes parâmetros:

- A) impacto do tema sobre as receitas, despesas e ativos;
- B) multas e sanções decorrentes de não conformidades associadas ao tema; e
- C) necessidade de investimentos, seja para mitigar ou evitar impactos negativos, seja para aproveitar oportunidades associadas ao tema.

Como resultado, os temas prioritários nesse eixo foram, em ordem de relevância:

1. *Qualidade assistencial, precisão diagnóstica e segurança dos pacientes;*
2. *Integridade, ética e combate à corrupção; e*
3. *Privacidade de dados e cibersegurança.*

## Principais temas para stakeholders externos

No âmbito do estudo de materialidade, os *stakeholders* internos e externos foram consultados para avaliar os impactos da gestão da Companhia em relação aos temas analisados. A escala de avaliação permitia que os participantes classificassem esses impactos em uma escala que variou de muito negativo a muito positivo.

A análise dos resultados permitiu identificar os temas percebidos pelos públicos externos como os principais detraídos, considerando a soma das respostas classificadas nas categorias “impacto negativo” e “impacto muito negativo”: A saber:

1. Energia; e
2. Gestão de emissões de GEE.



Para conhecer mais detalhes sobre nossa gestão, estratégias, riscos, oportunidades, metas e impactos relacionados a estes temas materiais, consulte o [Relatório de Sustentabilidade](#).

# Social

## Perfil dos colaboradores



### Colaboradores por tipo de emprego\* (GRI 2-7)

Colaboradores em tempo integral por gênero	2023	2024	2025
Mulheres	9.569	9.968	9.952
Homens	2.954	3.034	3.014
<b>TOTAL</b>	<b>12.523</b>	<b>13.002</b>	<b>12.966</b>
Colaboradores em meio período por gênero			
Mulheres	7.580	7.832	7.886
Homens	1.515	1.479	1.424
<b>TOTAL</b>	<b>9.095</b>	<b>9.311</b>	<b>9.310</b>
Colaboradores em tempo integral por região			
Centro-Oeste	296	301	314
Nordeste	1.045	992	996
Norte	428	358	275
Sudeste	10.346	10.929	10.827
Sul	408	422	554
<b>TOTAL</b>	<b>12.523</b>	<b>13.002</b>	<b>12.966</b>
Colaboradores em meio período por região			
Centro-Oeste	188	205	220
Nordeste	600	622	631
Norte	106	63	54
Sudeste	7.779	8.033	7.951
Sul	422	388	454
<b>TOTAL</b>	<b>9.095</b>	<b>9.311</b>	<b>9.310</b>
<b>TOTAL DE COLABORADORES</b>	<b>21.618</b>	<b>22.313</b>	<b>22.276</b>

\*Não considera estagiários e aprendizes.

Colaboradores por contrato de trabalho* (GRI 2-7)			
Colaboradores permanentes por gênero	2023	2024	2025
Mulheres	17.055	17.800	17.838
Homens	4.425	4.513	4.438
<b>TOTAL</b>	<b>21.480</b>	<b>22.313</b>	<b>22.276</b>
Colaboradores temporários por gênero**			
Mulheres	44	0	0
Homens	94	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Colaboradores permanentes por região			
Centro-Oeste	480	506	534
Nordeste	1.641	1.614	1.627
Norte	531	421	329
Sudeste	18.024	18.962	18.778
Sul	804	810	1.008
<b>TOTAL</b>	<b>21.480</b>	<b>22.313</b>	<b>22.276</b>
Colaboradores temporários por região			
Centro-Oeste	4	0	0
Nordeste	4	0	0
Norte	3	0	0
Sudeste	101	0	0
Sul	26	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL DE COLABORADORES</b>	<b>21.618</b>	<b>22.313</b>	<b>22.276</b>

\*Não considera estagiários e aprendizes.

\*\*A partir de 2024, os estagiários - considerados como colaboradores temporários no ano de 2023 - passaram a ser contabilizados de forma separada, assim como aprendizes, conforme reportado no conteúdo GRI 2-8. Caderno Suplementar de Indicadores 2024.



### Colaboradores por contrato de trabalho (GRI 2-8)

	2023	2024	2025
<b>Estagiários e jovens aprendizes*</b>	-	<b>663</b>	<b>740</b>
Estagiários	-	158	142
Jovens aprendizes	-	505	598
<b>Profissionais terceiros</b>	<b>8.175</b>	<b>8.318</b>	<b>9.149</b>
Médicos**	5.420	5.111	5.235
Limpeza e copa	-	1.060	1.382
Manutenção & Facilities***	1.809	281	257
Segurança empresarial	402	423	426
Motoristas e motociclistas	199	383	264
Manobra	-	231	264
Tecnologia da Informação	180	385	733
Estoque	-	55	84
Outros	165	389	504

\*A partir de 2024, os estagiários - considerados como colaboradores temporários no ano de 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.

## Engajamento com colaboradores

### Pesquisa de satisfação do time

	2023	2024	2025*
NPS Promoter	68%	75%	-
Participação	55%	32%	-

\*Em 2025, não foi conduzida pesquisa anual de clima entre os colaboradores.

## Negociação coletiva

Mantemos diálogo regular com representantes dos trabalhadores para discutir condições de trabalho, fortalecendo um ambiente de escuta e construção conjunta.

Atualmente, 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)

	2025*
Colaboradores representados por sindicatos ou cobertos por acordos de negociação coletiva	100%
Acordos que fornecem direitos adicionais não fornecidos de outra forma	93
Acordos que fornecem condições mais favoráveis relacionadas aos salários do que preveem a legislação ou setor aplicável	93
Acordos que fornecem condições mais favoráveis relacionadas ao horário de trabalho do que preveem a legislação ou setor aplicável	93

\*Os dados de 2025 não são diretamente comparáveis aos anos anteriores, em função da revisão das premissas metodológicas adotadas para sua apuração. Diante disso, optou-se pela não apresentação da série histórica, a fim de evitar interpretações equivocadas sobre as variações observadas.

## Contratação e rotatividade

Contratação* (GRI 401-1)			
Por gênero	2023	2024	2025**
Mulheres	5.340	6.758	6.711
Taxa de contratação - mulheres (%)	31,2%	38,0%	37,6%
Homens	1.292	1.488	1.479
Taxa de contratação - homens (%)	28,6%	33,0%	33,3%
Por Faixa etária			
até 30 anos	4.081	4.398	4.331
Taxa de contratação - até 30 anos (%)	48,7%	57,8%	55,7%
de 30 a 50 anos	2.356	3.519	3.418
Taxa de contratação - de 30 a 50 anos (%)	20,4%	27,5%	28,3%
mais de 50 anos	195	329	441
Taxa de contratação - mais de 50 anos (%)	11,5%	17,0%	18,3%
Por região			
Nordeste	547	476	468
Taxa de contratação - Nordeste (%)	33,3%	29,5%	28,8%
Norte	96	91	88
Taxa de contratação - Norte (%)	18,0%	21,6%	26,7%
Centro-Oeste	116	188	185
Taxa de contratação - Centro-Oeste (%)	24,0%	37,2%	34,6%
Sudeste	5.514	7.171	7.047
Taxa de contratação - Sudeste (%)	30,4%	37,8%	37,5%
Sul	359	320	402
Taxa de contratação - Sul (%)	43,3%	39,5%	39,9%



\*O cálculo de taxa de contratação considera a razão entre o total de contratações no ano na categoria, e o total de colaboradores ativos ao final do período na categoria.

\*\*Não considera as novas empresas adquiridas – Hemolab, Confiance e São Lucas (SP) – pois ainda estão em processo de integração de sistemas e informações.

<b>Desligamento*</b> (GRI 401-1)			
Por gênero	2023	2024	2025**
Mulheres	6.105	6.288	6.423
Taxa de desligamentos - mulheres (%)	35,7%	35,3%	36,0%
Homens	1.589	1.426	1.482
Taxa de desligamentos - homens (%)	35,2%	31,6%	33,4%
<b>Por Faixa etária</b>			
até 30 anos	3.820	3.381	3.592
Taxa de desligamentos - até 30 anos (%)	45,6%	44,4%	46,2%
de 30 a 50 anos	3.460	3.928	3.806
Taxa de desligamentos - de 30 a 50 anos (%)	30,0%	30,7%	31,5%
mais de 50 anos	414	405	507
Taxa de desligamentos - mais de 50 anos (%)	24,5%	20,9%	21,0%
<b>Por região</b>			
Nordeste	661	471	436
Taxa de desligamentos - Nordeste (%)	40,2%	29,2%	26,8%
Norte	168	185	180
Taxa de desligamentos - Norte (%)	31,5%	43,9%	54,7%
Centro-Oeste	334	145	157
Taxa de desligamentos - Centro-Oeste (%)	69,0%	28,7%	29,4%
Sudeste	6.130	6.617	6.843
Taxa de desligamentos - Sudeste (%)	33,8%	34,9%	36,4%
Sul	401	296	289
Taxa de desligamentos - Sul (%)	48,3%	36,5%	28,7%



\*O cálculo de taxa de desligamento considera a razão entre o total de desligamentos no ano na categoria, e o total de colaboradores ativos ao final do período na categoria.

\*\*Não estão sendo consideradas as novas empresas adquiridas — Hemolab, Confiance e São Lucas (SP) — pois ainda estão em processo de integração de sistemas e informações.

Rotatividade*			
Por nível funcional	2023	2024	2025
Administrativo (%)	19,3%	17,3%	16,59%
Atendimento e CD (%)	31,2%	37,3%	36,95%
CAC (%)	76,7%	89,3%	79,06%
Área técnica (%)	23,8%	24,0%	21,36%
<b>Total</b>	<b>32,1%</b>	<b>35,8%</b>	<b>34,8%</b>

\*O cálculo de rotatividade considera (admitidos no ano + desligados no ano)/2/média de ativos do ano.

Desligamento* (SASB HC-DY-330a.1)			
Taxa de desligamento voluntário**	2023	2024	2025***
Médicos (%)	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia
Profissionais da saúde não médicos (%)	14,47%	18,14%	15,53%
Todos os outros empregados (%)	19,19%	23,00%	24,72%
Taxa de desligamento involuntário**			
Médicos (%)	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia	Dados não são calculados pela Companhia
Profissionais da saúde não médicos (%)	19,74%	13,19%	12,89%
Todos os outros empregados (%)	17,61%	17,22%	18,79%

\*Taxa de desligamento voluntário/involuntário calculada para os colaboradores contratados no regime CLT. O cálculo considera a razão entre o total de desligamentos voluntários/involuntários no ano na categoria, e o total de colaboradores ativos ao final do período na categoria.

\*\*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.

\*\*\*Considera colaboradores Fleury, Pardini e Novos Elos.

Desligamento*			
Entre mulheres	2023***	2024	2025
Taxa de desligamento voluntário**	11,7%	21,7%	21,0%
Taxa de desligamento involuntário**	11,6%	14,2%	14,9%
Entre pessoas negras	2023***	2024	2025
Taxa de desligamento voluntário**	9,5%	20,1%	20,4%
Taxa de desligamento involuntário**	10,5%	14,9%	16,3%

\*Considera colaboradores Fleury e Pardini, excluindo aprendizes e estagiários.

\*\*Cálculo da taxa de desligamento involuntário ou voluntário: desligamentos por iniciativa da empresa ou colaborador na categoria)/média de ativos do ano na categoria.

\*\*\*Para 2023, foi considerada no denominador a visão de ativos ao final do período, devido à ausência do histórico completo da Pardini nos 12 meses do ano, em razão da fusão entre Fleury e Pardini ocorrida nesse período.

## Recrutamento interno

SASB HC-DY-330a.2

No último ano, 2.180 vagas disponibilizadas pela Companhia foram ocupadas por colaboradores que já faziam parte do time. Isso representa aproximadamente 20% do total de vagas disponíveis no período.

Recrutamento interno		
Por gênero	2024	2025
Masculino	20%	16%
Feminino	80%	84%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Por Faixa etária		
até 30 anos	49%	9%
de 30 a 50 anos	48%	91%
mais de 50 anos	3%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Por critérios étnico-raciais		
Branca	37%	38%
Amarela	1%	5%
Indígena	0%	0%
Negra (negros + pardos)	62%	57%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

# Treinamentos

Treinamentos (média de horas)* (GRI 404-1)			
Por gênero	2023	2024**	2025***
Homens	19,8	31,9	21,4
Mulheres	20,4	39,3	25,2
Por Faixa etária			
até 30 anos	21,0	42,0	30,7
de 30 a 50 anos	17,0	35,0	22,0
mais de 50 anos	13,0	41,0	16,4
Por critérios étnico-raciais			
Branca	16,0	49,0	24,2
Amarela	18,0	90,0	25,5
Indígena	18,0	10,0	27,6
Negra	23,0	29,0	24,8
Não informada	5,0	11,0	7,4
Por categoria funcional			
Conselho de Administração	-	-	0,2
Diretoria	12,4	14,4	21,5
Gerência	15,7	16,0	20,1
Coordenador/consultor   Corporativo	4,2	13,0	14,7
Coordenador/consultor   Operacional	13,8	16,3	16,6
Supervisão	11,8	17,4	26,4
Outros cargos   Corporativo	10,4	9,9	16,3
Outros cargos   Operacional	94,9	43,7	26,1
<b>Valor total investido em treinamentos (R\$)</b>	<b>116.702,27</b>	<b>4.100.000,00</b>	<b>5.007.000,00</b>
<b>Média de investimento em treinamento por colaborador (R\$)</b>	<b>253,56</b>	<b>183,75</b>	<b>224,78</b>

\*Os números de 2025 foram impactados por ajustes na plataforma interna de treinamentos, incluindo a revisão do critério de contabilização da carga horária. Para treinamentos com duração superior a um dia, passou-se a considerar apenas as horas comerciais, em substituição ao total de horas do período.

\*\*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](#).

\*\*\*Para o ano de 2025, não estão incluídos os colaboradores da Genesis, uma vez que empresa já opera como independente; também não estão sendo considerados os treinamentos realizados por colaboradores de marcas que, em 2025, ainda não estavam integradas.

<b>Licença parental</b> (GRI 401-3)			
<b>Licença-maternidade</b>	2023	2024	2025**
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade	619	506	597
Número total de funcionários que deveria retornar ao trabalho após licença-maternidade no ano*	691	564	503
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após o término de licença-maternidade	688	564	503
<b>Taxas de retorno ao trabalho (%)</b>	<b>99,6%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Número total de funcionários que tiraram licença-maternidade, retornaram e completariam até o final de 2025 doze meses desde o retorno	624	688	564
Número total de funcionários que efetivamente completaram até o final de 2025 os doze meses após retorno da licença-maternidade	283	317	294
<b>Taxa de retenção (%)</b>	<b>45,4%</b>	<b>46,1%</b>	<b>52,1%</b>
<b>Licença-paternidade</b>			
Número total de empregados que tiraram licença-paternidade	88	65	84
Número total de funcionários que deveria retornar ao trabalho após licença-paternidade no ano*	90	68	83
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após o término de licença-paternidade	89	68	83
<b>Taxas de retorno ao trabalho (%)</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Número total de funcionários que tiraram licença-paternidade, retornaram e completariam até o final de 2025 doze meses desde o retorno	95	89	68
Número total de funcionários que efetivamente completaram até o final de 2025 os doze meses após retorno da licença-paternidade	70	89	57
<b>Taxa de retenção (%)</b>	<b>73,7%</b>	<b>43,8%</b>	<b>83,8%</b>

\*Inclui colaboradores que saíram de licença-maternidade/paternidade nos anos de 2024 e 2025, com retorno previsto em 2025.

## Diversidade, equidade e inclusão

### Diversidade por gênero e categoria funcional (%) (GRI 405-1)

Por gênero	Homens	Mulheres
Conselho	9	1
Diretoria	20	10
Gerência	89	118
Coordenador/consultor   Corporativo	164	205
Coordenador/consultor   Operacional	88	344
Supervisão	135	579
Outros cargos   Corporativo	1.142	1.793
Outros cargos   Operacional	2.791	14.788
<b>TOTAL</b>	<b>4.438</b>	<b>17.838</b>

### Diversidade por faixa etária e categoria funcional (%) (GRI 405-1)

Por faixa etária	Menos de 30 anos	De 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
Conselho	0	2	8
Diretoria	0	18	12
Gerência	5	163	39
Coordenador/consultor   Corporativo	18	300	51
Coordenador/consultor   Operacional	51	327	54
Supervisão	126	542	46
Outros cargos   Corporativo	796	1.820	319
Outros cargos   Operacional	6.778	8.915	1.886
<b>TOTAL</b>	<b>7.774</b>	<b>12.087</b>	<b>2.415</b>

### Diversidade por raça/etnia e categoria funcional (%) (GRI 405-1)

Por raça	Branco	Negro	Indígenas	Amarelos	Não Informados
Conselho	10	0	0	0	0
Diretoria	26	2	0	2	0
Gerência	142	54	0	7	4
Coordenador/consultor   Corporativo	231	131	0	5	2
Coordenador/consultor   Operacional	222	201	0	6	3
Supervisão	332	371	0	6	5
Outros cargos   Corporativo	1.315	1.541	1	38	40
Outros cargos   Operacional	7.327	9.869	21	225	137
<b>TOTAL</b>	<b>9.605</b>	<b>12.169</b>	<b>22</b>	<b>289</b>	<b>191</b>
Participação no total de colaboradores	43,1%	54,6%	0,1%	1,3%	0,9%
Participação nos cargos de liderança	54,7%	43,1%	0,0%	1,5%	0,7%

Participação feminina			
	2023	2024	2025*
Mulheres no quadro de colaboradores	79,33%	79,80%	80,1%
Mulheres nos cargos de liderança	70,49%	70,50%	71,3%
Mulheres no nível mais iniciante dos cargos de liderança (supervisão e coordenação/ consultoria)	74,88%	73,70%	74,5%
Mulheres no nível mais alto dos cargos de liderança (Presidência, Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Diretoria)	27,91%	27,70%	27,5%
Mulheres nos cargos de liderança de áreas geradoras de receita	81,38%	81,54%	82,6%
Mulheres nos cargos de STEM**	61,82%	73,80%	74,1%

\*Considera Fleury, Pardini e Novos Elos.

\*\*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			
	2023	2024	2025
<b>TOTAL</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,1%</b>

Participação de grupos específicos de raça e gênero em cargos de Diretoria, Gerência e C-level			
	2023	2024	2025
<b>Cargos de gerência</b>			
Mulheres	50,60%	55,10%	56,22%
Negros	30,20%	27,55%	26,37%
<b>Cargos de diretoria</b>			
Mulheres	29,20%	31,82%	31,82%
Negros	8,30%	9,09%	9,09%
<b>Cargos C-level*</b>			
Mulheres	33,30%	16,67	17,65%
Negros	0,00%	0,00%	0,00%

\*Considera Conselho de Administração, Presidência e Diretoria Executiva.

Proporção entre o salário-base das mulheres e o dos homens* GRI 405-2			
Por categoria funcional	2023	2024	2025**
Conselho	96,81%	85,40%	84,63%
Diretoria	95,99%	108,84%	108,88%
Gerência	88,81%	96,16%	97,50%
Coordenador/consultor   Corporativo	100,92%	98,17%	91,38%
Coordenador/consultor   Operacional	96,64%	92,96%	100,73%
Supervisão	87,75%	86,98%	85,52%
Outros cargos   Corporativo	85,69%	89,81%	86,40%
Outros cargos   Operacional	83,73%	88,00%	90,26%
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>92,04%</b>	<b>93,30%</b>	<b>93,16%</b>

Proporção entre a remuneração das mulheres e a dos homens* GRI 405-2			
Por categoria funcional	2023	2024	2025**
Conselho	96,84%	85,40%	87,37%
Diretoria	99,04%	105,44%	124,79%
Gerência	94,69%	95,20%	97,50%
Coordenador/consultor   Corporativo	116,25%	99,47%	91,41%
Coordenador/consultor   Operacional	99,52%	93,23%	102,67%
Supervisão	86,96%	81,17%	84,60%
Outros cargos   Corporativo	101,91%	90,29%	87,38%
Outros cargos   Operacional	85,15%	85,32%	89,87%
<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>97,56%</b>	<b>91,90%</b>	<b>95,70%</b>

\*As diferenças observadas tanto no salário-base quanto na remuneração total decorrem, principalmente, do mix de estruturas organizacionais, e não de uma comparação direta entre cargos equivalentes. Visando diminuir a desigualdade salarial entre colaboradores, temos painéis de gênero e raça, nos quais realizamos o acompanhamento mensal desse tema, sendo também um tema discutido no Fórum de Remuneração.

\*\*Não estão considerados Novos Elos e Genesis.

Razão entre a média salarial de grupos específicos	
Cargos de gerência	2025
Mulheres	97,5%
Negros	93,8%
Cargos de diretoria	
Mulheres	90,6%
Negros	89,7%
Cargos C-level*	
Mulheres	149,7%
Negros	0,0%

\*Considera Conselho de Administração, Presidência e Diretoria Executiva.

Diferença da média salarial de grupos específicos	
Cargos de gerência	2025
Mulheres	-2,5%
Negros	-6,2%
Cargos de diretoria	
Mulheres	-9,4%
Negros	-10,3%
Cargos C-level*	
Mulheres	49,7%
Negros	0,0%

\*Considera Conselho de Administração, Presidência e Diretoria Executiva.

## Remuneração GRI 2-21

### Razão entre a remuneração\* total do CEO, a média e a mediana dos demais colaboradores\*\*

	2023	2024***	2025
Média	97,26 vezes	141,38 vezes	192,05 vezes
Mediana	146 vezes	216,40 vezes	293,89 vezes

\*Os valores absolutos referentes à remuneração são estratégicos para a Companhia e, portanto, não são divulgados publicamente. Não estão sendo considerados dados de Novos Elos e Genesis.

\*\*Para este cálculo, foram considerados o salário anual, PLR, bônus, remuneração variável, 13º salário, férias e incentivo de longo prazo.

\*\*\*A remuneração total anual da CEO reportada no ano de 2024 foi ajustada para equalizar as premissas sistêmicas adotadas no reporte do ano de 2025.

### Diferença salarial entre mulheres em relação aos demais grupos de empregados próprios\*

	2023	2024***	2025
Média salário-base mulheres**	-	-	-
Média salário-base homens**	-	-	-
GAP (%)	-8,0%	-6,7%	-6,8%
Razão	92,0%	93,3%	93,2%
Média remuneração total mulheres**	-	-	-
Média remuneração total homens**	-	-	-
GAP (%)	-2,4%	-6,3%	-4,3%
Razão	97,6%	93,7%	95,7%

\*Considera colaboradores Fleury e Pardini, excluindo aprendizes e estagiários.

\*\*Não publicamos valores absolutos referente a salários e remuneração.

\*\*\*A média da remuneração total das mulheres no ano de 2024 foi ajustada para equalizar as premissas sistêmicas adotadas no reporte do ano de 2025.

### Diferença salarial entre pessoas negras em relação aos demais grupos de empregados próprios\*

	2023	2024	2025
Média salário-base negros**	-	-	-
Média salário-base não negros**	-	-	-
GAP (%)	-21,3%	-18,1%	-18,0%
Razão	78,7%	81,9%	82,0%
Média remuneração total negros**	-	-	-
Média remuneração total não negros**	-	-	-
GAP (%)	-24,7%	-19,9%	-20,8%
Razão	75,3%	80,1%	79,2%

\*Considera colaboradores Fleury e Pardini, excluindo aprendizes e estagiários.

\*\*Não publicamos valores absolutos referente a salários e remuneração.

## Satisfação dos clientes

	2023	2024	2025
Metas	77,73	77,10	79,00
Resultados	76,20	76,40	76,00
% de resposta às manifestações dos clientes	3,9% (Pardini) 9,3% (Fleury)	5,2% (Pardini) 7,7% (Fleury)	6,9% (Pardini) 5,1% (Fleury)

## Uso de dados para fins secundários\*

	2023	2024***	2025
Usuários cujos dados são usados para fins secundários**	80% Fleury 25% Pardini	58,39%	44,68%

\*O indicador representa o percentual de dados tratados para finalidade de ações de marketing coletados com base no consentimento do titular dos dados.

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

\*\*\*A partir de 2024, o dado considera Fleury e Pardini.

## Saúde e segurança de trabalho

Saúde e segurança do trabalho (GRI 403-9   403-10)			
Acidentes de trabalho entre colaboradores*	2023	2024	2025
Taxa de lesão – acidente típico	13,8	14,9	15,3
Taxa de lesão – acidente de trajeto	8,4	10,6	10,7
Taxa de dias perdidos – acidente típico	18,4	11,9	25,5
Taxa de dias perdidos – acidente de trajeto	22,4	16,0	42,5
Dias perdidos	1.604	906	2.934
Número absoluto de acidentes típicos com afastamento	177	152	287
Número absoluto de acidentes típicos sem afastamento	365	434	371
Número absoluto de acidentes de trajeto com afastamento	160	175	359
Número absoluto de acidentes de trajeto sem afastamento	170	243	101
Número absoluto de óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	1	0
Número absoluto de horas trabalhadas**	39.296.668	40.840.662	43.154.710,16
Doenças profissionais entre os colaboradores próprios			
Número absoluto de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluindo os óbitos)	0	0	0
Taxa de doenças ocupacionais	0	0	0
Taxa de absenteísmo***	3,37%	3,38%	3,64%
Doenças profissionais entre os colaboradores terceirizados			
Número absoluto de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0
Número absoluto de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluindo os óbitos)	0	0	0

Metas de saúde e segurança			
Indicador	Meta	Resultado	Status
Frequência de acidentes típicos – Meta institucional (somente Fleury)	17,00	14,73	Atingida
Frequência de acidentes típicos – Meta de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)	Menos ou igual a 20 (categoria muito bom)	14,73	Atingida
Atendimento aos requisitos da legislação de Saúde e Segurança do Trabalho (%) (Fleury e Pardini)	90%	97%	Atingida

\*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.

\*\*\*A taxa de absenteísmo contempla apenas colaboradores próprios. Denominador de cálculo: horas ausentes (atestado médico e falta abonada)/horas possíveis.

# Ambiental

## Emissões

Emissões de GEE			
Emissões biogênicas GRI 305-1   305-3	2023	2024	2025
Escopo 1 (tCO <sub>2</sub> e)	386,24	334,89	1.300,59
Escopo 3 (tCO <sub>2</sub> e)	3.410,09	2.548,40	3.748,48
<b>TOTAL</b>	<b>3.796,33</b>	<b>2.883,29</b>	<b>5.049,07</b>
Redução e intensidade das emissões de CO <sub>2</sub> GRI 305-5			
Redução das emissões de Escopo 1	-	-	-
Redução das emissões de Escopo 2	-	3.755,06 tCO <sub>2</sub> e*	-
Redução das emissões de Escopo 3	-	1.275,89 tCO <sub>2</sub> e	-
Intensidade energética GRI 305-4			
Número de exames realizados	243.524.073,68	336.815.000,00	368.220.234
Total de emissões de GEE (tCO <sub>2</sub> e)	152.847,47	149.505,43	156.512,77
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (tCO <sub>2</sub> e) por exame realizado (x100)	0,06	0,04	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)	0,112	0,085	0,154
Emissão de Óxidos de Nitrogênio (NOx), Óxidos de Enxofre (SOx) e outras emissões atmosféricas GRI 305-7			
NOx (t)	6,11	9,83	11,82
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
<b>TOTAL (t)</b>	<b>6,11</b>	<b>9,83</b>	<b>11,82</b>

\*Cálculo realizado seguindo a abordagem de Escolha de Compra.

## Consumo de materiais

Materiais mais usados em 2025* GRI 301-1	
Material	Quantidade
Tubo sorologia gel (pacote com 50 unidades)	56.482.429
Tubo para transporte (pacote com 100 unidades)	28.727.506
Luvas de latex (pacote com 100 unidades)	27.427.600
Tubo vacuette (pacote com 50 unidades)	21.427.600
Tubo EDTA (pacote com 50 unidades)	16.206.308
Compressa de gaze (pacote com 500 unidades)	13.987.000
Adaptador para agulha (pacote com 50 unidades)	3.976.050
Agulhas diversas (caixa com 100 unidades)	3.128.492
Controle de refrigeração para material biológico (1 unidade)	3.106.716
Gelo reutilizável	2.093.913
Papel A4 (pacote com 500 unidades)	269.974

\*Os dados dos anos anteriores não são comparáveis. Em função disso, optou-se por não trazer a série histórica. Todos os materiais são adquiridos de fornecedores externos e possuem origem não renovável, exceto o papel. Os volumes reportados são levantados a partir de medição direta.

## Queixas relacionadas a impactos ambientais

Queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais	
	2025
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>

# Governança

Nosso Conselho de Administração é composto por dez membros efetivos e seis suplentes. Entre os membros efetivos, são nove homens e uma mulher, sendo quatro membros independentes e nove membros com experiência no setor de saúde.

## Composição do Conselho de Administração GRI 2-9

	2023	2024	2025
Número de membros*	10	10	10
Número de membros independentes	4	4	4
Tempo médio de mandatos dos membros do Conselho de Administração**	4,6	2,6	7
Quantidade de conselheiros que também exercem mandatos em outras empresas***	3	9	3**
Frequência média de participação dos membros do Conselho em reuniões do órgão (%)	92%	92%	100%

\*Nenhum dos membros do Conselho de Administração exerce, simultaneamente, cargo executivo na Companhia.

\*\*Refere-se à média, em anos, do tempo de permanência dos conselheiros.

\*\*\*Conselheiros com quatro ou menos outros mandatos em outras empresas listadas. São eles:

1. Luiz Carlos Trabuco Cappi - Membro Efetivo (Conselho)
2. Roberto Diniz Junqueira Neto - Membro Independente (Conselho e Diretoria)
3. Márcio Moura de Paula Ricardo - Membro Independente (Diretoria)

Atualmente, a Companhia não restringe a quantidade de mandatos dos Conselheiros em outras empresas de capital aberto.



## Política de remuneração

GRI 2-19 | 2-20

A definição da remuneração anual dos administradores do Grupo Fleury é de responsabilidade da Assembleia Geral de Acionistas e segue as diretrizes da Política de Remuneração dos Administradores. Diretores estatutários e conselheiros recebem remuneração fixa mensal.

Benefícios adicionais, como remuneração variável anual, incentivos de longo prazo, participação nos lucros, bônus e demais benefícios diretos, indiretos ou pós-emprego, são exclusivos dos diretores estatutários.

A remuneração fixa é estabelecida com base nas atribuições, responsabilidades, experiência dos executivos e práticas de mercado. Já os incentivos de curto e longo prazos estão vinculados a indicadores de crescimento sustentável e ao desempenho financeiro da Companhia.

A Companhia mantém também um plano de ações diferidas e extraordinárias, aprovado em 2019, destinado à CEO e à Diretoria Executiva.

## Competências do Conselho de Administração

Competências do Conselho de Administração						
	Setor de Saúde	Sustentabilidade	Mudanças Climáticas	Gestão de Riscos	Estratégia e Tecnologia	Outros
Marcio Pinheiro Mendes	✓	✓	✓	✓		
Fernando Lopes Alberto	✓				✓	
Rui Monteiro de Barros Maciel	✓					
Luis Carlos Trabuco Cappi	✓					
Samuel Monteiro dos Santos Júnior	✓					
Ivan Luis Gontijo Junior	✓					
Victor Cavalcanti Pardini	✓					
Regina Pardini	✓					
Roberto Diniz Junqueira Neto	✓					
Márcio Moura de Paula Ricardo						✓

# Comunicados em políticas de combate à corrupção

GRI 205-2

Comunicados	2025									
	Nordeste		Sudeste		Norte		Sul		Centro-Oeste	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Comunicados entre órgãos de governança</b>										
Conselho	0	-	10	100%	0	-	0	-	0	-
<b>Comunicados entre colaboradores</b>										
Coordenador/consultor	39	100%	472	100%	0	-	34	100%	5	100%
Gerência	6	100%	162	100%	1	100%	5	100%	2	100%
Diretoria	0	-	30	100%	1	100%	0	-	0	-
Outros cargos	1.486	100%	16.916	100%	306	100%	928	100%	514	100%
Supervisão	48	100%	548	100%	23	100%	15	100%	5	100%

## Treinados em políticas de combate à corrupção

GRI 205-2

Treinados*	2025									
	Nordeste		Sudeste		Norte		Sul		Centro-Oeste	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Treinados entre órgãos de governança</b>										
Conselho	0	-	10	100%	0	-	0	-	0	-
<b>Treinados entre colaboradores</b>										
Coordenador/consultor	38	97%	435	92%	0	-	29	85%	4	80%
Gerência	5	83%	147	91%	1	100%	4	80%	2	100%
Diretoria	0	-	18	60%	1	100%	0	-	0	-
Outros cargos	1.397	94%	16.007	95%	293	96%	840	91%	492	96%
Supervisão	44	92%	519	95%	22	96%	11	73%	5	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, 8.860, 8º andar, Brooklin, São Paulo (SP)

Telefone: (55 11) 5014-7413

[www.fleury.com.br/ri](http://www.fleury.com.br/ri)

## **COORDENAÇÃO**

Diretoria Executiva Lab-to-Lab e Suporte a Operações

Daniel Périgo

Fernanda Gouveia

Júlia Lucciola

## **CONSULTORIA PARA 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 2026



Grupo**Fleury**

Paixão pelas pessoas e pelo que fazemos.