

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Empresa: Fleury S.A.
CNPJ: 60.840.055/0001-31
Representante: Carlos Alberto Iwata Marinelli
Cargo: Presidente

Status: *aprovada*

PERFIL DA EMPRESA

A Fleury S.A atua no segmento de saúde, com ênfase nas seguintes áreas: prestação de serviços médicos e medicina diagnóstica; consultoria, assessoria, cursos e palestras na área da saúde; pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico na área da medicina; e prestação de serviços que importem na utilização de seus conhecimentos, técnicas, equipamentos, máquinas e demais meios de realização de suas atividades. A empresa possui cerca de 180 unidades de atendimento distribuídas nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Bahia e Paraná, além do Distrito Federal. A empresa possui um faturamento anual superior a 1 bilhão de reais, sendo considerada uma empresa de grande porte. A empresa integra um grupo econômico de fato, porém não de direito, sendo controladora de duas subsidiárias, quais sejam: Fleury Centro de Procedimentos Médicos Avançados S.A. e Papaiz Diagnósticos por Imagem S.A. Possui 8.347 funcionários contratados sob o regime celetista, 9 estatutários e 45 estagiários. Quanto aos perfis dos funcionários, 1.130 estão relacionados às atividades corporativas, 134 às atividades de gerência e 7.137 aos setores operacionais da companhia. A atividade da Companhia é regulada pela ANVISA. Além disso, deve se submeter a regulamentação da CVM e da BM&Fbovespa, por ter seu capital aberto. A empresa necessita com frequência de licenças, autorizações ou permissões para o exercício de suas atividades, tais como: alvarás de funcionamento, vistoria do Corpo de Bombeiros e licenças da ANVISA e dos órgãos estaduais e municipais; alvarás da Polícia Federal, Exército e Polícia Civil para manuseio de substâncias controladas; e licenciamentos ambientais. Não participa atualmente de licitações. Eventualmente celebra contratos/convênios com a Administração Pública.

. O Grupo utiliza intermediários no contato com a Administração Pública para a obtenção de licenças de funcionamento das suas unidades, bem como para o desembaraço de insumos e equipamentos importados junto à Receita Federal, assim como contrata escritórios de advocacia para representá-la perante o Poder Judiciário. A empresa não efetuou doações políticas nem doações filantrópicas nos últimos dez anos, mas utiliza leis de incentivos fiscais para a realização de patrocínios esportivos e culturais. Ressalta-se que o programa de integridade se aplica à sociedade Fleury S.A. É a primeira vez que a Fleury S.A. participa do Pró-Ética.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A empresa Fleury S.A informou que integra um grupo econômico de fato, porém não de direito, sendo controladora de duas subsidiárias: Fleury Centro de Procedimentos Médicos Avançados S.A. e Papaiz Diagnósticos por Imagem S.A. Levando em consideração que a empresa que foi avaliada é a Fleury S.A., ressalva-se que, conforme art. 23 do regulamento do Pró-Ética somente essa empresa poderá utilizar a marca “Empresa Pró-Ética”:

“Art. 23. O uso da marca “Empresa Pró-Ética” de cada ano específico é permitido exclusivamente para as empresas que compõem a lista do referido ano, conforme divulgada pela Secretaria-Executiva.

§1º É vedada a extensão do uso da marca para grupo econômico ou para empresas que compõem um mesmo grupo econômico, salvo se todas as empresas do grupo tenham sido aprovadas e incluídas na lista anual de Empresas Pró-Ética.

§2º É vedado o uso da marca em associação com outras empresas que não tenham sido aprovadas ou avaliadas no Pró-Ética, ainda que do mesmo grupo econômico.”.

Ressalta-se ainda que apesar de não ser um grupo econômico de direito, é importante que o programa de integridade aplicado na Fleury S.A. seja replicado nas suas subsidiárias, sendo adaptado aos riscos de fraude e corrupção afeitas a cada uma delas.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Área I

Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética

A empresa comprovou o comprometimento da alta direção com o programa de integridade e a existência de uma área/pessoa específica responsável pelo programa, com autonomia e recursos para sua atuação, porém apresentou pequenas deficiências, seja na divulgação clara de seu compromisso com a ética junto ao público interno e externo, ou em aspectos relacionados à participação em ações coletivas, ou em outros aspectos. Pode haver, ainda, pequenas inadequações em relação ao perfil da empresa.

Destaques:

1.1. Envolvimento da alta direção com o programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Todos os membros do Conselho de Administração da Companhia participam das atividades de alteração e aprovação do Código de Conduta e Política de Integridade, conforme ata de reunião do Conselho de Administração encaminhada, datada de 02 de março de 2016;
- A alta direção supervisiona a implementação e a manutenção do programa de integridade por meio do envio de reportes da Área de Riscos e *Compliance* a diversos níveis da alta administração (Diretoria Executiva, Fórum de Ética e Conduta, Comitê de Gestão de Riscos e Auditoria e Conselho de Administração), consubstanciados em e-mails e boletins informativos periódicos da Gerência de Riscos e *Compliance*;
- A alta direção participa do Comitê de Auditoria da companhia, conforme comprova ata de reunião realizada em 21/11/2013;

1.2. Manifestações da alta direção de apoio ao programa de integridade e a temas relacionados.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Existe mensagem assinada pelo CEO e pelo Presidente do Conselho de Administração como introdução ao Código de Ética, onde é ressaltado o compromisso com a excelência e o exemplo de boa conduta por parte da empresa, assim como é solicitada a ajuda dos funcionários para incentivar o cumprimento dos princípios éticos;
- Os altos executivos gravaram vídeo contendo mensagem de introdução ao treinamento sobre o Código de Conduta da empresa para os funcionários;



-



1.3. Setor responsável pelo programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Programa de Integridade do Grupo Fleury é conduzido pelas áreas de Gestão de Riscos e *Compliance*, e Auditoria Interna, de acordo com o documento “Política de Gestão de Riscos”, o qual estabelece suas atribuições;
- De acordo com a Política de Gestão de Riscos, destacam-se abaixo as principais competências da Área de Gestão de Riscos e *Compliance*:
 - Elaborar o planejamento e assegurar a operacionalização da gestão de riscos, considerando todas as dimensões da estrutura definida, englobando atividades estratégicas, táticas e operacionais;
 - Identificar e avaliar os riscos da Companhia, assim como consolidar e comunicar o portfólio de riscos da organização; e
 - Realizar acompanhamento periódico dos planos de ação para mitigação de riscos, incluindo aqueles identificados pela Auditoria Interna.
- Com relação às competências da Auditoria Interna, pode-se destacar:
 - Avaliar a adequação dos controles internos, do sistema de gerenciamento de riscos, e da conformidade à legislação e regulamentos aplicáveis;
 - Realizar um conjunto de procedimentos técnicos, os quais tem por objetivo examinar a integridade, a adequação, a efetividade e a eficácia dos controles internos e dos processos contábeis, financeiros, operacionais e dos recursos de Tecnologia da Informação com atuação nos processos da Companhia.
 - Apurar indícios de fraude, atuando isoladamente ou em conjunto com as áreas necessárias, visando a apuração de responsáveis por atos ilícitos;
 - Prestar assessoria, orientação, acompanhamento e avaliação dos atos de gestão administrativa, orçamentária, financeira, patrimonial, operacional e de pessoal, objetivando a economicidade, eficiência, eficácia, efetividade e equidade, assim como a aderência regulatória.
- O Comitê de Gestão de Riscos e Auditoria é órgão independente da companhia, e tem por objetivo assessorar as decisões do Conselho de Administração;
- Existe dedicação exclusiva da área de Gestão de Riscos e *Compliance* ao Programa de Integridade;

- [REDACTED];
- A área de Auditoria Interna é ligada diretamente ao Conselho de Administração e também se reporta diretamente ao Diretor Executivo de Finanças, à Diretoria Executiva, ao Comitê de Gestão de Riscos e Auditoria Interna e ao Fórum de Ética e Conduta;
- Com relação aos recursos humanos, integram o Programa Integridade: Gerente de Riscos e *Compliance*; Gerente de Auditoria Interna; Coordenador de Auditoria Interna; Consultor de Riscos e *Compliance*; e 2 (dois) analistas de *Compliance*;

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED].

1.4. Disponibilização de recursos.

[REDACTED]

- [REDACTED];

[REDACTED]

- [REDACTED];

[REDACTED]

- [REDACTED].

1.5. Participação em ações coletivas relacionadas à integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A empresa é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas;
- Da mesma forma, o grupo é signatário da Carta de São Paulo, por meio da Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica (“ABRAMED”), a qual tem como objetivo resgatar a ética e os valores fundamentais das empresas e do setor de saúde, especificamente, de medicina diagnóstica.

Área II

Política e Procedimentos

Padrões de Conduta; Política Anticorrupção; Avaliação de Terceiros e Controles Internos e Externos

A empresa apresentou medidas relacionadas a todos os subitens da área e demonstrou que tais medidas são satisfatórias em relação ao seu perfil, apresentando apenas pequenas deficiências que ainda necessitam de ajustes.

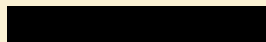
[REDACTED]

Destaques:

2.1. Código de ética e padrões de conduta.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Código de Conduta aborda os principais temas relacionados à ética e integridade tais como: Conflitos de Interesses; Condutas Internas; Condutas Externas; Gestão do Programa de Integridade e Canal de Conduta;
- Está expressa no Código de Conduta sua abrangência com relação aos públicos a que se destina, quais sejam: todos os colaboradores, acionistas, consultores, assessores, parceiros comerciais, fornecedores, prestadores de serviço, agentes e instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, bem como a toda e qualquer pessoa, física ou jurídica, que venha a representar a Companhia; estendendo-se ainda a suas sociedades controladas e subsidiárias, diretas ou indiretas;
- Os conceitos constantes do Código de Conduta estão suficientemente claros, como se pode perceber, por exemplo, na definição de Conflito de Interesses, a qual segue transcrita: *“Ocorre um conflito de interesse sempre que você se encontrar em uma situação que possa levá-lo a tomar decisões motivadas por outros interesses que não os da Companhia.”*
- As condutas proibidas e permitidas estão bem definidas, inclusive com exemplos para ilustrar as áreas como: Fraude; Clientes; Fornecedores e Parceiros de Negócios; Agentes Públicos e Combate à Corrupção; Sindicatos e Entidades de Classe; Concorrentes; Comunicação Externa;;
- Está consignado no Código de Conduta que o Grupo Fleury repudia qualquer ato que possa caracterizar corrupção;
- O Código de Conduta menciona o canal de comunicação para relato de fatos e condutas que não estejam em acordo com os seus princípios, denominado Canal de Conduta, o qual é uma ferramenta que garante que os colaboradores e parceiros de negócios interajam de forma anônima, a fim de preservar tanto os envolvidos quanto os colaboradores e os parceiros de negócios;
- O Código de Conduta menciona a Política de Integridade do Grupo Fleury para orientar os funcionários sobre a maneira correta de agir.



- 

2.2. Política anticorrupção.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Em complemento ao Código de Ética, a política anticorrupção do Grupo Fleury está descrita no documento “Política de Integridade” (Código POLI_CMPL_00002), e tem por objetivo orientar e conscientizar os colaboradores sobre o padrão de conduta que o Grupo espera, para assegurar uma cultura corporativa de ética e conformidade;
- A Política de Integridade proíbe expressamente a prática de atos de corrupção e suborno por parte de seus colaboradores, terceiros e quaisquer pessoas que atuem ou possam atuar em nome do Grupo ou em nome dos seus interesses;
- Os principais temas abordados na Política de Integridade são: corrupção e suborno; licitações; terceiros; interações diretas com agentes públicos; contribuições; pagamentos facilitadores; registros contábeis; lavagem de dinheiro; acordos comerciais; acordos com concorrentes; contato com concorrentes; associações e eventos do setor; conduta unilateral do Grupo Fleury; entrevistas e contratação de novos colaboradores; depreciação do concorrente; informações concorrenciais; uso de informações; e responsabilidades;

- A Política de Integridade estabelece que são deveres da área de *Compliance*: assegurar que os padrões estabelecidos pela Política sejam cumpridos pelos colaboradores; buscar sempre orientar os colaboradores de forma correta e assertiva, no que tange a aplicabilidade da Política; promover a cultura de ética e conformidade aos colaboradores do Grupo Fleury; e dar sempre retorno sobre as dúvidas e infrações reportadas, mesmo que seja positivo ou negativo e, se necessário, levar o caso para a avaliação do Fórum de Ética e Conduta;
- A Política de Integridade estabelece regras para as interações diretas com agentes públicos, as quais são classificadas de duas formas: interações de rotina ou interações eventuais. Para essas últimas, deve haver necessariamente uma prévia comunicação à área de *Compliance* para avaliação dos riscos envolvidos e orientação; assim como devem ser adotadas as seguintes providências: (i) a presença de no mínimo 2 (dois) colaboradores do Grupo Fleury; (ii) o registro dos temas abordados na reunião em ata, incluindo, o nome dos presentes; (iii) retirar-se do local da interação eventual, caso sejam abordados temas que possam ser prejudiciais à reputação do Grupo Fleury ou estejam em desacordo com esta Política e comunicar imediatamente sua gestão ou a área de *Compliance*; e (iv) agendamento de reuniões em horários comerciais e locais que não fujam à normalidade da situação;
- A Política de Integridade estabelece regras sobre licitações, reproduzindo as vedações expressas no artigo 5ª da Lei 12.846/13, que trata sobre o tema;
- A Política de Integridade se aplica a todos os colaboradores, assim como a todos os demais atores com os quais a empresa se relaciona;
- A Política de Integridade tem entre suas referências a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

[REDACTED]

- [REDACTED]

2.3. Avaliação de terceiros - prevenção de irregularidades e incentivo à integridade.

Pontos que contribuiram positivamente para a avaliação:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]

2.4. Controles internos e externos.

Pontos que contribuiram positivamente para a avaliação:

- A fim de garantir que seus registros financeiros, relatórios e demonstrações contábeis sejam completos, precisos e confiáveis a empresa adota as seguintes ações: as contas são conciliadas mensal ou trimestralmente; são realizadas análises verticais e horizontais de contas de resultado e balanço de forma prévia para identificar distorções; é feito o comparativo do demonstrativo de *forecast* de resultado com relação aos números realizados; é verificada a aplicação das normas contábeis, e busca-se a melhora contínua do Sistema Integrado de Gestão Empresarial;
- A empresa possui departamento de Auditoria Interna, o qual realiza avaliação de receitas e despesas fora do padrão;
- A empresa identifica receitas e despesas fora do padrão por meio de análises periódicas (no mínimo mensais) das oscilações do período comparando com o histórico do mês anterior do ano anterior, compreendendo as seguintes categorias: análise vertical, horizontal, prazo médio de recebimento, estocagem e pagamento;
- Para realizar o acompanhamento orçamentário é utilizada metodologia de orçamento matricial, por meio da qual os gestores são responsáveis por acompanhar a realização das despesas da companhia, vindo a explicar e justificar eventuais situações fora do padrão mediante reporte à Diretoria Executiva;
- A empresa submete-se à auditoria independente contábil trimestralmente, sendo que o auditor independente não pode prestar serviços por mais de cinco anos consecutivos, exigindo-se um intervalo mínimo de três anos para sua recontração, conforme artigo 31 da Instrução CVM

308/1999. Da mesma forma, não são contratados outros serviços do auditor independente no período em que está prestando serviço à empresa;

- Todas as demonstrações financeiras e registros contábeis são avaliados periodicamente por Auditoria Externa realizada por empresa especializada e credenciada pela CVM (PriceWaterhouseCoopers);
- Um escritório de advocacia foi consultado pelo Grupo Fleury com o objetivo de avaliar a adequação do conteúdo das minutas de Código de Conduta e de Política de Integridade à legislação e regulamentação brasileiras, de acordo com memorando confidencial datado de 01 de março de 2016.

[REDACTED]

- [REDACTED]

Área III

Comunicação e Treinamento

A empresa demonstrou que adota medidas de comunicação relacionada aos temas de ética e integridade, bem como medidas de capacitação e treinamento, porém uma destas duas áreas apresenta deficiências significativas ou grave inadequação ao perfil da empresa. Estas inadequações podem estar relacionadas à periodicidade, planejamento ou público alcançado pelas medidas, dentre outros aspectos.

[REDACTED]

Destaques:

3.1. Estratégia para divulgação de temas relacionados à ética e ao programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A estratégia para divulgar junto aos funcionários e dirigentes os temas relacionados à ética e ao programa de integridade utiliza os canais já disponíveis na companhia, como murais físicos nas unidades, intranet, e-mails de liderança e *Whatsapp*;
- Houve adaptação das mensagens para os diversos públicos, tendo sido estabelecidas diferentes linguagens para os líderes, funcionários da operação e prestadores de serviços médicos;
- O setor responsável pela divulgação de temas relacionados à ética e ao programa de integridade é a área de Gestão de Riscos e *Compliance* em conjunto com a área de Comunicação Interna.

[REDACTED]

- [REDACTED]

3.2. Acesso ao Código de Ética e às demais normas do programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Código de Conduta é disponibilizado pelos seguintes meios: intranet, *audibook*, versão mobile, sites de relação com investidores, e por meio da seção institucional do site do Grupo Fleury;
- Em 2016 foi adotada a estratégia de todos os colaboradores terem acesso a versões eletrônicas do Código de Conduta;
- Uma versão impressa do Código de Conduta foi distribuída a cada Unidade de Atendimento para consulta e utilização pelas equipes;
- É possível consultar o Código de Conduta e a Política de Integridade na página eletrônica do Canal de Conduta;
- Para os prestadores de serviços terceirizados que atuam junto à empresa é realizada uma atividade de integração, onde o colaborador recebe o Código de Conduta e uma apresentação sobre os principais temas. Para os prestadores de serviços médicos são realizados treinamentos presenciais sobre o Código de Conduta e com relação aos fornecedores, o Código de Conduta está disponível nos sites das marcas do grupo e no Portal do Fornecedor.

3.3. Plano de treinamento ligado aos temas de ética e integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A capacitação de todos os públicos sobre os temas de ética e integridade é responsabilidade da área de *Compliance* e da Universidade Corporativa do Grupo Fleury;
- A área de *Compliance* estabelece o conteúdo que será abordado para cada público, considerando a relevância do tema e o grau de exposição do público a determinado risco;
- A Universidade Corporativa é responsável pelo desenvolvimento dos materiais de treinamento, e pelo acompanhamento da adesão dos treinamentos ao calendário corporativo do grupo;
- Existe um Programa de Treinamento sobre o Código de Conduta, o qual foi dividido em seis módulos de no máximo 15 minutos cada, que foram aplicados ao longo de seis meses. Os módulos foram divididos da seguinte forma: (i) Introdução ao Código de Conduta; (ii) Conflito de Interesses; (iii) Assédio Moral e Assédio Sexual; (iv) Combate à Corrupção; (v) Confidencialidade da Informação; e (vi) Relembrando o Código de Conduta;
- Esse treinamento é obrigatório e é realizado a distância como forma de atingir públicos distribuídos em diferentes regiões do país.
- São realizados treinamentos presenciais para públicos que possam estar mais expostos a riscos específicos (como por exemplo, treinamento sobre confidencialidade da informação, combate à corrupção etc.);
- O controle da participação nos treinamentos é realizado via lista de presença, as quais ficam sob a guarda da Universidade Corporativa, sendo que, para o programa de treinamento a distância, o controle é realizado via ferramenta de educação a distância;
- Com relação à metodologia, são adotados cursos a distância, casos práticos e situacionais, avaliações de reforço e compreensão de conteúdos, dinâmicas e grupos de discussão;
- A frequência do treinamento mandatório é bianual. Para o ano de 2017, em que não há aplicação do programa de treinamento mandatório, está prevista a realização de um módulo de reciclagem e reforço dos principais temas abordados;
- Como estímulos positivos para a participação dos funcionários nos treinamentos a empresa apresenta vídeos, ao final do último módulo, que incluem a participação dos colaboradores mais assíduos nos treinamentos, assim como apresenta uma visão lúdica porém realista do cotidiano dos funcionários, aproximando as histórias de suas realidades pessoais e profissionais.
- Como estímulos negativos há reportes à Diretoria e Comitê de Auditoria com relação aos colaboradores que não concluíram ou não participaram dos treinamentos;

- Para verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados são realizadas perguntas de reforço ao final de cada Módulo ou treinamento, sendo que após a conclusão do programa de treinamento do Código de Conduta há aplicação de teste para verificação da compreensão dos colaboradores acerca dos temas abordados.

[REDACTED]

- [REDACTED]

3.4. Alcance dos treinamentos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Para os novos funcionários é realizado um treinamento mandatório sobre o Código de Conduta, sendo que o colaborador tem um mês para a conclusão do programa de treinamentos após o seu ingresso no Grupo Fleury;
- Em 2016 o Programa de Treinamento do Código de Conduta foi aplicado a todos os colaboradores do Grupo Fleury, incluindo a alta administração;
- Foram realizados encontros presenciais com os Coordenadores das Unidades de Atendimento em São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Paraná e com colaboradores do Atendimento Móvel de todas as regionais, assim como foram realizados encontros com os principais prestadores de serviços médicos de São Paulo e do Rio de Janeiro;
- No treinamento sobre o Código de Conduta existe módulo específico sobre o combate à corrupção, com base na Lei nº 12.846/2013 e respectivo decreto regulamentador. Em 2016 a adesão da alta administração foi de cinquenta e nove por cento, atingindo a marca de noventa por cento dos colaboradores;
- As informações sobre o acesso ao Código de Conduta e Política de Integridade estão presentes nos contratos e no Portal do Fornecedor, com o fito de atingir o público de agentes intermediários e os prestadores de serviços.

[REDACTED]

- [REDACTED]

Área IV

Canais de Denúncia e Remediação

A empresa apresenta medidas para possibilitar o recebimento e apuração de denúncias, bem como medidas relacionadas à remediação e aplicação de sanções disciplinares em casos de irregularidades e violações às suas normas éticas. Porém, apresenta deficiências significativas ou grave inadequação ao perfil da empresa em relação a alguma(s) da(s) medida(s) adotada(s). Estas inadequações podem estar relacionadas, por exemplo, ao alcance dos canais de denúncia ao público externo; ao incentivo em relação a denúncias ou oferecimento de proteção ao denunciante; à proporcionalidade das medidas disciplinares em relação à

irregularidade ou sua aplicação à alta direção; à definição da responsabilidade pela apuração das denúncias, dentre outros.

Destaques:

4.1. Canais de denúncia e de esclarecimento.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A empresa possui um canal de comunicação, disponível a todos, para o relato de fatos que não estejam de acordo com seus princípios, chamado “Canal de Conduta”;
- O Canal de Conduta é gerido por empresa especializada, para que possa de forma isenta e independente recepcionar e armazenar os registros e contatos feitos por colaboradores, parceiros de negócios ou clientes;
- O acesso ao Canal de Conduta é disponibilizado por meio de diferentes canais, quais sejam: telefone 0800, gratuito e disponível em tempo integral e website;
- O Canal de Conduta consta no Código de Conduta da empresa, inclusive com menção expressa de que ele também é um meio de saneamento de dúvidas sobre os princípios éticos.

[REDACTED]

- [REDACTED]

4.2. Garantias de proteção aos denunciantes e incentivo à realização de denúncias.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Canal de Conduta faculta ao denunciante optar pelo anonimato e garante a confidencialidade da informação;
- O Código de Conduta prevê que o Grupo Fleury não admite nenhuma forma de retaliação ou intimidação a qualquer pessoa que levante dúvidas, questionamentos e denuncie de boa-fé, suposta violação ao Código de Conduta, às políticas corporativas, às leis e aos regulamentos aplicáveis;
- O Código de Conduta incentiva a realização de denúncias ao deixar expresso que a empresa busca um ambiente de trabalho aberto que incentive a comunicação e permita que seus colaboradores e parceiros de negócios façam questionamentos e levantem questões éticas, sendo de interesse do grupo que todos possam contribuir para a construção de um ambiente mais ético.

4.3. Estrutura para recebimento, tratamento e apuração de denúncias.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Canal de Conduta é gerido pela empresa terceirizada Contato Seguro, sendo que os relatos recebidos são recepcionados e previamente triados, para então serem direcionados para o Grupo Fleury, de acordo com a Matriz de Responsabilidade desenhada entre a empresa terceirizada e o Grupo Fleury;

- Quando recepcionados, os registros são direcionados para a Auditoria Interna da empresa, setor que tem a responsabilidade de apurar de forma isenta e irrestrita todas as situações relatadas;
- O Canal de Conduta funciona 24 horas por dia, 7 dias da semana, possuindo os seguintes canais de contato: telefone 0800 e website: <https://www.contatoseguro.com.br/grupofleury/>, sendo que o denunciante tem a possibilidade de acompanhar o processo por meio de um número de protocolo.

[REDACTED]

- [REDACTED];
- [REDACTED]

4.4. Medidas para assegurar a interrupção de irregularidades e a remediação de danos.

[REDACTED]

- [REDACTED];
- [REDACTED]

4.5. Previsão de aplicação de medidas disciplinares.

Pontos que contribuiram positivamente para a avaliação:

- Está consignado no Código de Conduta que seu descumprimento poderá implicar em penalidades de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicadas advertência, suspensão ou dispensa com justa causa, assim como medidas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”);
- Está previsto no Código de Conduta que primeiramente a avaliação das medidas será realizada considerando os preceitos previstos na legislação, e depois serão considerados o entendimento e a avaliação do Fórum de Ética e Conduta acerca da gravidade do fato e das características que o envolvam;
- A empresa garante eventual punição a um membro da alta direção ou dos setores de compliance e auditoria por meio da previsão que as denúncias que envolvam esses públicos são de responsabilidade do Conselho de Administração.

[REDACTED]

- [REDACTED]

Área V

Análise de Risco e Monitoramento

A empresa demonstrou que a maior parte das medidas relacionadas à análise de risco e ao monitoramento está bem estruturada e é aplicada periodicamente. Entretanto, a empresa apresentou pequenas deficiências ou inadequações ao seu perfil na implementação das medidas em questão.

Destaques:

5.1. Análise de risco de corrupção e fraudes.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A empresa dispõe de processos para avaliar os riscos de fraude e corrupção, como mapeamentos e análises de riscos feitos nos processos da empresa e no desenvolvimento de novos projetos, sistemas ou iniciativas, como a matriz de riscos disponibilizada;
- A empresa adota auditorias periódicas para prevenir e detectar os riscos e vulnerabilidades que a expõem a fraudes ou atos de corrupção;
- O canal de denúncia implantado é uma ferramenta para identificar novos riscos de fraude aos quais a companhia está exposta e assim atuar sobre eles;
- A empresa informou que as áreas de Riscos e *Compliance* e Auditoria Interna são as responsáveis pela realização da avaliação de riscos de fraude e de corrupção;
- Os mapeamentos de riscos ocorrem com periodicidade anual, ao passo que o plano de auditoria cobre os processos da empresa com periodicidade trienal, de acordo com o informado pela empresa;
- Os mapeamentos de riscos realizados pela área de Gestão de Riscos produzem elementos para que o programa de integridade possa ser aperfeiçoado, e os relatos recebidos pelo Canal de Conduta oferecem a possibilidade de aperfeiçoar o programa de integridade.

5.2. Monitoramento.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O principal instrumento adotado pela empresa para o monitoramento da aplicação e a efetividade do Programa de Integridade é o Canal de Conduta;
- O Código de Conduta passou por uma revisão em 2016, para que refletisse as novas preocupações da administração, como, por exemplo, a adequação à Lei 12.846/2013;
- A implementação do novo modelo do canal de conduta em 2015 se deve às atividades de monitoramento.

-
-

Área VI

Transparência e Responsabilidade Social

A empresa adota medidas de transparência, mas pode apresentar falhas na identificação de seus proprietários e principais acionistas e na divulgação de suas demonstrações financeiras. Pode, ainda, apresentar pequenas falhas em sua política de doações filantrópicas e patrocínios, como, por exemplo, não explicitar a sua política de não realizar doações filantrópicas ou patrocínios, ainda que nunca os tenha feito; ou não realizar divulgação dos patrocínios e doações realizados.

Destaques:

6.1. Medidas de transparência.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Há na página da empresa na internet informações sobre suas principais atividades;
- A empresa divulga suas demonstrações financeiras pela internet;
- Existe na internet a relação nominal dos membros do conselho de administração, com seus respectivos cargos e duração do mandato.

6.2. Política sobre doações filantrópicas e patrocínios.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A empresa possui uma Política de Patrocínio (Código POLI_MKT_00002), a qual tem como objetivo dar transparência e formalizar as diretrizes do Grupo Fleury para a escolha dos parceiros que poderão receber apoio institucional;
- É responsabilidade do setor de *Compliance* analisar casos concretos e situações que possam gerar dúvidas acerca da idoneidade do proponente e/ou seus projetos e encaminhar as exceções para a aprovação do Comitê de Ética;
- A empresa divulga algumas doações em seu sitio eletrônico institucional do grupo e também no Relatório Anual de Sustentabilidade;
- Cabe ao Departamento de Marketing a verificação sobre o atendimento dos requisitos descritos na Política de Patrocínio, sendo que todas as propostas serão submetidas à aprovação do Diretor de Marketing.

-
-
-

Obteve, no mínimo, 40% da pontuação em cada área: **(X) SIM**
() NÃO

Resultado: **APROVADA**

Atenção: Este relatório apresenta tão somente avaliação do programa de integridade no âmbito da Fleury S.A. e não expressa qualquer opinião quanto às demais empresas do Grupo que não se submeteram a essa edição do Pró-Ética. Dessa forma, apenas a Fleury S.A. é autorizada a utilizar e divulgar a marca “Empresa Pró-Ética”, nos termos do artigo 23 do regulamento.

De acordo com o artigo 12 do Regulamento, parágrafo primeiro, serão consideradas aprovadas para figurar na lista anual de Empresas Pró-Ética as empresas que obtiverem pontuação total igual ou superior a 70 (setenta) pontos e tenham obtido, no mínimo, 40 por cento da pontuação em cada área do questionário.

Importante ressaltar que, antes da divulgação da lista de Empresas Pró-Ética, as empresas aprovadas serão submetidas às verificações e às diligências indicadas no artigo 17 do Regulamento, sendo certo que o resultado desses procedimentos poderá impactar na inclusão da empresa na referida lista.

Relatório aprovado pelo Comitê Gestor em **09 e 10 de outubro de 2017**.

AVISOS:

- 1. Caso a empresa participe das próximas edições do Pró-Ética, é importante ressaltar que a implementação ou não dos pontos a serem aprimorados indicados no presente relatório será considerada nas avaliações subsequentes e poderá impactar na pontuação;*
- 2. A presente avaliação tem por objetivo analisar a adequação do programa de integridade das empresas participantes aos requisitos do Pró-Ética e promover o reconhecimento público daquelas que atendem a esses requisitos. A avaliação realizada não gera direitos ou garantias, sejam eles relacionados a eventual análise de programa de integridade em processo de responsabilização com base na Lei nº 12.846/2013 - Lei Anticorrupção, ou a qualquer outro processo ou procedimento nas esferas administrativa ou judicial;*
- 3. O Pró-Ética não é uma certificação, é um programa de fomento à adoção de medidas de integridade voltadas para a prevenção e o combate à corrupção no ambiente empresarial brasileiro.*