

Relatório Anual 2024



Hospitais
que entregam **mais.**

OPY: NOME INDÍGENA E CONEXÃO COM O BRASIL

Na origem da comunidade indígena tupi-guarani, o termo “opy” designa o local onde são feitos os rituais de cura, agradecimento e reconexão. Escolhemos esse nome para a companhia como uma representação de nossos compromissos com a saúde e o bem-estar das pessoas. A raiz indígena também expressa a nossa conexão com o Brasil.

EXPLICAÇÕES SOBRE O NOSSO TEMA

A edição 2024 do nosso Relatório Anual traz na capa o título **“Hospitais que entregam +”**. Extraído de uma campanha de comunicação interna desenvolvida no ano, o enunciado sintetiza um de nossos valores mais importantes: o da superação contínua em relação ao cumprimento de metas e expectativas nas mais diversas frentes de trabalho, como tecnologia, inovação, desempenho operacional, humanização nos serviços e geração de valor.

A frase destaca, portanto, diferenciais de desempenho que singularizam a nossa atuação hospitalar nos dias de hoje. Mas, também, indica o que desejamos para o futuro: seguir reconhecidos como uma empresa de alta *performance*, desempenho superior e de entregas que vão além do previsto, realizadas por colaboradores engajados nos valores e na estratégia corporativa.

É esta a companhia representada nas páginas seguintes do Relatório Anual 2024.

Índice

Introdução	4
Sobre o Relatório	5
Materialidade	8
Mensagem da Administração	14
Destaques da Nossa Atuação.....	16
Quem Somos	21
Governança	33
Estratégia de Negócios	50
Nossos Ativos	56
Capital Humano	81
Capital Natural	101
Capital Social e de Relacionamentos	123
Capital Financeiro	134
Visão de Futuro	141
Anexos	144
Indicadores Complementares	145
Sumário GRI.....	157
Relatório de Asseguração	166



INTRODUÇÃO



Visão que orienta
nossa jornada



SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Como expressão do nosso compromisso com a transparência e a prestação de contas aos públicos de interesse, divulgamos a mais recente edição do Relatório Anual da Opy Health e suas subsidiárias, que abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, com resultados devidamente representados nas Demonstrações Financeiras (*veja link abaixo*).

Por meio do Relatório, buscamos apresentar o mais amplo panorama do desempenho empresarial e, em particular, da gestão que fazemos dos impactos e dos desafios associados às nossas atividades nos âmbitos econômico, ambiental e social.

Em sua diversidade de capítulos, o documento possibilita, também, compreensão sobre como as questões da sustentabilidade se refletem na estratégia de longo prazo, evidenciando, ainda, a centralidade dessa temática nos processos decisórios da Opy nas várias frentes.

Tal relevância abrange, por exemplo, as operações hospitalares, as estratégias de negócios, a *performance* financeira e, também, as práticas ESG, configuradas nos relacionamentos mantidos pela Opy com colaboradores, parceiros, governos e comunidades e na administração dos temas socioambientais incluídos em nossas responsabilidades.

O Relatório Anual traz, ainda, informações sobre como lidamos com os desafios intrínsecos ao modelo de atuação que desenvolvemos e à proposta de valor disponibilizada ao mercado e, igualmente, sobre nossa visão de futuro, representada por planos de evolução organizacional e de crescimento no portfólio de ativos e nos resultados empresariais.

Para a elaboração do Relatório, seguimos, novamente, o modelo da Global Reporting Initiative (GRI), estruturado pelo Global Sustainability Standards Board. Nesta edição, o conteúdo está em conformidade com os critérios e as diretrizes GRI. Vale dizer que o modelo GRI se consolidou como referência internacional de reporte, favorecendo a comparabilidade objetiva entre diferentes organizações no que diz respeito às práticas de sustentabilidade.



CLIQUE AQUI

para ter acesso
às nossas
Demonstrações
Financeiras 2024.



Os indicadores GRI relacionados aos conteúdos aparecem identificados próximos do título principal e em trechos de cada capítulo do Relatório. Também são encontrados, em sua totalidade, num capítulo (*página 144*) que traz a descrição de cada um e sua localização nas páginas correspondentes, além de explicações complementares. Ele apresenta, ainda, tabelas informativas não incluídas nos diversos capítulos¹.

Juntamente com os parâmetros GRI, o Relatório também incorpora elementos de outros *frameworks* mundiais, como os da Estrutura Internacional de Relato Integrado (IIRC), proposta pela Value Reporting Foundation.

Uma das características do modelo é a apresentação de seis capitais considerados importantes para o sucesso e a geração de valor de uma organização – Financeiro, Manufaturado, Humano, Intelectual, Natural e Social e de Relacionamento.

A conexão entre esses capitais e os conteúdos aparece indicada na seção Materialidade, que apresenta os temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) representativos dos impactos mais significativos e, portanto, fundamentais à narrativa da Opy sobre sua trajetória em 2024. Adicionalmente, utilizamos no Relatório outras referências para a descrição das estratégias e iniciativas de sustentabilidade nos negócios, como os parâmetros do movimento Sistema B e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).



ABRANGÊNCIA E LIMITES

O Relatório inclui conteúdos relacionados à *holding* (nomeada Opy Holding), com sede na cidade de São Paulo, e às operações locais da companhia², apresentadas, aqui, como Opy Metropolitano (de atuação no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, em Belo Horizonte), Opy Delphina (presente no Hospital Delphina Aziz, em Manaus) e Opy Serviços, que reúne as operações Opy HMAP (de prestação de serviços ao Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia) e Opy HUGO (com atendimento ao Hospital Estadual de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz, em Goiânia).

De forma complementar, o documento também traz informações a respeito do trabalho realizado pelo Instituto Opy, organização sem fins lucrativos sobre a qual, contudo, não temos responsabilidade direta de gestão.

Para que o leitor compreenda melhor a nossa jornada evolutiva, indicadores importantes de desempenho são apresentados com suas séries históricas de dados. Omissões sobre determinados anos foram motivadas pela indisponibilidade de informações. Além disso, é possível que alguns indicadores reportados não sejam representativos da totalidade de nossas operações. Tal situação pode ser decorrente de particularidades contratuais ou da inexistência de informações, pelo fato de, para determinados dados, ainda não terem sido elaboradas estratégias específicas de gestão de impactos.

Caso algo reportado em 2023 tenha sido reformulado após a divulgação do Relatório, explicações pertinentes poderão ser apresentadas nas páginas correspondentes da atual edição.

¹O Relatório inclui a série histórica apenas de indicadores cuja comparabilidade é relevante e estratégica para a companhia ou para aqueles cuja exigência do GRI em relação a isso é expressa. Sobre alguns indicadores, temos informações de 2022. Para outros, a não inclusão decorre da indisponibilidade ou da inconsistência dos dados.

²As razões sociais das nossas operações são: OZN Health SPE S.A. (Opy Delphina), ONM Health S.A. (Opy Metropolitano), Opy Serviços Hospitalares S.A. (que reúne Opy HMAP e Opy HUGO), Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A. (Opy Holding) e Opy Ativos Hospitalares S.A. Em 2024, foi constituída a razão social ODR Health SPE S.A, para a futura operação da Opy no Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins (HMME), a ser construído a partir de 2025, com previsão de início operacional em 2027. Por essa razão, não há para esse hospital indicadores a serem reportados neste Relatório Anual.



APROVAÇÃO E VERIFICAÇÃO EXTERNA

A elaboração do Relatório Anual 2024 envolveu todas as áreas da companhia, sob a gestão do time de ESG. Os conteúdos foram avaliados e aprovados pela alta liderança, pelo Comitê de ESG e pelo Conselho de Administração.

Desde 2023, nosso Relatório passa por processo de asseguração externa independente no que se refere às informações não financeiras, realizado pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda., auditor externo independente da companhia também para as informações financeiras. O trabalho verifica se, em todos os aspectos relevantes, o conteúdo foi produzido em conformidade com os critérios e as diretrizes GRI (versão 2021), gerando, como consequência, um Relatório de Asseguração Limitada, que pode ser consultado na página 166.

Nossa edição 2024 traz mudanças importantes que visam fortalecer a transparência e a abrangência do relato. A primeira delas foi o aumento e a completude dos indicadores GRI reportados, em sintonia com a nova matriz de materialidade, mais ampla e aderente à realidade da atuação da companhia.

Também foi aprimorado o modelo de asseguração externa, que passou a examinar os nossos conteúdos de forma mais profunda, com o objetivo de verificar se eles estão, efetivamente, em conformidade estrita com as diretrizes GRI, atendendo, assim, aos nove requisitos exigidos para esse tipo de relato.

No ano anterior, havíamos relatado no modelo com base, mais simplista e que exige apenas o cumprimento da publicação de sumário e do fornecimento de declaração de uso e comunicação ao GRI.

A adoção desse expediente nos colocou diante de responsabilidades maiores na consolidação e apresentação de informações sob a nossa gestão, para atendimento pleno dos requisitos de cada indicador, favorecendo a qualidade final e a comparabilidade com outros relatórios de empresas da saúde e de outros setores econômicos.



FALE CONOSCO

Dúvidas, sugestões e comentários para o aprimoramento do nosso Relatório Anual podem ser enviados ao e-mail sustentabilidade@opyhealth.com.br



CLIQUE AQUI

para ter acesso às edições anteriores do Relatório Anual da Opy.



MATERIALIDADE

GRI 2-14, 2-29, 3-1, 3-2

Em atendimento à orientação do Comitê de ESG, realizou-se, em 2024, a primeira atualização da matriz de materialidade da Opy. O objetivo do exercício, que também influencia a elaboração deste Relatório, foi obter uma representação mais contemporânea das percepções da companhia e de públicos externos a respeito dos temas ESG de maior relevância às operações e ao negócio.

Baseada em diretrizes e recomendações dos principais padrões/frameworks de materialidade em uso no mundo, a revisão levou em conta, também, a importância da adequação dos assuntos geradores de impacto ambiental, social e econômico a novas regulações em vigor no país, a padrões mais atuais de relato sobre sustentabilidade e a temáticas emergentes no segmento da saúde.

O processo também fortaleceu a reflexão interna, ao oferecer informações sobre temas que podem representar riscos e oportunidades na jornada da Opy pela excelência nos serviços, contribuindo para a gestão estratégica e a formulação de metas.

Realizada no primeiro semestre de 2024 com o apoio de consultoria externa, a atualização da matriz representou evolução significativa em relação ao processo anterior, ao introduzir metodologia avançada de pesquisa, tratamento diferenciado de dados, análise e categorização de informações.

O trabalho foi realizado em quatro fases, resultando na definição de 11 temas materiais prioritários de gestão, na comparação com os sete identificados em 2022 para a estratégia de sustentabilidade e abordagem no Relatório Anual. Como novidades, tivemos, por exemplo, aumento significativo na amostra de participantes, o que contribuiu para uma definição mais precisa dos tópicos prioritários.

A exemplo do que aconteceu na primeira edição de desenvolvimento da materialidade, os assuntos identificados em 2024 foram levados à apreciação e à aprovação da liderança executiva e do Comitê de ESG.

Realizada em quatro etapas, a construção da nova materialidade resultou num total de 11 temas essenciais para gestão da Opy

STAKEHOLDERS CONSULTADOS



³Stakeholders internos entrevistados (primeiro semestre de 2024): CEO da Opy, diretor Regional Norte, diretor Regional Sudeste, gerente de RH, gerente Operacional no Hospital Delphina Aziz, gerente Operacional no Hospital Metropolitano, diretora do Instituto Opy e representantes da IG4 Capital (gestora da companhia). Stakeholders externos: representantes da prefeitura de Belo Horizonte, da Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein (parceiro no HMAP e no HUGO) e do Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Humano (INDSH), concessionária de serviços clínicos do Hospital Delphina Aziz.



A NOVA ABORDAGEM DA MATERIALIDADE

- Metodologia totalmente descrita e baseada em *frameworks* e padrões de referência de sustentabilidade.
- Sintonia maior com as percepções/*inputs/feedbacks* dos principais *stakeholders*.
- Ampliação da amostra de consulta, considerando-se os públicos prioritários para a companhia (de 55 para 1.072).
- Identificação dos temas mais materiais para a *holding* investidora, sem desconsiderar os demais *stakeholders* e as particularidades das subsidiárias.
- Aplicação de peso e dimensionamento de prioridade para itens de impacto transversal no negócio.
- Olhar qualitativo de relevância financeira dos temas (obtido nas entrevistas com *stakeholders*).
- Maior convergência dos assuntos materiais na relação entre o negócio e as expectativas de controladores e do mercado, com mais clareza sobre relevância de cada tópico.

PILARES DA CONSTRUÇÃO



ETAPA 1 BASELINE

O que foi feito

- Avaliação da materialidade anterior da Opy e estudo de mercado sobre o posicionamento ESG de empresas de saúde.
- Levantamento de riscos, oportunidades e temas materiais de impacto no mercado.
- Levantamento de *stakeholders* relevantes.
- *Benchmarking* com empresas do setor.

Resultado

Identificação de 23 temas potencialmente materiais (a partir da materialidade setorial) e mapeamento de 105 impactos de sustentabilidade.



ETAPA 2 AVALIAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO

O que foi feito

- Avaliação dos 105 impactos mapeados.
- Análise de documentos internos.
- Realização de entrevistas e aplicação de questionários.

Resultado

Identificação preliminar de 19 temas materiais após a avaliação de impactos.



ETAPA 3 CALIBRAGEM DA PRIORIZAÇÃO DOS TEMAS

O que foi feito

- Comparativo dos temas identificados com a materialidade de empresas do setor e *frameworks* de mercado.
- Avaliação dos questionários e das entrevistas.

Resultado

Revisão dos impactos (riscos e oportunidades) para os temas e atribuição de abrangência para cada um deles.



ETAPA 4 PROPOSTA DE MATERIALIDADE E RECOMENDAÇÕES

O que foi feito

- Elaboração da proposta da materialidade ESG 2024.
- Associação dos temas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
- Identificação dos limites do tema material no escopo de atuação da Opy.

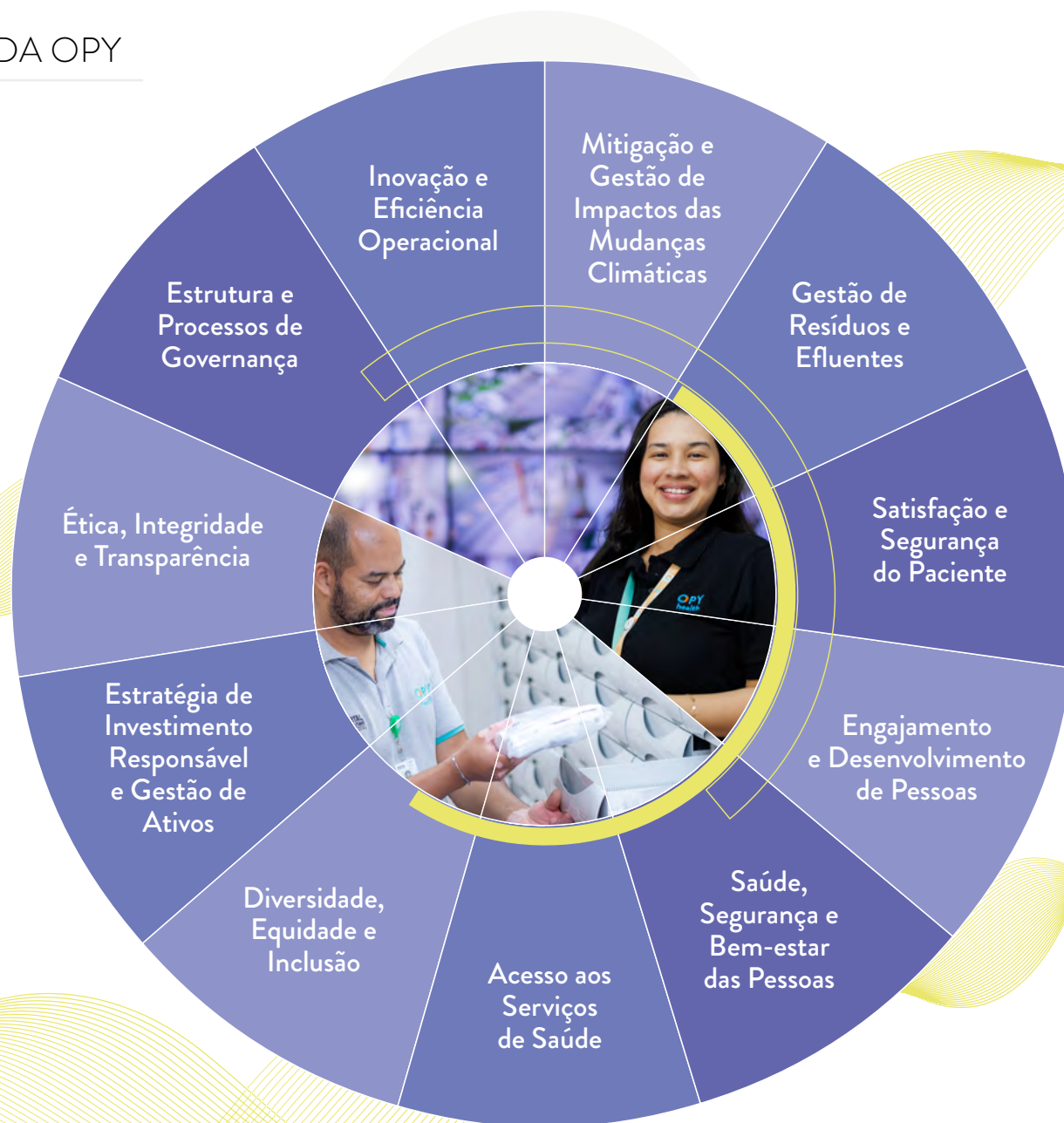
Resultado

Definição de 11 temas materiais para a Opy e mapeamento desses tópicos em relação aos requisitos de divulgação dos *frameworks* e padrões.



OS NOVOS TEMAS MATERIAIS DA OPY

Processo que levou à escolha de 11 temas materiais teve ampliação na amostra de *stakeholders*, que passou de 55 para 1.072 pessoas





TÓPICOS IDENTIFICADOS E A CONEXÃO COM OS TEMAS DO RELATÓRIO

No quadro a seguir, apresentamos os novos temas materiais, os impactos mais significativos a eles relacionados, nossos compromissos de longo prazo e os indicadores e protocolos internacionais aos quais podem ser vinculados.

Tema material	Impactos relacionados	Compromissos Opy	Indicadores GRI	Capitais (IIRC)	Conexão com ODS
Mitigação e Gestão de Impactos das Mudanças Climáticas	Gestão ineficaz pode gerar impactos financeiros e perda de oportunidades de atuação em razão de cenários climáticos de impacto potencial na infraestrutura das operações e na saúde humana, como o aumento de eventos extremos (secas, enchentes etc.) e surgimento e/ou agravamento de doenças relacionadas às mudanças climáticas, estressando a demanda por serviços hospitalares.	• Avaliação dos potenciais impactos financeiros dos riscos e das oportunidades relacionados ao tema. • Mapeamento, gestão e redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) nas operações. • Estruturação de um plano de transição para mitigação e adaptação às mudanças climáticas. • Promoção do consumo consciente. • Quando possível, maximização do uso de fontes renováveis de energia.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 201-2 (riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas). • 302-1, 302-2, 302-3, 302-4 (energia). • 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 e 305-6 (emissões).	Natural. Manufaturado.	 
Gestão de Resíduos e Efluentes	A má gestão pode gerar impactos negativos aos ativos (multas e embargos), à cadeia de valor e ao meio ambiente (poluição hídrica e do solo, geração de endemias etc.), prejudicando a saúde das pessoas e a reputação da Opy, afetando, também, o capital alocado e a sustentabilidade das operações e dos investimentos.	• Atuação preventiva para evitar e mitigar a poluição ambiental. • Reaproveitamento de produtos e materiais, com adoção da “economia circular”. • Garantia do correto tratamento dos efluentes hospitalares. • Manutenção de programas de reciclagem, reúso e reaproveitamento de resíduos, com destinação correta dos rejeitos. • Conscientização dos colaboradores.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 303-1, 303-2 e 303-3, 303-4, 303-5 (água e efluentes). • 306-1, 306-2, 306-3, 306-4 e 306-5 (resíduos).	Natural. Manufaturado.	
Satisfação e Segurança do Paciente	Abrange a capacidade da Opy em prestar serviços de qualidade, por meio da oferta de ambiente adequado, com melhorias contínuas. O tema impacta o desempenho operacional e a reputação da companhia, pelo envolvimento, ainda que indiretamente, com a saúde e o bem-estar dos usuários. Tema que influencia, ainda, a percepção sobre a atuação hospitalar. Bons índices de satisfação e segurança potencializam ainda mais o engajamento dos colaboradores e a boa relação com a bata branca, além de preservar a <i>performance</i> financeira resultante do cumprimento das metas contratuais.	• Emprego de ferramentas e processos seguros e de baixo risco. • Prestação de serviços com qualidade e eficiência. • Monitoramento constante da satisfação e da segurança e implementação de planos de ação corretivos. • Capacitação dos colaboradores visando à prestação de serviços com eficiência, empatia e humanização. • Manutenção de estrutura de <i>compliance</i> regulatório de saúde e de padrões de acreditação.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 203-1 e 203-1 (impactos econômicos indiretos). • 410-1 (práticas de segurança). • Correlação com indicadores operacionais como NPS, CSAT, cirurgias, exames, consultas ambulatoriais e disponibilidade de leitos.	Humano. Social e de Relacionamento.	 



Tema material	Impactos relacionados	Compromissos Opy	Indicadores GRI	Capitais (IIRC)	Conexão com ODS
Engajamento e Desenvolvimento de Pessoas	Tema que traz oportunidade à Opy, com influência na atração e retenção de talentos. Iniciativas de aprimoramento de habilidades melhoram a percepção sobre o ambiente e o compromisso de valorização das pessoas. Sinalizam, ainda, a disposição em gerar oportunidades de crescimento, tópico importante no cenário de expansão dos ativos e de necessidade de formação de lideranças. A má gestão pode acarretar perdas profissionais e impactos financeiros negativos.	• Oportunidades de crescimento profissional e manutenção de planos de progressão de carreira. • Adoção de programas de capacitação e aprimoramento de habilidades • Retenção de talentos, por meio de um ambiente de trabalho inclusivo, estimulante, com salários dignos, pacote atrativo de benefícios e controle do <i>turnover</i>. • Elaboração de planos sucessórios e capacitação de talentos em potencial.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 202-1 (proporção salarial). • 404-1, 404-2 e 404-3 (capacitação e educação). • 401-1, 401-2, 401-3 (emprego).	Humano.	
Saúde, Segurança e Bem-Estar das Pessoas	Influencia o desempenho e a percepção sobre condições de trabalho, relacionando-se, por exemplo, com programas de prevenção de acidentes, treinamentos de segurança e promoção da saúde (física e mental). Uma estratégia de gestão dos impactos evidencia compromisso com a força de trabalho, reforçando a satisfação e a disposição para o bom desempenho. A gestão ineficiente, por sua vez, pode prejudicar a atratividade e a reputação da Opy, com danos financeiros potenciais.	• Garantia da saúde mental e física das pessoas por meio de ambiente de trabalho saudável. • Adoção de padrões, processos e ferramentas para a gestão dos riscos associados ao ambiente profissional e ao desempenho das funções. • Manutenção de agenda interna de <i>workshops</i> e treinamentos sobre saúde e segurança. • Capacitação de líderes em comunicação e motivação das equipes. • Realização de ações com foco em prevenção de doenças crônicas, alimentação saudável e incentivo à prática de exercícios físicos.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9 e 403-10 (saúde e segurança).	Humano.	 
Acesso aos Serviços de Saúde	A oferta de saúde de qualidade, humanizada e inclusiva está em linha com o propósito da Opy de apoiar a existência de “hospitais melhores para mais brasileiros”. Isso significa colaborar, nos ativos, para a redução das barreiras socioeconômicas de acesso, o respeito aos pacientes de grupos minorizados, a eficiência no atendimento e o acolhimento integral. A excelência na gestão da infraestrutura e nos serviços não assistenciais amplia o potencial de atendimento hospitalar e a satisfação dos pacientes em sua diversidade.	• Aprimoramento de práticas e processos que impactam no acesso aos serviços de saúde, como gerenciamento da rotatividade de leitos e manutenção de rotinas de gestão de infraestrutura hospitalar. • Promoção da cultura da inovação com foco na ampliação da acessibilidade aos serviços. • Valorização da humanização dos serviços, proporcionando um atendimento não assistencial inclusivo, respeitoso e empático.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 203-1 e 203-1 (impactos econômicos indiretos). • Correlação com indicadores operacionais como NPS, CSAT, cirurgias, exames, consultas ambulatoriais e disponibilidade de leitos.	Intelectual. Social e de Relacionamento.	 
Diversidade, Equidade e Inclusão	Atuação importante para a prevalência de ambiente de trabalho justo, acolhedor e produtivo, com reflexos na satisfação e no engajamento das pessoas e na qualidade operacional. Com estratégias de recrutamento e programas que promovam a diversidade e enfatizem a “tolerância zero” quanto a atos de discriminação, a Opy diminui riscos reputacionais, fortalece sua imagem e se beneficia das contribuições das diferentes manifestações das individualidades, reforçando a qualidade das entregas.	• Mapeamento e gestão de riscos e oportunidades. • Capacitação dos colaboradores. • Adoção de políticas e programas de recrutamento que promovam a diversidade. • Promoção da diversidade na alta liderança e estímulo à participação desse público no tema. • Respeito aos direitos humanos. • Manutenção de tolerância zero para práticas de preconceito, discriminação e assédio. • Desenvolvimento de programa de gestão inclusiva.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 405-1 e 405-2 (diversidade e igualdade). • 406-1 (não discriminação).	Humano.	 



Tema material	Impactos relacionados	Compromissos Opy	Indicadores GRI	Capitais (IIRC)	Conexão com ODS
Estratégia de Investimento Responsável e Gestão de Ativos	Relaciona-se à necessidade de gestão dos riscos e das oportunidades ambientais, sociais, de governança e econômicos associados ao modelo de negócios. Isso significa ter a responsabilidade de desenvolver planos de geração de valor com foco em ESG, com a incorporação de suas questões na administração dos ativos. A gestão deve envolver análise das informações ESG nos diferentes estágios de investimento, para garantir as competências e recursos adequados às unidades do portfólio. Assim, é essencial haver mecanismos de identificação, prevenção, monitoramento e mitigação dos impactos negativos associados à carteira de investimentos.	• Compreensão sobre como os temas ESG podem impactar e direcionar a estratégia atual e futura do negócio, com posicionamentos claros da companhia. • Manutenção de uma governança ESG sólida, com incorporação de seus temas aos planos de investimento e desinvestimento. • Definição de tese/<i>frame</i> de investimentos que considere a análise de informações ESG. • Monitoramento da cadeia de valor com base em critérios de sustentabilidade para captação de oportunidades e mitigação de riscos atrelados aos ambientes legal e regulatório.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 308-1 e 308-2 (avaliação ambiental de fornecedores). • 413-1 e 413-2 (comunidades locais). • 414-1 e 414-2 (gestão de fornecedores).	Financeiro	 
Ética, Integridade e Transparência	Temas de impacto na governança e em todos os relacionamentos, como as interações contratuais (públicas e privadas), que requerem atenção aos riscos e às oportunidades associados à conduta nos negócios, pelo impacto potencial na reputação empresarial. A gestão deve, portanto, garantir que os serviços tenham elevados padrões comportamentais, incluindo cuidados com temas como integridade e anticorrupção, transparência fiscal e ética comercial. É fundamental, também, a manutenção de políticas institucionais disciplinadoras e mecanismos de denúncia de irregularidades.	• Gestão de riscos e oportunidades relacionados à conduta ética e à integridade dos negócios. • Combate a fraudes e corrupções, por meio de diretrizes de transparência fiscal e ética comercial, bem como de mecanismos de denúncia e proteção de dados. • Manutenção de políticas para assegurar atendimento aos mais altos padrões éticos do setor e evitar episódios de corrupção, fraude, conflitos de interesse e declarações falsas. • Execução de ações permanentes de conscientização dos colaboradores e parceiros sobre conduta íntegra. • Comunicação, de forma tempestiva, de informações ESG e sobre valores corporativos para os <i>stakeholders</i> e o mercado.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 205-1, 205-2 e 205-3 (corrupção) • 206-1 (concorrência)	Humano. Social e de Relacionamento.	
Estrutura e Processos de Governança	Tema essencial à eficiência, transparência e ao desempenho financeiro, a partir de governança robusta, com processos registrados e ferramentas claras para decisões e atuação em casos de contingência. Abrange composição acionária, organização do Conselho de Administração e comitês e a comunicação interna e externa. Definem, também, responsabilidades e clareza nas matrizes decisórias. A governança deve estar alinhada às melhores práticas ESG e em conformidade com leis e regulamentos, numa garantia de gestão responsável e eficiente dos recursos financeiros, aumentando a confiança dos <i>stakeholders</i> . A não gestão pode acarretar riscos à reputação, por ineficiência operacional, queda na qualidade dos serviços e falhas na identificação, avaliação e mitigação de riscos.	• Manutenção de governança sólida que assegure eficiência, transparência e responsabilidade nos investimentos e no contato com <i>stakeholders</i>, contribuindo para o desempenho financeiro. • Institucionalização das estruturas internas para o Conselho e comitês. • Formalização de mecanismos e responsabilidades sobre riscos e compromissos públicos. • Estruturação de mecanismos claros e tempestivos para a comunicação interna e externa.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-14 e 2-16 (estrutura de governança e atribuições em sustentabilidade e comunicação). • 2-22 (desenvolvimento sustentável). • 2-29 (engajamento de <i>stakeholders</i>).	Social e de Relacionamento.	
Inovação e Eficiência Operacional	Fatores de excelência, competitividade no setor de saúde e perenidade do negócio no longo prazo, impactando a capacidade de atração de investimentos. Por isso, devem ser priorizados investimentos em tecnologias e transformação digital, que promovem melhorias em processos, otimização de recursos, redução de custos e aumento da qualidade dos serviços.	• Promoção da inovação e da eficiência operacional. • Priorização de investimentos em novas tecnologias, melhorias de processos e práticas de gestão e de parcerias para investimentos. • Busca por soluções de automatização e desburocratização de processos de digitalização de serviços para otimização de <i>performance</i>, redução de custos e aumento da produtividade.	• 3-3 (gestão de temas materiais). • 201-2 (desempenho econômico).	Financeiro. Natural. Intelectual.	



Vivemos em 2024 um período transformador que aponta o caminho escolhido para a Opy alcançar novos patamares de excelência e relevância na saúde

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Na sequência de um ano histórico, representado, entre outros marcos, pela mudança no controle societário da companhia, vivemos em 2024 período igualmente transformador e bastante indicativo do rumo que escolhemos para a Opy. Ao longo do exercício, trilhamos um caminho sólido rumo a um novo patamar de relevância, guiados pelo propósito de transformar o Brasil por meio do acesso, cada vez mais amplo e qualificado, à saúde hospitalar de excelência.

No ano que passou, avançamos na condição de plataforma integrada de infraestrutura e serviços não assistenciais, com a incorporação de dois novos ativos. Um deles foi resultante da vitória no leilão de concessão do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins (HMME), na modalidade de Parceria Público-Privada (PPP). Com 210 leitos e investimentos da ordem de R\$ 460 milhões em 30 anos, o hospital será uma referência

em estrutura e tecnologia, com atendimento integral à saúde da mulher em áreas como ginecologia, obstetrícia e atenção neonatal.

A outra realização foi o início de nossas atividades de serviços não clínicos no Hospital de Urgências de Goiás – Dr. Valdemiro Cruz (HUGO), fortalecendo a já bem-sucedida associação com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, nosso parceiro, desde 2022, no Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP).

Outro marco foi no campo financeiro, com a exitosa emissão de R\$ 420 milhões em debêntures, iniciativa que, além de refinanciar dívidas existentes, fortaleceu a estrutura de capital para avançarmos nos planos de crescimento. Em um momento de incertezas econômicas do Brasil, a operação foi, também, importante chancela à nossa trajetória, demonstrando a confiança dos agentes de mercado na nossa capacidade de execução.





Igualmente importante foi a manutenção dos altos níveis de excelência operacional, de acordo com os mais variados indicadores de desempenho relativos aos nossos contratos. Como exemplo, obtivemos, para os nossos serviços, média de 97,5% de aprovação de pacientes e acompanhantes, pela métrica Net Promoter Score (NPS)⁴.

Também seguimos na rota da boa gestão de pessoas, com a nossa inclusão, pelo quarto ano consecutivo, entre as melhores empresas para trabalhar no país, segundo a consultoria Great Place to Work (GPTW), que colocou a companhia num inédito 5º lugar no *ranking* setorial.

Como fruto de tudo o que fizemos em 2024, a *performance* econômico-financeira foi recorde, com R\$ 401 milhões em receita e R\$ 243 milhões em EBITDA ajustado, 36% a mais do que o de 2023 (*saiba mais na página 18*).

As conquistas e os resultados descritos aqui são reveladores do estágio de maturidade da companhia e da bem-sucedida execução da estratégia de crescimento do portfólio de ativos.

Ao longo do ano, dedicamos energia à preparação interna da companhia, por meio de redesenho na estrutura organizacional, que se tornou mais compacta, com maior centralização de atividades em nossa *holding* e definição de novas atribuições à alta liderança. Nesse contexto, criamos duas Vice-Presidências, que assumiram a responsabilidade de gerir o dia a dia da empresa, atuando no cumprimento das estratégias definidas para a organização.

À função de CEO ficou reservado o papel de indutor do crescimento, num envolvimento direto e ativo com a prospecção e a captura de novos negócios em PPPs e no universo privado, setor que requer abordagem criativa. Colocado

na linha de frente da viabilização do nosso *pipeline* de projetos, o CEO deverá ser uma influência importante nas negociações e na formulação de propostas comerciais diferenciadas e adequadas a cada cliente.

Para essa função, trouxemos em 2024 o executivo Mateus Renault, de sólida experiência em transformação operacional e processos de grande porte, como licitações, fusões e aquisições.

A chegada do novo CEO demonstra o compromisso corporativo com uma expansão empresarial, ao mesmo tempo, rápida e sustentável, visando tornar a Opy, em poucos anos, o maior parceiro privado de hospitais estaduais e municipais e principal *player* independente de estrutura hospitalar privada.

Acreditamos que as ações promovidas em 2024 levarão a nossa empresa à evolução desejada. Com governança e gestão fortemente direcionadas ao crescimento, temos o desafio de tornar os processos internos resilientes à mudança de escala da companhia, para que os fundamentos empresariais se mantenham preservados mesmo com a incorporação de mais ativos.

Nessa jornada, o pensamento inovador deverá ser nosso companheiro de viagem. Esta administração tem como compromisso de médio prazo impulsionar o surgimento de uma sólida cultura criativa entre os nossos colaboradores.

A intenção é fomentarmos o desenvolvimento de soluções originais para o atendimento das demandas internas e, principalmente, para que a Opy se mantenha sempre competitiva nas disputas por PPPs e na interação com os operadores privados, segmento de grande potencial, mas que precisa ser ainda “destravado” para viabilizar negócios mais relevantes. A inovação será um recurso fundamental para o desenvolvimento de projetos que contemplem as necessidades particulares de cada parceiro potencial.

Enfim, acreditamos que a Opy do futuro será, na essência, a mesma de sempre, mas, também, bastante diferente pelas realizações recentes e as novas formas de atuar, produzir e gerar resultados, que virão com os próximos passos.

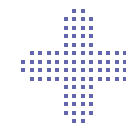
Nesse caminho, precisaremos contar com a contribuição dos nossos colaboradores, que, em número maior do que nos dias de hoje, viverão um projeto extraordinário em desafios por eficiência, mas, igualmente, rico em oportunidades de reconhecimento e evolução profissional, inclusive, em movimentações entre os ativos atuais e os que forem integrados ao nosso grupo.

Ao setor de saúde, fica a mensagem de que a Opy buscará, sempre, ser o melhor parceiro na concretização de projetos e na operação dos hospitais que entreguem mais à sociedade.

Conquistas do ano
são reveladoras
da maturidade
da Opy na busca
pelo objetivo de
crescimento vigoroso
no portfólio de ativos



⁴ O resultado apresenta a média consolidada para os hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. Não estão incluídos o HMAP e HUGO, já que a gestão do tema fica a cargo do Einstein, parceiro clínico nesses dois hospitais.



DESTAQUES DA NOSSA ATUAÇÃO

Estrutura

4
HOSPITAIS
sob operação⁵



1.422
LEITOS DISPONÍVEIS,
incluindo
312
de UTI



478
COLABORADORES
diretos e
1.495
COLABORADORES
indiretos



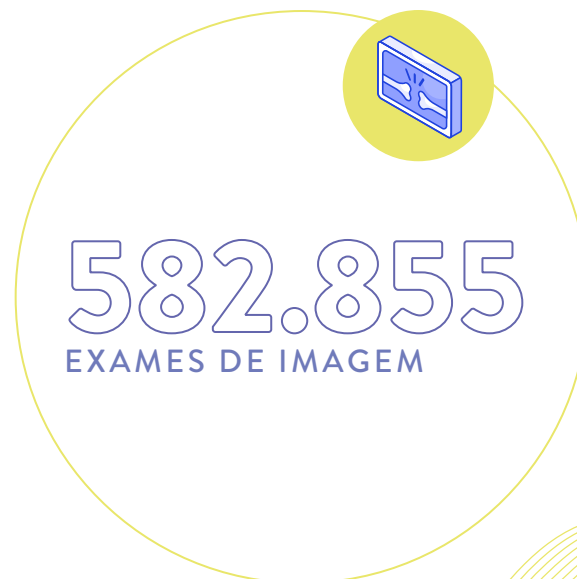
47
SALAS DE
CIRURGIA
com + de
45 MIL
PROCEDIMENTOS
realizados no
último ano



⁵ Hospital Delphina Aziz, Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP) e Hospital de Urgências de Goiás (HUGO).



Desempenho dos nossos hospitais em 2024



⁶ Não estão disponíveis informações sobre o HMAP





Percepção dos públicos

NPS* médio
dos pacientes
e acompanhantes⁷:
97,51%



CSAT** médio
dos pacientes e
acompanhantes⁸:
94,31%



CSAT** MÉDIO DAS
EQUIPES CLÍNICAS
(bata branca):
89,85%



* NPS: Net Promoter Score (índice de satisfação de pacientes e acompanhantes).
**CSAT: Customer Satisfaction Score (índice de satisfação do cliente), que, no caso da Opy, inclui as opiniões de pacientes e acompanhantes, num grupo, e dos times clínicos dos hospitais, em outro.

⁷ O NPS de pacientes e acompanhantes inclui os hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. As operações da Opy Serviços não estão incluídas neste indicador, uma vez que, no HUGO e no HMAP, a Opy não tem ingerência sobre pesquisas com pacientes, que ficam sob a gestão do Einstein.

⁸ O CSAT de pacientes e acompanhantes inclui os hospitais Delphina Aziz, Metropolitano e HMAP (apenas para times clínicos). Por ser o HUGO uma operação recente, ainda está sendo avaliada a possibilidade de aplicação de CSAT aos times clínicos. Em relação ao CSAT de pacientes, as operações da Opy Serviços não estão incluídas no indicador, uma vez que, no HUGO e no HMAP, a Opy não tem ingerência sobre essa pesquisa, que fica sob gestão do Einstein.

Resultados econômico-financeiros

R\$401
MILHÕES EM
RECEITA⁹, 15%
superior a 2023



R\$243
MILHÕES DE EBITDA
AJUSTADO¹⁰, 36%
superior a 2023

⁹ Não considera receitas puramente contábeis, referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro da concessão. Refere-se a 100% da receita faturada do Grupo, líquida dos impostos.

¹⁰ EBITDA ajustado = EBITDA contábil - ajuste do ativo financeiro - a receita e os custos de construção.

Ele não considera itens puramente contábeis referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro das concessões. Refere-se, portanto, ao EBITDA proveniente da receita do Grupo.

O EBITDA ajustado de 2024 exclui, também, a remuneração extraordinária relativa ao evento de saída dos cotistas anteriores do FIP, em montante aproximado de R\$ 10,7 milhões (a título de bônus para os executivos). A exclusão se deve ao fato de que foi um evento episódico, sem ocorrência anual. Sua inclusão prejudicaria a comparação com os anos anteriores.



Fatos relevantes do ano



- Reorganização da estrutura de gestão, que se tornou mais simples e flexível, com fusão de áreas, centralização de atividades na *holding* e maior controle de processos, visando ao crescimento dos negócios e à escalabilidade operacional.
- Fortalecimento da governança, com mudanças na composição do Conselho de Administração e em atribuições de comitês.
- Unificação das áreas de Gestão de Pessoas e Comunicação, com foco no fortalecimento da cultura interna, do engajamento e das competências dos colaboradores para a nova realidade de expansão da companhia.
- Promoção de processo sucessório em diversas áreas, com valorização de pessoas-chaves para a empresa.
- Resolução de questão regulatória associada ao contrato de concessão em Manaus, com solução favorável a pleito sobre pendências em remunerações passadas por serviços prestados.
- Emissão de R\$ 420 milhões em debêntures, o que levou ao refinanciamento das dívidas da operação de Manaus e ao reforço da estrutura de capital da Opy.
- Decisão favorável de última instância em ação judicial contestatória de cobrança de tributos federais, garantindo à Opy ampliação na capacidade de investimentos.
- Início da prestação de serviços no Hospital de Urgências de Goiás (HUGO), segundo contrato privado da companhia.
- Vitória no leilão público para construção e operação não assistencial, no regime de PPP, do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins, com R\$ 460 milhões de investimentos ao longo de todo o período de concessão.
- Lançamento do novo Painel de indicadores ESG, que organiza, coleta e automatiza informações sobre mais de 90 tópicos ambientais, sociais e de governança, favorecendo a gestão estratégica.
- Treinamento de 100% dos colaboradores em temas de integridade e *compliance*.
- Implementação do Plano de Cibersegurança da Opy.





Prêmios, reconhecimentos e certificações de 2024

- Prêmio Qualidade Amazonas (PQA): Troféu Prata ao projeto GastrOpy (categoria Saúde) e Troféu Prata ao sistema de gestão no Hospital Delphina Aziz (categoria Gestão).
- Menção honrosa para o GastrOpy (categoria Gestão Privada) no prêmio P3C, voltado ao mercado de PPPs e concessões públicas.
- 1º lugar, para o Hospital Delphina Aziz, no prêmio EMTN à Obra, programa da Sociedade Brasileira de Nutrição Parenteral e Enteral.
- Certificação Ouro no âmbito do projeto Guardião Azul (da Comissão de Sustentabilidade do Hospital Delphina Aziz), pelo apoio da Opy ao evento interno Corrida de Sustentabilidade.
- Certificação Nível 2 (Prata) concedida pela Organização Nacional de Acreditação (ONA) ao Delphina Aziz, com o suporte da Opy.
- Certificação ONA Nível 1 (Bronze) para o HMAP, com o suporte da Opy.
- 4º ano consecutivo entre as melhores empresas para trabalhar, segundo pesquisa da consultoria Great Place to Work (GPTW).



QUEM SOMOS

Por uma **saúde**
mais eficiente
e inclusiva



Nossa proposta de valor une gestão eficiente, excelência operacional e tecnologia de ponta para atendimento das necessidades dos parceiros clínicos e pacientes

GRI 3-3

Em 2025, a Opy completará os primeiros cinco anos de vida já consolidada como modelo no gerenciamento de infraestrutura hospitalar e prestação de serviços não clínicos. Sociedade anônima de capital fechado, com atividades iniciadas no primeiro semestre de 2020, após as primeiras aquisições, a nossa companhia evoluiu rapidamente no objetivo de se tornar referência na gestão integrada de ativos hospitalares no Brasil.

Atualmente, estamos presentes em quatro estados por meio de cinco contratos – três na modalidade de Parceria Público-Privada (PPP), nas cidades de Belo Horizonte (MG), Manaus (AM) e Palmas (TO), e dois no regime de contratação privada, nos municípios de Goiânia e Aparecida de Goiânia (GO).

Com sede em São Paulo, nossa companhia nasceu por iniciativa da IG4 Capital, empresa de *private equity* especializada em investimentos de transformação, com foco em estratégias de geração de valor por meio de reestruturações financeiras e operacionais.

Em 2024, importante movimento para o Grupo foi o acordo de transferência das ações da Opy para um *continuation fund*, que tem como cotista único um novo investidor, mas

que, a pedido do novo parceiro, continuará sendo gerido em uma estrutura de *private equity* pela IG4 Capital, numa afirmação da qualidade do trabalho realizado ao longo dos anos.

Com isso, mantiveram-se, também, as linhas estruturantes do modelo de negócios que acompanhou a Opy desde a fundação, agora, ainda mais fortalecido pela inédita capitalização produzida pela chegada do novo investidor, cujos recursos serão um dos motores a impulsionar a jornada futura, que estará fortemente alicerçada na execução de arrojado plano de crescimento no portfólio de ativos.

Um primeiro passo nessa direção já aconteceu, com a conquista do que será, a partir de 2027, a quinta operação da Opy. Tratou-se da vitória no leilão para a construção e operação não assistencial do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins, num contrato de concessão por 30 anos, na modalidade de PPP (*saiba mais na página 59*). O hospital terá 210 leitos, fruto de R\$ 460 milhões em investimentos em todo o período.

Desde a nossa constituição, disponibilizamos ao mercado proposta de valor que une a gestão eficiente, a excelência operacional e o uso estratégico de tecnologia. Nosso compromisso é atender às necessidades dos parceiros clínicos e da melhoria da experiência dos pacientes hospitalares e seus acompanhantes, por intermédio da disponibilização de ambientes e infraestrutura sofisticados, seguros, acolhedores e humanizados.



Essa visão, que busca contribuir para que a população tenha, cada vez mais serviços de saúde de qualidade e inclusivos, tem sua tradução em nosso propósito empresarial na saúde, que é entregar “melhores hospitais para mais brasileiros”.

Pioneiro no setor, o nosso modelo de negócios foi estruturado para a prestação de serviços tanto para o setor público (em PPPs) quanto para clientes privados, preferencialmente, nos dois segmentos, por meio de contratos de longa duração. Essa característica oferece estabilidade e previsibilidade aos relacionamentos comerciais, garantindo-se, ainda, a proteção necessária à realização de investimentos em infraestrutura, equipamentos, modernização de processos e de sistemas de gestão.

A atuação da Opy em serviços não assistenciais, conhecidos no setor de saúde como “bata cinza” (veja na página 24), resulta, também, em ganhos operacionais importantes para os parceiros clínicos (“bata branca”), que podem se dedicar com tranquilidade à jornada de atendimento clínico aos pacientes, nas diversas etapas e especializações hospitalares.

A abrangência do nosso trabalho nos conduz, também, a relacionamentos amplos com diversos fornecedores, interações que começam no ambiente interno dos hospitais, incluem interações com os vários contratantes, avançam por uma cadeia de valor diversificada e alcançam segmentos setoriais importantes e a sociedade, como um todo (veja na página 24).

DESTAQUES



Nossos ativos
atuais:

2 CONTRATOS
DE PPPS E

2 CONTRATOS
PRIVADOS



ATUAÇÃO
NO HUGO
teve início em
junho de 2024

Futuro Hospital da
Mulher e Maternidade
do Tocantins terá

210

LEITOS e

R\$460

MILHÕES em
investimentos totais





NOSSAS ÁREAS DE ATUAÇÃO



NOSSOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO



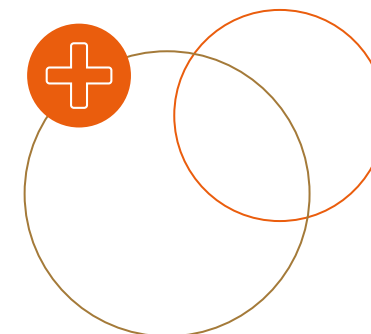
AMBIENTE INTERNO

- ⦿ Concessionárias/parceiros de serviços clínicos.
- ⦿ Pacientes e acompanhantes.
- ⦿ Médicos.
- ⦿ Enfermeiros.
- ⦿ Outros profissionais da saúde.
- ⦿ Colaboradores diretos.
- ⦿ Empregados terceirizados.
- ⦿ Fornecedores.
- ⦿ Empresas prestadoras de serviços.



AMBIENTE EXTERNO

- ⦿ Prefeituras.
- ⦿ Governos estaduais.
- ⦿ Órgãos reguladores.
- ⦿ Empresas de saúde.
- ⦿ Entidades ambientais, sociais e comunitárias.
- ⦿ Instituto Opy.
- ⦿ Imprensa.
- ⦿ Instituições do mercado de capitais.





Voltados a pacientes do SUS, nossos hospitais têm atuação social de grande relevância e papel importante nas políticas públicas de saúde em suas localidades e regiões

ESTRUTURA EMPRESARIAL

Nossas atividades corporativas e operacionais são geridas por uma governança de poucos níveis hierárquicos, que se traduz numa estrutura adaptável a atualizações sempre que mudanças forem necessárias para adequar a companhia a objetivos emergentes, como foi o movimento de 2024 que levou ao redesenho da estrutura organizacional (saiba mais na página 36).

Em sua configuração atual, a Opy tem a gestão executiva central realizada pela *holding*, e possui cinco subsidiárias. Três delas operam contratos de PPPs.

A Opy Metropolitano responde pela concessão administrativa que mantemos com a prefeitura de Belo Horizonte no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro. A Opy Delphina, por seu turno, é a nossa linha de frente no Hospital Delphina

Rinaldi Abdel Aziz (Manaus), em associação mantida com o governo do Amazonas. Temos, ainda, a Opy HMME, constituída ao final de 2024 para operar a PPP do Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins.

Criada para atuação ao setor privado, a subsidiária Opy Serviços concentra as operações da Opy HMAP no Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), desde 2022; e a Opy HUGO, com presença no Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz iniciada em junho de 2024. Nessas duas operações, atuamos em parceria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, gestora clínica dos dois hospitais¹ e responsável pelos contratos com a administração pública.

O fato de termos sido chamados pelo Einstein para prestar serviços no HUGO é uma evidência

do êxito do trabalho realizado no HMAP e, portanto, da qualidade da relação com tal parceiro privado, que nos vê como uma companhia eficiente, confiável e geradora valor diferenciado.

Vale destacar que os nossos quatro hospitais desempenham papéis de grande relevância social e nas políticas de saúde pública de suas respectivas localidades e regiões, pelo fato de serem dedicados exclusivamente ao atendimento de pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS).

Nossa estrutura empresarial inclui, ainda, a subsidiária Opy Ativos Hospitalares, empresa que, ao final de 2024, encontrava-se em fase pré-operacional², mas que, quando ativa, terá atribuições importantes no futuro da companhia, por ter sido idealizada como gestora de empreendimentos imobiliários hospitalares, frente de atuação estratégica no conjunto dos nossos negócios.

Dado, também, o compromisso que temos com a transformação da saúde do país, buscamos abraçar missões para além dos serviços não assistenciais realizados nos hospitais. Essa visão nos guiou, por exemplo, à criação, em 2021, do Instituto Opy, organização sem fins lucrativos e autônoma no desenvolvimento e na gestão de parcerias e projetos de saúde, inclusive em regiões distintas daquelas onde operamos).

¹ Dadas as particularidades contratuais, nem todos os indicadores GRI presentes neste Relatório se aplicam às nossas operações no HMAP e no HUGO, pelo fato de não termos responsabilidades sobre a gestão de diversas áreas, cujos impactos ficam sob o controle do Einstein. Parte de nossa estratégia ESG pode não se aplicar a essas operações, dado o modelo de contratação privada.

² Por ainda estar, ao final de 2024, em fase pré-operacional, a Opy Ativos Hospitalares não teve participação na estratégia ESG e, igualmente, nas demonstrações financeiras da companhia.



NOSSA PARTICIPAÇÃO NA SAÚDE



MANAUS (AM)
**Hospital Delphina Rinaldi
Abdel Aziz (PPP)**
Maior unidade hospitalar
da região Norte e
referência na política
de saúde do estado.



PALMAS (TO), OPERAÇÃO A PARTIR DE 2027

**Hospital da Mulher e Maternidade
do Estado do Tocantins (PPP)**

Com início da construção em 2025,
oferecerá atendimento integral à
mulher nas áreas de ginecologia,
obstetrícia e atenção neonatal.



APARECIDA DE GOIÂNIA (GO)

**Hospital Municipal de Aparecida
de Goiânia Iris Rezende Machado
(contrato privado)**

Maior complexo de saúde
construído por uma prefeitura
no Centro-Oeste e referência
em casos de média e alta
complexidades.



GOIÂNIA (GO) **Hospital de Urgências de Goiás (contrato privado)**

Segundo maior
hospital de
emergências
do estado.



BELO HORIZONTE (MG)

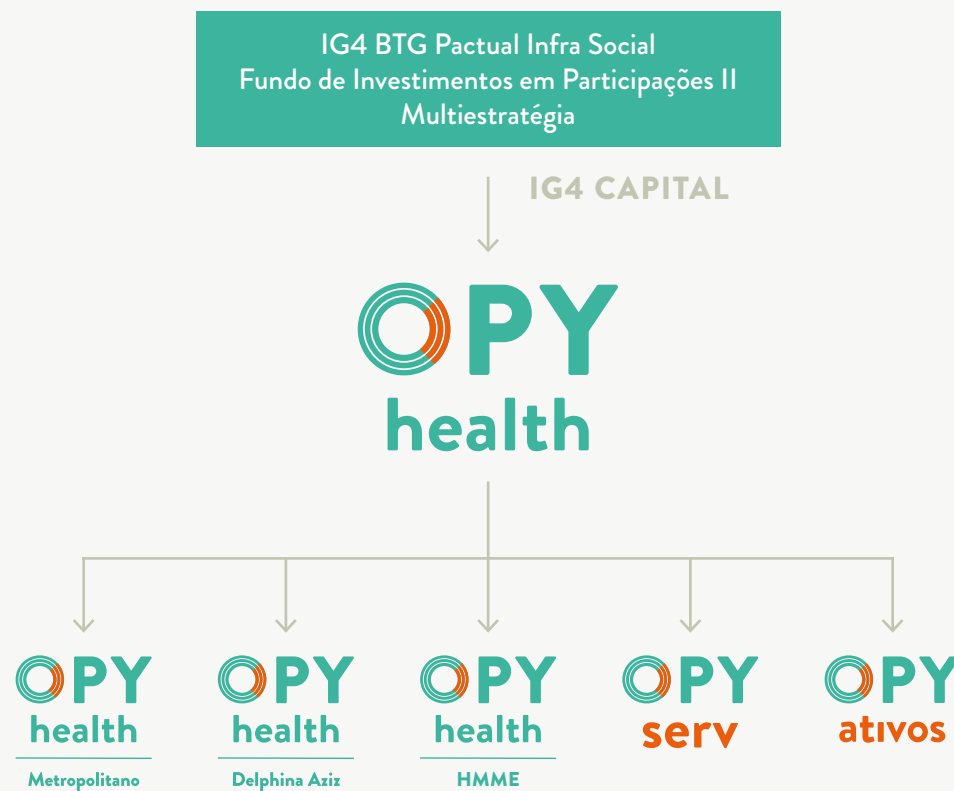
**Hospital Metropolitano
Dr. Célio de Castro (PPP)**

Modelo em tratamentos
de alta complexidade
e no atendimento
a pacientes vítimas
de acidente vascular
cerebral (AVC).





ESTRUTURA SOCIETÁRIA (EM 31/12/2024)



JEITO OPY DE SER E FAZER COMO EXPRESSÃO DA CULTURA

GRI 3-3

Apesar de sermos uma companhia jovem, a trajetória percorrida até aqui tem sido feita sob o amparo e a inspiração de uma cultura interna que, construída desde os primeiros dias, já está solidamente incorporada às atividades empresariais.

Ela representa, ao mesmo tempo, a forma como nos enxergamos – uma organização descomplicada, objetiva e ágil nas decisões, que estimula o trabalho em equipe e os relacionamentos e que respeita as individualidades) – e a maneira como atuamos: com integridade, foco na melhoria contínua e compromisso com a transformação da saúde.

Nossa cultura está sintetizada num conjunto de atitudes nomeadas como Jeito Opy de Ser e Fazer, lançada em 2021 e atualizada no ano seguinte para que os comportamentos se adequassem à época e aos, então, planos de futuro.

É dada oportunidade de pleno conhecimento dos princípios da cultura para todos os colaboradores, e, igualmente, das expectativas corporativas em relação à prática das atitudes definidas como essenciais. Os níveis de compreensão são revisitados, habitualmente, em treinamentos de reciclagem.

Além disso, o nosso processo de contratação pondera, sempre, a adequação dos candidatos ao nosso modelo cultural, para que efetivemos profissionais sintonizados com os valores empresariais. Uma vez contratados, os novos colaboradores já têm acesso aos princípios da cultura Opy ainda na fase de integração profissional.



O Jeito Opy de Ser e Fazer dialoga, também, com a nossa agenda ESG, que expressa os compromissos que cultivamos em relação à essência corporativa. Assim, tudo o que fazemos no dia a dia tem conexão com a cultura, que nos guia para uma governança responsável dos impactos decorrentes das atividades operacionais e do que realizamos no mundo dos negócios.

O Jeito Opy de Ser e Fazer influencia, inclusive, o sistema de avaliação de desempenho profissional, além de estar no centro das iniciativas de engajamento dos colaboradores, que têm como expressão importante o programa Opynaí (veja na página 99), criado para reconhecer e premiar boas ideias nascidas internamente para a melhoria do funcionamento da companhia.

Apesar de estar profundamente enraizada no dia a dia das pessoas — como demonstram as recorrentes pesquisas de clima organizacional —, a nossa cultura interna vem sendo adaptada aos novos tempos, sempre com o compromisso de preservar sua essência. Essa resiliência tende a se manter nos próximos anos, acompanhando a expansão da companhia, com a aquisição de novos ativos e o consequente aumento no número de colaboradores.

A evolução do Jeito Opy de Ser e Fazer deverá contemplar as necessidades de uma empresa em crescimento, e que demandará das pessoas, ainda mais, comprometimento com entregas de excelência. O desafio dos próximos anos será, portanto, o de alcançarmos novos patamares de *performance*, numa estrutura de porte maior, mas mantidas as nossas características culturais.

O QUE SIGNIFICA O JEITO OPY DE SER E FAZER



SER OPY É:

Ser empático

Nos esforçamos para estar no lugar do outro, compreendendo seu ponto de vista, suas dificuldades e seus sentimentos. Trabalhamos para superar as expectativas.

Ser descomplicado

Menos é mais. Pensamos de maneira sofisticada, mas agimos de um jeito descomplicado, ágil, com clareza e foco.

Ser parceiro

Conseguimos fazer mais e melhor trabalhando juntos. Por isso, valorizamos o poder construtivo dos relacionamentos, estimulando um ambiente onde todos possam expressar sua individualidade, dando o melhor, em benefício de todos.

FAZER OPY É:

Fazer o certo

Nosso trabalho começa com a decisão de fazer sempre o que é certo. A integridade, a transparência, o estrito cumprimento da legislação e o atendimento aos mais elevados padrões de governança são requisitos básicos e essenciais.

Fazer cada vez melhor

O desejo de melhorar continuamente e entregar ainda mais é parte da nossa essência empresarial. Todos os dias nos perguntamos: o que pode ser aprimorado naquilo que fazemos?

Fazer para transformar

Trabalhamos para aumentar a acessibilidade e a eficiência na área da saúde, transformando para melhor a realidade de todos os públicos com quem nos relacionamos.



NOSSA ESSÊNCIA COMO EMPRESA ESG

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-24

Assim como acontece em relação à cultura, os compromissos com as temáticas ESG são, também, expressão das singularidades que nos definem no mundo empresarial. Desde a nossa origem, a agenda ESG tem sido estruturante em nossas atividades, influenciando a estratégia corporativa e toda a cadeia decisória (na *holding* e nas operações).

Vemos no ESG a interseção de diversos tópicos transversais que são fundamentais para a sustentação da Opy como companhia. Assim como as demonstrações financeiras refletem a disciplina na alocação do nosso capital nos negócios, os indicadores-chaves (KPIs) de acompanhamento das temáticas ESG revelam o nosso desempenho estratégico, indicando se estamos construindo e fortalecendo os pilares que sustentarão uma trajetória de sucesso para as próximas décadas.

A maneira como nos relacionamos com os mais diversos *stakeholders* (internos e externos) é guiada pelos nossos princípios sobre governança e de tratamento dos aspectos sociais e ambientais.

Para que a gestão das temáticas ambientais, sociais e econômicas/de governança ocorra de forma organizada, criamos metas objetivas e indicadores claros de desempenho. O cumprimento das metas associadas a esses indicadores impacta, inclusive, a remuneração variável na companhia.

À frente das iniciativas, temos uma coordenação corporativa, mas com ramificações nos ativos, para assegurar a uniformidade de práticas e consolidação de dados. Esse trabalho é orientado pelo Comitê de ESG, instância assessora do Conselho de Administração, e tem a inspiração da própria IG4, reconhecida pela vinculação dos temas econômicos/de governança, ambientais e sociais às estratégias e aos processos de investimento.

A ênfase na temática decorre, também, do fato de que a integração de tais questões ao planejamento e ao negócio é potencializadora de ações mais eficientes, como mitigação de riscos, redução de custos operacionais, mais produtividade e acesso ao mercado financeiro, tudo colaborando para a imagem, reputação e sustentação da Opy.

Em 2024, a causa ESG teve evoluções importantes, como a atualização da matriz de materialidade, que identifica e prioriza os temas de impacto fundamentais para a companhia. Também foi destaque a estruturação e o lançamento do nosso novo painel de indicadores, criado para consolidar as informações de desempenho, tornando mais efetiva a gestão dos respectivos impactos.

Além disso, a área de ESG atuou na estruturação do projeto vencedor da PPP do Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins, dado que a companhia incluiu no processo decisório de novos investimentos aspectos ESG que vão garantir a excelência operacional.

Esse envolvimento abrangeu, por exemplo, a inclusão de investimentos que assegurem a melhor eficiência hídrica e energética do edifício, a mitigação dos impactos ambientais negativos, a realização de projetos sociais com as comunidades do entorno e a viabilização de meios de acessibilidade das pessoas ao hospital.

Já com os ativos atuais tendo alcançado boa maturidade em relação às práticas ESG, impõe-se

a implementação de estratégias que assegurem a escalabilidade futura das iniciativas, em sintonia com o crescimento do portfólio de ativos.

Em consonância com a nova realidade, assumimos como desafio, para 2025, a revisão da estratégia de ESG, o que incluirá a atualização de metas até 2030 e a definição de novos projetos. Outro passo será a implementação da gestão ESG nos ativos a serem incorporados.





UM PAINEL PARA ACOMPANHAR OS INDICADORES

O desempenho da Opy em relação aos temas ESG de maior impacto ganhou em setembro de 2024 importante ferramenta de diagnóstico situacional. Trata-se de painel de indicadores criado para organizar a coleta e a consolidação de informações sobre mais de 90 tópicos ambientais, sociais e de governança.

As diversas funcionalidades do painel, como cálculo automatizado de indicadores e visualização das informações em *dashboards* interativos, possibilitam gestão mais eficiente e estratégica da *performance* da companhia, facilitando o diagnóstico, a identificação de problemas, a tomada de decisões e o planejamento.

As informações servem, ainda, a outras finalidades, como contribuir para a elaboração do Relatório Anual, a consolidação dos cálculos das emissões de gases da companhia e a realização de auditorias internas ou de asseguarção externa de dados.

O painel de indicadores, cuja base conceitual é o *framework* da Global Reporting Initiative (GRI), têm dois tipos de atualização: anual, para informações menos estratégicas; e mensal, para temas estratégicos e que, portanto, demandam acompanhamento mais próximo e dinâmico, como segurança do trabalho, consumo de energia e emissões atmosféricas.

Os dados são coletados em cada ativo e na *holding*, sob a coordenação do time local de ESG. As informações aparecem segregadas por unidades, possibilitando compreensão sobre os desempenhos de cada uma e verificação de discrepâncias entre elas para um mesmo indicador, com a correspondente identificação de oportunidades de melhorias locais e para a companhia como um todo.

Em sua série histórica, o painel traz dados desde 2021, o que contribuirá para a Opy comparar a própria evolução e compará-la com outras empresas, especialmente da área da saúde. Além disso, o painel constitui uma fase prévia e servirá como base para a implementação de um *software* de gestão ESG. Tal integração sistêmica está prevista para o primeiro semestre de 2026.



PARTICIPAÇÃO EM FÓRUNS E ORGANIZAÇÕES

GRI 2-28

Outra manifestação importante dos compromissos da Opy com a agenda ESG está no envolvimento com instituições relacionados à causa da sustentabilidade. Ao final de 2024, a companhia mantinha interação com diversos pactos, documentos públicos, organismos e fóruns brasileiros e internacionais sobre a temática, com destaque para os seguintes:



Pacto Global
Rede Brasil

Pacto Global
da ONU



Convenção – Quadro
das Nações Unidas sobre
Mudanças Climáticas



Coalizão Business
for Nature³



Sistema B Brasil

PPCB Network (Rede
de Capacitação do
Secretariado do Clima
das Nações Unidas)



Pacto Internacional dos
Direitos Econômicos,
Sociais e Culturais



Paris Climate
Agreement



Objetivos de
Desenvolvimento
Sustentável (ODS)



Convenção dos Direitos
das Crianças



Declaração
Universal
dos Direitos
Humanos

Declaração Universal
dos Direitos Humanos



Pacto Empresa Limpa⁴

Empresa



O SIGNIFICADO DE SER EMPRESA B

Desde 2023, somos detentores do selo “Empresa B”, reconhecimento internacional que nos coloca entre as organizações que, por suas iniciativas em prol do desenvolvimento sustentável, geram impactos positivos ao bem-estar da sociedade e do planeta.

No processo de seleção, a avaliação de nossas práticas nos colocou como a empresa de melhor pontuação (123 de 200 pontos possíveis), no mundo, no *ranking* setorial hospitalar. A Opy deverá passar pelo processo de recertificação em 2026, com previsão de um novo preenchimento da Avaliação de Impacto B ainda no segundo semestre de 2025.

Como parte dessa comunidade global, temos, também, procurado contribuir ativamente para a evolução das práticas empresariais em nosso segmento. Em 2024, participamos, por exemplo, do Coletivo Saúde B, que reúne as companhias B Corp do setor em torno do debate e do intercâmbio de realizações.

³ Coalizão de organizações e empresas em prol de ações e políticas para uma economia positiva em relação à natureza.

⁴ Pacto empresarial pela integridade e contra a corrupção desenvolvido por: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, UniEthos, Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC) e Comitê Brasileiro do Pacto Global.



DESTAQUES NA TRAJETÓRIA DA OPY

2019

- Criação da Opy Health, por iniciativa da IG4 Capital, para atuação no gerenciamento de infraestrutura hospitalar e prestação de serviços não clínicos.

2020

- Início das operações, com a aquisição dos ativos de Belo Horizonte e Manaus.
- Atuação de destaque nas estratégias públicas de saúde por conta da emergência da pandemia Covid-19.

2021

- Inclusão, pela primeira vez, no *ranking* das melhores empresas para trabalhar na saúde, segundo a Great Place to Work (GPTW).
- Conquista, pelo Hospital Delphina Aziz, do selo de qualificação ONA.
- Fortalecimento das práticas de *compliance*, com o lançamento do Programa de Integridade e do Plano ESG e, também, do Jeito Opy de Ser e Fazer (cultura interna).
- Criação do Instituto Opy.

2022

- Celebração do primeiro contrato privado (HMAP), em parceria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein.
- Conquista do prêmio P3C como melhor gestora privada de PPPs.
- Conquista, pelo Hospital Delphina Aziz, da certificação de acreditação ONA 1.
- Reconhecimento como umas melhores empresas em ESG pelo prêmio Estadão Mais.
- Inclusão, pelo segundo ano, no *ranking* GPTW.
- Publicação do primeiro Relatório Anual.
- Alcance, pelo Hospital Metropolitano, da nota máxima na pesquisa de Satisfação NPS.

2023

- Transferência, pela IG4, de 100% das ações mantidas na Opy para novo fundo de infraestrutura hospitalar, mas com continuidade da gestão.
- Conquista da certificação B Corp, com a maior nota, no mundo, no *ranking* de empresas hospitalares.
- Inclusão, pelo terceiro ano, no *ranking* GPTW.
- Conquista, pela Opy Metropolitano, do selo de Qualificação ONA.
- Obtenção, pelo Delphina Aziz, da Certificação de Acreditação ONA 1.
- Realização, pelo Delphina Aziz, do primeiro transplante de rim num hospital público do Amazonas, com o suporte da Opy.
- Divulgação do primeiro inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).
- Conquista da certificação ISO 45.001, pelo Delphina Aziz.

2024

- Início de parceria com o Einstein no HUGO.
- Vitória no leilão para construção e operação da PPP do Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins.
- Conquista, pelo Delphina Aziz, da Certificação Acreditação ONA 2.
- Inclusão, pelo quarto ano, no *ranking* GPTW.
- Emissão de R\$ 420 milhões em debêntures, com fortalecimento da estrutura de capital.



GOVERNANÇA

Bases para uma trajetória sustentável





Com base no princípio da evolução contínua, a governança avança em processos e gestão para atender ao novo ciclo de crescimento

GRI 2-10, 2-12, 2-13, 2-17, 2-19, 3-3, 205-2, 205-3

Nossa governança é resultado de um contínuo processo de evolução, movimento que, alicerçado nos princípios da cultura interna (Jeito Opy de Ser e Fazer), busca responder aos diferentes ciclos de desenvolvimento da trajetória empresarial, promovendo, quando necessário, adaptações em processos e estrutura.

Como elemento permanente está a nossa visão de sustentabilidade. Nesse contexto, a agenda ESG é unificadora de práticas para toda a companhia, inserida que está nas diversas instâncias decisórias e na estratégia de negócios.

A orientação vem, em primeiro lugar, dos acionistas, que enxergam o cuidado com os impactos econômicos, sociais e ambientais o melhor caminho para a construção de desempenho, resultados e valor duradouros, sempre de forma íntegra e responsável.

A cadeia inspiradora avança para a IG4 Capital, nossa gestora desde a fundação da companhia, e responsável pelas diretrizes gerais de governança, incluída a indicação de todos os integrantes do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento (*saiba mais na página 39*).

É a partir dessa cadeia de comando que os líderes (executivos e operacionais) e os colaboradores são alcançados para o desenvolvimento de iniciativas e o cumprimento de metas nas frentes materiais consideradas relevantes para o dia a dia e o futuro da empresa.

O cumprimento dessas metas impacta, inclusive, a avaliação de *performance* dos integrantes da governança e a própria remuneração variável na Opy. No âmbito das lideranças estatutárias, a remuneração variável está configurada no Programa de Incentivos de Longo Prazo, por meio dos planos de *stock options* e *performance share*. Há, ainda, o Programa de Incentivo de Curto Prazo (ICP), que abrange públicos gestores como gerentes, *heads* operacionais e coordenadores e disponibiliza ganhos adicionais pelo alcance de objetivos empresariais e de desenvolvimento individual.

Vale dizer que não há, na companhia, política específica sobre bônus de atração ou recrutamento de executivos. Caso haja interesse da Opy nesse tipo de oferecimento para algum caso específico, o tema deverá ser submetido à avaliação do Conselho de Administração.

Também não há pagamento de rescisão aos executivos em caso de destituição do cargo antes do fim do mandato. Contudo, o Conselho de Administração pode exercer a cláusula de *non compete* prevista nos contratos dos administradores, o que implicará o pagamento de determinada quantidade de salários.

Na saída de executivos antes do fim do mandato ou de destituição por justa causa, poderá ser solicitada a devolução de incentivos recebidos antecipadamente, caso essa possibilidade esteja prevista no contrato firmado com a companhia.





Em relação ao Conselho de Administração, os integrantes têm direito à remuneração fixa anual, paga em parcelas mensais. Os valores são aprovados pela Assembleia Geral, não existindo qualquer outra política de remuneração aplicada ao órgão.

Em 2024, a nossa governança foi, novamente, desafiada, pelo chamado da renovação em processos, dinâmica e procedimentos. O propósito foi o de preparar toda a organização para a nova jornada de crescimento que se aproxima e que nos levará a uma realidade empresarial mais complexa.

A partir dessa premissa, a companhia se dedicou no ano a promover mudanças importantes, tendo como pano de fundo a demanda por construção de processos de governança, ao mesmo tempo, mais bem-organizados e flexíveis, para que a Opy, ao ganhar escala maior, não se veja presa a burocracias que possam dificultar a integração de novos ativos.

As transformações empreendidas em 2024 contemplaram os principais órgãos de governança e, também, a arquitetura de gestão. Em relação ao Conselho de Administração, houve alterações na estrutura geral, que passou de quatro para cinco cadeiras, e no quadro de membros. O acréscimo no número de vagas atendeu à necessidade de a IG4 ampliar os níveis de monitoramento do desempenho da companhia.

Houve, ainda, troca na ocupação da cadeira de conselheiro externo independente, com a entrada de profissional de grande experiência no setor privado da saúde, cujos conhecimentos irão apoiar a Opy na estratégia de novos negócios atrelada aos planos de expansão do portfólio de ativos. Juntamente, com essa alteração, o Conselho passou a ter novo presidente.

Os ajustes alcançaram, ainda, alguns comitês, que, na Opy, em dezembro de 2024, somavam quatro instâncias de suporte ao Conselho de Administração¹.

Uma das iniciativas mais relevantes se deu no âmbito do Comitê de Auditoria, como forma de fortalecer a sua assessoria de alto nível em controles internos. Até então focado, principalmente, em aspectos contábeis, fiscais e de *compliance*, com o acompanhamento do Canal de Integridade, o Comitê ganhou mais atribuições, tendo seu nome alterado para Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório, numa clara identificação do novo alcance.

Por causa da agenda temática mais ampla, o órgão teve, também, sua composição alterada com a chegada, como novo integrante, de profissional de larga experiência em processos de governança corporativa.

No conjunto das mudanças, foi fortalecido, ainda, o papel do Comitê de Gente, que, no contexto de expansão da companhia, ganhará funções ainda mais estratégicas, considerando-se o inevitável aumento do total de colaboradores e a demanda por novos perfis profissionais, para que a companhia, em seu corpo funcional, dê conta de tarefas corporativas e operacionais mais desafiadoras.

Nessa realidade de empresa maior e diversa, a preservação do Jeito Opy de Ser e Fazer será imprescindível como elemento aglutinador da cultura, e, nesse contexto, o Comitê de Gente terá importantes responsabilidades orientadoras a toda a organização.

Outro movimento sintonizado com a estratégia de crescimento abrangeu o até então Comitê de Novos Negócios, que passou a se chamar Comitê de Investimentos, aumentou o número de cadeiras (de 4 para 5) e teve a substituição de alguns membros.

¹ A relação de comitês temáticos da Opy era, em dezembro de 2024, a seguinte: Comitê de ESG, Comitê de Gente, Comitê de Investimentos e Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório.

DESTAQUES



Nossa governança tem **17 POSIÇÕES** e **9 INTEGRANTES**



4 É O TOTAL DE COMITÊS de assessoramento do Conselho de Administração



100% DOS COLABORADORES participaram, em 2024, do treinamento anual de *compliance*



No ano, tivemos queda de **45,28%** nas manifestações ao Canal de Integridade



TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

Como consequência da mobilização preparatória, tivemos no ano profundo redesenho organizacional, com o objetivo de adequar a gestão aos objetivos de uma condução mais centralizada das atividades cotidianas e de expansão empresarial pela via dos novos negócios.

Como medidas de maior impacto, tivemos a chegada de um novo CEO, profissional de sucesso na liderança de planos e processos de crescimento, e a criação de duas Vice-Presidências, as primeiras na história da Opy. São elas a Vice-Presidência de Finanças e Estratégia e a Vice-Presidência de Operações. Com isso, foram extintas determinadas cadeira da Diretoria, como as de representação regional e a de novos negócios.

No modelo implementado, as Vice-Presidências absorveram atribuições diretivas, inclusive, algumas antes vinculadas ao CEO e relacionadas ao dia a dia da companhia. O objetivo foi liberar a principal autoridade executiva para um envolvimento mais direto com a agenda externa da Opy, incluídas as relações institucionais, a agenda regulatória e, principalmente, a formulação de estratégias e a viabilização de novos negócios, com a correspondente conversão de projetos em contratos públicos e privados.

No balanço das alterações, cujo pressuposto foi termos uma atuação mais estratégica do CEO e a condução do dia a dia da empresa a cargo das Vice-Presidências, a companhia acabou ganhando uma estrutura organizacional mais enxuta, simples e concentrada na *holding*.

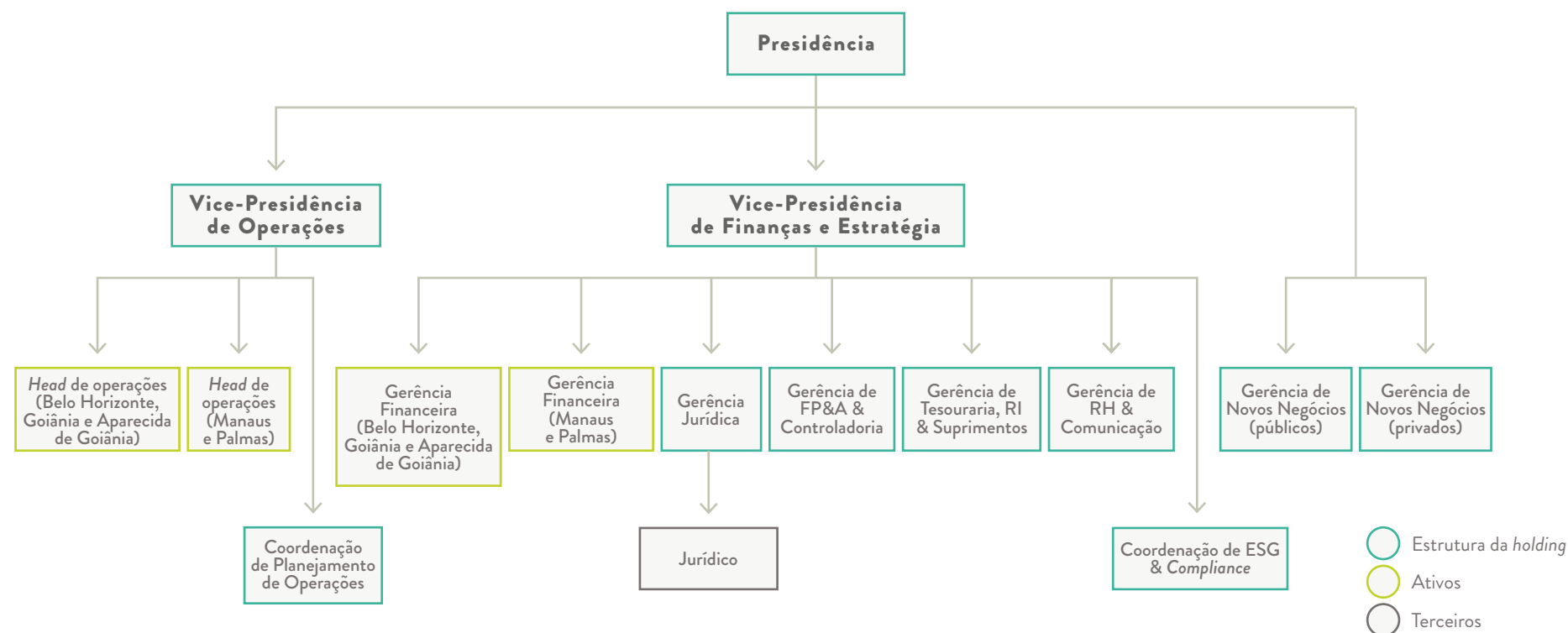
Houve, ainda, outros fatos relevantes adicionais, com a unificação das áreas de Recursos Humanos e Comunicação numa mesma gerência e das atividades de ESG e *compliance*

numa única coordenação, todas essas instâncias com reporte à Vice-Presidência de Finanças e Estratégia, que assumiu, também, a área Jurídica.

A Vice-Presidência de Operações, por sua vez, passou a responder pela administração geral das subsidiárias, numa centralização que visa, por exemplo, a captura das melhores práticas para compartilhamento e sinergias entre os ativos atuais e, também, a introdução nas futuras organizações investidas.

Com a extinção das diretorias regionais, a gestão local dos contratos passou à supervisão de dois *heads* operacionais, sob a orientação da Vice-Presidência. Um deles ficou com a responsabilidade de gestão sobre o ativo de Belo Horizonte (Opy Metropolitano) e as operações de Goiás (Opy HMAP e Opy HUGO).

O outro executivo assumiu a coordenação da Opy Delphina (Manaus) e do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins.





A ESTRUTURA E AS ATRIBUIÇÕES DA NOSSA GOVERNANÇA

GRI 2-9, 2-10 2-11, 2-12, 3-3

Ao final de 2024, o sistema de governança da Opy era composto por 17 cadeiras, ocupadas por nove membros, já que alguns desempenham mais de uma função nos órgãos existentes. Cabe dizer que nenhum dos participantes dessas instâncias estratégicas desempenha funções executivas na companhia, como indicam as melhores diretrizes de governança.

No processo de escolha dos integrantes da estrutura de governança, não há participação ativa do nosso acionista, que é cotista único do Fundo de Investimento em Participações (FIP) no qual está inserida a Opy. A responsabilidade é da nossa gestora, a IG4 Capital, que adota como critérios não apenas a qualificação profissional dos candidatos, mas, também, sua capacidade em aportar visão e habilidades de liderança que ajudem a organização no cumprimento dos objetivos do negócio. O processo de seleção leva em

conta, ainda, os compromissos pessoais dos candidatos com causas que são importantes para a IG4 e a Opy, como transparência, conduta ética, austeridade, equidade nos relacionamentos e sustentabilidade. As nomeações também são discutidas com os executivos da Opy.

Os cinco membros do Conselho de Administração previstos em nosso Estatuto Social são eleitos e destituídos pela Assembleia Geral. Para casos específicos, por decisão da Assembleia, pode ocorrer a eleição de conselheiro independente. Apesar de não haver obrigação regulatória em relação a esse tema, pois a Opy não é uma companhia de capital aberto, as contribuições de conselheiros independentes são consideradas bem-vindas pela empresa. É com base nessa visão que a Opy, desde sua constituição, tem uma cadeira ocupada por conselheiro independente.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Acompanha os temas estratégicos, propõe direcionamentos e abordagens. Tem, ainda, competência para a eleição, a fiscalização e a destituição dos dirigentes executivos, além de deliberar sobre planos de negócios. Analisa, também, os resultados financeiros e aprova a distribuição de dividendos. Os membros são eleitos pela Assembleia Geral, em mandatos de três anos, com direito à reeleição.

COMITÊ DE AUDITORIA, RISCOS E REGULATÓRIO

Assessora o Conselho em temas como auditoria, controles internos, governança corporativa, gerenciamento de riscos e práticas anticorrupção. Supervisiona a Área de Integridade e o time jurídico, na aderência às exigências legais, estatutárias e regulatórias de mercado. Também avalia os processos de gestão de riscos e controles internos, acompanhando as atividades dos auditores independentes e analisando os resultados da companhia e as demonstrações financeiras.

COMITÊ DE ESG

Presta suporte à elaboração de planos, projetos e metas que correspondam à estratégia socioambiental aprovada pelo Conselho de Administração. Também orienta as iniciativas da Opy em relação a assuntos como diversidade e inclusão, mudanças climáticas, engajamento de partes relacionadas, investimento social privado e mecanismos de mitigação de riscos socioambientais.

COMITÊ DE GENTE

Atua no acompanhamento da implementação de estratégias e ações em áreas como contratação, demissão, remuneração, retenção de talentos, avaliação de *performance*, desenvolvimento e sucessão. Contribui, também, para as iniciativas relacionadas à aplicação de pesquisas de cultura, clima e engajamento. A partir de 2025, terá suas atribuições fortalecidas, dada a prioridade do tema “pessoas” para o futuro da companhia.

COMITÊ DE INVESTIMENTOS

Apoia o desenvolvimento e a execução das diretrizes estratégicas relacionadas a negócios, investimentos e à aquisição de ativos. Dá suporte ao CEO e aos gestores da área na prospecção e no desenvolvimento de novos projetos e na avaliação da viabilidade econômico-financeira e dos riscos associados a essas oportunidades.

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Formada pelo CEO e pelas Vice-Presidências de Operações e de Finanças e Estratégia, tem a responsabilidade de guiar a companhia na realização do plano de negócio, em sintonia com a agenda ESG. Ela responde, ainda, por temas como estrutura de capital, diretrizes e metas empresariais. Aprova os planos das subsidiárias, acompanhando, em cada uma, a execução da estratégia corporativa.



PERFIL DOS NOSSOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA²

GRI 2-9, 2-11, 405-1

Total de
CADEIRAS: 17
Total de
MEMBROS: 9

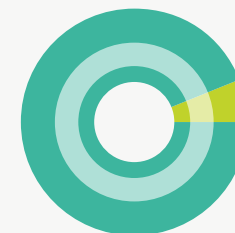
Conselho de
Administração:
5 CADEIRAS,
5 INTEGRANTES

Comitês de
Assessoramento
ao Conselho:
12 CADEIRAS,
9 INTEGRANTES



DISTRIBUIÇÃO DE GÊNERO POR CADEIRAS³

MASCULINO: **16**
94,1%



FEMININO: **1**
5,9%

PERFIL ETÁRIO POR CADEIRAS²

30 A
50 ANOS: **8**
(47,0%)



ACIMA
DE 50 ANOS: **9**
(53,0%)

²No que diz respeito ao perfil dos membros dos órgãos de governança, apenas uma cadeira é ocupada por representante de grupo social com sub-representação. Trata-se de cadeira do Comitê de ESG ocupada por uma mulher. Os integrantes dos nossos órgãos de governança, com exceção da posição de conselheiro independente do Conselho de Administração, representam a gestora IG4 Capital, que é um dos principais stakeholders da companhia.

³A partir desta edição, o cálculo para esses dois indicadores está reformulado. A contabilização deixou de ser feita considerando-se o número de membros dos órgãos de governança e passou a ser feita pelo número de cadeiras. Entendemos que, assim, a participação por gênero e faixas etárias nos órgãos de governança espelha melhor a realidade da diversidade nessas instâncias. Observação: Não existem integrantes dos órgãos de governança com idade inferior a 30 anos.



COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
(5 cadeiras)

Nome	Função	Mandato	Início como membro
Gustavo Buffara	Presidente	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Hélcio Tokeshi	Conselheiro	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Otávio Silveira	Conselheiro	3 anos (com direito a reeleições)	2024
Paulo Mattos	Conselheiro	3 anos (com direito a reeleições)	2020
Rogério Melzi	Conselheiro independente	3 anos (com direito a reeleições)	2024

DIRETORIA EXECUTIVA

Nome	Função	Mandato	Início como membro
Mateus Renault	CEO	2 anos (com direito a reeleições)	2024
Rogério Bolzani ⁴	Vice-presidente de Finanças e Estratégia	2 anos (com direito a reeleições)	2024
Tiago Python ⁴	Vice-presidente de Operações	2 anos (com direito a reeleições)	2024

⁴ Em relação aos vice-presidentes, a data 2024 se refere, apenas, ao início das novas funções na Diretoria, uma vez que os dois profissionais já faziam parte do time de liderança desde o início da companhia.



COMPOSIÇÃO DOS COMITÊS
(12 cadeiras)

Comitê de ESG

Nome	Função	Mandato	Início como membro
Gema Garrido	Coordenadora	2 anos (com direito a reeleições)	2020
Hélcio Tokeshi	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2020

Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório

Jerri Ribeiro	Coordenador	2 anos (com direito a reeleições)	2024
Felipe Tonetti	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2020
Jean Paul Veiga da Rocha	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2020

Comitê de Investimentos

Felipe Tonetti	Coordenador	2 anos (com direito a reeleições)	2021
Gustavo Buffara	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2024
Paulo Mattos	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2021
Rogério Melzi	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2024

Comitê de Gente

Felipe Tonetti	Coordenador	2 anos (com direito a reeleições)	2023
Gustavo Buffara	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2024
Otávio Silveira	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2024



A ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA EM 2024⁵

GRI 2-12, 2-13

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nº DE REUNIÕES

Ordinárias:

7

Extraordinárias:

26

PRINCIPAIS TEMAS DO ANO

PPP de Palmas (TO), emissão de R\$ 420 milhões em debêntures em nome do ativo de Manaus e reestruturação dos comitês de assessoramento do Conselho de Administração.

COMITÊS

Nº DE REUNIÕES

30

PRINCIPAIS TEMAS DO ANO

Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório

Andamento de pleitos regulatórios nas operações Opy Metropolitano e Opy Delphina e contenciosos, emissão de debêntures, acompanhamento de ações judiciais relativas a créditos tributários e monitoramento do Canal de Integridade, bem como supervisão dos treinamentos de *compliance*, gestão de riscos, resultados e auditorias, e apuração de metas.

Comitê de Gente

Indicadores de RH (rotatividade, acidentes do trabalho, diversidade e inclusão), projetos estruturantes para capacitar a estrutura de gestão de pessoas a ter maior escalabilidade em sistemas e práticas.

Comitê de ESG

Estratégia ESG em novos ativos, replicação de práticas locais em gestão de impactos, estudos de sustentabilidade para a PPP de Palmas, treinamentos de integridade, iniciativas de impacto nas comunidades, saúde e segurança, satisfação dos colaboradores e pacientes, plano de diversidade e inclusão, Relatório Anual, cibersegurança, emissões de gases de efeito estufa, gestão de resíduos recicláveis, economia circular e logística reversa.

Comitê de Investimentos

Pipeline de projetos privados e de PPPs, com aprofundamento sobre os projetos em pontos decisivos de avanço (como o envio de propostas e início de diligências para projetos privados e acompanhamento de consultas públicas ou de editais para o segmento público).

⁵ É, no mínimo, bimestral a frequência de reuniões ordinárias do Conselho de Administração nas quais são analisados temas como a eficácia dos processos da organização em relação à gestão de impactos ESG e sobre desenvolvimento sustentável. Para esses encontros, o Conselho conta com a assessoria do Comitê de ESG, que recebe das diversas instâncias da companhia informações e dados sobre a gestão de impactos.





NOSSAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

GRI 2-23

Na Opy, o exercício da governança é amparado por políticas institucionais que disciplinam aspectos importantes da gestão cotidiana, do comportamento interno e dos múltiplos relacionamentos com os públicos prioritários. Em diversos aspectos, esses documentos complementam e aprofundam as diretrizes do nosso maior documento, o Código de Ética e Conduta, que tem influência sobre todos os colaboradores.

O cumprimento das regras é acompanhado pela Área de Integridade, que se ocupa da abordagem de temas relacionados nos treinamentos de integração de novos contratados e nos de reciclagem dos profissionais mais antigos. As políticas

e o Código também impactam os prestadores de serviços, que, por obrigatoriedade contratual, precisam conhecer e respeitar suas normas.

Nossa companhia espera evoluir significativamente, em 2025, na estratégia de comunicação sobre as políticas, para que a divulgação sobre elas não seja exclusividade dos treinamentos, tornando-se, assim, mais próxima do dia a dia das pessoas.

Para assegurar aderência à realidade corporativa, os conteúdos das nossas políticas são objeto de constante avaliação interna.

Em 2024, houve processo de revisão geral nas políticas, para verificação, por exemplo, sobre se os processos e as alçadas de aprovação

descritos estavam em conformidade com as práticas da companhia.

Houve, ainda, alterações que visaram deixar algumas normas mais claras. Isso aconteceu com a Política de Cargos e Salários, que foi alterada com base em manifestações de colaboradores, e com a Política de Avaliação de Desempenho, em relação, por exemplo, aos mecanismos de análise de *performance* e de promoção de pessoas. As novas versões dos textos passaram a valer em 2025.

Todas as mudanças se deram sob a coordenação da Área de Integridade, que, em 2024, tornou-se a “guardiã” das políticas institucionais,

com o objetivo de centralizar a gestão e o controle, assegurar a uniformização das práticas na *holding* e nos ativos e conduzir o exame anual dos conteúdos, para verificação da necessidade de novas redações.

No ano, ocorreu, ainda, o processo de elaboração da Política de Transferência de Colaboradores, a ser publicada e implementada em 2025. O documento será uma referência importante para a companhia no novo ciclo de crescimento, que demandará, naturalmente, movimentação de pessoas entre operações, inclusive, para atuação em ativos recém-incorporados.

POLÍTICAS EM VIGOR NA OPY⁶

- | | | | |
|--|--|--|---|
| ● Política Geral de Recursos Humanos. | ● Política de Doações e Patrocínios. | ● Política de Governança em Privacidade. | ● Política de Segurança da Informação. |
| ● Política de Cargos e Salários. | ● Política de Contratação e Gestão de Terceiros. | ● Política de Mesa Limpa. | ● Política de Uso de Equipamentos Próprios. |
| ● Política de Avaliação de Desempenho. | ● Política de <i>Due Diligence</i> em Operações Societárias. | ● Política de Privacidade. | ● Política de Compras. |
| ● Política de Benefícios. | ● Política de Gestão do Canal de Integridade. | ● Política de Resposta a Incidentes de Segurança. | ● Política de Viagens. |
| ● Política de Comunicação. | ● Política de Gestão de Dados Pessoais. | ● Política de Retenção e Exclusão de Dados Pessoais. | ● Política Financeira. |
| ● Política Anticorrupção. | | | ● Política de Direitos Humanos. |



⁶ A lista apresentada neste Relatório é a versão mais atual das políticas da companhia, corrigindo, assim, as lacunas da edição 2023, que não incluiu a totalidade dos documentos em vigor à época.



ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 3-3, 2-13, 2-24, 2-26, 205-2

Para que a nossa governança corresponda às necessidades atuais e às do novo ciclo de expansão, é preciso que os comportamentos internos se mantenham exemplares. Por isso, estamos empenhados em garantir que a ética e a integridade sigam como direcionadoras do cotidiano, assegurando, também, a vitalidade da cultura construída nos anos recentes.

Como balizas comportamentais, temos em vigência o nosso Código de Ética e Conduta, e o Programa de Integridade. Instituídos em 2021, são apoiados por políticas e regulamentos internos direcionados à disciplina e ao acompanhamento dos temas definidos como críticos pelos órgãos de governança. Para sua implementação, todos os documentos passaram pelo crivo dos comitês correspondentes e do Conselho de Administração.

Vinculada à Coordenação de ESG e Compliance, à Área de Integridade é a instância responsável por tornar efetiva a visão corporativa de integridade, mantendo, também, interlocução constante com o Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório.

É no âmbito do Programa de Integridade que são desenvolvidas as principais iniciativas, entre elas, as campanhas de conscientização, a gestão do Canal de Integridade e, principalmente, o programa anual de treinamentos, que, em 2024, alcançou 100% dos nossos colaboradores diretos (de todas as regiões e categoriais funcionais). As capacitações ocorreram em atividades presenciais e remotas, pela plataforma Opy Desenvolve. Elas incluíram, também, a mídia e a alta lideranças.

Profissionais recém-contratados têm acesso aos valores e princípios da Opy logo em seus primeiros momentos na companhia, no treinamento de integração, que abrange módulo específico em EAD (educação a distância) sobre *compliance*.

É por meio desse curso que todos os novos colaboradores conhecem as políticas e o Código de Ética e Conduta⁷. Ao final da jornada, assinam termo de compromisso em relação à prática das regras da companhia.

Cabe à Área de Integridade a apuração de denúncias sobre o descumprimento das regras do Código. A equipe atua, ainda, na realização de *due diligencies* relativas a fornecedores, na gestão da matriz de riscos corporativos estratégicos e em iniciativas relacionadas à proteção de dados.

Além disso, todos os terceiros considerados críticos passam por avaliação da área, que cuida, também, do inventário das políticas e das revisões de conteúdos, em parceria com os outros setores da companhia.

O início da construção do Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins, nossa primeira PPP nascida do “zero”, trará à Área de Integridade responsabilidades inéditas, como a atuação específica em relação ao andamento das obras. Isso incluirá atividades como a aplicação de treinamento em *compliance* aos operários, a análise da gestão de integridade das empresas contratadas e realização de auditorias locais.

As atribuições da Área de Integridade ganharão novos contornos, em 2025, com o início de um grande projeto de mapeamento de todos os processos ESG, bem como da construção da estrutura de auditoria interna e de controles da companhia.



⁷ Pelo acesso ao Código de Ética e Conduta e às políticas internas no treinamento de integridade e, posteriormente, nas atividades de reciclagem, os colaboradores têm contato com os diversos assuntos críticos para a Opy. Assim, pode-se dizer que 100% dos nossos profissionais são devidamente comunicados sobre os procedimentos da companhia em relação ao tema corrupção.

Não realizamos aferição do número de terceiros (incluindo parceiros, fornecedores e clientes) para os quais comunicamos políticas e procedimentos em *compliance*. **GRI 205-2** De qualquer modo, cabe dizer que todos os contratos da Opy têm cláusulas sobre *compliance* e corrupção, em particular, e informam a respeito da existência do Programa de Integridade e do Código de Ética e Conduta. Além disso, os terceiros se obrigam a cumprir as regras da companhia e a legislação, especialmente, a Lei Anticorrupção, sob pena de rescisão contratual.



O Canal de Integridade assegura apuração justa e confidencial, além de anonimato aos manifestantes e não retaliação aos denunciante de boa-fé

A IMPORTÂNCIA DO CANAL DE INTEGRIDADE GRI 2-25, 2-26, 205-3, 406-1

O monitoramento do *status* das práticas comportamentais internas é reforçado pela existência do Canal de Integridade, que registra, de forma justa e confidencial, suspeitas de violações a leis e às normas de conduta.

Disponível por telefone 0800 e em *site* próprio, 24 horas por dia, sete dias por semana, o Canal é administrado por empresa independente, o que reafirma o compromisso da Opy com a garantia de anonimato aos manifestantes e com a não retaliação aos denunciante de boa-fé.

Todas as manifestações recebidas são encaminhadas primariamente à Área de Integridade, assegurado, também, o amplo direito de defesa à pessoa denunciada, de acordo com a lei. Caso seja comprovada uma violação, tem-se, entre as consequências, a aplicação de medidas disciplinares, que, em última instância, podem levar à demissão do infrator. Em 2024, o Canal de Integridade recebeu 29 denúncias, total 47,17% menor do que o registrado no ano anterior (veja quadro na página 44).

A redução significativa no número de manifestações pode ter relação com as orientações sobre a finalidade do Canal de Integridade transmitidas aos colaboradores durante o programa anual de treinamentos com foco em *compliance*, visando segregar as atribuições relativas às tratativas de relatos com temas de gestão de pessoas e recursos humanos.



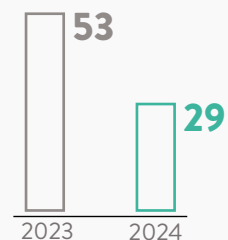
PERFIL DAS DENÚNCIAS EM 2024

MANIFESTAÇÕES
RECEBIDAS:
29 (todas
finalizadas)

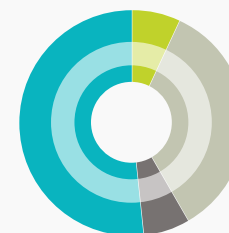
100%
delas seguiram
fluxo convencional
e foram **FINALIZADAS
NO ANO**



EVOLUÇÃO DAS DENÚNCIAS



ÁREAS RESPONSÁVEIS PELA APURAÇÃO



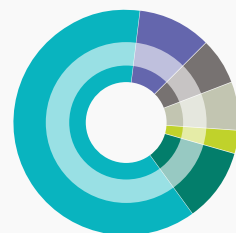
RH: **15⁸** (51,7%)

Subcontratadas⁹: **2** (6,9%)

Área de Integridade/Comitê de Auditoria: **10** (34,5%)

Ouvidorias¹⁰: **2** (6,9%)

FINALIZAÇÃO DAS DENÚNCIAS



Improcedentes: **2** (6,9%)

Dados insuficientes: **2** (6,9%)

Procedentes
parcialmente: **1** (3,4%)

Procedente: **3** (10,4%)

Fora do escopo da
Área de Integridade: **18** (62,1%)

Não conclusivas: **3** (10,3%)

DENÚNCIAS COM APURAÇÃO SOB RESPONSABILIDADE OU
ACOMPANHAMENTO DA ÁREA DE INTEGRIDADE (temas de *compliance*)

Discriminação/preconceito: **1** (9,1%)¹¹

Assédio moral: **4** (36,3%)¹¹

Assédio sexual: **2** (18,2%)¹²

Violação de Leis Trabalhistas: **1** (9,1%)

Descumprimento de normas
e políticas internas: **1** (9,1%)

Desvio de comportamento: **1** (9,1%)

Outros: **1** (9,1%)

⁸ Relatos que envolvem, por exemplo, temas como gestão de pessoas, recursos humanos e desvios de comportamento leves são encerrados como “fora do escopo” da Área de Integridade e encaminhados para tratativas do time de RH.

⁹ Relatos que envolvem colaboradores indiretos são enviados para tratativas das respectivas empresas subcontratadas, e têm seus desdobramentos acompanhados pela Área de Integridade ou pelos head das operações (para temas fora do escopo de compliance).

¹⁰ São classificadas como de “ouvidoria” as denúncias que tratam, por exemplo,

de temas de gestão da infraestrutura do hospital e satisfação dos usuários ou envolvem colaboradores da bata branca (os relatos, nesse tipo de caso, são enviados para apuração pelo parceiro assistencial, com os desdobramentos acompanhados pela Área de Integridade da Opy).

¹¹ As denúncias de assédio moral e discriminação foram analisadas e entendidas como improcedentes.

¹² Uma das denúncias de assédio sexual não envolvia colaborador direto do Opy, e foi apurada como não conclusiva pelo parceiro assistencial; a outra foi considerada como procedente pela Opy, e a medida disciplinar aplicada foi a demissão.



COMPROMISSO COM LEIS E REGULAMENTOS EXTERNOS

GRI 205-3

Exercitamos também os princípios de integridade por meio do respeito absoluto às leis do país e, também, da adequação ao que dizem regulamentos internacionais de referência aplicados às atividades empresariais (*veja ao lado*).

Temos como destaque adicional de atuação jamais termos nos envolvido em episódios ou processos judiciais relativos à corrupção, portanto, nenhum colaborador direto da Opy já foi demitido ou punido em razão deste tipo de prática. Igualmente, nenhum contrato, até hoje, foi rescindido ou deixou de ser renovado por violações relacionadas à corrupção praticadas por parceiros de negócios. A exemplo dos anos anteriores, não sofremos qualquer processo relativo a não conformidade no cumprimento de leis e regulamentos.

Em 2024, também não houve pagamento de multa relativa a exercícios passados. O único episódio registrado no ano foi o recebimento de auto de infração expedido pela Receita Federal contra a nossa operação de Manaus por tema relativo, em 2020, a pagamento de imposto de renda de pessoa jurídica e da contribuição sobre lucro presumido, no valor de R\$ 28,1 milhões. A subsidiária contestou a pertinência da infração e apresentou pedido de impugnação da cobrança. Ao final de 2024, o caso ainda estava pendente de decisão pela Delegacia da Receita Federal de Julgamento (DRJ).

O QUE NÓS ENDOSSAMOS

GRI 2-23

- ☉ Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).
- ☉ Decreto nº 11.129/2022, que regula a Lei Anticorrupção.
- ☉ Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).
- ☉ UK Bribery Act.
- ☉ Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).
- ☉ Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações).



TREINAMENTOS

GRI 2-24,2-26, 205-2

Em 2024, o programa anual de treinamentos de integridade alcançou, novamente, 100% dos nossos colaboradores, em palestras realizadas, em setembro, na Opy Delphina e na Opy Metropolitano, com transmissão ao vivo às equipes em atuação no HMAP e no HUGO.

Os temas principais foram assédio moral, importunação e assédio sexual, preconceito e discriminação, num reforço do posicionamento corporativo de “tolerância zero” em relação a essas atitudes, que têm sido, com alguma frequência, objeto de denúncias ao Canal de Integridade.

Além da apresentação dos temas comportamentais mais importantes, o treinamento serviu também como reforço de informações sobre a função do Canal de Integridade, que existe para acolher e apurar, exclusivamente, denúncias sobre violações das regras do Código de Ética e Conduta.

Em diversos momentos, nos últimos anos, o Canal foi usado por colaboradores para relatar ocorrências que não representavam violações graves ao Código de Ética e Conduta, como temas de recursos humanos ou questões de relacionamento pessoal, que requerem tratativas com os respectivos times de gestão de pessoas.



A média liderança também participou do treinamento de integridade, mas com uma programação exclusiva, que enfatizou a necessidade de atualização de conhecimentos sobre temas comportamentais que impactam na interação no trabalho e de um maior protagonismo na resolução de problemas e na construção de um bom ambiente laboral.

O ciclo de 2024 foi completado, em dezembro, com treinamento sobre corrupção e relacionamento com agentes públicos para público específico com exposição à temática, composto pela alta liderança e demais elegíveis (colaboradores da *holding* e profissionais em cargos a partir de coordenação).¹³

A temática se mostrou ainda mais importante no ano, pelos desafios com a nova PPP do Tocantins, que demandará, por exemplo, interação das nossas equipes com diversos terceiros no processo de construção do hospital.

O treinamento para a alta liderança também teve a participação, como convidados, de 44,4% (quatro integrantes) dos membros de comitês e do Conselho de Administração. Cabe dizer, contudo, que outros 33,3% (três integrantes) participaram do treinamento anual de *compliance* conduzido IG4 Capital, totalizando, assim, sete dos nove integrantes (77,7%) capacitados na temática anticorrupção em 2024.

¹³ **GRI 205-2:** Dos 37 colaboradores elegíveis, 100% receberam treinamento anticorrupção. Do total, 30 pessoas ocupavam cargos de alta liderança (Diretora, gerências e funções de coordenação), seis integravam o corpo administrativo (analistas, assistentes etc.), e um era estagiário.

GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-16, 2-25, 205-1

A precaução em relação a riscos potenciais no exercício da atividade empresarial é instrumento importante de governança, em função dos danos econômicos, operacionais, legais e de reputação que determinadas ocorrências podem gerar à companhia. O controle das diversas ameaças é feito por nossa Matriz de Riscos, que apresenta 53 itens de monitoramento, organizados em dez temas (veja abaixo).

Os riscos mapeados estão divididos em três grupos: operacionais, *holding* e acionista, de acordo com a alçada para acompanhamento e gestão de impactos. As possibilidades de ocorrência são categorizadas como “alta”, “moderada” e “baixa”.

TEMAS DA MATRIZ DE RISCO

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| ● Abastecimento e Mercado. | ● Financeiro. |
| ● Ambiental. | ● Fornecedores. |
| ● Certificação. | ● Operacionais. |
| ● Compliance. | ● Tecnológicos. |
| ● Contratual/Regulatório. | ● Trabalhistas/RH. |



Nosso acompanhamento também inclui riscos ESG, entre eles, os relacionados aos direitos humanos, à saúde e segurança dos trabalhadores e a impactos ambientais. Integrada à Matriz, a gestão de tais riscos abrange todas as operações hospitalares da Opy.

Em função da abrangência de nossas atividades e o relacionamento constante com agentes públicos e clientes privados, monitoramos, também, as ameaças relativas à corrupção, cuja ocorrência pode gerar danos significativos às operações, ao negócio e à reputação da Opy.

Nesse quesito, estão listados os seguintes riscos: pagamentos indevidos a terceiros sem o respaldo de contrato/ordem de serviço/nota fiscal, desvio financeiro, pagamento de propina e suborno a agentes públicos. A conscientização dos nossos colaboradores em relação ao tema da corrupção acontece, prioritariamente, nas atividades do programa anual de treinamentos sobre integridade.

A despeito de todas as iniciativas em vigência, vislumbramos a necessidade de aprimoramento em nossas práticas, tendo no cenário, por exemplo, a operação futura do ativo de Palmas e as perspectivas de aumento significativo no tamanho da companhia para os próximos anos. Por isso, a alta liderança e a Área de Integridade optaram, em 2024, pela contratação de consultoria externa para auxiliar no aprimoramento da gestão dos riscos estratégicos, começando pela revisão da Matriz de Riscos. O trabalho deverá estar concluído ainda no primeiro semestre de 2025.

CONFLITO DE INTERESSES¹⁴

GRI 2-15

Outra frente de nossa gestão de riscos diz respeito ao tema do conflito de interesses, que pode impactar negativamente as atividades da companhia, particularmente, as operações nos ativos hospitalares. Nossas diretrizes em relação a esse tópico estão expressas no Código de Ética e Conduta e em políticas institucionais, e são objeto da programação do treinamento anual de integridade, que alcança colaboradores e a liderança.

Como parte da Política Anticorrupção, há o Formulário de Declaração de Conflito de Interesses, que deve ser preenchido e enviado à Área de Integridade, caso algum colaborador identifique que está nessa situação potencial.

A depender do tipo de conflito e da análise feita pela Área de Integridade, casos podem ser levados para a análise do Comitê de Auditoria.

Em 2024, foram emitidos dois relatórios de conflito de interesses, tendo como solicitantes membros da Diretoria Executiva.

DUE DILIGENCE

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 414-1

Nossa gestão de riscos se vale, também, da prática de *due diligence* (ou diligência prévia, em português) na avaliação de ameaças e na proteção da companhia em processos de contratação e parcerias com determinados perfis de terceiros, entre eles, fornecedores e prestadores de serviços. Disponível em todas as nossas operações, o procedimento inclui a análise de riscos

atinentes a esses relacionamentos, como conflito de interesses e corrupção.

Na Opy, o expediente da *due diligence* alcança 100% dos terceiros classificados como críticos (incluindo-se, na avaliação, os sócios de tais empresas)¹⁵, de acordo com os termos de nossa Política de Contratação e Gestão de Terceiros.

Para a realização das diligências, utilizamos a plataforma Neoway, que possibilita a emissão de dossiês de *compliance* a partir de informações de fontes públicas. Dentre os dados que podem ser acessados das empresas, temos as inscrições em listas restritivas, envolvimento em processos judiciais criminais, condenações por crimes ambientais, notícias negativas sobre temas como escândalos, corrupção e fraude e presença na “lista suja” do Ministério do Trabalho e do Emprego, que inclui companhias que submeteram empregados a condições análogas à escravidão.

¹⁴ Os casos de conflitos de interesses levados para conhecimento do Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório são avaliados previamente pela Área de Integridade.

Como não há uma política expressa que defina quais são esses casos, podem ser incluídas, por exemplo, situações que envolvam participação cruzada em outros órgãos da administração, participação acionária cruzada com outros fornecedores ou stakeholders, acionistas controladores ou transações com partes relacionadas, conforme a avaliação de riscos e a exposição realizadas pela Área de Integridade. A avaliação de necessidade de revelação dos casos não é feita, necessariamente, por tema, mas, sim, por critérios de exposição da companhia a riscos.

¹⁵ São considerados “terceiros críticos” aqueles cujos contratos com a Opy têm valores a partir de R\$ 500 mil, que sejam considerados (ou tenham em seus quadros) pessoas politicamente expostas ou os contratados para a obtenção de licenças, autorizações, certidões e permissões em órgãos públicos.





A Área de Integridade da Opy é a responsável pela análise das informações e a emissão de parecer (negativo ou positivo) sobre a contratação ou a continuidade da parceria. Determinados casos com *red flags* podem, inclusive, ser reportados ao Comitê de Auditoria, para avaliação final.

Uma vez que a contratação tenha sido efetivada, a Área de Integridade segue no monitoramento dos parceiros críticos, realizando uma avaliação anual, processo que inclui atualização dos dossiês.

Caso seja necessário, a Área pode solicitar à empresa objeto de acompanhamento a apresentação de evidências relacionadas à prestação de serviços. No ano que passou, não houve a identificação de casos de não conformidade na atuação dos terceiros.

Para 2025 e os próximos anos, a companhia vê como desafio importante a viabilização de uma gestão de *compliance* mais completa e eficiente dos terceiros. Com esse objetivo, no ano que passou, foram realizados diversos estudos de aprimoramentos, tendo como ambiente o ERP Sankhya, plataforma onde são homologados os terceiros.

Desse trabalho, resultou o desenvolvimento de indicadores quantitativos, com a correspondente implementação de relatório

de acompanhamento e a criação de painel de controle da validade das homologações e de contabilização de valores pagos aos terceiros nos últimos 12 meses, para classificação, ou não, dos parceiros como críticos, com consequente encaminhamento de pedido de homologação à Área de Integridade.

A partir da introdução dessas novidades, a Opy se vê em melhores condições para a realização de análises mais estratégicas, conseguindo atuar de modo mais objetivo em cada caso. Persiste como desafio, ainda, o estabelecimento de um sistema de análise dos parceiros não críticos, que apesar dos valores menores envolvidos em seus contratos, também podem apresentar riscos à companhia.

Outro desafio serão as obras da PPP do Tocantins, em razão do ineditismo desse tipo de empreendimento em nossa história. Pelos riscos de *compliance*, ambientais e trabalhistas associados ao projeto, a Opy terá de desenvolver estratégias de monitoramento das diversas etapas de construção e do trabalho dos terceiros. Os primeiros movimentos de gestão de riscos tiveram início ainda em 2024, com a realização de *due diligence* na fase de contratação de consultorias ambientais, escritórios de arquitetura e empresa de construção civil.



LGPD

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 418-1

Desde 2021, a nossa companhia está devidamente adequada aos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Como desdobramento de nosso empenho nesse tema, foram desenvolvidos diversos documentos disciplinadores da conduta empresarial (*listados no rol de políticas da página 41*).

Em 2024, identificamos a necessidade de revisão das políticas e de procedimentos específicos, como forma de atualizar as diretrizes internas, no contexto preparatório para a expansão da companhia nos próximos anos. Para tanto, foi contratada consultoria especializada que, ao longo de 2025, irá auxiliar a Área de Integridade no processo de revisão e adequação do programa de proteção de dados da Opy.

COMO SÃO TRATADOS OS DADOS DOS PACIENTES

Em nossas atividades operacionais, não fazemos qualquer tipo de uso ou tratamento dos dados pessoais e sensíveis das pessoas que são atendidas nos hospitais onde mantemos operações. Essa é uma prerrogativa exclusiva das equipes clínicas, que têm sob sua responsabilidade, inclusive, a garantia do sigilo médico em relação aos pacientes. A Opy realiza, especificamente, a coleta e o armazenamento dos dados pessoais dos colaboradores celetistas, mas sempre em conformidade com a legislação.



CIBERSEGURANÇA

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 418-1

A partir da implementação do Plano de Cibersegurança, que prevê quatro frentes de Tecnologia da Informação, visando reforçar a governança e contribuir para a preparação das bases do nosso crescimento sustentável, adicionamos, em 2024, novas camadas de proteção aos ambientes de trabalho, por meio de solução preventiva, de controle de respostas rápidas a incidentes. Também introduzimos uma gestão de vulnerabilidades, processo contínuo de identificação, classificação, priorização, remediação e mitigação de falhas na segurança informacional.



CLIQUE AQUI

para acessar em
nosso site página
com a íntegra
dos documentos
sobre LGPD.



Adicionalmente, contratamos fornecedor para atuar na gestão de vulnerabilidades e uma plataforma de gerenciamento de informações e eventos de segurança, protegendo o ambiente de TI contra ameaças avançadas e persistentes. Fortalecemos, ainda, essas estratégias, promovendo maior controle nos acessos a informações, com regras e restrições para a transmissão de dados confidenciais.

Outra iniciativa importante foi a implementação do Plano de Recuperação de Desastres do ERP Sankhya, para assegurar a continuidade operacional em momentos de crise, a partir do *backup* e da recuperação de informações.

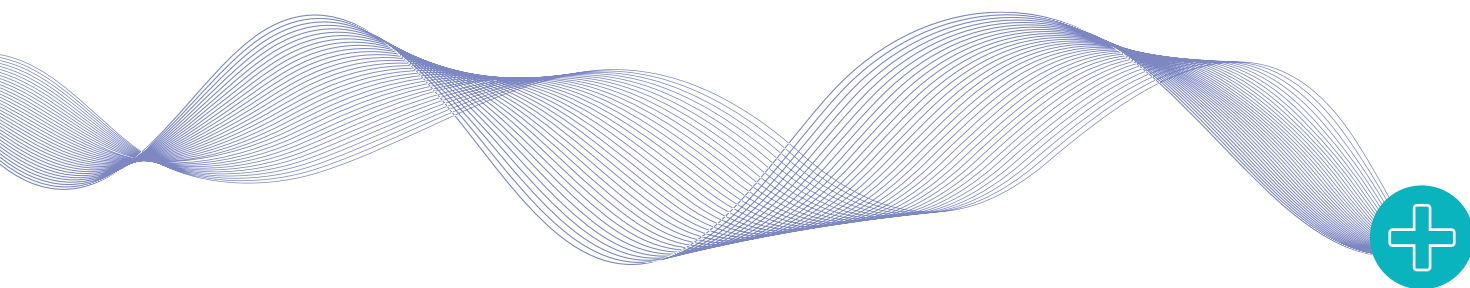
Outra frente de trabalho no ano foi a orientação dos colaboradores em temas correlatos. Além do curso obrigatório de cibersegurança aos novos colaboradores elegíveis, realizamos, também, treinamento com foco em boas práticas contra *phishing*, golpe digital para capturar informações confidenciais dos usuários, com participação de 94% do público potencial.



ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

Diferenciais no rumo do crescimento



**GRI 2-6, 3-3**

Temos nos posicionado como detentores de uma proposta de valor original e diferenciada para o setor de saúde no Brasil, por meio da execução de contratos de longo prazo que incluem a infraestrutura hospitalar e a oferta de serviços não clínicos.

Atuamos nos segmentos público e privado, ambos marcados por desafios distintos, porém igualmente relevantes. Embora cada setor apresente particularidades, a proposta de valor da Opy é orientada para enfrentar essas demandas, contribuindo com a construção de um sistema de saúde mais eficiente e equilibrado.

Na esfera pública, atuamos por meio dos contratos de PPPs. O escopo do nosso serviço nesses contratos pode variar, mas em sua essência incluem construção, manutenção, equipagem e prestação de serviços não assistenciais de hospitais municipais e estaduais.

Na esfera privada, ofertamos proposta abrangente para endereçar diferentes necessidades dos clientes. De um lado, oferecemos a gestão integrada de todos os serviços não assistenciais, incluindo investimentos na modernização de equipamentos. Além disso, apresentamos solução para a aquisição de imóveis hospitalares já construídos, com a subsequente locação ao próprio operador, em contratos de longo prazo. Tais operações são conhecidas como *sale and leaseback*. As proposições de parcerias podem envolver, ainda,

a construção, reforma e expansão de instalações com o posterior arrendamento dos imóveis aos parceiros clínicos.

Ambas as proposições de valor possibilitam aos contratantes concentrar energia e pessoal no cuidado aos pacientes, nas diversas modalidades de atendimento assistencial, como consultas, exames, pronto-atendimento, internações e cirurgias.

Nossa credencial mais importante nos contatos com operadores e governos tem sido, naturalmente, os resultados obtidos nos ativos, que têm elevados níveis de excelência operacional em serviços e gestão, com entregas que, em muitas situações, superam as expectativas, contribuindo para que a nossa empresa e, também, os hospitais onde atuamos sejam frequentemente reconhecidos externamente e premiados.

A proposta da Opy, com a correspondente tese de negócios, mostra-se cada vez mais oportuna ao segmento, acossado por carências históricas na qualidade do atendimento à população, especialmente, a de maior vulnerabilidade socioeconômica.

O sistema hospitalar público vive, quase sempre, subfinanciado e sobrecarregado por limitações de recursos que impactam a qualificação e a modernização dos serviços e o aumento de infraestrutura e vagas para o atendimento da demanda.

O mercado privado, por sua vez, tem lidado com dificuldades agravadas nos últimos anos, como margens baixas de rentabilidade, endividamento impactado pela realidade de juros altos, elevação de custos decorrentes da introdução de novas terapias e orçamentos atrelados ao atendimento de planos de saúde, tudo isso repercutindo em menor capacidade para a realização de investimentos em instalações e tecnologia. Acrescente-se a essa realidade a tendência de envelhecimento da população, com a correspondente intensificação da demanda por serviços e tratamentos, muitos deles, mais sofisticados e custosos.

De acordo com o IBGE, em 50 anos, a idade média dos brasileiros será de 51 anos, contra os 35 anos atuais. Tal perspectiva indica desafios à rede de saúde, que precisará lidar com volume cada vez maior de atendimentos, num cenário de oferta de leitos aquém das necessidades do país. Segundo o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES), em 2024, o Brasil tinha aproximadamente 7.300 hospitais (66% deles privados) e 426 mil leitos (com 72,5% vinculados ao SUS). Esse total representava uma disponibilização de 2,03 leitos por mil habitantes, abaixo da recomendação mínima da Organização Mundial da Saúde (OMS) de três leitos por mil habitantes.

A proposição de valor da Opy é uma contribuição ao aumento da oferta e melhoria da *performance* hospitalar, em PPPs, para hospitais existentes ou novos projetos, e em parcerias com o setor privado, gerando impactos que apoiarão a saúde a ter melhores resultados operacionais, de gestão e de serviços. Nesse contexto, caso as aspirações de crescimento se concretizem, a expectativa para os próximos anos é ver a Opy como a maior parceira de hospitais estaduais e municipais e o principal *player* independente de estrutura hospitalar privada do Brasil.



ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

Para que essa meta ousada se materialize em novas operações, temos a nosso favor uma sólida estrutura acionária com capital disponível e apetite para buscar oportunidades no mercado de saúde.

No âmbito público, a estratégia de crescimento tem correspondência num trabalho intenso de monitoramento das movimentações de estados e prefeituras, que, de forma cada vez mais evidente, têm avançado na compreensão do papel das PPPs para cobrir lacunas da atuação governamental e produzir resultados superiores nos serviços hospitalares.

Nosso acompanhamento é permanente, começando ainda nas fases embrionárias dos projetos públicos, para que a companhia consolide informações antes mesmo do lançamento dos editais de licitação, durante as fases formais de consulta pública. O filtro é cuidadoso. Em 2024, por exemplo, de 25 oportunidades identificadas como interessantes, apenas dez se tornaram objeto de estudos preliminares para municiar a Diretoria em suas avaliações sobre participação ou não em disputas por concessões, tendo como referência a segurança econômica dos contratos no longo prazo. Nunca iremos renunciar de nossa disciplina na alocação de capital.

Essa observação meticulosa foi valiosa, por exemplo, na formatação do projeto e na decisão de participarmos, em 2024, do leilão da PPP do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins, cujo escopo inclui serviços não clínicos e a realização de investimentos visando à construção e à operação do empreendimento.

Ao mesmo tempo que dedicamos atenção ao setor público, avançaremos em nossa prospecção por mais

Nossa estratégia
visa tornar a Opy a
maior parceira de
hospitais públicos
e principal *player*
independente de
estrutura hospitalar
privada do Brasil



contratos privados, investindo na qualidade de nossa interação com prestadores, para entendermos suas “dores”, visando à formatação de propostas comerciais sob medida para cada potencial cliente.

Cabe dizer, contudo, que esse ainda é um mercado sem grande homogeneidade e que, portanto, precisa ser mais bem desenvolvido, dadas as dificuldades vividas pelos hospitais e agentes do setor. Portanto, o crescimento no setor privado é um desafio importante a ser enfrentado e superado. Pretendemos fazer isso por meio do aprimoramento de nosso modelo de negócios, que ganhará em flexibilidade no desenvolvimento de propostas de valor, para que os projetos de parceria se tornem mais atrativos, sustentáveis e, acima de tudo, adaptados a cada cliente.





AGENDA DE CRESCIMENTO

No alcance dos objetivos em relação aos dois segmentos de atuação, a companhia dispõe de uma liderança com grande experiência em operações de infraestrutura, gestão de contratos de longa duração, reestruturações empresariais, administração e otimização do capital investido.

À frente do time, temos, desde 2024, um novo CEO, executivo com trajetória de sucesso em iniciativas de transformação operacional e de gestão, licitações, fusões e aquisições. No novo desenho organizacional da Opy, o CEO será o responsável pelo desenvolvimento da agenda de crescimento, atuando na condução dos planos, com o apoio do time de Novos Negócios e a orientação do Comitê de Investimentos, vinculado ao Conselho de Administração da companhia.



O QUE DIZ A NOSSA TESE DE INVESTIMENTO

Tendência de expansão do setor de saúde, sustentada, por exemplo, pelo envelhecimento da população, que demandará, cada vez mais, atendimento, serviços e infraestrutura hospitalar.

Atuação de longo prazo para a criação de valor duradouro a hospitais públicos e privados.

Capacidade de crescimento com margens elevadas e robusta geração de caixa.

Gestão com ampla experiência, aliada ao patrocínio de investidores de referência no mercado financeiro.

Potencial da modalidade hospital as a service, que consiste na disponibilização, pela Opy, de plataforma integrada para a prestação de serviços não clínicos de alta qualidade, por meio de infraestrutura própria.



NOSSAS MODALIDADES DE ATUAÇÃO



SETOR PÚBLICO O QUE É

Concessões administrativas de hospitais públicos (municipais, estaduais e federais) no formato de PPPs (resultantes de licitações ou aquisição de concessionárias), com prestação de serviços não clínicos e possibilidade de construção de instalações e arrendamento ao poder público.

VANTAGENS

Eficiência na gestão patrimonial dos hospitais vinculados ao SUS, modernização da infraestrutura e dos equipamentos e desempenho operacional superior, com qualidade nos serviços, tecnologia e inovação.



SETOR PRIVADO O QUE É

Construção, reforma, expansão ou aquisição de unidades hospitalares (com modernização de equipamentos), com arrendamento do imóvel ao cliente e prestação de serviços não clínicos. Segmentos potenciais: hospitais autônomos (sem vínculos com planos de saúde), hospitais verticalizados (vinculados a planos de saúde) e hospitais filantrópicos (sem fins lucrativos e voltadas a pacientes do SUS).

VANTAGENS

Soluções sob medida para cada operador, com custos menores e liquidez maior, particularmente, com a desmobilização do ativo pelo cliente (com correspondente capitalização) e sua liberação para o atendimento clínico.



**CLIQUE
AQUI**
e saiba mais
em nosso site.



DIFERENCIAIS COMPETITIVOS DA OPY

Pioneirismo no país na prestação de serviços não clínicos em saúde

Primeiro parceiro a disponibilizar alternativas para os hospitais ganharem em competitividade sem renúncia ao controle, à governança e ao atendimento clínico

Soluções tecnológicas aliadas à gestão e à manutenção das instalações, com diluição de custos aos hospitais e ganhos de eficiência

Cumprimento estrito de normas de *compliance* e dos mais altos padrões de excelência

Conhecimento em gestão operacional de hospitais com muitos leitos

Experiência dos nossos gestores na interação entre serviços clínicos e não clínicos

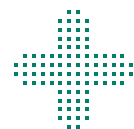
Capacidade para investimentos em expansão, compra de imóveis, modernização de equipamentos e tecnologia

Plataforma capaz de oferecer contrato único para serviços não clínicos com menor custo



NOSSOS ATIVOS

Portfólio de resultados



**GRI 2-1, 2-2, 3-3**

A jornada de atuação hospitalar da Opy foi impulsionada em 2024 por duas conquistas, ao mesmo tempo, reveladoras da excelência em serviços não clínicos e da qualidade da proposição de valor disponibilizada ao mercado nas frentes pública e privada.

Em 4 de junho, começamos, oficialmente, a atuação no Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO), fato que significou a adição do quarto contrato ao nosso portfólio de ativos. Em 13 de agosto, fomos vitoriosos no leilão para a construção e operação não assistencial do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins, PPP que deverá ter atividades iniciadas em 2027.

A prestação de serviços ao HUGO representou a ampliação da bem-sucedida parceria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, iniciada em 2022 quando fomos convidados pela instituição a assumir as atividades não assistenciais do Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), contrato que se tornou o primeiro ativo privado do nosso portfólio.

Essenciais na consolidação da estratégia de atuação para o segmento, os contratos com o Einstein se somaram às PPPs que deram origem às atividades da Opy, em 2020, as operações no Hospital Delphina Rinaldi Abdel Aziz (Manaus) e no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro (Belo Horizonte).

Nossos quatro hospitais (as duas PPPs e os dois contratos privados) são peças centrais das iniciativas de saúde pública de

Por atenderem a
pacientes do SUS,
nossos hospitais têm
atuação social de
grande relevância
nas políticas públicas
de saúde de suas
localidades e regiões

suas respectivas regiões de influência, acolhendo pacientes do SUS, contingente populacional formado, em grande parte, por pessoas socialmente vulneráveis.

Na soma de seus serviços, esses estabelecimentos disponibilizam à sociedade, por exemplo, 1.422 leitos, com 312 deles destinados a UTIs, e 47 salas de cirurgia. Mensalmente, em 2024, realizaram, em média, 331 mil exames (laboratoriais e de imagem), 8.392 internações e 3.739 cirurgias.

Gerido pela prefeitura de Belo Horizonte, o Hospital Metropolitano é considerado modelo no atendimento a emergências e a ocorrências de alta complexidade, como cirurgia geral, cirurgia vascular, neurocirurgia e neurologia.

O Delphina Aziz, por sua vez, é a principal unidade da rede de saúde pública do Amazonas, destacando-se na realização de exames ambulatoriais em procedimentos de alta complexidade e na oferta de serviços de apoio a diagnósticos e tratamento. Recentemente, o Delphina Aziz se tornou o primeiro hospital público da região Norte a realizar transplantes renais. Como maior complexo de saúde construído por uma prefeitura no Centro-Oeste, o HMAP é referência em casos de média e alta complexidades.





Segundo maior hospital de urgências de Goiás e, também, núcleo de ensino, pesquisa e extensão universitária, o HUGO iniciou em 2024 importante projeto de recuperação da qualidade das operações e dos serviços, sob a coordenação do governo estadual. Conduzidas pelo Einstein e pela Opy, as intervenções se deram, inicialmente, em caráter emergencial, inclusive antes do início do contrato, para a superação de problemas imediatos que prejudicavam o desempenho e o atendimento à população (*saiba mais na página 75*).

Nossa atuação nos hospitais não se restringe às atividades operacionais. Há, ainda, empenho importante para que áreas que estão sob a nossa gestão evoluam na direção de fortalecer a qualidade do atendimento aos usuários, como acontece especialmente nas PPPs, cujos modelos contratuais nos apresentam responsabilidades importantes em relação à realização de investimentos em tecnologia, sistemas de gestão de dados, modernização de equipamentos e da segurança predial e, também, no aprimoramento de processos.

A aplicação de recursos favorece a *performance* dos times clínicos, com repercussão direta na excelência e na agilidade da prestação de serviços à população e, portanto, na satisfação dos pacientes, com repercussão positiva à imagem das respectivas instituições e da própria Opy.

Oferecemos, ainda, contribuição qualitativa para o aprofundamento da interação dos hospitais com as comunidades, a partir de iniciativas vinculadas à nossa agenda ESG, que prevê o desenvolvimento de ações locais com foco em responsabilidade social e ambiental.

DESTAQUES



37,4%

MAIS LEITOS, com a incorporação do HUGO ao portfólio



Presença em **3** ESTADOS e atuação no Tocantins (Palmas) a partir de 2025



SATISFAÇÃO DE PACIENTES E ACOMPANHANTES:

95,92% para o Metropolitano e 97,45% para o Delphina Aziz

175,1%

MAIS INTERNAÇÕES



25,3%

MAIS CONSULTAS AMBULATORIAIS



PPP do Tocantins será o primeiro projeto da Opy a unir gestão dos serviços não clínicos e investimentos para a construção e operação não assistencial

PPP DO TOCANTINS: PRIMEIRO PROJETO DA OPY “NASCIDO DO ZERO”

O dia 13 de agosto de 2024 se tornou um marco em nossa história. Nessa data, na sede da bolsa de valores B3, a Opy venceu o leilão promovido pelo governo estadual para a construção e operação do futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado de Tocantins, num contrato de concessão por 30 anos, na modalidade de PPP. Trata-se, simultaneamente, do maior projeto operacional já executado pela Opy e do primeiro empreendimento que une a gestão dos serviços “bata cinza” (não assistenciais) à realização de investimentos para a construção e operação de um empreendimento de saúde. A Opy será responsável pelas obras, pela equipagem e pela operação e gestão de todas as atividades não assistenciais, cabendo ao governo de Tocantins a gestão dos serviços clínicos aos pacientes do SUS.

Primeira PPP estadual na área da saúde, a unidade substituirá o Hospital e Maternidade Dona Regina. O empreendimento terá 210 leitos, incluídos os ambientes de UTI neonatal, UTI obstétrica e UTI ginecológica, além da “Casa Gestante, Bebê

e Puérpera”. Para facilitar o transporte emergencial de pacientes, o hospital contará com a instalação de heliponto. Para viabilizar o planejamento desse primeiro projeto da Opy “nascido do zero”, um forte grupo interno multidisciplinar foi criado visando à execução de iniciativas como definição do projeto arquitetônico, contratação da gerenciadora e da construtora da obra, supervisão da matriz de riscos, interação com a comunidade e demais públicos, relacionamento com o governo do Tocantins e modelagem financeira. Com início da construção previsto para o primeiro semestre de 2025, o hospital deverá estar concluído em 24 meses.

A conquista da PPP foi, também, importante vitória da estratégia de novos negócios da Opy, que conta com experiente time dedicado à prospecção de oportunidade e elaboração de projetos comerciais, a partir da interação com possíveis parceiros privados e do acompanhamento das movimentações do setor público, com o suporte das áreas operacionais.



PERFIL DAS NOSSAS OPERAÇÕES

HOSPITAL METROPOLITANO DR. CÉLIO DE CASTRO

LOCALIZAÇÃO: Belo Horizonte (MG)

ESPECIALIZAÇÕES

Ocorrências de alta complexidade, como cirurgia geral, cirurgia vascular, neurocirurgia, neurologia, clínica médica, ortopedia, psiquiatria, urologia e medicina intensiva. Atendimento 100% SUS.



INFRAESTRUTURA

46 mil m²
de área construída

445 leitos, sendo
240 de clínica médica (enfermaria),
80 de especialidades cirúrgicas,
80 de UTI,
10 de Unidades de
Decisão Clínica (UDC) e
35 para casos de AVC

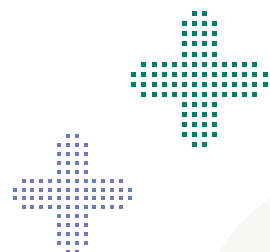
13
andares

16
salas de
cirurgia

1
Centro de
Controle
Operacional
(CCO)



ATENDIMENTOS EM 2024



16.273
internações

7.787
cirurgias

4.130
atendimentos
em UTI

1.615
atendimentos
de casos
de AVC

923.051
exames
laboratoriais

111.909
exames de
imagem

20.404
consultas
ambulatoriais

Taxa de
ocupação média:
90,82%

940.839
refeições servidas
(incluindo pacientes,
acompanhantes
e colaboradores)

CERTIFICAÇÕES

- ISO 9001.
- ISO 14001.
- Selo de Qualificação ONA¹

PARCEIRO CLÍNICO

Serviço Social Autônomo
Hospital Dr. Célio de Castro
(SSA-HMDCC)

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY

CONCESSÃO ADMINISTRATIVA (PPP).

Assunção, pela Opy, em fevereiro de 2020, com encerramento em janeiro de 2035 e continuidade potencial até 2049.

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA

Manutenção predial, engenharia clínica, higienização e limpeza, lavanderia e rouparia, segurança, estacionamento, TI, *service desk*, *help desk*, gestão de patrimônio, fornecimento de gases medicinais, serviços administrativos, estoque e logística, nutrição e dietética.

¹ Auditoria externa para manutenção do selo estava programada para o primeiro semestre de 2025.



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024



Implementação de solução tecnológica para monitoramento, em tempo real, do plano de limpeza e higienização recorrente dos leitos e dos horários de execução dos serviços, gerando segurança maior ao processo.

Reforma e modernização do escritório, com melhorias como novo *layout*, climatização, iluminação própria para atividades administrativas, sala de reuniões com monitor digital e dois ambientes para videoconferências.



Realização de amplo diagnóstico das condições de ergonomia, conforto, bem-estar e segurança nos postos de trabalho e implementação de ações corretivas e de aprimoramento.

A partir de proposta da Opy à bata branca, migração do hospital para o Mercado Livre de Energia, que representou economia de cerca de 30% no valor da conta de consumo mensal e garantia de abastecimento por fontes renováveis e sustentáveis.





PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024



Realização, pelo Instituto Opy, da Jornada de Letramento em Saúde, que incluiu aplicação de questionários aos colaboradores e realização de oficinas. Desenvolvido anteriormente no Hospital Delphina Aziz, o projeto visou identificar o nível de compreensão das pessoas sobre temas de saúde e desenvolver estratégias de ampliação de conhecimentos, como forma de influenciar positivamente decisões individuais e iniciativas de pessoas próximas.

Manutenção, após auditoria externa, das certificações ISO 9001 e ISO 14001, numa confirmação de que os processos operacionais seguem as melhores práticas de qualidade e meio ambiente.



Alcance, em fevereiro, da marca de 2.029.257 de itens de medicamentos e materiais inventariados pela equipe de Estoque e Logística, com desvio, em reais (R\$), de apenas 0,1%. Este foi o melhor resultado desde o início das operações da Opy.



GANHOS AMBIENTAIS COM MUDANÇA NOS KITS CIRÚRGICOS

Uma solução simples gerou no Metropolitano maior praticidade e segurança, com mais economia e menos impactos ambientais, ao processo de montagem e entrega dos kits cirúrgicos à Enfermagem. Antes acondicionados em saquinhos plásticos, os materiais e os medicamentos necessários aos procedimentos passaram a ser dispostos em caixas retornáveis.

Com a iniciativa, minimizou-se o consumo de saquinhos, que se tornavam parte do volume de resíduos descartados para envio a aterros sanitários ou incineração (na hipótese de terem sofrido alguma contaminação).

Para a implementação da nova modalidade, foram adquiridas 82 caixas plásticas, de tamanhos diversos para o melhor atendimento das especialidades cirúrgicas e dos cerca de 40 procedimentos realizados diariamente no hospital. Ao serem devolvidas à equipe da Farmácia, as caixas são higienizadas e ficam prontas para mais envios.





HOSPITAL DELPHINA RINALDI ABDEL AZIZ

LOCALIZAÇÃO: Manaus (AM)

ESPECIALIZAÇÕES

Cuidados de média e alta complexidades, transplantes renais, cirurgias gerais e cirurgias especializadas (como ginecologia, mastologia, plástica, proctologia, torácica, urologia, vascular, otorrino e oftalmologia) e radiologia Intervencionista.



INFRAESTRUTURA

32 mil m²
de área construída

352 leitos, sendo
196 de clínica médica,
56 cirúrgicos,
100 de UTI

7
andares

11
salas de
cirurgia

27
consultórios

1
Centro de
Controle
Operacional
(CCO)

OPY
health
Delphina Aziz



ATENDIMENTOS EM 2024



11.251
internações

2.079.031
exames de imagem
e laboratoriais

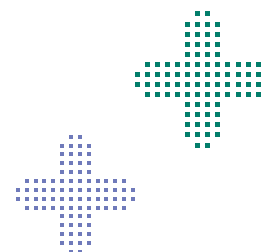
148.742
consultas
ambulatoriais
especializadas

22.795
cirurgias

Taxa de
ocupação média:
83,58%

25.363
sessões de
fisioterapia

1.543.997
refeições servidas
(incluindo pacientes,
acompanhantes
e colaboradores)



CERTIFICAÇÕES

- ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.
- Selo de Qualificação dos Serviços e Acreditação do Hospital - Nível 2 (ONA).
- Selo AQUA-HQE.

PARCEIRO CLÍNICO

Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Humano (INDSH).

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY

CONCESSÃO ADMINISTRATIVA (PPP).

Assunção, pela Opy, em maio de 2020, com encerramento em 2033 e continuação potencial até 2048.

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA

Engenharia clínica, esterilização de materiais, higienização e limpeza, nutrição e dietética, processamento de roupas, portaria e recepção, manutenção predial, tecnologia da informação, segurança patrimonial, vigilância, segurança do trabalho e gestão ambiental.



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024

Suporte, com a aquisição de instrumentos e materiais cirúrgicos, para o alcance da marca de 150 transplantes renais realizados desde julho 2023, quando o Delphina Aziz se tornou pioneiro na saúde pública da região Norte a realizar esse tipo de procedimento. Em 2024, houve outros feitos importantes, como a realização de seis transplantes no intervalo de 24 horas e a ocorrência do primeiro transplante de doador falecido na rede estadual de saúde.



NOVO RECONHECIMENTO DE QUALIDADE

Com a contribuição da Opy, o Delphina Aziz alcançou, em junho, a certificação Nível 2 (selo Prata) da Organização Nacional de Acreditação (ONA), que reconhece os hospitais por seus elevados padrões de qualidade e segurança no atendimento aos pacientes. No processo de auditoria, a unidade atendeu a cerca de 90% dos requisitos do Nível 2 (o mínimo, para a certificação, é 80%).

A certificação reafirmou o processo evolutivo da gestão interna. Em 2023, o Delphina Aziz havia obtido a certificação Nível 1, sua primeira acreditação em relação à excelência dos processos. Um dos fatores importantes para o avanço foi o trabalho em conjunto realizado pelas áreas de Qualidade da concessionária clínica e da Opy, com integração de tecnologias, diálogo permanente e agilidade na resolução de desafios e na implementação de melhorias.



Conquista, para o Delphina Aziz, de dois troféus Prata no Prêmio Qualidade Amazonas (PQA): projeto GastrOpy (categoria Processo) e sistema de gestão hospitalar (categoria Gestão).

Implementação do Programa Qualidade de Vida, de combate ao sedentarismo dos colaboradores, pela prática de exercícios físicos no ambiente de trabalho, e de incentivo à adoção de hábitos alimentares saudáveis. Em seu primeiro ano, o projeto teve a participação de 60 pessoas.



Conquista, pelo hospital, das recertificações ISO 9001 e 14001 e da manutenção da certificação ISO 45001.



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024

Suporte da Opy, com apoio técnico e aquisição de instrumentais, para a viabilização de mutirão de cirurgias, que somou 1.800 procedimentos de oftalmologia (catarata), proctologia (reconstrução do canal do intestino, ginecologia (retirada de útero) e mastologia (biópsias e extração de mamas).



Realização do Arraiá Nota 10, com celebração pela primeira década de funcionamento do hospital e oportunidade a colaboradores empreendedores das áreas assistencial e não assistencial de exporem e venderem guloseimas de produção própria.



HOSPITAL DE PRONTIDÃO NA VISITA DO PRESIDENTE BIDEN A MANAUS

A excelência da estrutura e dos serviços do Delphina Aziz recebeu chancela adicional, com seu credenciamento como unidade de atendimento emergencial ao então presidente dos Estados Unidos, Joe Biden, durante visita em dezembro à Manaus, antes do deslocamento ao Rio de Janeiro para participação na cúpula do G20, encontro dos países com as maiores economias do mundo.

Durante as seis horas de permanência da comitiva presidencial na capital do Amazonas, o hospital se manteve em prontidão, resultado de planejamento que incluiu a organização do giro de leitos e a definição de fluxos para atendimento de urgência. O trabalho foi coordenado pelas diretorias da concessionária assistencial e da Opy, com atuação de equipe liderada pelas áreas de Saúde e Segurança do Trabalho e Controle de Infecções Hospitalares.

Como parte dos preparativos, oficiais norte-americanos percorreram o Delphina Aziz para avaliação da infraestrutura, o que incluiu visita ao Centro Cirúrgico, à UTI, ao heliponto e ao Centro de Controle Operacional. Além disso, foram apresentadas informações sobre equipamentos existentes, tempo de resposta a situações de urgência e capacidade de atendimento.





HOSPITAL MUNICIPAL DE APARECIDA DE GOIÂNIA (HMAP)

LOCALIZAÇÃO: Aparecida de Goiânia (GO)

ESPECIALIZAÇÕES

Atendimentos de média e alta complexidades em áreas como cardiologia, dermatologia, endocrinologia, gastroenterologia, infectologia, nefrologia, pneumologia e cirurgias geral, bariátrica, pediátrica, vascular, ginecologia, urologia e ortopedia.

INFRAESTRUTURA

17 mil m²
de área construída

10
salas de
cirurgia

4
andares

1
centro de
hemodinâmica

12
consultórios

1
Centro de
Controle
Operacional
(CCO)

238 leitos, sendo
64 de clínica médica,
96 de clínica cirúrgica,
32 de UTI clínica,
36 de UTI adulto e
10 de UTI pediátrica



ATENDIMENTOS EM 2024

10.212
internações

7.682
cirurgias

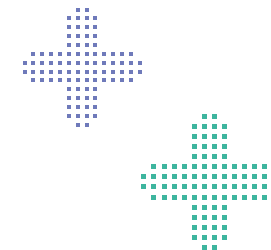
326.957
exames
laboratoriais

105.260
exames
de imagem

81.049
consultas
ambulatoriais

2.778
procedimentos de
hemodinâmica

Taxa de
ocupação média:
69,11%



PARCEIRO CLÍNICO

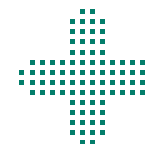
Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein.

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY

PRIVADA, com início em junho de 2022 e duração inicial até 2026.

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA

Engenharia clínica, higienização e limpeza, lavanderia e rouparia, segurança patrimonial, recepção, manutenção predial e segurança do trabalho.





PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024



Disponibilização de novos privativos e enxovais de hotelaria para reposição do quadro de dispensação, apoio à introdução de pijamas e camisolas para pacientes e substituição dos uniformes do time de higienização.

Suporte à instalação e calibração do novo angiôgrafo da área de Hemodinâmica, dedicado à realização de exames de imagem do interior de vasos sanguíneos.



Revitalização de ambientes internos, reforma dos abrigos de resíduos e instalação de placas e faixas de trânsito na área do estacionamento.



Participação da Opy nas atividades de planejamento estratégico do HMAP para o período 2024-2028.

Implementação do sistema tecnológico Neovero, dedicado à gestão dos serviços de higienização.





PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024

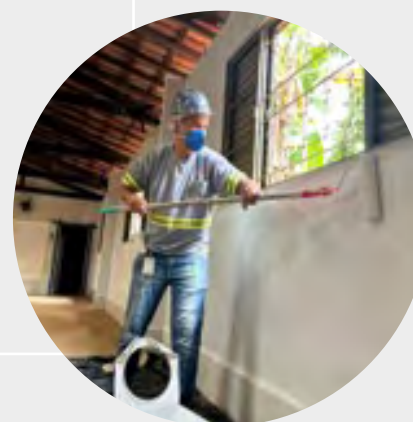


Apoio técnico à realização, em outubro, da centésima cirurgia bariátrica do HMAP, conduzida pelo presidente do Einstein, Sidney Klajner.



Engajamento em atividades que aproximaram a equipe clínica do time operacional como participação da iniciativa Café com Prosa, espaço de escuta e atendimento de demandas organizado pelo Einstein.

Revitalização e limpeza de instalações da Associação Solar das Acácias, organização voltada ao acolhimento de pessoas idosas em situação de abandono. A intervenção foi executada graças à atuação voluntária de 22 colaboradores da Opy e de empresas subcontratadas.



ACREDITAÇÃO ONA TAMBÉM PARA O HMAP

Como um dos principais marcos de 2024 em qualidade, o HMAP conquistou a certificação ONA – Nível 1, juntando-se a outras operações hospitalares do nosso portfólio. A auditoria externa para o processo de acreditação do HMAP avaliou padrões e requisitos de segurança dos pacientes associados à gestão e prestação dos serviços de higienização, lavanderia, processamento de roupas, segurança patrimonial, engenharia clínica, manutenção predial e segurança do trabalho. Em parceria com o Einstein, atuamos fortemente na padronização de procedimentos

Em diversos itens, a avaliação superou requisitos mínimos do padrão ONA de excelência em gestão, evidenciando a existência uma cultura interna dedicada à melhoria contínua dos serviços de saúde.





HOSPITAL DE URGÊNCIAS DE GOIÁS DR. VALDEMIRO CRUZ (HUGO)

LOCALIZAÇÃO: Goiânia (GO).

ESPECIALIZAÇÕES

Clínica cirúrgica (bucomaxilofacial, geral, vascular, neurocirurgia, ortopedia/traumatologia, torácica e otorrinolaringologia) e clínica médica (geral, cardiologia, neurologia, geriatria e vascular), além de atuação ambulatorial, em emergências, internações, exames e apoio diagnóstico e terapêutico.



INFRAESTRUTURA

16 mil m²
de área construída

10
salas de
cirurgia

6
andares

1
pronto-
socorro

387 leitos, sendo
288 de clínica médica,
10 de clínica cirúrgica,
54 de UTI,
28 de observação,
5 de especialidades cirúrgicas e
2 de Unidades de Decisão
Clínica (UDC)



ATENDIMENTOS EM 2024

62.976
internações

364.088
exames
laboratoriais

21.148
consultas
ambulatoriais

6.608
cirurgias

Taxa de
ocupação média:
92,82%

71.973
exames de
imagem

703.463
refeições servidas
(incluindo pacientes,
acompanhantes
e colaboradores)

PARCEIRO CLÍNICO

Sociedade Beneficente Israelita Brasileira
Albert Einstein.

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY

PRIVADA. Início em junho de 2024
(em caráter emergencial) e oficialização em
dezembro, com encerramento em 2027 e
possibilidade de extensão.

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA

Lavanderia, higienização hospitalar, rouparia,
manutenção predial, engenharia clínica,
nutrição e dietética, segurança patrimonial
e portaria.

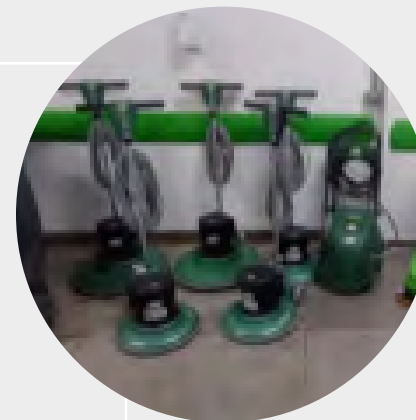


PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2024



Substituição das antigas empresas de higienização, manutenção, engenharia clínica, segurança, roupa e criação de equipe especializada e aumento do efetivo de segurança.

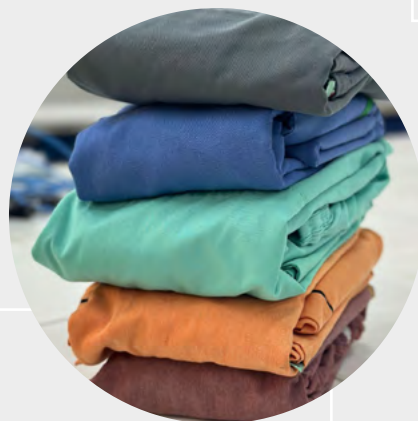
Aquisição de carros multiprofissionais e equipamentos como enceradeiras, polidoras e máquinas de alta pressão para maior eficiência e qualidade na limpeza e na desinfecção.



Substituição de mais de 1.200 dispensadores de papel-toalha (por interfoliados), papel higiênico e sabonetes líquidos individuais para mitigar riscos de infecção.



Troca do enxoval dos pacientes, com aquisição de 4 mil lençóis, 500 capotes, mil cobertores e duas mil toalhas, além de padronização dos kits.



Compra de 2 mil uniformes privativos e introdução de modelos *unissex*, com a colorimetria do Einstein, melhorando a satisfação dos colaboradores e a segurança dos pacientes.



Implementação de nova rotina de manutenção para ventiladores pulmonares, bombas de infusão, usina de oxigênio, raio-x, tomógrafo, bomba de contraste, digitalizadora, seladoras, ventiladores laringoscópios, perfuradores e monitores.

Revitalizações de ambientes como refeitório, enfermarias e banheiros, além das áreas de recepção de ambulâncias, coleta de sangue, recuperação pós-anestésica e administração de medicamentos.





FORÇA-TAREFA PARA INICIAR A TRANSFORMAÇÃO DO HUGO

Nosso compromisso permanente com a superação das expectativas foi colocado à prova antes mesmo da vigência do contrato no HUGO. Isso se deveu à necessidade de correção urgente das condições de funcionamento do hospital, que, apesar de sua grande relevância, viveu nos últimos anos significativos problemas operacionais e de gestão, comprometedores da qualidade dos serviços.

A situação havia sido agravada no início de 2024, com a desqualificação, pelo governo de Goiás, da instituição social responsável pela então operação hospitalar. Contratado em caráter emergencial, o Einstein buscou apoio da Opy, com a qual já dividia responsabilidades no HMAP.

O cenário do HUGO era dramático, com infraestrutura defasada e deteriorada, capacidade reduzida de cirurgias, equipamentos danificados e/ou sem condições de uso, baixa *performance* das equipes, condições críticas de higiene e carência de insumos e materiais, precariedade nos serviços de alimentação e processos de trabalho inadequados.

Diante de tamanha fragilidade, os parceiros tiveram de antecipar a atuação, contratualmente programada para início em 4 de junho. Após visita técnica realizada pelo time da Opy, em 28 de maio, foi criada uma força-tarefa de 15 colaboradores para a realização de intervenções já a partir do dia 30, como reparos na infraestrutura, higienização da área de alimentação e calibragem dos equipamentos do centro cirúrgico. A continuidade dos serviços nos dias seguintes incluiu, ainda, a limpeza de dutos e aparelhos de refrigeração, a organização da limpeza e a reforma de cinco salas cirúrgicas.

Uma das ações mais importantes desse período inicial se deu no refeitório, que ganhou um cardápio completamente novo e adequado às necessidades do público. Como consequência da definição de novos processos da cozinha, a capacidade de produção evoluiu expressivamente, passando, quase que imediatamente, de 70 para 350 refeições diárias. Nessa fase, houve ainda a instalação de contêiner refrigerado para a guarda de alimentos.

Todas as intervenções executadas criaram as condições necessárias para o início oficial das atividades. Na data marcada, a Opy se apresentou ao hospital com um efetivo de mais de 280 pessoas, entre colaboradores vindos do HMAP e da operação de Manaus e novos prestadores de serviços de manutenção, segurança e higienização.

Como resultado das primeiras semanas de intervenção, a infraestrutura foi revitalizada, a segurança melhorou, processos foram reorganizados e houve a recuperação de equipamentos, que se tornaram 100% operacionais. Colaboradores passaram a contar com condições melhores de trabalho e os pacientes ganharam serviços e atendimento de qualidade superior.

A interação constante entre a gestão assistencial e o time da Opy também foi fator importante para o alcance dos objetivos de eficiência e bons serviços no HUGO. Nesse contexto, destacou-se, por exemplo, a nossa participação nas reuniões diárias do Einstein para avaliação de fatos recentes e planejamento de iniciativas de curto, médio e longo prazos.





DESEMPENHO OPERACIONAL

GRI 2-29

A qualidade da nossa atuação nos ativos também é representada pelos resultados de indicadores quantitativos de desempenho, que são coletados e consolidados por organizações verificadoras independentes, de acordo com as particularidades de cada contrato. O universo de itens acompanhados é bastante amplo.

No âmbito dos serviços da Opy Delphina, nada menos do que 298 indicadores são monitorados regularmente. No Hospital Metropolitano, por sua vez, a avaliação conta com 151 parâmetros de *performance*. Nos hospitais onde são aplicados, todos eles contribuem, naturalmente, para a correção de problemas e o aprimoramento do nosso trabalho, que segue rotina de constante aprendizado.

Ao longo dos anos, os diversos quesitos de avaliação têm indicado desempenho de alto nível da Opy (veja gráficos ao lado).

No Hospital Metropolitano, temos o Índice Geral de Desempenho (ID), que mede a *performance* a partir da apuração e consolidação de dados como qualidade nos serviços prestados, grau de disponibilidade da infraestrutura, conformidade em relação a normas, leis, requerimentos técnicos, contratuais e regulatórios e satisfação dos pacientes e do corpo clínico.

O índice é representado, especificamente, por uma escala com nota máxima de 4 pontos. Em 2024, o ID médio do Metropolitano foi de 3,91, nota que pode ser traduzida para uma efetividade de 97,7% no desempenho hospitalar, similar a de 2023.

No âmbito de atuação da Opy Delphina, por sua vez, consolida-se como indicador o Índice de Qualidade (IQ), que inclui, de forma ponderada, dados sobre satisfação de pacientes e acompanhantes e do corpo clínico. No ano que passou, a aprovação média aferida pelo IQ foi de 98,4%. Em 2023, o resultado médio havia sido 97%.

ÍNDICE GERAL DE DESEMPENHO (ID) DO HOSPITAL METROPOLITANO²



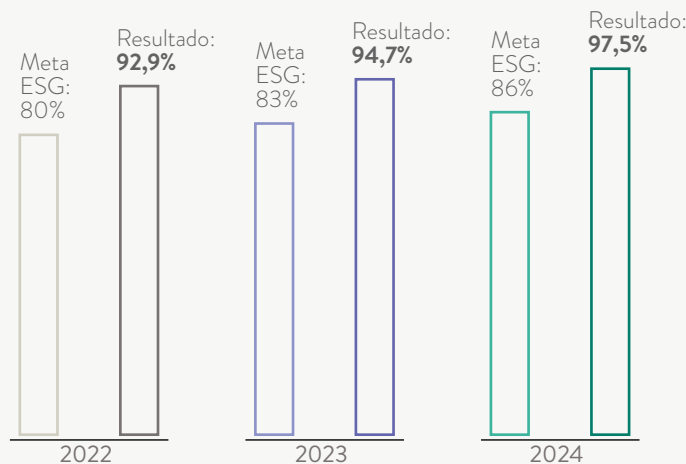
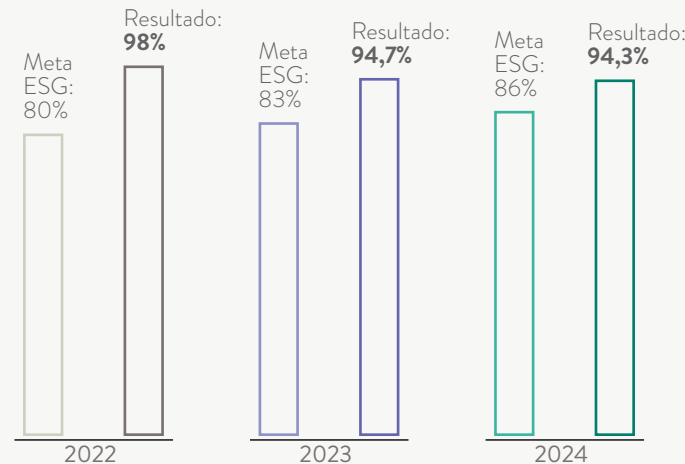
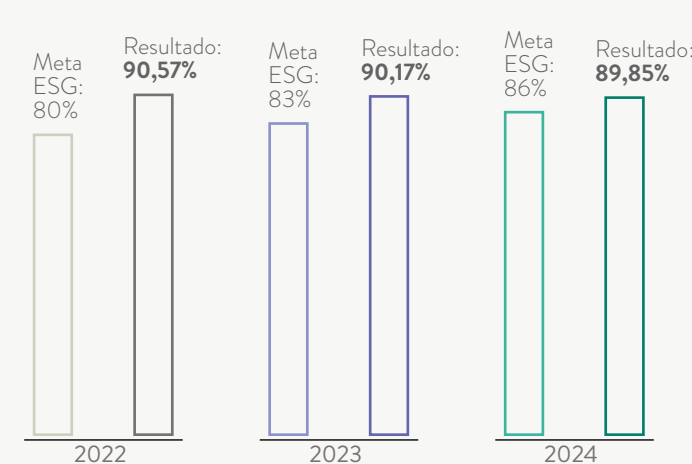
² A Opy passou a atuar no Hospital Metropolitano em fevereiro de 2020.

ÍNDICE DE QUALIDADE (IQ) DO HOSPITAL DELPHINA AZIZ³



³ A Opy passou a atuar no Hospital Delphina Aziz em maio de 2020.



NPS PACIENTES E ACOMPANHANTES⁴CSAT PACIENTES E ACOMPANHANTES⁴CSAT TIMES CLÍNICOS⁴SATISFAÇÃO TAMBÉM
EM PATAMARES ELEVADOS

GRI 2-25, 2-29, 3-3

Juntamente com os índices de qualidade operacional, outros indicadores de *performance* são parâmetros para a mensuração dos nossos serviços hospitalares e, por consequência, para aferição do impacto positivo causado nos usuários. Nesse contexto, têm grande relevância os indicadores de satisfação dos públicos, pois seus resultados são, em última instância, direcionadores de nossa atuação no rumo da concretização do objetivo de contribuírmos para uma saúde mais inclusiva e de maior qualidade no Brasil.

São dois os instrumentos de acompanhamento da opinião dos usuários. Um deles é representado pela métrica Net Promoter Score (NPS), que expressa o nível de fidelidade dos clientes, que, no caso específico dos ambientes hospitalares onde atuamos, são representados por pacientes e acompanhantes, em sua percepção sobre os serviços e o atendimento recebidos.

O outro indicador é Customer Satisfaction Score (CSAT), ainda mais abrangente, pois se relaciona com a experiência completa dos usuários de nossos serviços nos ativos. Para tal, são realizadas pesquisas conduzidas por verificadores independentes. No hospitais Delphina Aziz e Metropolitano, elas abrangem pacientes e acompanhantes, e, também, os times clínicos.

Em relação aos nossos contratos privados, apenas a operação do HMAP é objeto de pesquisas do tipo CSAT, e, exclusivamente, feita com o time clínico do Einstein, para a captura da percepção desse público a respeito da qualidade dos serviços não assistenciais prestados pela Opy. No HUGO, tal aferição ainda não é realizada. Nos dois hospitais, a responsabilidade sobre aplicação de pesquisas de NPS aos pacientes é 100% do Einstein, não tendo a Opy ingerência sobre tais processos.

Como balanço geral do ano, é importante destacar, também, que, para todos esses indicadores (NPS e CSAT), a Opy, em 2024, superou as metas prevista no *scoreboard* estratégico de ESG.

⁴ Ponderação dos resultados obtidos pela Opy no Hospital Metropolitano e no Hospital Delphina Aziz.

NOTA

Por não ser a Opy a concessionária do HMAP e HUGO, os índices de satisfação dos pacientes, acompanhantes e corpo clínico (CSAT) não são aplicáveis para fins de meta ESG, uma vez que estão relacionados às atividades do Einstein.



ACOMPANHAMENTO DAS OUVIDORIAS

GRI 2-25, 2-29

Apesar de não estarem sob a nossa administração, mas, sim, dos gestores clínicos dos hospitais, as ouvidorias se somam aos mecanismos de aferição da qualidade dos serviços disponibilizados, por acolherem reclamações, sugestões e elogios dos usuários, e segregarem informações que dizem respeito à Opy.

Tais manifestações são compartilhadas conosco pelos parceiros, para que tenhamos a “temperatura” das opiniões a respeito das frentes que compõem o nosso trabalho e possamos nos posicionar em relação a elas, apresentando explicações e, se for o caso, implementando melhorias, contribuindo, assim, para a evolução dos serviços hospitalares como um todo.

Em 2024, além do reporte oriundo das ouvidorias do Delphina Aziz e do Metropolitano, passamos a considerar, também, informações vindas do HUGO, que, em boa parte do ano, até a entrada do Einstein e da Opy na operação viveu situação crítica no que diz respeito à qualidade dos serviços prestados à população, com repercussão nas opiniões do público.

Para se ter uma ideia, das 502 manifestações enviadas em 2024 às ouvidorias, 49,2% tiveram o HUGO como origem, a despeito de o hospital ter movimento bem menor do que o das unidades de Manaus e Belo Horizonte.

Sem o peso do HUGO na contabilização geral, teríamos experimentado, no ano, queda de 42,4% no total de comunicações acolhidas pelas ouvidorias.

Outra questão importante do ano foi a expressiva participação do indicador reclamações/sugestões na soma consolidada pelas ouvidorias (nada menos do 83,5% do total). Além da influência dos dados do HUGO, deve ser considerado, também, o impacto do Hospital Metropolitano, que teve o item reclamações/sugestões com participação de 81% no total geral registrado pela ouvidoria local.

Vale dizer que os resultados da Opy Metropolitano têm, igualmente, impactado os números gerais do quesito reclamações/sugestões, que, na operação tiveram, em 2024, participação de 81% no total, fato semelhante ocorrido em 2023.

Neste caso, como justificativa, pode-se dizer que a maior parte das reclamações envolvendo a Opy no Metropolitano tem relação com regras contratuais em vigor e que, portanto, não podem ser alteradas por nós, para efeitos de mudanças nos serviços hospitalares, sem a anuência do poder concedente.

Independentemente dessas circunstâncias, a Opy se mantém atenta às manifestações, para possíveis aprimoramentos nos serviços. Temos, inclusive, um time dedicado a analisar as reclamações e sugestões e dar o devido encaminhamento interno, na busca das melhores soluções.

RESULTADOS DAS OUVIDORIAS EM 2024⁵



Delphina Aziz + Metropolitano + HUGO

Total de manifestações: **502**

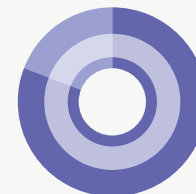
Reclamações/sugestões: **419 (83,5%)**

Elogios: **83 (16,5%)**

Aumento de **13%** nas manifestações em relação a 2023

⁵ Os dados sobre a ouvidoria do HMAP não estavam disponíveis quando da produção deste Relatório Anual. A inclusão de tais informações será avaliada no processo de produção do próximo reporte.

DESEMPENHO POR OPERAÇÃO



Hospital Metropolitano

Reclamações/sugestões: **125 (81,1%)**

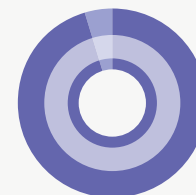
Elogios: **29 (18,9%)**



Hospital Delphina Aziz

Reclamações/sugestões: **58 (57,4%)**

Elogios: **43 (42,6%)**



HUGO

Reclamações/sugestões: **236 (95,5%)**

Elogios: **11 (4,5%)**



TECNOLOGIA E MELHORES SERVIÇOS

GRI 3-3

Característica intrínseca do nosso modelo de atuação, os elevados padrões de desempenho resultam, também, dos esforços na adoção de soluções tecnológicas que agilizam processos, otimizam a gestão, promovem maior eficiência operacional, reduzem custos e, especialmente, melhoram a experiência dos usuários com os serviços.

Nesses campos, nossos investimentos são, em grande parte, voltados à introdução de ferramentas associadas à Tecnologia da Informação e à chamada Internet das Coisas (Internet of Things, IoT, em inglês). A percepção positiva dos públicos beneficiários (equipes clínicas, pacientes e acompanhantes), identificada em constantes pesquisas de satisfação, evidenciam a importância das iniciativas implementadas ao longo dos anos.

A introdução contínua de novas tecnologias também dialoga com o nosso próprio processo evolutivo como plataforma integrada de infraestrutura e serviços, uma vez que soluções adotadas localmente, pelo sucesso alcançado, podem ser replicadas em outras operações, fortalecendo a sinergia entre os ativos que buscamos construir desde sempre. No contexto de crescimento projetado para os próximos anos, o potencial de escalabilidade será um instrumento de uniformização de boas práticas, beneficiando o conjunto da companhia.

Dado o estágio de maturidade já alcançado por nossas duas PPPs, em relação às quais temos obrigações contratuais de investimentos de CAPEX, a introdução de novas tecnologias foi mais pontual em 2024, basicamente, no Hospital Metropolitano, na sequência de projetos similares anteriormente implementados no Delphina Aziz. O modelo de gestão da Opy possibilita que experiências bem-sucedidas de uma determinada operação sejam replicadas em outros ativos, fortalecendo a sinergia operacional.

A seguir, temos um resumo das principais iniciativas do ano.

DISPENSÁRIO PARA PRIVATIVOS

A Opy instalou em 2024 dispensário eletrônico para que os cerca de 350 profissionais do Centro Cirúrgico, do Centro de Materiais Esterilizados (CME) e do laboratório do Hospital Metropolitano possam retirar seus uniformes privativos com mais rapidez, assegurada, também, a disponibilidade permanente dos itens de vestimenta profissional.

O dispensário funciona como um armário eletrônico. Com 48 compartimentos, abriga, agrupadas por tamanhos, tipos e cores, cerca de 720 peças de vestuário. O equipamento está integrado aos sistemas de dados do RH e de

gestão de enxovais. O acesso a ele se dá por meio da leitura de informações cadastrais disponíveis nos crachás dos colaboradores, que indicam, por exemplo, o tipo de uniforme adequado para cada função. Os usuários só precisam escolher, numa tela, os tamanhos das roupas. De forma automática, um dispositivo pneumático se encarrega da coleta interna e da entrega ao colaborador.

Além de contribuir para um maior controle de distribuição, a solução também elimina contatos desnecessários das pessoas com os uniformes, resguardando-se a segurança de sua higienização. Ao final de 2024, os profissionais do bloco cirúrgico eram responsáveis por 53% da utilização diária de uniformes funcionais no Metropolitano.





GESTÃO DA LIMPEZA DE LEITOS

Nosso ativo de Belo Horizonte também adotou em 2024 solução tecnológica para monitorar e registrar o cumprimento do plano de limpeza concorrente no Metropolitano, bem como os horários de execução do serviço, reforçando a segurança do processo. Por meio desse novo sistema, a gestão da área visualiza, em tempo real, o *status* de higienização dos leitos e quais ainda precisam de intervenção, a partir de informações inseridas em *tablets* pelos colaboradores da área e compartilhadas com o sistema de dados.

A novidade foi implementada como projeto-piloto e, posteriormente, estendida a todos os ambientes de internação, após o devido treinamento das equipes de higienização.



GERENCIAMENTO DE DIETAS

A equipe de TI da Opy Metropolitano desenvolveu ferramenta de monitoramento e checagem da impressão das etiquetas de identificação das dietas dos pacientes, bem como do registro do porcionamento pelas copeiras e do fluxo de distribuição, todas elas etapas críticas da jornada de nutrição do hospital, numa rotina que compreende cerca de 1.750 remessas diárias aos leitos.

Com a novidade, o trabalho da área ganhou em eficácia, com a identificação prévia de qualquer desvio de procedimento com potencial para impactar a entrega das refeições, como falta de prescrição pela área clínica, transferência do paciente de leito e falha na impressão de etiquetas.

Integradas ao sistema de gestão da Opy, as informações sobre o ritmo de produção ficam disponíveis em painel de gestão, possibilitando visualização dos avanços de cada etapa e identificação de inconsistências, para a realização imediata de correções, reduzindo-se, assim, também, preparações após o horário-padrão de cada serviço.

O novo sistema, que contribui diretamente para a experiência positiva dos pacientes internados, substituiu a verificação manual das etapas, gerando maior precisão e mais agilidade ao serviço.





CAPITAL HUMANO

As pessoas no centro da estratégia





As realizações do ano em gestão de pessoas se integraram ao movimento preparatório da Opy para o novo ciclo de crescimento

GRI 2-7, 2-8, 3-3

A Opy chegou ao final de 2024 com 1.973 colaboradores, número que inclui celetistas, estatutários, autônomos, aprendizes, estagiários e terceirizados nas operações. O total foi 24,01% maior do que o do ano anterior. Em boa medida, o acréscimo foi decorrência do início de nossas atividades no HUGO, que demandaram incorporação de equipe local de gestão e implementação do nosso modelo de gerenciamento unificado para empresas prestadoras de serviços.

Em relação ao conjunto dos colaboradores diretos, houve, no ano, redução de 1,65% no quadro funcional. A queda, em boa parte, pode ser creditada aos efeitos do redesenho organizacional promovido pela gestão, que agrupou algumas responsabilidades em áreas com potencial para atuação corporativa na *holding*, levando à extinção de posições e, nos ativos, das posições de diretor estatutários e de certas redundâncias funcionais.

As mudanças foram parte do movimento preparatório para o novo ciclo de expansão da companhia, que tem o desafio de se manter ágil e eficiente, mesmo num *status* maior de atividades, com a incorporação de mais operações.

Nesse contexto transformacional, foi muito

relevante, também, a junção das áreas de Gestão de Pessoas e Comunicação numa mesma estrutura gerencial. Para além da sinergia decorrente dessa união, esperam-se outros benefícios decorrentes desse novo modelo, como a administração eficaz de um quadro profissional maior.

A unificação entre comunicação e recursos humanos deverá ser fundamental, também, na manutenção da cultura interna como elemento estruturante dos comportamentos da companhia, que numa realidade de aumento do número de colaboradores precisará manter a sintonia das pessoas com os princípios corporativos, entendidos por nós como alavanca de desempenho e perenidade dos valores empresariais.

A existência de uma cultura coesa será decisiva, ainda, na capacidade de atração de talentos e desenvolvimento das equipes para a nova realidade, mais complexa e demandante de desempenho individual e das equipes e do engajamento de todos em relação aos objetivos estratégicos. Ser capaz de “capturar” e manter os melhores profissionais será fator de maior competitividade da Opy, e a preservação da cultura terá grande relevância no alcance de tais propósitos.

DESTAQUES¹

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 404-2

Nº de
colaboradores
diretos
(celetistas):
478
(24,23%)

Nº de
colaboradores
indiretos
(terceirizados):
1.495
(75,77%)

COLABORADORES
DIRETOS

58,2% | **41,8%**
mulheres | homens

COLABORADORES
INDIRETOS²

60,9% | **39,1%**
mulheres | homens

PERFIL ETÁRIO (COLABORADORES DIRETOS)

Abaixo de
30 anos:
38,8%

De 30 a
50 anos:
56,0%

Mais de 50:
5,2%

¹Os números foram compilados levando-se em conta o total de empregados, e, como não tivemos flutuações significativas ao longo do ano, consideramos a base de colaboradores de dezembro de 2024.

²Consideramos como colaboradores indiretos os trabalhadores que não são empregados autônomos e os colaboradores indiretos alocados em nossas operações (empregados de empresas subcontratadas). Os diretores estatutários foram enquadrados como empregados, assim como os aprendizes e estagiários, visto que estes se encontram em nosso sistema de gestão de RH e na folha de pagamentos da Opy.

Em sua nova configuração, a Gerência de RH e Comunicação atuou em 2024 no mapeamento de processos críticos com potencial de escalabilidade na realidade futura da empresa. Foram levantados 17 temas, que se transformaram em projetos de evolução relacionados a seis frentes de trabalho, contemplando toda a jornada de recursos humanos, com destaque para aspectos como atração, contratação, integração, gestão, indicadores, carreira e desempenho, liderança, clima e cultura e comunicação interna.

No rumo, também, da ideia de termos uma área mais processual e digital, implementamos em dezembro de 2024 o Sistema de Gestão de Indicadores de RH, que possibilitará integração da análise de dados à folha de pagamento, viabilizando, a construção de painéis informativos completos, em tempo real. A solução substituiu processos manuais de extração e compilação de dados, facilitando a tomada de decisões.

A unificação das áreas e o desenvolvimento de tais iniciativas evidenciam a centralidade do pilar “pessoas” em nosso modelo empresarial, como parte da visão segundo a qual não se constrói uma organização de sucesso perene sem uma

equipe capacitada, motivada e respeitada, e acolhida num ambiente de trabalho íntegro, seguro, inclusivo e pleno de oportunidades de desenvolvimento e evolução profissional.

Veja a seguir um resumo dos principais temas de gestão de pessoas presentes no cotidiano da Opy, com destaque, para as iniciativas de 2024:

EDUCAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3, 404-2

A qualificação profissional para atuação num cenário cada vez mais competitivo e complexo tem sido estratégia prioritária da companhia e executada em diversas frentes. As iniciativas contemplam, por exemplo, formações técnicas e operacionais, capacitações em *compliance*, programas de reciclagem e de integração, orientações aos times envolvidos com a busca de certificações externas e preparação de lideranças.

A plataforma Opy Desenvolve é o núcleo de nossas ações, por concentrar as atividades de educação a distância, modalidade responsável pela maior parte da oferta de cursos. Além disso, ela tem o papel de centralizar as informações sobre os treinamentos presenciais e a participação dos colaboradores. Por conta da diversidade de competências profissionais requeridas para o desempenho nas operações, esses cursos concentram carga horária expressiva no conjunto dos programas de formação.



A Opy Desenvolve possui, ainda, atribuição como gerenciadora dos processos da companhia de avaliação do desempenho dos colaboradores. De forma adicional, ela disponibiliza às nossas lideranças ferramentas e recursos para o exercício profissional, além de servir de ambiente à estruturação e ao acompanhamento dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) pactuados entre líderes e colaboradores.

TREINAMENTOS

GRI 404-1

Juntamente com a diversidade de ofertas da Opy Desenvolve, temos a ampla agenda de treinamentos realizados localmente, pelo fato de as subsidiárias concentrarem o maior número de colaboradores no conjunto da companhia. Os temas de saúde e segurança são predominantes, com programações voltadas às necessidades de cada operação, como conscientização sobre gestão de riscos, emergências, hábitos de higiene, aplicação de normas reguladoras, ergonomia e utilização de EPIs.

Por sua importância em nossa agenda ESG, destaca-se o programa anual de integridade, com treinamentos aplicados a todos os integrantes do quadro funcional.

Além da participação no programa de integridade, mas com formações específicas, de acordo com os cargos ocupados, as nossas lideranças têm acesso, ainda, a cursos específicos de capacitação para o bom desempenho no comando de equipes em temas como gestão inspiradora e humanizada, comunicação e inteligência emocional e relacional.

FORMAÇÃO EDUCACIONAL NA OPY EM 2024

GRI 404-1

49 TRILHAS
DE CAPACITAÇÃO
técnica e
comportamental
oferecidas

270 CURSOS
(obrigatórios e
de livre escolha)
disponibilizados

100% DOS
COLABORADORES
com participação
em, ao menos, um
treinamento sobre
temas de *compliance*
durante o ano

TREINAMENTOS (MÉDIA DE HORAS POR FUNÇÕES)

31,19 Operacional

30,62 Administrativo

24,90 Alta liderança³

42,61 Liderança operacional⁴

69,43 Aprendizes

15.757 HORAS
DE CAPACITAÇÃO
(com média de
32,96 HORAS por
colaborador direto)

³ Diretoria, gerências e coordenações.

⁴ Supervisores, líderes e encarregados.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E REMUNERAÇÃO GRI 404-3

Para que a *performance* dos colaboradores seja aferida de maneira objetiva e imparcial, dispomos de avançado sistema de avaliação de desempenho. Seus resultados contribuem para a evolução profissional, com a identificação das competências a serem aprimoradas, e para decisões da companhia sobre movimentações internas e promoções por mérito, de acordo com critérios de elegibilidade e existência de orçamento.

Em seus quatro ciclos (autoavaliação, avaliação do gestor, *feedback* do líder e comentários do avaliado), o sistema é a base para a criação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), disponíveis a todos os colaboradores e formalizados, quando necessário, a partir da pactuação entre gestores e liderados.

O PDI pode contemplar lacunas de aprendizado/*performance* em relação ao escopo de competências definido para a função ou resultar de entendimento comum entre líder e colaborador sobre sua importância, quando da realização da etapa de *feedback*. Em 2024, tivemos 136 PDIs implementados na companhia (cada colaborador pode ter mais de um PDI em vigor), com acompanhamento pelos respectivos líderes.

A avaliação de desempenho é, também, instrumento para os colaboradores elegíveis

ao programa de Incentivo de Curto Prazo (ICP), que inclui especialistas, coordenadores, gerentes, diretores, vice-presidentes e presidente. Como complemento à avaliação por competências, esses profissionais também têm metas anuais relacionadas ao desempenho econômico-financeiro da companhia, em uma mecânica na qual 65% da avaliação equivale à apuração das metas corporativas e 35% à apuração das metas individuais pactuadas, cujo cumprimento (ou não) influencia o recebimento da remuneração variável. Em 2024, um total de 48 gestores (da alta liderança e da liderança operacional) recebeu ICP.

O sistema de avaliação por competências tem como característica importante sua conexão com as atitudes descritas no Jeito Opy de Ser e Fazer (*saiba mais na página 28*). Isso significa que a *performance* de cada colaborador é, também, mensurada por seu engajamento nos comportamentos definidos como fundamentais pela companhia. Pioneira em nosso setor, tal abordagem integra os mecanismos de aferição de *performance* à cultura interna, fortalecendo a aderência à visão estratégica da empresa.

ALCANCE DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM 2024⁵

GRI 404-3

RECERECERAM
AVALIAÇÃO
93,45%
DOS COLABORADORES
ELEGÍVEIS, SENDO:

94,12% dos colaboradores operacionais

96,97% das lideranças operacionais

97,92% do pessoal administrativo

74,07% da alta liderança

RECEBERAM
AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO:

92,41%
mulheres

95%
homens



⁵ A Avaliação de Desempenho foi distribuída para 100% dos colaboradores elegíveis, cuja elegibilidade foi definida de acordo com a data de admissão. Entretanto, para alguns deles, o processo não foi finalizado na Opy Desenvolve, motivo pelo qual não estão sendo contabilizados como colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira.





SALÁRIOS E BENEFÍCIOS⁶

GRI 2-20, 202-1, 405-2

O sistema de avaliação de desempenho dialoga, naturalmente, com a nossa Política de Cargos e Salários, que apresenta as trajetórias de carreira existentes na Opy, definidas de acordo com as funções desempenhadas pelos colaboradores, com suas respectivas competências fundamentais, e em conformidade com as melhores práticas na indústria de infraestrutura e prestação de serviços.

Em relação a 2023, a massa salarial da companhia ficou estável, mesmo com o início das atividades no HUGO, que, por suas peculiaridades operacionais, requereu da Opy a contratação de colaboradores para funções administrativas e de gestão dos trabalhadores das empresas terceirizadas.

No que diz respeito à remuneração de homens e mulheres, buscamos manter uma relação equilibrada de valores, respeitadas as exigências dos cargos, as particularidades de cada localidade e circunstâncias de mercado, especialmente, em relação a posições de liderança.

Persiste, ainda, de fato, uma superioridade dos homens nesse quesito. Na média, para todas as funções, as mulheres recebem mais de 90% da remuneração masculina. Ainda que próxima do

equilíbrio, a Opy entende que a situação precisa ser ajustada, e isso será feito, na medida do possível, com o passar do tempo.

O desafio maior diz respeito à remuneração dos cargos de liderança, em que a diferença ainda tem se mostrado bastante significativa, com as mulheres recebendo 55,94% do valor da remuneração masculina, considerando-se o salário-base. Dentre as razões para essa ocorrência, está a senioridade dos ocupantes. De qualquer modo, a companhia tem o compromisso de avaliar o tema e, se for viável, adotar ações corretivas nos próximos exercícios.

Como complemento aos salários pagos aos trabalhadores, disponibilizamos benefícios que, em quantidade e abrangência, superam as determinações da legislação. Como destaques do nosso pacote, temos seguro de vida, plano de saúde ao titular e aos dependentes, vale-alimentação/refeição e folga no dia do aniversário.

Para uso dos colaboradores, disponibilizamos, ainda, os serviços da empresa Wellhub, plataforma que dá acesso, por exemplo, a academias de ginástica, orientação nutricional, orientação sobre hábitos saudáveis e a aplicativos de bem-estar). Temos também parcerias com unidades locais do Serviço Social do Comércio (SESC).

⁶ A Opy não tem um comitê de remuneração que supervisiona a definição das remunerações na companhia. Contudo, quando necessário, o tema é discutido no Comitê de Gente, com a participação do time de Gestão de Pessoas e da Diretoria Executiva. As visões desses stakeholders são as de maior relevância no processo, porém, a Opy pode se valer, também, das opiniões dos colaboradores expressas na pesquisa de clima GPTW. Todos os anos, os resultados das pesquisas e os principais apontamentos dos colaboradores são discutidos no Comitê de Gente e nas rodas de conversa do programa RH+ Você. Aprovado em 2023, o Plano de Cargos e Salários da Opy foi elaborado com a participação dos gestores e dos integrantes do Conselho de Administração, sob o suporte de consultoria especializada, cuja contratação assegurou a isonomia do processo.

TRAJETÓRIAS DE CARREIRA E “SALÁRIO DIGNO”

GRI 2-20, 401-2

A nossa Política de Cargos e Salários estabeleceu cinco grupos de trajetória profissional para orientar os colaboradores em seus objetivos de evolução, determinar diferenças entre a natureza das funções e organizar o planejamento de pessoas pelos gestores. São elas: operacional, técnica, administrativa/financeira, novos negócios e gestão.

Com base na descrição das respectivas responsabilidades e atribuições desses grupos, os colaboradores visualizam, facilmente, as possibilidades de evolução na empresa e, assim, podem trilhar caminhos de desenvolvimento, em sintonia com as prioridades corporativas

Ainda que o desempenho seja o indutor principal para o progresso, as trajetórias de carreira contam com o suporte de tabelas salariais, que, no âmbito das operações, para a definição das remunerações, são complementadas por informações locais, em função das diferenças de mercado. Elas são regularmente atualizadas para manter a competitividade da Opy na atração das pessoas, quando são comparadas as práticas salariais da companhia e as do mercado atuante.

Todo esse cuidado visa assegurar que os colaboradores, como conjunto, recebam, sempre, salário justo, como estratégia inserida em nossa estratégia ESG. Como tal proposição não é de simples alcance, implementamos, em 2022, critério geral de remuneração baseado no conceito internacional *living wage* (salário digno, em português).

O propósito original foi definir, para a nossa organização, um salário-mínimo que atendesse às necessidades básicas da totalidade dos colaboradores, independentemente da região de trabalho. Como resultado do estudo realizado, optamos pelo “salário digno” definido para o estado São Paulo⁷. A manutenção desse salário-mínimo se tornou meta ESG da companhia.

Em 2024, o valor definido como mínimo para recebimento, pelos colaboradores, foi fixado em R\$ 1.891,00. Contudo, nenhuma de nossas unidades pagou, no ano, salários inferiores a R\$ 2.262,60, montante que foi superior em 14% à meta prevista no *scoreboard* ESG.

⁷ Para compor o cálculo de salário digno/salário-mínimo, foram considerados o salário líquido, adicionais de insalubridade, 1/3 de férias, 13º salário, Salário-Família, vale-transporte, seguro de vida, vale-alimentação/vale-refeição e plano de saúde.





ATRAÇÃO DE TALENTOS PELA OPY CARREIRAS

Uma de nossas características como marca empregadora é manter processos transparentes e públicos de abertura de vagas para contratações de novos profissionais. Adotamos como política a ampla publicidade das ofertas de postos de trabalho. Nesse sentido, implementamos, em 2024, a Opy Carreiras, sistema que gerencia os processos seletivos – da publicação das vagas num *site* exclusivo, a partir de *link* exibido em nossa página no LinkedIn, passando pela identificação de perfis adequados e realização de entrevistas, e culminado com o *feedback* aos candidatos ao final do processo.

A página de atração de talentos apresenta as oportunidades abertas pela Opy, a descrição dos requisitos, as atribuições das funções e os locais de trabalho, possibilitando aos interessados avaliar, de forma ampla, a diversidade de ofertas. No ano, a plataforma recebeu 1.553 candidaturas, resultando em 11 contratações.

A disponibilização de vagas também é divulgada em nossa página no Instagram e, internamente, na rede social Tribo, para colaboradores interessados em ocupar novas funções ou para indicação a outras pessoas.



PRÁTICAS DE DIÁLOGO

GRI 2-20, 2-24, 2-25, 2-29

Nossa jornada de consolidação de relacionamento ético, respeitoso e transparente com os colaboradores teve alguns avanços importantes em 2024, a começar pelo fortalecimento da estratégia de escuta ativa, materializada no programa RH + Você.

Desde 2022, o programa é o espaço de interação formal da área de Gestão de Pessoas com os times nos ativos, especialmente, os de funções operacionais. O contato se dá em rodas de conversa, com a inclusão da gerência corporativa e das equipes locais de RH. Em 2024, foram realizadas dez reuniões do programa (oito na Opy Metropolitana e duas na Opy Delphina), com a participação total de 169 pessoas.

Os encontros servem, em grande parte, para a apresentação de dúvidas sobre temas do cotidiano profissional, como avaliação de desempenho e política de benefícios. O compromisso é o da resposta ágil às questões apresentadas e, quando necessário, da resolução de problemas em prazo adequado.

Um exemplo desse acolhimento corporativo foi a revisão, no ano, da Política de Cargos e Salários, consequência da manifestação de colaboradores, nas rodas de conversa, sobre dificuldades de compreensão de determinados itens do documento, por causa de redação vaga ou ambígua. Os problemas foram corrigidos, e a Política ganhou nova versão em dezembro.

Como parte do processo evolutivo da comunicação interna, em 2024, o RH + Você passou a contar com área exclusiva na Tribo, a nova rede social interna da companhia (*saiba mais na página 89*). Nesse espaço, o colaborador pode apresentar questões ou fazer observações, inclusive, com a garantia de anonimato, mesmo recurso disponível a quem utiliza as caixas de sugestão das operações e o Canal de Integridade. A nova funcionalidade incluída na Tribo possibilita ao programa RH + Você estar ativo permanentemente, sem depender da realização das reuniões presenciais.





SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO

GRI 2-25, 2-29

A abertura para acolher o que os colaboradores têm a dizer sobre a empresa e, com isso, promover aprimoramentos na gestão de pessoas, também, é um dos pressupostos que nos mobiliza a participar anualmente da pesquisa de clima promovida pela consultoria Great Place to Work (GPTW).

Os resultados consolidados geram informações importantes sobre a opinião das pessoas a respeito da Opy, possibilitando o desenvolvimento de ações de aprimoramento da gestão interna.

A percepção dos colaboradores em relação à empresa é tão importante que está incluída em nosso *scoreboard* ESG como indicador, com meta objetiva de desempenho para cada ano.

Em 2024, pela quarta vez consecutiva, a Opy se manteve entre as melhores empresas para trabalhar, segundo o GPTW. Na pesquisa, obtivemos 85% de aprovação no Índice de Satisfação dos colaboradores⁸, o que nos posicionou, novamente, entre as 150 organizações de alto desempenho em gestão de pessoas. A edição 2024 do levantamento teve, na Opy,

recorde de participação de colaboradores.

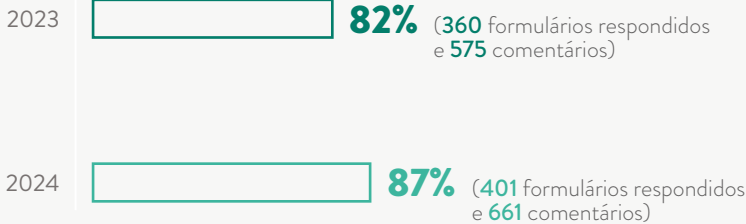
A ponderação entre o resultado da pesquisa e a avaliação qualitativa de nossas práticas feita pela GPTW colocou a Opy no 5º lugar entre as dez melhores companhias médias e grandes da categoria Indústria e Serviços de Saúde, num avanço de duas posições no *ranking* de um ano para outro.

As pesquisas de clima GPTW são sempre valiosas para a nossa evolução interna, ao apontarem temas cujas práticas devem ser melhoradas. A edição 2024 indicou, por exemplo,

dificuldades dos gestores operacionais em aspectos do relacionamento cotidiano com os liderados, como o exercício de uma liderança humanizada, inteligência emocional, comunicação assertiva e estímulo emocional positivo aos times para o alcance de resultados superiores.

Como resposta a esse cenário, criamos, no ano, trilhas de desenvolvimento para lideranças operacionais elegíveis com foco específico em habilidades comportamentais para a gestão de pessoas. O treinamento alcançou 32 profissionais, num total de 96 horas de formação.

ADESÃO DOS COLABORADORES



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES NA PESQUISA GPTW⁸



POSIÇÃO DA OPY NO RANKING DO SEGMENTO



⁸ O Índice de Satisfação, aqui citado, é chamado pela GPTW como Índice de Favorabilidade. Ele é calculado pela média das notas da companhia em duas categorias definidas pela consultoria: a “visão área” e a “visão empresa”. Para fins de apuração da meta ESG, consideramos a nota obtida pela Opy na “visão

empresa”, que pode ser diferente da apresentada pelo Índice de Favorabilidade (calculado para posicionamento da empresa no ranking GPTW). Em 2024, nosso índice de Favorabilidade foi de 85%, enquanto a “visão empresa” foi de 87%, o que representou alcance, pela companhia, da meta ESG definida para o ano, que também era 87%.



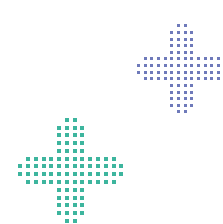
NOSSA REDE INTERNA DE COMUNICAÇÃO

O diálogo com os colaboradores também se vale de canais de comunicação com perfis que se complementam no objetivo de disseminação dos valores institucionais, das estratégias e das realizações empresariais, com espaço, também, para o protagonismo das pessoas.

Em 2024, evoluímos com o lançamento da Tribo, nossa nova rede social interna, que avança no propósito da Opy de ter uma integração mais digital, ágil e orgânica com os

colaboradores. Trata-se de ambiente que une informações corporativas e sobre as operações, prestação de serviços e conteúdos gerados pelos colaboradores. Há também áreas para a divulgação de assuntos de recursos humanos, benefício direto da integração entre as áreas de Gestão de Pessoas e Comunicação.

A expectativa é a de que, a partir de 2025, o canal evolua para se tornar, também, um grande aplicativo de serviços de RH, inclusive, com informações segmentadas por operações, e possibilidades maiores de diálogo com o público.



PERFIL DOS CANAIS



Tribo – Trata-se de aplicativo que pode ser baixado no celular e, também, acessado em qualquer navegador, com interface semelhante a das redes sociais existentes hoje, o que torna seu uso muito intuitivo.

Com atualização contínua, promove uma interação mais ágil e dinâmica com os colaboradores, favorecendo o engajamento e a participação. O público pode acessar os conteúdos e fazer postagens a partir do telefone celular e do computador de trabalho, fortalecendo a natureza digital da comunicação. O canal está integrado ao sistema de gestão da companhia, o que facilita, também, a disponibilização de informações corporativas relacionadas à gestão de pessoas.



TV O – Canal com programação sobre temas empresariais e, também, segmentação por unidade. Está presente, por meio de monitores, em 31 ambientes de trabalho, especialmente em locais de circulação constante de colaboradores.



O Mural – Informativo impresso disposto em painéis instalados em sete locais das nossas operações. Atende, prioritariamente, às pessoas sem acesso regular a meios digitais de comunicação.



O ZAP! – Canal por WhatsApp, segmentado em cinco grupos locais, cuja missão é “viralizar” informações disponíveis na Tribo, colaborando para ampliar a audiência dos conteúdos.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO⁹

GRI 2-24, 3-3, 405-1

Abertos à contribuição dos mais diferentes perfis humanos, em suas respectivas individualidades, desencadeamos em 2024 reflexão interna cujos resultados serão definidores do tipo de gestão inclusiva que adotaremos como modelo para os próximos anos.

O objetivo é a construção de um entendimento corporativo uniforme a respeito dos temas principais. Para tanto, contratamos consultoria especializada que, ao longo de seis meses, dedicou-se ao mapeamento de nossas práticas, incluídos a comparação com outras empresas do mercado e o atendimento às legislações correspondentes.

O trabalho abrangeu, também, entrevistas com colaboradores e lideranças e visitas às comunidades onde mantemos operações, para melhor entendimento das realidades locais e sua relação com a abordagem que devemos priorizar.

A investigação resultou na consolidação de recomendações vinculadas a oito eixos, entre eles, governança, acessibilidade, relacionamentos, comunicação e educação. As propostas serão a base para a elaboração de planos de ação sintonizados com o momento e as aspirações da companhia.

Optamos pelo caminho do diagnóstico, interrompendo, no ano, a realização de algumas iniciativas pontuais, em nome da prevalência de uma visão mais atualizada e contemporânea sobre inclusão e diversidade.

A intenção é a de que o diagnóstico impulse o estabelecimento de práticas sustentáveis, fundamentais no contexto de crescimento da Opy nos próximos anos, com aumento do total de colaboradores e, portanto, da diversidade de pessoas em atuação na empresa. As recomendações da consultoria passarão, em 2025, pelo crivo da nossa direção

e do Comitê de Gente, para decisões sobre prioridades e formas de atuação.

Lançado em 2023 com foco no desenvolvimento de colaboradoras previamente mapeadas para evolução na carreira e ocupação futura de cargos executivos, o programa Mulheres na Liderança capacitou no ano cinco profissionais, por meio de treinamentos, *workshops* e orientações de mentores internos. Como resultado positivo, duas delas foram promovidas já em 2024.

A iniciativa tem relação não apenas com a disposição da companhia em aumentar a

participação feminina em posições de liderança, mas, também, com o empenho de retenção de talentos, e consequente fortalecimento da competitividade empresarial. Novas mulheres já foram mapeadas e deverão integrar o segundo ciclo.

O aumento da participação de mulheres e minorias em funções de lideranças é objetivo inserido no conjunto de metas ESG da companhia. Em 2023 e 2024, nossos resultados nesse indicador superaram os compromissos fixados pela companhia (veja abaixo).

⁹ Para fins de contabilização da meta ESG, além dos colaboradores diretos, nós consideramos uma cadeira ocupada por colaboradora indireta na holding e uma cadeira de Diretoria ocupada por mulher até 23 de dezembro de 2024.

MINORIAS EM CARGOS DE ALTA LIDERANÇA EM 2024¹⁰

Nº DE CADEIRAS
DE ALTA LIDERANÇA
EM 2024: 30

Total de mulheres e minorias
ocupantes: 11

Meta ESG para 2024: 35%

Resultado do ano: 36,7%

¹⁰ Para a Opy, cargos de “alta liderança” incluem diretores, gerentes e coordenadores.



CELEBRAÇÕES PARA FORTALECER O ESPÍRITO DE EQUIPE

A prevalência de um relacionamento positivo com os colaboradores é valor absoluto nas diversas iniciativas internas, entre elas, a celebração por conquistas e avanços e a comemoração de datas especiais. O objetivo é proporcionar momentos de confraternização, promover um ambiente integrativo e fortalecer o espírito de equipe, favorecendo, ainda, a identificação das pessoas com a companhia.

Em 2024, houve, por exemplo, atividades especiais em ocasiões como Dia Internacional da Mulher, Dia do Trabalhador, Dia das Mães e Páscoa, além da realização de festejos juninos, comemorações pela chegada de Carnaval e da Primavera, criação de cardápios temáticos para os refeitórios e entrega de kits natalinos.



UM CLUBE PARA ESTIMULAR LEITORES

A ação informal de uma colaboradora, que passou a deixar livros usados no escritório da *holding*, tornou-se, em 2024, programa corporativo da área de ESG para estimular o hábito da leitura entre os profissionais da companhia. Com o nome de Clube do Livro Opy, a iniciativa foi adotada no Delphina Aziz, no Metropolitano e no HMAP, resultando na formação de um acervo com títulos de literatura e de temas relacionados ao mundo do trabalho, como motivação, liderança e gestão do tempo.

Disponíveis para empréstimo, os livros foram doados por colaboradores e pela própria Opy, num estímulo para que cada vez mais pessoas retomem ou reforcem o gosto pela leitura. Trata-se de ação alinhada com o Jeito Opy de Ser e Fazer, que valoriza as boas ideias dos colaboradores.



SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 2-25, 3-3, 403-1, 403-8

A promoção da saúde e da segurança é prioritária para a nossa companhia, que, assim, busca contribuir para o bem-estar, a qualidade de vida e a proteção das pessoas. O objetivo final é garantir um ambiente seguro, saudável e equilibrado, bem como a integridade física e psicológica de todos os colaboradores.

Assim, atuamos no desenvolvimento de práticas preventivas, na identificação e prevenção de riscos, na conscientização dos times e na mitigação de impactos. A prevalência de condições favoráveis ao desempenho profissional também favorece o engajamento das pessoas e os vínculos com os valores empresariais, além de possibilitar a redução de custos operacionais e fortalecer a boa execução do trabalho, com diminuição do absenteísmo e melhora do desempenho. Atuamos em conformidade com as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego¹¹, as instruções do Corpo de Bombeiros e as diretrizes da Organização Nacional de Acreditação (ONA) e das certificações ISO.

Em adição às determinações corporativas, nossos ativos têm seus próprios sistemas de saúde e segurança, que instituem procedimentos adequados às necessidades locais. O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) atua localmente na coordenação de todos os atendimentos e exames clínicos dos colaboradores (periódicos, admissionais, demissionais, de mudança de risco e de retorno ao trabalho).

Ao longo do ano, realizamos campanhas de vacinação e de prevenção a doenças, bem como desenvolvemos iniciativas de valorização dos hábitos saudáveis. Nas unidades, a gestão de riscos é responsabilidade dos times de Saúde e Segurança.

Cabe dizer que 100% dos nossos colaboradores celetistas são alcançados pelas ações da companhia. Na Opy Delphina, elas estão disponíveis, também, ao pessoal terceirizado, em consonância com as diretrizes da certificação ISO 45001, mantida desde 2023 pela operação.

Nas subsidiárias Opy Metropolitano, Opy HMAP e Opy HUGO, as prestadoras de serviços possuem seus próprios sistemas de gestão, que, mesmo assim, são acompanhados de perto por nós, como a verificação do cumprimento das obrigações contratuais relativas aos temas de saúde e segurança. Nessa relação, as empresas terceiras também são obrigadas a apresentar à Opy seus dados de acidentes, doenças e de afastamentos do trabalho.

¹¹ Nossas operações seguem, prioritariamente, as seguintes Normas Regulamentadoras: NR 01 (gerenciamento de riscos ocupacionais), NR 04 (serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho), NR 05 (relativa à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, CIPA), NR 06 (sobre equipamentos de Proteção Individual – EPIs) e NR 07 (que disciplina os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional).



GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-25, 403-2, 403-7

Dedicamos atenção, também, ao gerenciamento das ameaças de saúde e segurança decorrentes das atividades profissionais. Para tanto, cada ativo tem seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), por meio do qual são identificadas e classificadas ameaças potenciais, com a consequente proposição de medidas de mitigação, entre elas, a realização regular de treinamentos.

Ao Inventário de Riscos Ocupacionais, que abrange as etapas de Identificação de perigos e avaliação de riscos, une-se o Plano de Ação, com medidas preventivas para a redução e/ou eliminação das ameaças às atividades ocupacionais. Em 2024, atuamos, por exemplo, na diminuição de ameaças decorrentes de fatores ergonômicos, como o diagnóstico sobre condições de conforto, bem-estar e segurança realizado na Opy Metropolitano. A iniciativa levou à renovação de instalações administrativas e a troca de peças de mobiliário.

Temos cuidado, ainda, com a prevenção e a minimização de contaminações de colaboradores expostos a riscos biológicos. Fazemos isso por meio de recomendações e proibições de comportamentos que coloquem os colaboradores em situações de perigo e da realização de treinamentos em biossegurança.

Além do acompanhamento das estatísticas de acidentes de trabalho e da ocorrência de enfermidades ocupacionais, dedicamos atenção, também, a segurança de nossos colaboradores fora do ambiente profissional. Uma das frentes de interesse são os riscos associados aos deslocamentos entre a casa e o trabalho, que podem resultar em acidentes de trajeto. Por isso, sempre que necessário, atuamos por meio de iniciativas de conscientização.



PRINCIPAIS RISCOS MAPEADOS NAS OPERAÇÕES

- ☉ Contato com objetos perfurocortantes (decorrente do descarte incorreto de resíduos pela equipe assistencial).
- ☉ Realização de serviços em altura.
- ☉ Atuação em espaço confinado.
- ☉ Trabalho com rede elétrica energizada.





NOSSA ESTRUTURA DE SAÚDE

GRI 403-3, 403-6

A gestão da saúde e da segurança é feita localmente por times especializados, com apoio externo para algumas atividades, como realização de exames admissionais, demissionais e periódicos. No Delphina Aziz, contamos com médica e enfermeira do trabalho terceirizadas, além de fisioterapeuta. No Metropolitano, médica prestadora de serviços acompanha a saúde dos colaboradores.

A abordagem prioritária é a da prevenção de doenças. Fazemos isso por meio da análise contínua de indicadores relacionados à medicina do trabalho. Assim, podemos identificar as maiores incidências de atendimentos e entender os riscos predominantes, desenvolvendo, então, estratégias de intervenção.

Com base nesse monitoramento, elaboramos, por exemplo, campanhas de conscientização e planos de ação, como as iniciativas de combate ao sedentarismo, à obesidade e à hipertensão e de adoção de hábitos saudáveis, temas detectados como de grande importância para os nossos colaboradores (veja *boxe na página 96*).

AÇÃO PELA QUALIDADE DE VIDA

A Opy Delphina lançou em março de 2024 o Programa Qualidade de Vida, com o objetivo de combater o sedentarismo entre os colaboradores, pela prática de exercícios físicos, e de incentivar a adoção de hábitos alimentares saudáveis. A ideia surgiu da identificação de um número significativo de profissionais da companhia com problemas de hipertensão, sobrepeso e obesidade.

Ao longo do ano, o programa reuniu, em turmas consecutivas, colaboradores que, após avaliação médica no exame periódico e em exame de bioimpedância, foram engajados numa rotina de exercícios na sala de fisioterapia da operação. As atividades incluíram uso de bicicleta ergométrica, caminhadas em esteira e fortalecimento muscular.

A jornada de três meses abrangeu, ainda, o cumprimento de dietas individuais definidas pela área de Nutrição, com acompanhamento médico e, ao final, verificação dos progressos relacionados à perda de peso e à melhoria das condições físicas.

O Programa Qualidade de Vida se tornou parte de um projeto mais amplo da nossa subsidiária. A origem de tudo foi o plano elaborado em 2023 pela área de Medicina Ocupacional para a diminuição da ocorrência de enfermidades osteomusculares e articulares entre os colaboradores, doenças responsáveis por número significativo de atestados de afastamento.

A análise do perfil dos atestados identificou as dores nas costas, na lombar baixa e nos ombros como as queixas mais comuns. Dos atendimentos aos colaboradores realizados pela médica do trabalho e pela fisioterapeuta da unidade surgiu, então, a ideia de criação de um programa com foco em qualidade de vida e de reforço das orientações sobre postura, ergonomia e alongamentos oferecidas nas sessões regulares de ginástica laboral.

Como resultado, o número de atestados de afastamento caiu com impacto importante no bem-estar e na saúde dos colaboradores, na qualidade do trabalho e, igualmente, na produtividade da operação.





A IMPORTÂNCIA DO OPY CUIDA

Desde 2023, nossas ações de bem-estar e qualidade de vida para os colaboradores estão abrigadas num programa corporativo, realização que assegurou escala às iniciativas e organizou melhor os esforços, evitando dispersão de recursos e energia.

O programa foi estruturado em cinco verticais, abrangendo temas como acompanhamento médico, psicológico e nutricional, estímulo à prática de exercícios físicos, promoção da saúde, prevenção de acidentes e doenças crônicas não transmissíveis, vacinação e valorização dos hábitos saudáveis. As ações contam com o apoio do Instituto Opy.

Uma das frentes mais relevantes é a do pilar Opy Mexe, promotor de atividades físicas, como participação em sessões de ginástica laboral, treinamentos funcionais e provas de rua. Em 2024, atletas da Opy Metropolitano competiram, em Belo Horizonte, na tradicional Corrida Via Shopping, enquanto, em Manaus, a participação de colaboradoras da Opy Delphina se deu no Circuito de Corrida Santander.

A prática esportiva associada à saúde também foi inspiração da iniciativa Saúde no Topo, que consiste em aulas de *spinning* (exercícios em bicicletas ergométricas

focados em força e resistência) oferecidas no heliponto do Metropolitano. Em sua segunda edição, o projeto teve a participação de colaboradores da Opy e do time clínico.

O sucesso da experiência em Belo Horizonte levou o Saúde no Topo para Manaus, em 2024, como atividade comemorativa dos quatro anos de atuação da Opy no Delphina Aziz. A programação local incluiu ainda aula de *pump jump* (que une musculação e ginástica), com a participação de 24 alunos.

Outra frente do programa é o projeto Mamãe Opy, de acompanhamento de saúde de colaboradoras grávidas, durante boa parte do ciclo de gestação e, também, por determinado período após o parto. No ano, 16 colaboradoras da Opy Delphina e quatro da operação de Belo Horizonte foram assistidas.

Como ação do projeto, temos, também, a entrega, às futuras mães, de kits contendo banheira, bolsas, roupas, manta, mamadeiras, lenços umedecidos, pomada, xampu e condicionador. No Hospital Metropolitano, em particular, há ainda, uma sala de amamentação para colaboradoras receberem seus bebês após o período de licença-maternidade.





CONSCIENTIZAÇÃO E ENGAJAMENTO

GRI 403-4, 403-5

Na Opy, as práticas de saúde e segurança ganham em impacto por meio da contínua realização de ações educativas e de conscientização das pessoas, contando, para tal, com a ampla participação dos colaboradores celetistas.

O engajamento se dá, por exemplo, nos treinamentos realizados, nas semanas anuais de prevenção de acidentes de trabalho e na atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), existentes nas subsidiárias de Belo Horizonte e Manaus. Na Opy HMAP e na Opy HUGO, essas instâncias ainda não existem, pelo fato de o número de colaboradores dessas unidades ser inferior ao mínimo exigido pela legislação.

Com reuniões mensais, as CIPAs participam de campanhas de conscientização, fazem a identificação de riscos nos processos de trabalho, atuam na apuração de causas de acidentes, contribuem na elaboração de planos de ação e realizam inspeções. As Comissões são compostas, em igual número, por representantes eleitos pelos colegas e por colaboradores indicados pela companhia.

As CIPAs estão presentes, também, nos eventos anuais destinados, localmente, à conscientização dos colaboradores. Em Manaus, temos a Semana Integrada de Prevenção a Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA), realizada em parceria com a concessionária clínica.

Em 2024, a programação teve como novidade

a instalação de estações temáticas, com a oportunidade de os colaboradores participarem de jogos relativos às pautas de saúde e segurança do evento, como ergonomia, infecções sexualmente transmissíveis, nutrição e acidentes com objetos perfurocortantes. No total, a SIPATMA atraiu cerca de 500 pessoas, entre celetistas e pessoal das empresas terceiras.

Já em Belo Horizonte, a edição 2024 da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) incluiu atividades presenciais e *on-line* para colaboradores da Opy, da concessionária clínica e das empresas terceirizadas.

No ambiente do hospital, houve sessões sobre saúde mental e nutrição e a realização de simulado de abandono de área. Além disso, foram oferecidas aulas de zumba e outros ritmos musicais. Tivemos, ainda, a arrecadação de lacres de latinhas de alumínio, no âmbito da campanha Lacre do Bem (*saiba mais na página 129*).

Com 1.320 inscritos, a programação *on-line* incluiu temas como enfrentamento de emergências, boas práticas no uso de equipamentos EPIs, infecções sexualmente transmissíveis e gerenciamento de resíduos.

Promovida pelo Einstein, com o apoio da Opy, a SIPATMA do HMAP incluiu a apresentação de palestras e a realização de dinâmicas de jogo da memória e tiro ao alvo, com temas relativos à segurança do trabalho e meio ambiente. Em nome da companhia, participaram 121 pessoas, entre colaboradores e pessoal de empresas terceirizadas.

CAMPANHAS MULTIDISCIPLINARES

Veja a seguir as principais iniciativas de orientação aos colaboradores realizadas em nossas unidades durante 2024:

Cine Opy – Saúde e Segurança – Apresentação no auditório do Delphina Aziz de curtas-metragens sobre segurança no trabalho e uso de EPIs, por ocasião da passagem do Dia Mundial da Saúde, em abril. Participaram 136 colaboradores da Opy e 58 de empresas parceiras.

Dia D + – Organizado em abril pela equipe de ESG da Opy Metropolitano, em comemoração do Dia Mundial da Saúde, disponibilizou aos colaboradores atendimentos médico e psicológico, além de atividades de nutrição, fisioterapia e educação física. Além disso, os colaboradores têm acesso à vacinação contra a gripe, em dose anual.

Hiperdia – Ação do time de Medicina Ocupacional da Opy Delphina, em março, com foco na prevenção e diagnóstico de casos de hipertensão e diabetes, a partir da aferição de pressão arterial sistêmica e da glicemia capilar. Colaboradores que apresentaram alterações nos exames interagiram com a médica do Trabalho e foram encaminhados a especialistas. No total, a campanha atendeu a 212 pessoas.

Meses temáticos – Realização, nas diversas unidades, de atividades alusivas a temas como saúde mental e emocional (Janeiro Branco), violência contra mulheres (Agosto Lilás), prevenção do suicídio (Setembro Amarelo) e câncer de mama (Outubro Rosa).

Educação Postural – Ação realizada pela Opy Delphina com colaboradores das áreas operacional e administrativa sobre práticas que evitam desconforto corporal na realização das atividades cotidianas. Os participantes também receberam uma bolinha ergonômica para uso durante o expediente.

Higienização das mãos – Dinâmica promovida pela equipe de medicina ocupacional do Delphina Aziz para destacar a importância de as mãos serem lavadas e higienizadas com frequência, especialmente no ambiente hospitalar, como prevenção de doenças, entre elas, as infectocontagiosas.





CUIDADOS EM CASO DE INCÊNDIOS

No âmbito dos cuidados preventivos de segurança, nossas operações realizam regularmente simulações de combate a incêndios e de retirada de colaboradores, pacientes e acompanhantes das áreas sob risco.

Um dos destaques do ano foi o treinamento da Brigada de Incêndio do Metropolitano, em abril, com o engajamento de colaboradores da Opy e das empresas terceiras. Os participantes receberam ensinamentos sobre prevenção, combate a chamas e primeiros socorros. A Brigada é composta por mais de 400 pessoas. Outro evento, realizado em maio, foi a simulação de abandono de emergência do hospital. A ação foi promovida pelas equipes de ESG e Segurança do Trabalho.

No HMAP, por sua vez, o ano teve a realização do primeiro treinamento da brigada eventual de incêndios. Conduzido por bombeiros civis, o curso abordou normas técnicas, rotas de fuga e sinalizações. O hospital também colocou em funcionamento, em 2024, o Plano de Abandono e Evacuação, que estabeleceu as diretrizes de segurança para o enfrentamento de situações emergenciais. Como reforço, 126 colaboradores das equipes assistencial e não assistencial passaram por treinamento, que teve, ainda, um simulado prático.

ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

GRI 2-25, 403-9, 403-10

Atuamos, igualmente, de forma preventiva em relação aos riscos de acidentes, mas, quando da ocorrência de algum evento numa operação, promovemos rigorosa investigação. O objetivo é compreender as circunstâncias que levaram ao episódio, corrigir os problemas, mitigar as ameaças e, se for o caso, adotar planos de ação e iniciativas de orientação aos colaboradores.



A área de Segurança do Trabalho é responsável pelo levantamento de informações, com o apoio da liderança e dos integrantes da CIPA local. A atenção ao tema tem colaborado para que os índices de acidentes sejam baixos em nossas subsidiárias, a despeito da existência dos riscos específicos relacionados à atividade hospitalar.

Na Opy, o colaborador que se sentir desconfortável em relação à realização de atividade considerada perigosa conta com o suporte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e dos times de saúde e segurança, aos quais pode apresentar suas observações. Também servem a esse propósito as rodas de conversa e as caixas de sugestão disponíveis nas operações.

Caso considere necessário, o colaborador pode recorrer ao Canal de Integridade, que assegura confidencialidade em relação à denúncia e o direito ao anonimato. Em consonância com as diretrizes da NR 01 e da ISO 45.001, a companhia tem a obrigação de acolher e dar o devido tratamento às manifestações recebidas.



OCORRÊNCIA DE ACIDENTES

Em 2024, a exemplo dos dois anos anteriores, nossas operações não tiveram acidentes com consequências graves ou casos de óbito de colaboradores em função do exercício profissional. Entre os profissionais indiretos, houve a ocorrência de apenas um acidente grave.

No que diz respeito aos chamados acidentes típicos, tivemos aumento de 12,5% nas ocorrências entre os colaboradores celetistas. O acréscimo está relacionado à inclusão, em 2024, dos contratos privados na contabilização desse item. Em 2024, a operação de Goiânia teve, no ano, um caso desse tipo de acidente, com colaborador direto. No Metropolitano e no HAMAP, contudo, não houve ocorrências. Já no ativo Opy Delphina, tivemos oito acidentes típicos, o mesmo número de 2023.

Vale mencionar, que, em sua maioria, tais acidentes foram de entorses, com diminuição dos episódios de ferimentos com objetos perfurocortantes, habitualmente de frequência importante em nossos hospitais e que tem sido objeto de atenção da área de saúde e segurança da Opy. Nos últimos anos, a Opy

vem atuando fortemente em campanhas de conscientização direcionadas ao pessoal clínico sobre o correto descarte de materiais infectantes.

Nosso empenho se estende para além dos limites operacionais, com atenção e, portanto, orientações, a respeito dos riscos envolvidos nos deslocamentos dos colaboradores entre suas casas e as unidades da Opy. Em 2024, tivemos 15 acidentes de trajeto com pessoal celetista.

Esse número foi superior ao de 2023, o que nos coloca diante da responsabilidade de seguir com as orientações, especialmente aquelas relacionadas ao uso de motocicletas como meio transporte, dada a frequência de acidentes com esses veículos nas cidades brasileiras.

Adicionalmente, é importante destacar que, pela primeira vez, nosso Relatório Anual apresenta dados sobre os acidentes de trabalho com colaboradores indiretos. A inclusão representa um avanço em nossa transparência a respeito das informações relativas à segurança de nossos profissionais (diretos e indiretos).





ACIDENTES DE TRABALHO COM COLABORADORES DIRETOS¹² GRI 403-9, 403-10

Tipo	2023	2024
Nº de acidentes de comunicação obrigatória ¹³	18	24
Índice de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁴	25,43	29,52
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Principais tipos de acidente	Acidente com perfurocortantes e acidentes de trajeto	
Total de horas trabalhadas	707.953	813.017

ACIDENTES DE TRABALHO COM COLABORADORES INDIRETOS¹² GRI 403-9, 403-10

Tipo	2024
Nº de acidentes de comunicação obrigatória ¹³	33
Índice de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁴	69,65
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0
Principais tipos de acidente	Acidente por queda e de trajeto
Total de horas trabalhadas	2.096.217,80

¹² O indicador sobre acidentes típicos abrange as ocorrências no ambiente de trabalho, excluindo, por exemplo, os acidentes de trajeto.

¹³ As informações consideram a Opy Metropolitano, a Opy Delphina e a Opy Serviços (que abrange as unidades HMAP e HUGO). O indicador é considerado imaterial para a Opy Holding, uma vez que nunca houve acidente de trabalho a ela relacionado. Dado o baixo número de colaboradores em atuação

na holding, tampouco há exigência legal de manutenção do sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.

¹⁴ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual estão sendo informados como acidentes de comunicação obrigatória todos os acidentes. O índice foi calculado com base em 1 milhão de horas trabalhadas, e seu resultado foi influenciado, especialmente, pelos acidentes de trajeto.

DADOS COMPLEMENTARES SOBRE ACIDENTES COM COLABORADORES DIRETOS¹⁵

Tipo	2023	2024
Nº de acidentes típicos	8	9
Índice de acidentes típicos	11,30	11,07
Nº de acidentes de trajeto	10	15
Índice de acidentes de trajeto ¹⁵	14,13	18,45
Nº de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁶	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁶	0	0
Taxa de gravidade	Não disponível	56,58

DADOS COMPLEMENTARES SOBRE ACIDENTES COM COLABORADORES INDIRETOS

Tipo	2024
Nº de acidentes típicos	25
Índice de acidentes típicos	11,92
Nº de acidentes de trajeto	8
Índice de acidentes de trajeto ¹⁶	3,81
Nº de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁶	0
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁶	0

¹⁵ A Opy HMAP passou a ser considerada nos cálculos em 2023. Opy HUGO passou a ser considerado nos cálculos de 2024. O índice foi calculado com base em 1 milhão de horas trabalhadas.

¹⁶ Foram considerados acidentes de trabalho com consequência grave, conforme orienta o GRI: óbitos e outras lesões das quais o trabalhador não poderá se recuperar (como amputação de um membro) ou das quais não se espera que se recupere plenamente em seis meses em relação à condição de saúde anterior (como fratura com complicações).



**OPYNAÍ**

OPYNAÍ: A CONTRIBUIÇÃO DAS BOAS IDEIAS GRI 3-3

Como motor de cultura interna, o Jeito Opy de Ser e Fazer é a inspiração que nos move no estímulo à contribuição dos colaboradores para o aperfeiçoamento dos processos internos e do desempenho operacional nas diversas frentes de trabalho.

A tradução mais abrangente do comportamento “fazer cada vez melhor” é o programa Opynaí, instituído em 2021 como oportunidade para a apresentação de ideias individuais e coletivas com potencial de geração de resultados positivos no desempenho dos ativos e da própria empresa.

Como contrapartida, as melhores propostas identificadas pela comissão avaliadora têm seus autores reconhecidos pela companhia. As inscrições são permanentes. Em 2024, foram apresentadas 68 ideias (53 de Belo Horizonte, nove de Manaus e três do HMAP). Ao final, nove delas foram premiadas. Dentre as sugestões ganhadoras em 2024, duas já foram implementadas pela companhia. Desde a sua criação, o Opynaí já acolheu 258 propostas, com premiação de 44. Os vencedores recebem troféu e vale-compras no valor de R\$ 200,00, além de participarem, em suas unidades, de evento com a direção local da companhia.

Veja a seguir as ideias reconhecidas no ano e por que são exemplares do espírito do Opynaí:

Metropolitano: ajuda na localização do refeitório

A frequência com que tinha de indicar o caminho até o refeitório do Metropolitano serviu de alerta e, ao mesmo tempo, de inspiração para Kaio Ramiro, auxiliar do Almoxarifado. Instalada no 1º subsolo do hospital, a área de alimentação nem sempre era facilmente encontrada por visitantes, especialmente, pessoas idosas, que se perdiam pelos corredores.

Diante dessa realidade, Kaio apresentou ao Opynaí a ideia de colocação de faixa adesiva no piso, na saída dos elevadores, como orientação das pessoas até o refeitório. Premiada, a proposta foi implementada ainda em 2024, como reconhecimento pelo compromisso do colaborador com a assistência às pessoas que são pouco familiarizadas com o ambiente do hospital.

Solução para diminuir reparos nos ambientes de internação

Problema constante nos quartos de internação do Delphina Aziz foi corrigido graças a outra ideia vencedora do Opynaí em 2024. Incomodado com o excesso de danos às paredes provocados pela movimentação de camas, macas e poltronas, Wamberto Pinheiro, supervisor de Manutenção, sugeriu a instalação, nos pisos, de retentores, “réguas” de alumínio com capas de PVC).

O objetivo foi evitar os reparos frequentes resultantes do choque das peças dos mobiliários contra as paredes, perfuradas mais facilmente pelo fato de serem de gesso acartonado. A ideia de Wamberto foi implementada ainda em 2024.

A sugestão também corrigiu prejuízos ao funcionamento do Delphina, pois cada jornada de reparos levava de dois a três dias para ser concluída, impedindo o uso do quarto durante o período e, portanto, diminuindo a disponibilidade de leitos para atendimento aos pacientes.



CAPITAL NATURAL

Cuidado **hoje**
para um
futuro melhor



**GRI 3-3, 2-25**

Como empresa comprometida com a construção de um futuro melhor para a população e o planeta, a Opy está atenta aos desafios globais em relação ao meio ambiente, com ênfase no enfrentamento das mudanças climáticas e na preservação dos recursos naturais, em equilíbrio com o desenvolvimento socioeconômico.

Por ambicionarmos fazer a diferença no mundo, enxergamos importantes zonas de contato entre tais questões e a saúde da população, campo de trabalho da companhia. Além disso, reconhecemos que a nossa atuação nas unidades hospitalares, ainda que restrita a serviços não assistenciais, pode impactar a natureza de forma significativa. Não por acaso, nosso mais recente exercício de materialidade incluiu dois temas ambientais entre os 11 identificados como prioritários para a empresa (*saiba mais na página 10*).

As condições contratuais existentes nos diversos ativos definem à Opy atribuições muito objetivas e, em diversos casos, restritas no que diz respeito à possibilidade de intervenções e engenharia, especialmente, no diz respeito ao tema

energia. A limitação se deve ao fato de que grande parte das responsabilidades de gestão ambiental está com os parceiros clínicos e os poderes concedentes, no caso das PPPs.

No Delphina Aziz e no Metropolitano, nossa atuação é guiada pelos parâmetros da ISO 14.001, com integração aos respectivos Sistemas de Gestão de Qualidade, que abrangem os requisitos da ISO 9.001. Para as duas normas, os dois hospitais possuem certificações ativas, e que vêm sendo periodicamente renovadas.

Já nas unidades vinculadas à Opy Serviços (Opy HMAP e Opy HUGO), o gerenciamento ambiental é atribuição exclusiva do nosso parceiro clínico, a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, responsável pelos contratos com a prefeitura de Aparecida de Goiânia e o governo de Goiás, respectivamente. De nossa parte, buscamos influenciar positivamente as práticas do Einstein, participando de projetos e contribuindo, sempre que necessário, por meio de suporte técnico à realização de estudos com foco em sustentabilidade ambiental.



Apesar de responsabilidades restritas, por razões contratuais, contribuimos, em nossas operações, para o uso racional dos recursos naturais, o controle de riscos e a mitigação dos impactos ambientais negativos





DESTAQUES

GRI 401-1, 404-2

Em todas as operações, de qualquer forma, assumimos o compromisso do uso racional dos recursos naturais, do controle de riscos e da mitigação dos impactos ambientais negativos. Para tanto, além de balizarmos o nosso desempenho por intermédio de indicadores estratégicos, mantemos relação de proximidade e trabalho conjunto com os parceiros clínicos na organização de campanhas e na realização de treinamentos de conscientização aos colaboradores.

No âmbito da administração corporativa, a temática ambiental está presente no nosso plano estratégico de ESG, a partir do qual estabelecemos, por exemplo, objetivos de controle e redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), de aumento dos percentuais de resíduos destinados à reciclagem e de adaptação das infraestruturas hospitalares às mudanças climáticas, exatamente, os principais temas que estão sob o nosso gerenciamento.

O fato de não termos mais objetivos estratégicos ou temas materiais associados ao meio ambiente tem a ver com o alcance da nossa gestão, ainda que façamos, regularmente, o monitoramento e a consolidação de diversos dados de impacto resultantes das atividades nos hospitais. No entanto, no âmbito dos nossos debates internos sobre a revisão do plano estratégico de ESG, para que se torne mais abrangente e desafiador, temos abordado formas de a companhia avançar nos compromissos ambientais, já a partir de 2025, e de estabelecer novas metas relacionadas à temática.

O engajamento dos colaboradores diretos e indiretos da Opy e do pessoal clínico segue como uma de nossas prioridades, no objetivo de que as práticas cotidianas gerem, cada vez menos, consequências negativas ao planeta e às pessoas, com a maximização dos impactos positivos.

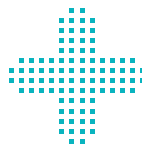
REDUÇÃO DE **34%**
nos resíduos de lixo
comum do Delphina
Aziz destinados a aterro
sanitário, com envio
para a reciclagem ou
reaproveitamento

Migração do
Metropolitano para
o **MERCADO LIVRE
DE ENERGIA**, com a
garantia de utilização
de fontes renováveis

9% DE REDUÇÃO
nas emissões de Gases
de Efeito Estufa da
Estação de Tratamento
de Esgoto do Delphina
Aziz, e 236 toneladas de
CO₂ equivalente (tCO₂e)
evitadas, com a instalação
do equipamento *flare*



Conclusão do projeto
de troca de lâmpadas
tradicionais por modelos
de LED, com **100%**
**DE SUBSTITUIÇÃO
NO DELPHINA E NO
METROPOLITANO**



ENERGIA

GRI 3-3, 302-1, 302-2

O consumo eficiente de energia e a maximização do uso de fontes renováveis são temas importantes para nós, e iniciativas nessa direção têm sido desenvolvidas, mesmo com as restrições contratuais de atuação. Especificamente, no âmbito das PPPs, vigora, por exemplo, a necessidade de aprovação dos poderes concedentes para qualquer projeto sobre energia idealizado pela Opy, uma vez que o tema impacta diretamente a disponibilidade do atendimento e o bom funcionamento dos hospitais.

A atenção prioritária em relação ao consumo hospitalar está voltada aos serviços de lavanderia e de cozinha, áreas gerenciadas diretamente pela nossa companhia. Esses setores são os que apresentam maior uso de energia por combustão estacionária, decorrente da queima de gás natural (no Delphina Aziz) e GLP (no Metropolitano).

No Metropolitano e no Delphina, fazemos uso de óleo diesel, em pequena quantidade, para a alimentação dos geradores, que entram em ação quando ocorre interrupção no fornecimento de energia elétrica pela distribuidora local. Entretanto, a partir de 2024, adotamos o entendimento segundo o qual, apesar de a gestão de tais equipamentos ser feita pela Opy, foge do nosso controle operacional o acionamento dos geradores, não devendo, portanto, esse consumo de energia ser imputado à companhia.

O novo entendimento sobre a não contabilização do uso de óleo diesel influenciará, inclusive, o nosso inventário de Gases de Efeito Estufa, com a retirada

desse combustível dos cálculos do chamado Escopo 2 (emissões indiretas), restando nele, apenas, o consumo de energia elétrica da nossa *holding*.

Ainda sobre o tema energia elétrica, vale ressaltar as limitadas possibilidades de influência da Opy sobre o aumento ou a diminuição de consumo nos hospitais do portfólio, assim como sobre a utilização de fontes renováveis.

Isso se dá, em primeiro lugar, porque desempenhamos, nesses locais, apenas os serviços não assistenciais. A dinâmica de consumo está mais fortemente associada aos atendimentos clínicos, em consultas, exames, cirurgias e internações, e ao funcionamento da infraestrutura predial, como iluminação, climatização, atividades dos elevadores e emprego dos equipamentos médicos, que também estão relacionados à atividade-fim dos hospitais.

Adicionalmente, a outra razão é não sermos os responsáveis pelo pagamento das faturas mensais, que é feito pelas operadoras clínicas das PPPs e pelo Einstein em nossos dois contratos privados. No âmbito dos deveres contratuais em relação à energia elétrica, nossa única atribuição direta é a manutenção das placas fotovoltaicas da cobertura do Hospital Metropolitano, instaladas quando da construção do edifício, em Belo Horizonte.

Apesar de a gestão do consumo estar a cargo dos administradores clínicos, a Opy está sempre empenhada na formulação de ideias e no apoio a iniciativas dos parceiros. Um bom exemplo foi a troca das lâmpadas tradicionais, do Metropolitano e do Delphina Aziz, por modelos de LED, mais duráveis e econômicos. Iniciada em 2023, a ação chegou ao final de 2024



com 100% de substituição. No Delphina Aziz, houve, também, a instalação de iluminação por sensor de presença em alguns ambientes.

Iniciativa semelhante tem sido conduzido pelo Einstein no HMAP, com o suporte técnico da Opy. O trabalho incluiu a automação da iluminação nas salas administrativas e, até o final de 2024, a troca de 90% das lâmpadas por equipamentos de LED.

O empenho colaborativo no HMAP abrangeu, ainda, a participação do nosso time no projeto de instalação de uma usina fotovoltaica, ainda em andamento, e nas tratativas do Einstein com a concessionária local de energia visando à troca de resíduos recicláveis do hospital por descontos na fatura de consumo.

Mas foi no Metropolitano, com o engajamento direto da Opy, que se deu o mais ambicioso projeto de energia relacionado aos ativos do portfólio. Tratou-se, por decisão do poder concedente municipal, da migração completa do hospital para o Mercado Livre de Energia, iniciativa concluída em 2024.

Nascido como ideia da Opy, o processo gerou, de imediato, redução significativa nos valores da conta mensal de consumo, na comparação com a realidade anterior. Essa modalidade de fornecimento também se tornou pauta no HMAP, com a participação da Opy nos estudos realizados em 2024 pelo Einstein para possível viabilização futura.

CONSUMO DE ENERGIA “DENTRO E FORA” DA ORGANIZAÇÃO

Em sintonia com o processo de elaboração dos nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), passamos, em 2023, a considerar a utilização de energia elétrica nos hospitais como “consumo fora da organização”. Até o ano anterior, esse item estava incluído em nosso Escopo 3 (outras emissões indiretas).

A reformulação no entendimento veio como resultado da contribuição de consultoria externa e de consultas à Fundação Getúlio Vargas (FGV), no âmbito do Programa Brasileiro GHG Protocol. Como consequência, o consumo de energia elétrica dos hospitais foi completamente excluído do nosso Inventário de Emissões, por estar fora do controle operacional da companhia.

De toda forma, para fins de transparência e de comparabilidade com outros hospitais, seguiremos informando tal consumo

aqui, mas na categoria de “consumo fora da organização”. Como energia elétrica consumida “dentro da organização” (Escopo 2), ficamos, apenas, com aquela relativa às atividades do escritório da Opy Holding, em São Paulo.

Compreensão semelhante foi adotada por nós para as informações sobre intensidade energética, que, agora, são, igualmente, representadas pelos critérios “dentro” e “fora” da organização.

Dessa maneira, pelo fato de estar nos limites do controle operacional da Opy, a utilização de GLP e gás natural (nas atividades de cozinha e lavanderia) é tida como consumo dentro da organização. Por consequência, tais combustíveis entraram nos cálculos de intensidade energética por serem os

mais representativos do consumo “dentro da organização”.

Vale dizer, ainda, que a nossa métrica de cálculo de intensidade energética considera, como denominador, a média anual de leitos ocupados, já que os volumes de refeições produzidas na cozinha e de enxovais tratados na lavanderia são fortemente impactados pela variação na quantidade de pacientes internados.

Já a energia elétrica é considerada na taxa de intensidade como consumo “fora da organização”, exatamente, por não termos a gestão direta desse tema e não sermos responsáveis pelo pagamento das faturas mensais. O cálculo da intensidade para esse tipo de uso é feito a partir da ponderação dos atendimentos anuais realizados aos pacientes nos hospitais.



CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO¹ (em gigajoules)²
GRI 302-1

2022		5.968,62 ³
2023		5.815,13 ³
2024		4.135,30

CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO (em gigajoules)⁴
GRI 302-2

2022		63.159,62
2023		64.980,27
2024		66.682,50

¹ Abrange as operações Opy Delphina, Opy Metropolitano e Opy Holding.

² Inclui consumo de combustíveis oriundos de fontes renováveis e não renováveis

³ **GRI 2-4:** os dados divulgados no Relatório Anual relativos aos exercícios de 2022 e 2023 foram reformulados nesta edição por conta da exclusão do item óleo diesel como consumo “dentro da organização”, uma vez que seu uso está diretamente relacionado ao acionamento de geradores no caso de falhas no abastecimento de energia elétrica, assunto fora da gestão operacional da Opy.

⁴ Inclui apenas energia elétrica, tendo as informações de 2022 e 2023 sido reformuladas para exclusão do óleo diesel.





INTENSIDADE ENERGÉTICA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO⁵

GRI 2-4, 302-3

	2022	2023	2024
Média anual de leitos ocupados	633,53	728,95	708,06
Consumo de GLP e gás natural (gigajoules)	5.730,93	5.556,48	3.668,01
Taxa (gigajoules/leito ocupado)	9,05	7,62	5,18

INTENSIDADE ENERGÉTICA FORA DA ORGANIZAÇÃO⁵

GRI 2-4, 302-3

	2022	2023	2024
Atendimentos/ano (internações, consultas e exames)	2.891.577	3.159.511	3.310.661
Consumo de energia elétrica (gigajoules)	63.159,62	64.980,27	66.682,50
Taxa (gigajoules/atendimentos ano)	0,02	0,02	0,02

⁵ GRI 2-4: Dados de 2022 e 2023 foram reformulados por conta da exclusão do diesel.

METROPOLITANO: ADESÃO
AO MERCADO LIVRE DE ENERGIA

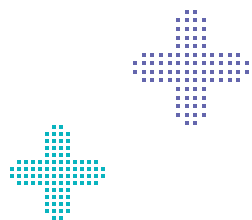
Uma ideia nascida do time da Opy gerou economia de cerca de 30% no valor da fatura de energia elétrica do Metropolitano. Esse ganho veio da migração do hospital para o Mercado Livre de Energia, por meio do qual se pode negociar diretamente com geradoras ou comercializadoras de energia, possibilitando maior flexibilidade em temas como preço, prazos e forma de pagamento, e, também, facilitando a escolha por fontes de energia renováveis.

Após a apresentação, pela Opy, da proposta ao parceiro responsável pela gestão clínica do Metropolitano, os passos seguintes foram a realização de estudos de viabilidade técnica e o levantamento das vantagens econômicas com a mudança.

No processo de análise dos fornecedores potenciais, o parceiro assistencial e a prefeitura de Belo Horizonte optaram pela contratação da própria concessionária local de energia (CEMIG), que também participa do Mercado Livre. A CEMIG oferece energia 100% certificada de fontes renováveis, o que diminui os impactos negativos ao meio ambiente decorrentes das atividades hospitalares.

No apoio ao processo de mudança, a Opy disponibilizou informações, realizou investimentos e contratou a empresa de projetos para as devidas adaptações na subestação interna de energia. Apesar de não fazer parte do contrato de serviços não assistenciais, essa atuação reafirmou o nosso compromisso com a sustentabilidade das operações do Metropolitano.





EMISSIONES

GRI 3-3

As principais fontes de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) relacionadas às nossas operações são o gás natural, em maior volume, e o Gás Liquefeito de Petróleo (GLP). O combustível gás, em suas duas formas, é utilizado, principalmente, em nossas cozinhas, para o preparo das refeições, e nos serviços de lavanderia, exclusivamente, no Hospital Delphina Aziz, já que no Hospital Metropolitano a atividade é realizada externamente.

Enquanto o nosso ativo de Belo Horizonte utiliza apenas o GLP, em Manaus, desde 2021, o consumo, em 100%, é de gás natural, graças à proposta e à implementação feitas pela Opy, como forma de dotar o hospital de um combustível mais econômico e menos poluente. Tal providência não foi adotada no Metropolitano, pelo fato de a região do entorno não dispor de rede de abastecimento.

No contexto de nossas operações, são relevantes, também, as emissões decorrentes da operação da Estação de Tratamento de Esgoto

(ETE) do Delphina Aziz e da destinação dos resíduos encaminhados a aterros sanitários ou para incineração.

Tradicionalmente, as emissões do Escopo 2 (relacionadas à aquisição de energia elétrica) são as mais representativas no setor hospitalar. Entretanto, pelo fato de sermos apenas gestores de infraestrutura e serviços não clínicos, sem exercermos controle operacional sobre consumo, pagamento ou fornecimento de energia elétrica, tal fonte de emissão está sendo considerada apenas para o escritório da nossa *holding*, em São Paulo.

É importante ressaltar que, no momento, não possuímos metas relacionadas à redução de emissões de GEE, pelo fato de, nos últimos anos, termos executado todas as iniciativas possíveis previstas no nosso plano de descarbonização. De qualquer modo, é intenção da companhia, para 2025, realizar estudos visando ao levantamento de novas formas de redução nas emissões ou, então, à adoção do processo de neutralização via créditos de carbono.



INVENTÁRIO DE GEE⁶

GRI 305-5

No âmbito das estratégias de acompanhamento e controle, para que sejam compreendidos os impactos provocados pelas atividades hospitalares no meio ambiente, realizamos, anualmente, a elaboração do nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Trata-se de instrumento gerencial que possibilita a quantificação das emissões para as nossas operações, considerando-se as emissões diretas e indiretas de GEE.

Esse levantamento tem como fim conhecer o nosso perfil de emissões, traçar estratégias de redução nas operações e na cadeia de valor e contribuir para o planejamento estratégico e o êxito da agenda interna ESG, especificamente, na pauta relativa às mudanças climáticas.

Em nossa primeira divulgação, em 2023, consolidamos dados de emissões relativos a 2021 e 2022. As informações sobre 2023 e 2024 estão incluídas, agora, neste Relatório.

Para a compilação dos nossos inventários corporativos de GEE, adotamos como referência as especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol, da Fundação Getúlio Vargas. Além disso, consideramos a correspondente ferramenta de cálculo e os fatores de emissões disponibilizados pelo Programa.

Adicionalmente, para a consolidação das emissões, adotamos a abordagem de controle operacional, por meio da qual fica estabelecido que a organização é responsável por 100% das emissões de GEE das operações sobre as quais tem gestão.

A fronteira organizacional dos inventários considera, portanto, as nossas operações no Hospital Delphina Aziz, no Hospital Metropolitano e no escritório da *holding*, em São Paulo. HMAP e HUGO são considerados fora do escopo da companhia, por estarem sob o controle operacional da Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein.

Para acompanhamento interno da evolução das nossas emissões, utilizamos como base o ano de 2021, já que 2020 foi o primeiro exercício operacional da Opy, período no qual os nossos hospitais se dedicaram exclusivamente ao atendimento de pacientes acometidos pela Covid-19, realidade atípica e excepcional, com emissões que não refletem o modelo de gestão idealizado pela Opy.

Adicionalmente, para os fins deste Relatório, as comparações de evolução nas emissões estão sendo realizadas considerando-se os números do ano interior.

⁶ Os números do inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) não passam por validação externa e, portanto, não fazem parte da asseguração realizada pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda. para este Relatório Anual.

VARIAÇÕES AO LONGO DOS ANOS

As chamadas emissões diretas (Escopo 1) são as de maior volume em nosso inventário. Decorrem, por exemplo, da queima de combustível e da utilização de gases refrigerantes. No inventário de 2024, elas representaram 56,09% do total mensurado, ante a participação de 67,5% no levantamento relativo ao ano anterior.

Em 2023, ocorreram problemas atípicos nos *chillers* do Delphina Aziz, que ocasionaram emissões fugitivas em valores mais elevados, tendo a situação sido normalizada no último ciclo, com uma redução de 69% de emissões fugitivas em comparação com 2023.

Ainda em 2024, foi verificada diminuição de 13,13% no consumo de gás natural no Delphina, que seu deu pela introdução de alguns novos equipamentos elétricos de cozinha e pela inutilização de um equipamento da lavanderia, sem comprometimento da operação do setor.

O *flare* instalado na ETE também se mostrou uma solução de grande importância

no dia a dia, já que, mesmo com o aumento na quantidade de efluentes tratados, pela realização, por exemplo, do mutirão de cirurgias e do aumento do número de transplantes no hospital, houve redução de 9% nas emissões do Delphina Aziz. Todos esses fatores contribuíram para a diminuição de 46% nas emissões nas emissões de Escopo 1 da companhia em 2024, em comparação com 2023.

Por sua vez, o Escopo 2 (aquisição de energia elétrica pela *holding*) foi, novamente, o de menor impacto em nosso inventário. Em 2024, esse item correspondeu a apenas 0,16% do total emitido pela companhia. No inventário de 2023, a participação havia sido de 0,05%. O pequeno, e, portanto, pouco representativo, aumento de emissões nesse escopo foi decorrência do crescimento no número de colaboradores na *holding* e da intensificação das jornadas de trabalho presencial no escritório do escritório, em São Paulo, bem como da atualização dos fatores de cálculo do GHG Protocolo, considerando-se a participação de fontes renováveis na matriz energética brasileira.





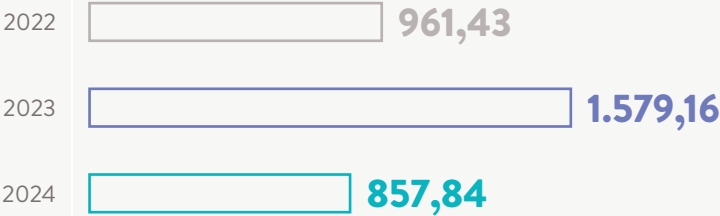
Nesse escopo, estão incluídas as emissões resultantes do uso de energia elétrica, calculadas por meio da abordagem de localização (*location-based*, do inglês), que considera a intensidade média de emissões da geração de energia elétrica adquirida da rede.

Já o Escopo 3 (outras emissões indiretas da empresa, como resíduos, viagens a negócios e deslocamentos casa-trabalho de colaboradores) correspondeu, em 2024, a 43,75% do total da companhia, na comparação com os 32,46% registrados em 2023. Tivemos uma redução de 12% nas emissões de Escopo 3 em 2024, especialmente em razão da exclusão do diesel dos cálculos do inventário da Opy e de uma pequena redução na quantidade de viagens a negócios.

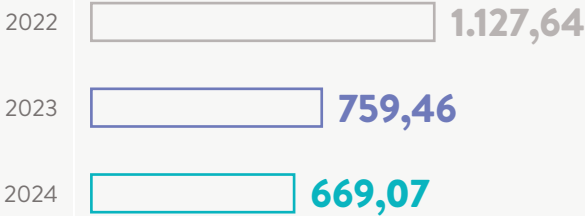
No geral, em 2024, nossas emissões consolidadas, considerando os três escopos, diminuíram 34,64% na comparação com 2023 e 60,35% em comparação o ano-base 2021.

EVOLUÇÃO DAS EMISSÕES DA OPY (em toneladas de CO₂e)
GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

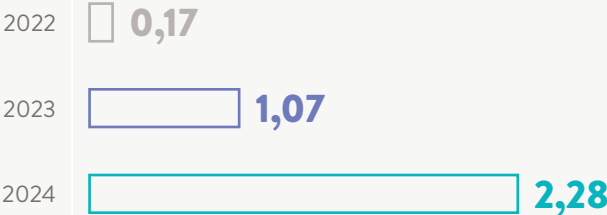
EMISSÕES DIRETAS (Escopo 1)⁷



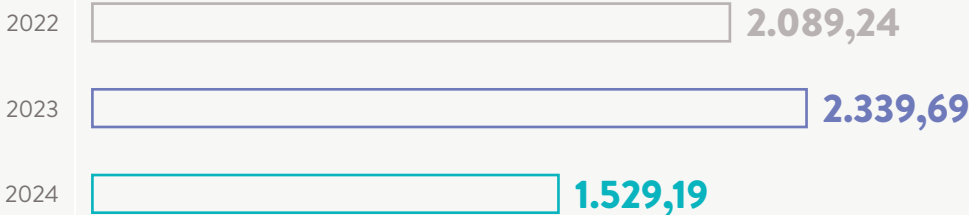
OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS (Escopo 3)⁹



EMISSÕES INDIRETAS (Escopo 2, aquisição de energia)⁸



TOTAL DE EMISSÕES DE GEE (em tCO₂e)



⁷ Combustão estacionária, combustão móvel, efluentes e emissões fugitivas.

⁸ São as emissões decorrentes da aquisição de energia elétrica. A Opy não é responsável pela gestão da energia elétrica nos hospitais (operacionalmente e financeiramente). Por isso, os resultados para o Escopo 2 são baixos, incluindo, apenas, a energia elétrica consumida em nossa holding. Entendemos que, para os hospitais, as emissões de Escopo 2 devem estar incluídas nos inventários do poder público ou do parceiro clínico.

⁹ Deslocamentos casa-trabalho, resíduos sólidos, viagens, energia elétrica não inclusa nos escopos 1 e 2.





AÇÕES PARA A REDUÇÃO DAS EMISSÕES

GRI 2-25, 305-5

Como foi dito anteriormente, adotamos, nos últimos anos, diversas medidas para a redução das emissões em nossas alçadas de influência.

A iniciativa recente mais importante ocorrida foi a instalação, em outubro de 2023, do equipamento *flare* na Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do Delphina Aziz. Trata-se de dispositivo que transforma gás metano em CO₂, menos poluente.

Como resultado, ao final de 2024, mesmo com aumento de 7,93% no volume efluentes e de 34,5% nos parâmetros de Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO), as emissões da ETE haviam sido reduzidas em 9%, na comparação com o ano anterior, impedindo-se a emissão de 236,92 tCO₂e. Esse total

de emissões evitadas foi calculado por nós em simulação de desempenho da ETE em 2024 sem o uso do *flare*.

A adoção do processo de carbonização dos resíduos em Manaus foi outro fator contribuinte para a evolução positiva no volume em emissões, já que, com esse expediente, deixamos de aterrar quantidades significativas de materiais.

Como realização futura, pretendemos adotar, no âmbito corporativo, um *software* de gestão ESG que incluirá módulo específico para a gestão de emissões. Por meio dele, teremos um processo mais ágil para a realização do inventário e, também, controle mensal das diversas emissões, o que possibilitará verificação recorrente de eventuais mudanças nos números, com a consequente criação de planos de ação mais assertivos.





RESÍDUOS

GRI 3-3, 306-1

Em nossas duas PPPs, temos responsabilidades distintas sobre a gestão dos resíduos hospitalares. No Hospital Metropolitano, a atuação da Opy é completa, abrangendo os diversos grupos de materiais e todo o ciclo de gerenciamento (coleta, armazenamento, tratamento e destinação final).

No Delphina Aziz, por sua vez, controlamos os itens dos chamados Grupo D (resíduos não perigosos, incluídos os recicláveis, os não recicláveis e os orgânicos) e Grupo B (apenas no que diz respeito a materiais como pilhas, baterias, lâmpadas e eletrônicos).

Não nos cabem, no hospital de Manaus, o transporte e a destinação final dos resíduos infectantes (Grupo A) e perfurocortantes (Grupo E) e de substâncias químicas como medicamentos e outros materiais de uso assistencial (Grupo B), tarefa que fica sob a administração do parceiro clínico.

No Delphina Aziz, porém, é o nosso time de higienização e limpeza que tem a responsabilidade da coleta de todos os tipos de resíduos nas lixeiras e da movimentação até os abrigos internos, antes da atuação dos parceiros externos encarregados do transporte e da destinação final.

Já no HMAP e no HUGO, a gestão de resíduos é atribuição do Einstein, como responsável clínico

da operação. O trabalho interno de coleta, porém, é igualmente operacionalizado pela equipe de higienização e limpeza da Opy.

Em relação ao Metropolitano, em 2024, realizou-se a tentativa de automatização dos processos de gestão dos resíduos, por meio da utilização de modelo baseado no uso de códigos de barras para a identificação de cada contenedor e, assim, a realização do cadastro dos conteúdos, das quantidades e das áreas geradoras.

Com tal expediente, a companhia teria conhecimento sobre o perfil dos resíduos de cada setor, possibilitando a criação de planos de ação assertivos. No entanto, houve dificuldades na integração das diversas balanças de pesagem, demandando esforço não planejado dos colaboradores operacionais. Diante dessa realidade, o projeto foi descontinuado.

Para 2025, em todas as operações que realizam o gerenciamento de resíduos, faremos a contratação externa de um sistema especializado de gestão, que terá a missão de tornar todo o processo mais ágil e funcional, proporcionando maior acurácia aos dados sobre geração e destinação. Dessa forma será possível se entender o perfil de geração de resíduos por andar e por setor, possibilitando o planejamento de ações de conscientização mais assertivas.





INSTRUMENTOS DE GESTÃO

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

A gestão em nossas PPPs é orientada pelos Programas de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), que são atualizados anualmente e aprovados por órgãos locais, com poder de fiscalização sobre o cumprimento das regras.

No âmbito do Programa, as operações têm em atividade as Comissões do PGRSS. Como instância multidisciplinar, cada uma delas é integrada por colaboradores diretos e indiretos da Opy e por representantes dos times clínicos. A atuação se dá, prioritariamente, na avaliação das necessidades de melhorias na gestão e no cumprimento do PGRSS.

Seguimos, ainda, a Política Nacional de Resíduos e a Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) da ANVISA nº 222/2018, que regulamenta as boas práticas de gerenciamento de resíduos na área da saúde e classifica por grupos os itens a serem descartados, e cumprimos as diretrizes da ISO 14.001, de gestão ambiental. Apesar da existência das normativas gerais, as abordagens são específicas em cada operação, por causa de normas locais e particularidades contratuais.

Independentemente das responsabilidades específicas em cada hospital, é fundamental para a Opy haver eficiência máxima nas diversas etapas internas de interação com os resíduos e, também, nos processos realizados fora dos hospitais, como o transporte e a destinação. Nesse contexto, um dos cuidados é a manutenção de parcerias com

empresas de transporte idôneas e responsáveis, para que não haja derramamentos no caminho, incidentes que podem colocar em risco a integridade do meio ambiente.

No conjunto de nossas responsabilidades, destaca-se, ainda, a garantia de correspondência entre o peso dos resíduos coletados internamente e o dos materiais que chegam à disposição final. O registro é feito no documento Manifesto de Transporte de Resíduos. O Certificado de Destinação Final indica o peso final e informa o

recebimento dos resíduos sólidos, nos volumes previstos e com a devida destinação. Ambos os documentos são de controle do Ministério do Meio Ambiente.

Caso surja alguma discrepância nos dados, a empresa responsável pelo tratamento deverá apresentar à Opy explicações sobre se houve perdas ou derramamentos de resíduos no trajeto. Vale enfatizar que, até o final de 2024, não havia acontecido qualquer ocorrência desse tipo em nossas operações.

O descarte correto de resíduos nos hospitais contribui, também, para o aumento dos índices de reciclagem, minimizando-se, assim, a necessidade de uso de aterros sanitários e de incineração, locais potencialmente poluidores e geradores de emissões de GEE. Além disso, maiores níveis de reciclagem produzem mais economia financeira, já que são elevados os custos com a disposição final de resíduos. Adicionalmente, o incremento da reciclagem amplia a geração de renda a parceiros das comunidades (veja na página 115).

Nessa realidade, uma importante frente é a da conscientização dos colaboradores diretos e indiretos, bem como dos times assistenciais, sobre descarte correto nas lixeiras.

Um dos destaques das atividades educativas e dos treinamentos regulares, em associação com os parceiros clínicos, é a capacitação das pessoas para a identificação de materiais potencialmente infectantes. Estão incluídos nesse rol os itens biológicos contaminados e os objetos perfurocortantes.

Essa é uma questão crítica para a Opy, pois tais materiais requerem manuseio, coleta e segregação adequados, para a diminuição dos riscos de acidentes de trabalho ou da transmissão de doenças graves aos colaboradores de higienização e limpeza e ao pessoal externo que faz o recolhimento, a separação e, em alguns casos, a reciclagem dos resíduos. Há, ainda, as consequências negativas que uma destinação incorreta, fora dos hospitais, pode provocar, como a contaminação do solo e de corpos hídricos.





ORIGEM E SOLUÇÕES

GRI 2-25

Em nossos hospitais, a maior parte dos resíduos gerados tem como origem as atividades clínicas, que demandam o uso de insumos como medicamentos, materiais e, particularmente, agulhas e seringas. Em relação à Opy, os principais resíduos são gerados nos serviços administrativos, nos almoxarifados (que recebem de fornecedores produtos em caixas de papelão) e nos processos higienização e limpeza, pela utilização de recipientes de insumos químicos.

As cozinhas também são fontes geradoras de resíduos, por conta do descarte de sobras orgânicas resultantes do preparo dos alimentos, que chegam aos hospitais adquiridos de fornecedores externos.

Juntamente com a administração eficiente do manuseio e do descarte, existe, também, um grande envolvimento da Opy para evitar, ao máximo, a geração desnecessária de resíduos nos hospitais. Faz parte também da estratégia de economia circular da Opy o reaproveitamento dos resíduos, quando possível.

Com esse objetivo, implementamos, nos anos recentes, várias medidas. Dentre elas, destacaram-se a distribuição, aos colaboradores, de garrafas e copos reutilizáveis¹⁰, o recebimento de alimentos e insumos de cozinhas em caixas retornáveis e o reaproveitamento, especificamente no Delphina Aziz, dos resíduos orgânicos para a produção de ração à suinocultura (veja na página 119).

Além disso, também doamos a empresas de reaproveitamento o óleo usado em nossas cozinhas, reutilizamos vasilhames de saneantes e as caixas de papelão que chegam aos almoxarifados e comunicamos aos corpos clínicos sobre a proximidade de vencimento de remédios e insumos, para priorização de uso ou cessão a outros hospitais. Medicamentos vencidos são encaminhados à incineração.

¹⁰ Como os times clínicos e usuários dos hospitais seguem utilizando copos descartáveis, não é possível aferir o impacto real dessa iniciativa na geração de resíduos.





O PAPEL DA CONSCIENTIZAÇÃO

GRI 306-2

Como foi mencionado anteriormente, o engajamento das pessoas é recurso importante utilizado no progresso das práticas da Opy em relação aos resíduos. Nesse campo, atuamos de forma a aumentar a conscientização dos nossos colaboradores, dos empregados de empresas terceiras e do pessoal assistencial.

As campanhas educativas, os treinamentos e o trabalho conjunto com os parceiros clínicos são recursos valiosos na execução de nossas responsabilidades. No HMAP, por exemplo, participamos da Comissão de Resíduos, instituída pelo Einstein e que tem como objetivo, em reuniões mensais, desenvolver e implementar ações e estratégias na temática, como iniciativas de melhoria contínua e auditorias internas. O grupo inclui a nossa supervisora de Higienização e representantes de empresa terceirizada.

No Delphina Aziz, apoiamos as atividades da Comissão de Sustentabilidade (denominada Guardiã Azul), criada pelo parceiro assistencial para engajamento no debate sobre a gestão ambiental e em campanhas sobre o descarte de resíduos.

Em 2024, realizamos na operação de Manaus campanha de orientação sobre os impactos ambientais gerados pelo descarte incorreto de resíduos, alcançando, aproximadamente, 249 colaboradores e parceiros. Além disso, incluímos a pauta resíduos no

treinamento sobre consumo racional de recursos naturais, que teve 222 participantes (colaboradores e parceiros). No HMAP, por sua vez, promovemos curso sobre a RDC 222, supramencionada, com a participação de 88 pessoas, entre profissionais da Opy e terceiros.

Já no Metropolitano, o descarte correto foi objeto de curso presencial e, também, de reuniões do Diálogo Diário de Segurança (DDS), com a promoção, inclusive, de dinâmica para avaliação do nível de conhecimento dos colaboradores.

Durante a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Meio Ambiente (SIPATMA), o assunto também foi motivo de competição entre os colaboradores para arrecadação de lacres de latinhas de alumínio, no âmbito de uma mobilização social que estava em curso na operação, à época. Em parceria com uma ONG, o objetivo era, a partir da venda dos lacres, gerar recursos para a aquisição, e posterior doação, de cadeira de rodas a pessoas necessitadas (*saiba mais na página 129*).

Nas nossas duas PPPs, realizamos, ainda, em 2024, a Blitz do Correto Descarte de Resíduos, por meio da qual as respectivas comissões do PGRSS verificam as lixeiras e como ocorreram os descartes, para levantamento de não conformidades. Nesse processo, são gerados relatórios e consolidados indicadores para cada setor, possibilitando o desenvolvimento de planos de ação e novos treinamentos.



RECICLAGEM: RENDA PARA ORGANIZAÇÕES COMUNITÁRIAS

GRI 306-4

O esforço para que os hospitais avancem na reciclagem de resíduos também gera impactos sociais nas comunidades, graças a parcerias com instituições que assumem a responsabilidade pela coleta dos materiais, para venda e posterior transformação. Com isso, tem-se geração de renda para diversas famílias.

No Delphina Aziz, a parceria se dá com a Cooperativa de Trabalho de Catadores de Materiais Recicláveis do Amazonas (AMAR). No âmbito de atuação do Metropolitano, quem faz a coleta, desde 2024, é a empresa Mega Reciclagem, que trabalha com pessoas em situação de vulnerabilidade social. No HMAP, a entidade beneficiada é a Cooperativa Copel Recicláveis, que tem parceria com o Einstein. Já no HUGO, a coleta é feita por empresa contratada pela gestão clínica, sem envolvimento da Opy.



RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AOS RESÍDUOS

HOSPITAL METROPOLITANO

GESTÃO, PELA OPY, de todos os grupos de resíduos, o que inclui os não perigosos (Grupo D)¹¹ e os perigosos (grupos A, B e E)¹².

HMAP E HUGO

GESTÃO REALIZADA PELO EINSTEIN, com coleta interna feita pelo time terceirizado de higienização e limpeza da Opy.

HOSPITAL DELPHINA AZIZ

GESTÃO, PELA OPY, dos resíduos do Grupo D e de alguns resíduos do Grupo B. Os demais grupos estão sob a administração do time assistencial, bem como as etapas realizadas fora do hospital.



¹¹ Grupos A e E: infectantes e perfurocortantes. Grupo B: químicos (pilhas, baterias, lâmpadas e eletrônicos). Grupo D: resíduos comuns, incluindo recicláveis, não recicláveis e orgânicos.

¹² O transporte e a destinação final dos resíduos infectantes (Grupo A), dos perfurocortantes (Grupo E) e das substâncias químicas como medicamentos e outros de uso assistencial (Grupo B), estão a cargo do parceiro clínico.



O FLUXO DOS RESÍDUOS EM NOSSOS HOSPITAIS

GRI 306-1

1

GERAÇÃO

Produção de resíduos resultante das diversas atividades clínicas e dos serviços não assistenciais, com segregação dos materiais em lixeiras específicas e com rótulos de identificação, incluindo-se aquelas reservados ao acondicionamento de materiais com potencial infectante.

2

COLETA

Trabalho feito pelos times de higienização e limpeza da Opy. No Metropolitano, no HMAP e no HUGO, as equipes são compostas por pessoal de empresas terceiras. No Delphina Aziz, a responsabilidade pela coleta é dos colaboradores celetistas da Opy.

3

ARMAZENAMENTO INTERNO

Realizado em abrigos temporários dos respectivos hospitais, com encaminhamento posterior para um abrigo central, antes do recolhimento e envio para fora das instalações.

4

TRANSPORTE

Feito por agentes externos (empresas especializadas ou associações de catadores, para os itens recicláveis). Os parceiros passam por auditorias anuais em relação cumprimento de normas/leis ambientais e de qualidade e manutenção de alvarás e licenças. A responsabilidade por viabilizar o transporte e o tratamento difere em cada operação, podendo ser do parceiro clínico.

5

TRATAMENTO E DESTINAÇÃO FINAL

Os destinos são reciclagem ou reaproveitamento, incineração ou aterro sanitário. Em 2024, o Delphina Aziz adotou o processo de carbonização para itens não recicláveis. Times de Meio Ambiente da Opy fazem visitas aos aterros e incineradoras para identificação de eventuais não conformidades.



TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS¹³ (em toneladas)
GRI 306-3

2023	1.336,48
2024	1.304,58

¹³ Incluem Opy Delphina e Opy Metropolitano. Estamos considerando a totalidade dos resíduos do Delphina Aziz, mesmo que não tenhamos responsabilidade sobre a gestão de alguns itens. A Opy Holding não foi considerada, dada a pequena quantidade de resíduos gerados, que são recolhidos pelo condomínio onde está localizada a sede. As informações sobre resíduos no HMAP e no HUGO são de controle do Einstein. A pequena variação na geração de resíduos de um ano para o outro é decorrência do fato de que os hospitais seguiram operando com o mesmo perfil e formato de 2023.



13,6% dos resíduos das operações (Delphina e Metropolitano) estão sendo enviados para reciclagem ou reaproveitamento

PERFIL POR PERICULOSIDADE, em toneladas (2024)



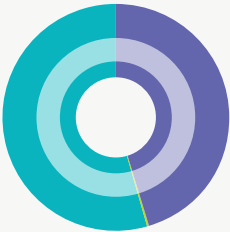
Não perigosos (Grupo D - comuns)¹⁴: **788,05 (60,4%)**
Perigosos (Grupo A - infectantes, Grupo B - químicos e Grupo E - perfurocortantes)¹⁵: **516,53 (39,6%)**

DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS, em toneladas (2024)



NÃO ENVIADOS À DISPOSIÇÃO FINAL
GRI 306-4

Total: 177,55
Perigosos: reciclagem (pilhas, baterias, eletroeletrônicos e lâmpadas): **3,60**
Não perigosos: reciclagem (papel, metal, plástico, vidro e outros): **83,41**
Reaproveitamento (resíduos orgânicos)¹⁶: **13,84**
Carbonização (resíduos sanitários, poda, jardinagem e outros)¹⁷: **76,71**



ENVIADOS À DISPOSIÇÃO FINAL
GRI 306-5

Total: 1.127,02
Perigosos
Incineração (sem recuperação de energia)¹⁸: **512,93**
Não perigosos
Incineração (sem recuperação de energia)¹⁹: **0,10**
Aterro sanitário²⁰: **613,99**

¹⁴ Papel, papelão, copos plásticos, poda e jardinagem, resíduos de sanitários e resíduos alimentares das cozinhas, das lanchonetes e dos escritórios.

¹⁵ Itens infectantes (sondas, curativos etc.), perfurocortantes (agulhas) e químicos (pilhas, baterias, lâmpadas, eletrônicos etc.).

¹⁶ Apenas os resíduos orgânicos do Delphina Aziz seguem para a compostagem. Os do Metropolitanos ainda são enviados a aterro.

A operação de Belo Horizonte tem estudado meios para mudar essa situação a partir de 2025.

¹⁷ Resíduos comuns do Delphina Aziz vão para o processo de carbonização, e não mais para aterros.

¹⁸ Sondas, curativos, agulhas, medicamentos vencidos e outros resíduos infectantes e perfurocortantes).

¹⁹ Vidro, no Delphina Aziz.

²⁰ Resíduos alimentares, resíduos sanitários, poda e jardinagem e outros.



DELPHINA, UMA OPERAÇÃO “ZERO ATERRO”

Em julho de 2024, o Delphina Aziz deixou de enviar resíduos não recicláveis a aterros sanitários da região de Manaus, adequando-se à portaria municipal, editada em maio. Para se tornar uma operação “zero aterro”, a Opy contratou empresa especializada, que assumiu a responsabilidade pela coleta dos resíduos comuns (Grupo D) sob sua gestão, que são submetidos posteriormente à carbonização, processo ambientalmente mais limpo que a incineração, produtora de impactos atmosféricos, pela emissão de GEE.

Na carbonização, os resíduos são processados em um forno industrial que funciona em altíssimas temperaturas, onde não há combustão completa dos resíduos, por não circular oxigênio. Não há também liberação de fumaça, ou gases na atmosfera, ruídos ou descarte no lençol freático. O calor elevado transforma os materiais em carvão natural, pronto para ser usado em termelétricas ou nas indústrias.

A nova modalidade de reaproveitamento de tais resíduos fortalece a agenda ambiental da Opy, garantindo a adequação aos requisitos legais e o compromisso com a certificação ISO 14.001, que tem como uma das estratégias a redução da utilização de aterros sanitários.

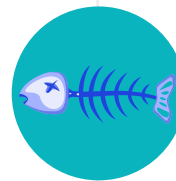


RESÍDUOS ORGÂNICOS COMO RAÇÃO À SUINOCULTURA

Desde 2021, os resíduos orgânicos gerados na cozinha e refeitório do Delphina Aziz tem um destino sustentável. Três vezes por semana, após serem segregadas e armazenadas numa câmara interna do hospital, as sobras resultantes do preparo de refeições são coletadas por empresa especializada em reciclagem, transformadas em ração e, ao final, chegam a suinocultores da região de Manaus para a alimentação de cerca de 8 mil porcos. Não estão incluídos no procedimento os resíduos de alimentação descartados pelos pacientes, que são encaminhados à carbonização, devido ao seu potencial infectante.

A iniciativa não apenas mantém a operação sintonizada com a legislação ambiental, mas, também, reforça seu alinhamento com os princípios ESG, que prevê a correta destinação de todos os resíduos sob a gestão da companhia e a maximização da reciclagem ou reaproveitamento de resíduos.

Para que haja máxima eficiência no processo de reaproveitamento das sobras das refeições, os colaboradores são orientados a não misturar os resíduos orgânicos com materiais como plásticos, papéis, palitos de dente, o que inviabiliza a transformação em ração animal.



LOGÍSTICA REVERSA PARA BATERIAS

Iniciativa da Opy garantiu tratamento ambientalmente correto para resíduos de baterias utilizadas nos aparelhos *no-break* do Delphina Aziz. No início de 2024, a companhia firmou acordo com fornecedor para retorno dos produtos usados, que assumiu a responsabilidade pela coleta, desmontagem e reciclagem dos materiais, para aproveitamento em outros processos industriais ou uso de componentes na fabricação de novas baterias.

O Delphina Aziz mantém *no-breaks* em diversas instalações, entre elas, as salas de exames de imagem. Quando ocorre queda no fornecimento de energia elétrica, os equipamentos entram em ação até o início da operação dos geradores do hospital.

Por terem chumbo e solução de ácido sulfúrico como componentes, as baterias são um risco à saúde e à natureza quando descartadas em aterros.

Com a entrega das baterias, após o fim da vida útil ou quando da substituição determinada no manual do fabricante, a Opy também ganha do fornecedor desconto comercial, que é aplicado nas próximas aquisições. Com isso, têm-se economia anual significativa na compra de novas baterias.





GESTÃO HÍDRICA E DE EFLUENTES

GRI 3-3, 303-1

Por razões contratuais e determinadas particularidades legais, também não exercemos na plenitude a administração dos recursos hídricos e o tratamento dos efluentes líquidos em nossas operações. A despeito dessa condição, buscamos colaborar para a boa gestão da água, que, nos ambientes hospitalares, é utilizada para atividades como consumo humano, higiene pessoal, limpeza de ambientes e equipamentos, esterilização de instrumentais e preparação de alimentos.

No HMAP e no HUGO, 100% do gerenciamento hídrico é feito pela Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, administradora clínica dos dois hospitais. Atuamos no suporte, no apoio a projetos e na proposição de ideias que ajudem a aprimorar esse controle. Já nas PPPs, a nossa participação se dá de formas distintas, adequadas às regras da relação com os poderes concedentes.

Cabe destacar que, nos nossos quatro ativos, não temos responsabilidade financeira pelo pagamento das faturas de água, atribuição das respectivas operadoras clínicas. Mesmo assim, por meio de propostas e ações, procuramos colaborar para que os hospitais evitem desperdícios.

No Delphina Aziz e no Metropolitano, fazemos o acompanhamento cotidiano dos níveis de uso da água nas diversas atividades. Ainda que não tenhamos responsabilidades em relação ao perfil do consumo,

o monitoramento serve à identificação de aumentos excepcionais nos volumes gastos, ocorrências que podem significar a existência de vazamentos nas redes internas. Nesse tipo de situação, a nossa companhia tem a obrigação de realizar os devidos reparos.

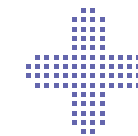
Na hipótese de interrupção no fornecimento pelas respectivas concessionárias de água, a nossa companhia tem a responsabilidade de contratação de caminhões-pipas, para que a falta de abastecimento não seja fator de prejuízo ao bom funcionamento das operações hospitalares.

QUALIDADE

Garantir a qualidade da água a ser utilizada nas operações hospitalares é atribuição da Opy, motivo pelo qual, em nossas duas PPPs, contratamos análises externas, assumimos a limpeza das caixas d'água e cuidamos da infraestrutura interna (tubulações, equipamentos, bombas hidráulicas etc.).

No Hospital Delphina Aziz, o tema ganha em importância pelo fato de operarmos a Central de Materiais Esterilizados (CME), unidade demandante de controles rigorosos da qualidade de água, utilizada na higienização de itens médico-hospitalares. Em Manaus, mantemos, inclusive, um sistema de osmose reversa para garantir eficiência máxima na filtragem de impurezas.

A distribuição de água em todos os hospitais em que atuamos é realizada pelas concessionárias locais de abastecimento.





MONITORAMENTO E USO RACIONAL

Responsáveis pela utilização de quantidades significativas de água, os serviços de lavanderia também são monitorados por nós. Dos quatro ativos do portfólio da Opy, três (Metropolitano, HMAP e HUGO) recorrem a parceiros externos para a lavagem de enxovais. Essas empresas são submetidas a auditorias anuais para a verificação da segurança ambiental de seus processos. Sob a nossa gestão direta está, apenas, a lavanderia do Delphina Aziz.

Apesar de a nossa ação sobre o gerenciamento hídrico nas subsidiárias ser restrita, buscamos atuar em prol do uso racional de água, como na operação de Manaus, que, por nossa iniciativa, conta com torneiras de acionamento automático, limitadoras do tempo de oferta de água.

O uso racional também é tema de orientação constante. No Delphina Aziz, em 2024, realizamos

treinamento de conscientização sobre consumo consciente de recursos naturais, alcançando 178 pessoas, entre colaboradores e parceiros.

No Metropolitano, por ocasião do Dia Mundial da Água, em março, expusemos mural com a frase “A água nos une, o clima nos move”, tema sugerido pela Organização das Nações Unidas (ONU), com destaque para as consequências futuras do consumo desenfreado. Em outra iniciativa com foco na responsabilidade ambiental, a nossa parceira na cozinha do hospital dispõe de máquina de lavar pratos e talheres com controle automático do uso de água e saneantes.

Já no HMAP, em 2024, demos suporte ao Einstein no projeto de contratação de empresa de gestão de recursos hídricos para atuação no incentivo ao uso consciente de água. No mesmo ano, iniciamos com o Einstein projeto para a diminuição no tempo de acionamento das torneiras automáticas do hospital.



DESCARTE DE EFLUENTES

GRI 303-2

O monitoramento da Opy acontece, igualmente, em relação ao descarte de efluentes nas PPPs. Trata-se de tema importante por conta do manuseio, nos hospitais, de itens com risco de contaminação dos corpos d’água, como resíduos medicamentosos e produtos químicos utilizados na higienização, limpeza e lavanderia.

No Metropolitano, o descarte de efluentes é feito diretamente na rede pública, para posterior tratamento da concessionária de água e esgoto. Como parte de nossas responsabilidades contratuais na operação de Belo Horizonte, a cada dois meses, a Opy Metropolitano contrata empresa certificada para verificação da qualidade do efluente descartado. Em relação a esse tema, cumprimos, na operação, os padrões do Programa de Recebimento e Controle de Efluentes Não Domésticos (PRECEND), instituído pela concessionária local de abastecimento para monitorar os lançamentos no sistema coletor de esgoto.

Já na unidade de Manaus, a abordagem é significativamente diferente, uma vez que o Hospital Delphina Aziz mantém uma Estação de Tratamento de Esgoto (ETE), em cumprimento à determinação legal local que impõe a existência de tal infraestrutura para estabelecimentos potencialmente poluidores com mais de 40 usuários por dia.

A ETE faz o processamento e o tratamento da totalidade dos efluentes gerados antes do descarte na rede pública. A qualidade final do efluente é acompanhada em análise bimestral, com produção

de relatórios que são compartilhados com a companhia de água e esgoto. Para determinação da eficácia do tratamento realizado em Manaus, anualmente, é feita pela Opy uma declaração de carga poluidora.

Nos descartes realizados no Delphina Aziz e no Metropolitano são considerados parâmetros oficiais como os índices de concentração de Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO) e de Demanda Química de Oxigênio (DQO). Tais indicadores expressam a quantidade de matéria orgânica presente nos efluentes, que precisa ser mantida em conformidade com os limites legais e regulatórios. São verificados, ainda, índices sobre resíduos sólidos suspensos, agentes tensoativos (presentes em produtos de limpeza e em saneantes) e químicos pesados (como mercúrio e chumbo, existentes em tintas).

Adotamos práticas preventivas, especialmente, no Metropolitano (que não possui ETE), para controle dos parâmetros para descarte de efluentes, definidos pelas concessionárias de água e esgoto. Utilizamos diluidores automáticos de produtos químicos concentrados, que auxiliam no controle de saneantes nos efluentes, e mantemos caixas de gordura nas cozinhas para evitar o escoamento da parte sólida dos dejetos.

Igualmente, promovemos educação ambiental para evitar o descarte incorreto de resíduos sólidos em pias e vasos sanitários. Na compra de saneantes, priorizamos os de menor concentração de agentes tensoativos, que impactam nos parâmetros supramencionados.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA DOCE
(em megalitros)²¹

2023	194,60
2024	221,77

DESCARTE DE EFLUENTES
(em megalitros)

2023	162,55
2024	170,65 ²²

Como não existe ETE no Metropolitano, e nem medição direta do volume de efluentes descartados, para informar esse dado, foram seguidas as orientações da NBR 7229 e do PRECEND. Elas estabelecem que o volume de descarte corresponde a 80% do volume de captação/entrada de água. No Delphina Aziz, por sua vez, o controle da captação e do descarte é feito por hidrômetros e pelos registros da ETE. Em 2024, a exemplo dos anos anteriores sob gestão da Opy, inexistiu a ocorrência de não conformidades em relação aos limites oficiais estabelecidos para o descarte de substâncias prioritárias que suscitam preocupação.

²¹ 1 megalitro é equivalente a 1.000.000 litros ou a 1.000 m³

²² O aumento, em 2024, no descarte de efluentes foi resultado da realização, no ativo de Manaus, do mutirão de cirurgias e transplantes, com o correspondente incremento no uso de água nas operações hospitalares.

CONSUMO TOTAL DE ÁGUA DOCE (em megalitros)²³

2023	32,05
2024	51,12

²³ Não há medição direta do consumo de água, motivo pelo qual, para cálculo desse indicador, está sendo usada a fórmula sugerida pelo GRI (consumo de água = captação total de água - descarte total de água).

Não há, em nossas operações, captação, descarte e consumo de outros tipos de água que não seja água doce.

De acordo com o Atlas de Risco da Água do World Resources Institute (WRI), não temos operações em áreas com estresse hídrico. As regiões onde atuamos têm riscos classificados entre baixo (<10%) e baixo-médio (10-20%).

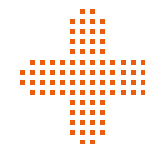
Não há, disponíveis, dados relacionados à Opy Holding, uma vez que a gestão da água é feita pelo condomínio onde está localizado o escritório.

A série histórica dos dados sobre água começa em 2023, ano em que foram realizados ajustes e correções na medição dos indicadores, possibilitando reporte consistente e conforme as orientações do GRI.



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Influência
positiva para
dos serviços





Além de parceira relevante na transformação da saúde, a Opy almeja se firmar como agente de influência positiva nas comunidades



GRI 2-24, 2-25, 2-29, 3-3

Por entender que o sucesso empresarial não deve ser mensurado apenas pelo desempenho operacional e/ou pelos resultados econômicos, a Opy busca, também, atuar fora dos limites hospitalares, promovendo interações cooperativas com os distintos públicos, tendo como base o diálogo, a transparência e o intercâmbio de conhecimentos. Fazemos isso como expressão dos princípios que nos guiam na construção de legados positivos para todos os nossos *stakeholders*.

Um dos objetivos mais importantes é nos firmarmos como agente de interferência positiva nas comunidades, para que a influência local vá além do âmbito da prestação de serviços, tornando a Opy, também, impulsionadora da qualidade de vida, do bem-estar e do desenvolvimento da população.

Cuidamos, ainda, para que a companhia se afirme como parceiro relevante na transformação da saúde do país, por meio da excelência e da inclusão no atendimento. Por isso, temos participação ativa em pactos, acordos e fóruns promotores da evolução dos serviços hospitalares, da ética nas práticas empresariais e da sustentabilidade.

Nesse contexto, que dialoga diretamente com a reputação que almejamos consolidar, temos relacionamentos com ampla gama de *stakeholders*, incluídos colaboradores diretos e indiretos, fornecedores, poderes concedentes, organizações públicas, parceiros privados, provedores de capital, operadores da saúde e usuários dos nossos serviços – equipes clínicas e pacientes (veja quadro na página 24).

Todas essas relações são orientadas por um modelo de governança e por práticas ESG que servem, igualmente, à nossa organização e aos públicos com os quais mantemos negócios e parcerias. Veja a seguir como promovemos, no dia a dia, as interações com os principais *stakeholders*.



DESTAQUES

Em 2024, **42,85%**
DOS COLABORADORES
diretos da Opy
Metropolitano e da
Opy Delphina eram
moradores das respectivas
comunidades locais¹



PROJETO GASTROPY:
94 treinamentos
sobre
dietas a **422**
acompanhantes
de pacientes do
DELPHINA AZIZ



140 **SUPORTES**
DE SORO cedidos pela
Opy Metropolitano
a centros municipais
de atendimento
a pessoas com
sintomas de dengue,
chikungunya e zika



12 **APRENDIZES**
e **1** **ESTAGIÁRIO**
admitidos no ano,
além da efetivação
de **7** **JOVENS**
COMO CELETISTAS

**CADEIA DE VALOR****GRI 2-6**

As múltiplas frentes de atuação na saúde nos colocam em contato com uma diversificada cadeia de valor. Além de fornecedores de insumos, bens e serviços, ela abrange as empresas terceirizadas de atuação nos hospitais (com seus colaboradores) e outras pessoas físicas e jurídicas.

A ética e a integridade são os fundamentos de tais relações. Para assegurar a prevalência da qualidade nas entregas feitas por nossa base de fornecedores, monitoramos continuamente os serviços prestados, em conformidade com as cláusulas contratuais. As responsabilidades vão além do cumprimento de quesitos de excelência, e abrangem, por exemplo, a obrigatoriedade de respeito a normas anticorrupção, aos direitos humanos e a princípios de sustentabilidade.

No objetivo de assegurar a prevenção de riscos em nosso negócio, advindos da possibilidade de impactos negativos decorrentes das atividades hospitalares, acompanhamos regularmente o cumprimento, pelos fornecedores, das legislações pertinentes aos escopos de contratação. O objetivo é atuar, sempre, de forma preventiva e com prontidão, para evitar que não conformidades gerem à Opy prejuízos operacionais, financeiros e de imagem.

Dessa forma, antes mesmo da formalização de um contrato, são considerados aspectos como o alinhamento dos potenciais parceiros aos

princípios e valores da companhia. Além disso, pela atuação do Departamento Jurídico, a Opy verifica a situação legal dos proponentes no que diz respeito, por exemplo, à existência de certidões de débitos e de passivos trabalhistas.

Outro aspecto levado em consideração são os riscos de *compliance* que podem estar associados às contratações potenciais. Nossa Área de Integridade é responsável pela avaliação situacional, adotando como método de trabalho a classificação das contrapartes por níveis de criticidade, com o relato de informações ao Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório, quando tal reporte for necessário.

Em relação aos terceiros considerados críticos (*saiba mais na página 47*), a companhia realiza validações prévias de integridade, resultantes de processos de *due diligence*. Uma vez efetivados, contratos de longo prazo são objeto de monitoramento regular, com tais parceiros sendo submetidos a revalidações anuais conduzidas pela Área de Integridade, e que incluem, entre outros aspectos, levantamento de informações sobre possível envolvimento em casos de corrupção, processos criminais, infrações ambientais, presença em listas restritivas e situações de violação de direitos humanos, como trabalho infantil e trabalho forçado.

A confiança no relacionamento também é construída por iniciativas que assegurem uma adequada prestação de serviços pelos terceiros.



Para tanto, procuramos disponibilizar aos empregados das empresas contratadas as melhores condições de trabalho e de ambiente profissional. Eles são incluídos, por exemplo, em nossos treinamentos de segurança, nas campanhas sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida e em atividades de integração e confraternização.

Como a sustentabilidade é um valor fundamental para a Opy, os integrantes da cadeia de valor são, igualmente, estimulados ao desenvolvimento de ações e projetos nessa área, e convidados ao engajamento nas iniciativas executadas em nossos ativos.

PODER PÚBLICO E CLIENTES PRIVADOS

No âmbito dos contratos de PPPs, mantemos relacionamento permanente com as autoridades concedentes e seus representantes, bem como com órgãos públicos, agências reguladoras e representantes dos poderes legislativo e judiciário.

As operações nos ativos são conduzidas por regras objetivas de desempenho, referenciadas por indicadores de desempenho que servem de parâmetro à administração pública para a avaliação da qualidade e da conformidade dos serviços, com impacto na nossa remuneração mensal.

Tais indicadores servem a análises sobre o cumprimento dos escopos contratuais em suas diversas dimensões e, também, à composição de índices gerais de qualidade e de satisfação dos usuários (incluídos os times clínicos, pacientes e acompanhantes). Os resultados, consequentemente

impactam a visão dos contratantes a respeito do nosso trabalho, podendo influenciar decisões relativas aos contratos.

É importante ressaltar que as informações oriundas dos indicadores servem, igualmente, à nossa companhia, que, tendo a excelência operacional como parte da proposta de valor ao mercado, dedica-se à avaliação minuciosa dos *feedbacks* recebidos dos usuários e, consequentemente, ao desenvolvimento de ações de correção e aprimoramento de práticas.

O relacionamento com os poderes concedentes nos traz, ainda, responsabilidades comportamentais complementares. Elas são regidas por diretrizes de *compliance* que determinam, por exemplo, “tolerância zero” em relação a atos de corrupção e fraude que venham a ser praticados por colaboradores, dirigentes e integrantes dos órgãos de governança na interação com agentes públicos. Para regular esses assuntos, temos normas específicas previstas em políticas internas e no Código de Ética e Conduta.

As temáticas da transparência e da integridade disciplinam, também, os relacionamentos com clientes do setor privado. Nesse caso específico, por haver uma associação entre organizações empresariais distintas, deve prevalecer, sempre, da nossa parte, o respeito às regras e às políticas dos parceiros, existindo, contudo, abertura para o compartilhamento de valores e princípios, observando-se, é claro, as respectivas culturas e os parâmetros comportamentais de cada empresa.





OPERADORES E SETOR DA SAÚDE

Por ambicionarmos, no longo prazo, desempenhar papel relevante na transformação da saúde no Brasil, dedicamos atenção e energia ao fortalecimento de laços com organizações do setor e operadores do mercado.

Isso ocorre desde a nossa fundação, não apenas como oportunidade para a apresentação de nossa proposta de valor, mas, também, como espaço para a divulgação das boas práticas dos nossos ativos, o intercâmbio de experiências e o debate sobre inovações nos serviços e modalidades de atuação.

A interlocução ocorre em fóruns setoriais e, também, na recepção que damos a visitantes de órgãos públicos e privados em nossos hospitais para conhecimento sobre o trabalho neles realizado.

A exemplo dos anos anteriores, mantivemos em 2024 intensa agenda de participação em eventos do mercado, fortalecendo a nossa integração ao ecossistema de saúde e, naturalmente, reforçando a imagem da Opy com voz importante do segmento.

Veja a seguir alguns eventos com os quais tivemos envolvimento no ano:

- Participação, em São Paulo, de representantes da Opy Delphina e da Opy HMAP na Feira Hospitalar, maior evento de saúde da América Latina.
- Participação no Simpósio Internacional Albert Einstein de Facilities e Hotelaria (SINAEH), voltado à disseminação de inovações e melhores práticas na área.
- Recepção a gestores do Programa de Parcerias de Investimentos (PPI), do governo federal, que visitaram, em agosto, o Hospital Delphina Aziz, para conhecer a operação.
- Participação, em Manaus, do II Congresso Norte de Qualidade e Segurança do Paciente, com apresentação do projeto de certificações do Delphina Aziz.
- Divulgação, em Manaus, do projeto GastrOpy na 25ª Mostra de Gestão e Melhorias para a Qualidade do Programa Qualidade Amazonas (PQA).
- Participação, em Belo Horizonte, do Grande Encontro Hospitalar Mineiro, que abordou temas como inovação,

performance em lavagem de enxoval e gestão operacional dos serviços de limpeza e desinfecção. No evento, a Opy apresentou informações sobre uso da tecnologia em serviços não assistenciais e relacionamento com a gestora clínica do Hospital Metropolitano.

- Participação do time de Novos Negócios no Fórum de Concessões e PPPs, realizado na bolsa de valores B3, em São Paulo, com a presença de líderes do setor público e órgãos de controle, além de investidores privados.
- Participação, no Recife, da 3ª Edição do Infra Nordeste GRI, promovido pela organização GRI Club e que atraiu executivos privados e representantes do poder público em discussões sobre investimentos, na região, para áreas da infraestrutura, entre elas, a da saúde.
- Participação, em Campinas, da Convenção Nacional do Sistema Unimed, que uniu mais de 1.600 pessoas de um dos mais importantes ecossistemas de saúde suplementar cooperativa do Brasil, discutindo futuro, desafios e perspectivas.





INVESTIDORES E MERCADO FINANCEIRO

Nossos planos de crescimento apontam, naturalmente, para a necessidade de manutenção de relacionamento próximo com instituições provedoras de capital, para suporte à viabilização do *pipeline* de projetos desenhado nos últimos anos com foco no atendimento a clientes dos setores público e privado.

A transparência é a marca desse relacionamento com o mercado financeiro. A nosso favor estão a trajetória construída e, também, o fato de termos como gestora a IG4 Capital, empresa de *private equity* reconhecida pela relevância da plataforma de projetos investidos, pela excelência nas práticas de

governança e pelo atrelamento da agenda ESG à estratégia de negócios.

A recente bem-sucedida emissão de R\$ 420 milhões em debêntures, que, em dezembro de 2024, refinanciou a dívida do nosso ativo de Manaus, ao mesmo tempo que otimizou a estrutura de capital da companhia, é uma evidência da respeitabilidade da Opy. Cada vez mais, o mercado financeiro reconhece a qualidade da tese de negócios, os resultados construídos no tempo e a solidez dos valores empresariais. Tudo isso contribui para que a companhia seja vista como parceiro seguro e confiável para o desenvolvimento de projetos de investimento.

COMUNIDADES E RESPONSABILIDADE SOCIAL GRI 203-2

A natureza da nossa prestação de serviços cria, naturalmente, envolvimento com as populações locais, que buscam atendimento de qualidade, seguro e abrangente. Para além dessa relação cotidiana, entendemos que o envolvimento da Opy no dia a dia das localidades pode ser ainda mais relevante, expandindo-se para além dos limites dos hospitais.

Também no âmbito de cumprimento de metas da nossa agenda ESG, estamos empenhados em ter uma presença comunitária cada vez maior, por meio da participação em iniciativas e projetos de alcance social, inclusive, com a atração de parceiros.

O ponto de partida para o engajamento se dá nos processos de contratação de mão de obra por nossas operações, que se empenham para que haja, cada mais, a inserção de colaboradores locais¹. Isso vale para as contratações diretas e, também, para as vagas de trabalho administradas pelas empresas terceiras. Não por acaso, tal orientação está inserida nos contratos com as subcontratadas que alocam a partir de 20 pessoas em nossas unidades.

A empregabilidade local não é de simples encaminhamento, considerando-se a vulnerabilidade social existente nas populações próximas dos hospitais. Mas, temos sido bem-sucedidos em nossos esforços. Na soma das operações Opy Metropolitano e Opy Delphina, tivemos, em 2024, média de 42,85% dos colaboradores diretos oriundos das comunidades locais.

Cada vez mais, o mercado financeiro reconhece a qualidade da nossa tese de negócios, os resultados já obtidos e a solidez dos valores empresariais

CONTRATADOS COM ORIGEM NAS COMUNIDADES LOCAIS (2024)

Tipo de contratação	Opy Metropolitano	Opy Delphina
Colaboradores diretos	42,81%	42,90%
Colaboradores indiretos	41,13%	48,13%

¹ Na definição de “comunidade local”, consideramos, para a Opy Metropolitano, pessoas que residem num raio de cinco quilômetros do hospital; e, para a Opy Delphina, moradores da zona norte de Manaus.



Ter a comunidade mais próxima pela via do emprego é o que nos mobiliza, também, em relação aos jovens. Por isso, mantemos parcerias locais com instituições como a Rede Cidadã e o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) na evolução do nosso programa de aprendizes e estagiários. Em 2024, a companhia admitiu 12 novos aprendizes na Opy Delphina e um estagiário na *holding*.

Como consequência do encerramento de ciclos anteriores dos programas, houve, ainda, a efetivação de sete jovens como colaboradores celetistas – cinco oriundos da atividade de aprendiz e dois que chegaram na companhia como estagiários.

Ainda que, em grande parte, estejam vinculados aos escopos contratuais, os investimentos realizados para o aprimoramento das condições de infraestrutura e serviços também podem ser considerados realizações da Opy para a comunidade. Tal consideração se justifica pelo fato de os hospitais integrantes do portfólio de ativos serem todos voltados ao atendimento de pacientes do SUS.

Assim, a modernização do parque de equipamentos, a revitalização em instalações e infraestrutura e a implementação de novas tecnologias repercutem na qualidade do atendimento, com impacto na qualidade de vida e na saúde das populações (*saiba mais sobre investimentos na página 139*).

Veja a seguir um resumo das principais iniciativas da Opy voltadas às comunidades locais em 2024:

GASTROPY

Lançado em 2023, no Delphina Aziz, o projeto cozinha-escola GastrOpy seguiu em 2024 sua jornada de promoção da saúde por meio da disseminação de conhecimentos sobre alimentação saudável.

A primeira etapa, no primeiro ano, teve como foco o treinamento dos profissionais da área de Nutrição e Dietética, como reforço de capacitação em técnicas de preparo das refeições, segurança e qualidade alimentar.

A fase seguinte, iniciada em 2023 e com prosseguimento em 2024, foi de orientação ao público externo, com ênfase na disponibilização, a acompanhantes, de informações sobre cuidados alimentares. O objetivo foi prover orientações para os cuidados em casa, após a alta dos pacientes, muitos deles com dietas especiais ou restritivas. Sabe-se, que, uma vez preparada adequadamente, a dieta ajuda na boa recuperação, contribuindo para a diminuição de retornos ao hospital associados a condições inadequadas de alimentação.

Em 2024, no ambiente do próprio Delphina Aziz, foram ministrados 94 treinamentos, alcançando 422 acompanhantes, de acordo com a programação de alta de pacientes definida pela equipe clínica.

O projeto também tem sido amplamente valorizado externamente. No ano que passou, o GastrOpy recebeu o troféu Prata (categoria Gestão e Processos) do Prêmio Qualidade Amazonas (PQA), após alcançar a nota máxima de 500 pontos. Por seu conceito original e pelos resultados apresentados, a iniciativa conquistou, ainda, menção honrosa no prêmio P3C (categoria Melhor Gestão Privada), voltado a iniciativas relevantes no setor de concessões e PPPs de infraestrutura e serviços.

LACRE DO BEM

Ação coordenada pela área de ESG da Opy Metropolitano desde 2023, o projeto teve sequência mobilizando colaboradores, pessoal da área clínica e visitantes do hospital na coleta de lacres de latinhas de alumínio. Os itens são destinados à ONG Lacre do Bem, para venda à indústria da reciclagem. Os recursos obtidos têm uso na compra de cadeiras de rodas para pessoas com deficiência ou a instituições filantrópicas.

Em 2024, foram entregues à ONG 89 litros do material (volume equivalente a 112 mil lacres). Antes disso, a campanha interna integrou, também, as atividades da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), que organizou uma competição de coleta entre os setores do hospital e, ao final, promoveu a entrega de brindes às áreas de melhor desempenho.





DIA DO JECA

Cerca de mil pessoas participaram em julho da 3ª edição do Dia do Jeca, festa junina de confraternização organizada desde 2022 pela Opy Metropolitano e pelo Serviço Social Autônomo (SSA) para fortalecer os laços do hospital com os colaboradores e seus familiares e, também, com moradores do entorno.

Numa adaptação do evento, também foi realizado, pelo segundo ano consecutivo, “arraial” exclusivo para pacientes autorizados pela equipe



clínica, após avaliação médica, e àqueles com dieta livre e, portanto, em condições de consumir os quitutes oferecidos. Os 16 selecionados também assistiram, no auditório, à apresentação do coral do Metropolitano e acompanharam encenações de quadrilha e casamento caipira.

PARCERIAS PELA SAÚDE

Como apoio à Secretaria Municipal de Saúde no atendimento a pacientes com sintomas de dengue, chikungunya e zika, a Opy Metropolitano emprestou 140 suportes de soro para utilização nos três centros especializados de emergência criados pela prefeitura de Belo Horizonte. O empréstimo não comprometeu o atendimento hospitalar, pois os itens faziam parte da reserva da operação.

O combate à dengue também mobilizou a equipe de Manaus, que promoveu a campanha Todos contra a Dengue, de orientação aos colaboradores e à população do entorno do Delphina Aziz.

O time local teve o apoio de agentes da Secretaria Municipal de Saúde, que visitaram a feira de orgânicos instalada ao lado do hospital para o compartilhamento de cuidados sobre a

não proliferação do mosquito transmissor da doença e orientações a respeito de sintomas e tratamento. Participaram das atividades internas 126 colaboradores da Opy e 43 funcionários de empresas parceiras.

Além disso, estima-se que circulam diariamente pela feira de orgânicos, entre trabalhadores e produtores rurais, mais de 400 pessoas, que podem ter sido impactadas pela ação de conscientização.

EMPREENDEDORISMO LOCAL

A Opy e o provedor do serviço assistencial do Delphina Aziz (INDSH) realizaram a 2ª edição da Feira do Empreendedor, de apoio aos colaboradores das áreas assistencial e não assistencial que, nas horas de folga, dedicam-se a atividades de complementação da renda familiar. O evento foi realizado durante a festa julina, que comemorou, também, os dez anos do Hospital Delphina Aziz. Participaram cerca de 20 empreendedores, que, em barracas instaladas no estacionamento, expuseram e venderam ao público da festa guloseimas e peças de artesanato, entre outros itens.





HORTA NO DELPHINA AZIZ

O projeto da Opy e do INDSH consistiu na criação de horta terapêutica na área do jardim para contemplação de pacientes em cadeira de rodas e macas ou acompanhados a pé pela enfermagem durante banhos de sol. A ação está vinculada ao conceito de hortoterapia passiva, de contemplação de jardins, hortas ou pomares, com benefícios na recuperação física e psicológica das pessoas.

KITS NATALINOS

Como já se tornou tradição em dezembro, os colaboradores das operações Opy Metropolitan e Opy Delphina se envolveram na arrecadação de itens para a montagem e doação de 20 kits natalinos a entidades sociais. Em Belo Horizonte, foi beneficiado

o Centro de Convivência Paulo Fagundes, criado há 30 anos como ambiente de acolhimento de idosos em longa permanência. O centro é mantido pela Sociedade São Vicente de Paulo e pela prefeitura, com oferta adicional de assistência social, médica, nutricional, fisioterápica e psicológica.

Em Manaus, as doações de 12 cestas de alimentos não perecíveis tiveram como destino a instituição Chegai-vos a Deus Amor e Compaixão, que oferece assistência alimentar, emocional e religiosa a mais de 400 pessoas, entre homens e mulheres.

APOIO A ABRIGO

Em novembro, com apoio de parceiros, a Opy HMAP atuou na revitalização das instalações da Associação Solar das Acácias, que acolhe gratuitamente 18 idosos em situação de abandono. O trabalho, que contou com a participação voluntária de 22 colaboradores, entre celetistas e terceirizados, incluiu a limpeza e o tratamento do piso do salão de festas, criando um ambiente mais agradável aos moradores da entidade.

A intervenção foi preparatória para a festa de comemoração dos 37 anos da instituição, que se mantém graças a doações, ajuda financeira e eventos de arrecadação de fundos. O engajamento no projeto também possibilitou aos colaboradores interação com os idosos, numa convivência marcada por momentos de emoção e afeto.

CORRIDA

Numa ação de ESG com vistas ao fortalecimento da interação com a comunidade de Aparecida de Goiânia, a Opy se engajou na viabilização da 1ª Corrida Einstein/HMAP, realizada em junho e aberta à população local. Participaram do evento 325 atletas, dos quais 165 eram colaboradores do hospital.

A prova teve, ainda, um componente social, com a arrecadação de alimentos para doação a instituições locais. No total, foram destinadas 85 cestas básicas a quatro entidades beneficentes.





INVESTIMENTO SOCIAL POR MEIO DO INSTITUTO OPY GRI 413-1

Com o objetivo de estender a contribuição à saúde do Brasil para além dos serviços hospitalares e das comunidades de atuação, ampliando o alcance dos impactos, a nossa companhia criou em 2021 o Instituto Opy de Saúde.

Trata-se de organização independente e sem fins lucrativos voltada ao fortalecimento de políticas públicas na área da atenção primária e, também, na assistência à saúde materno-infantil, representada pelos cuidados nos primeiros mil dias de vida da criança, com ênfase no apoio a famílias em situação de vulnerabilidade social.

Em sua atuação, o Instituto Opy buscar manter relacionamento constante com entes públicos, iniciativa privada, associações voluntárias e instituições não governamentais. O objetivo é fazer com que, a partir da formação de redes de diálogo e interação, os projetos tenham a consistência necessária para o alcance dos objetivos específicos e, quando possível, sejam disseminados para outras localidades.

Cabe dizer que a nossa influência sobre as atividades do Instituto se dá por meio do aporte de recursos, de apoio intelectual e de representação no Conselho de Administração, mas sem envolvimento direto nos processos e na estrutura de gestão. Há, de qualquer forma, espaço para atuação conjunta da Opy e do Instituto, particularmente, em ações educativas em nossos hospitais. Em 2024, os repasses da companhia ao Instituto somaram R\$ 981 mil, valor equivalente ao investido no ano anterior.

Após três anos de vida, o Instituto passou por evolução importante no último exercício, com a revisão da Teoria da Mudança, que reúne as prioridades e os resultados

esperados para as diversas ações no curto, médio e longo prazos. Em alinhamento com o Conselho de Administração, a direção ajustou o foco de atuação, para que se tornassem prioritários os eixos Cuidado nos Primeiros Dias de Vida e Promoção da Saúde.

Nesse contexto, o Instituto dedicou atenção especial a dois projetos externos e a um em parceria com a Opy. As iniciativas foram as seguintes:



JORNADA DOS MIL DIAS DA CRIANÇA

Em 2024, houve a continuidade do projeto realizado na cidade de São Cristóvão (CE), em parceria com a Fundação José Luiz Egydio Setúbal e a Datapedia, empresa de soluções tecnológicas para o setor público.

O propósito foi a promoção do desenvolvimento integral da criança na primeiríssima infância, a partir da promoção da atenção à saúde materno-infantil por meio do desenvolvimento de política pública. O projeto alcançou gestores municipais, profissionais da saúde, gestantes, crianças e famílias atendidas por serviços municipais.

Iniciado em 2023, o projeto incluiu, no primeiro ano, a realização de diagnóstico situacional sobre a atenção da saúde materno-infantil na cidade, a análise dos resultados e a elaboração de plano de ação, implementado em 2024.

Além disso, buscou colaborar com a ampliação do letramento em saúde dos profissionais de atendimento à população, em nome de uma melhor prestação de serviços. Como resultado, ocorreu a capacitação de 84 agentes comunitários de saúde e equipes de médicos, enfermeiras e recepcionistas de duas Unidades Básicas de Saúde (UBSs).

A atenção do programa se voltou, também, a intervenções que contribuíssem para a melhoria de indicadores de saúde relacionados à temas, com ênfase aos índices de mortalidade infantil, mas, também com foco nos números de consultas de pré-natal, amamentação, cobertura vacinal, controle de obesidade e desnutrição. Complementaram as iniciativas do projeto no ano o empenho pelo fortalecimento dos serviços de atenção básica e o desenvolvimento de soluções e tecnologias para uso posterior em outros territórios.

ESTUDO EMENDAS NA SAÚDE: REDUZINDO DESIGUALDADES

Implementado em 2023, o projeto prosseguiu em 2024 no objetivo de contribuir para a redução das desigualdades territoriais e superar vazios e lacunas de atenção primária, por meio de recomendações e subsídios aos parlamentares federais em sua tomada de decisão sobre a destinação à saúde de recursos do orçamento federal.

A iniciativa é resultado da associação do Instituto Opy, com a Fundação José Luiz Egydio Setúbal e a Fundação Tide Setúbal, sob a coordenação da Rede Temática de Saúde do Grupo de Institutos e Fundações e Empresas (GIFE) e o apoio da Frente Parlamentar Mista da Saúde.

A edição 2024 do estudo atualizou dados e análises, verificando, também, se os padrões de alocação de recursos observados entre 2018 e 2022 permaneceram relevantes. Além disso, a plataforma emendasnasaude.org.br passou por atualização de dados e acessibilidade, tornando-a mais intuitiva para parlamentares e suas equipes.

O estudo também identificou uma menor participação dos parlamentares nas decisões sobre os gastos da saúde, na comparação com 2022, e queda nos repasses diretos a municípios e nas despesas com emendas na atenção básica, com impacto negativo potencial em sua capacidade de financiamento dos serviços.

LETRAMENTO EM SAÚDE

Na sequência do trabalho realizado pelo Instituto Opy na Opy Delphina, o projeto de letramento em saúde chegou, em 2024, aos colaboradores da Opy Metropolitana. A exemplo dos objetivos do ano anterior, o propósito foi identificar o nível de compreensão do time de Belo Horizonte em relação a temas de saúde, e, como consequência, desenvolver estratégias de ampliação dos conhecimentos, para influenciar positivamente suas decisões individuais e as das pessoas próximas.

Duas das quatro etapas do projeto na Opy Metropolitana foram executadas ainda em 2024, alcançando 84 colaboradores. Isso significou a realização de diagnóstico sobre as condições de letramento em saúde e letramento digital em saúde e a elaboração de plano de ação, que incluiu a programação de *workshops* com gestores e colaboradores.

Como resultado, foram elaborados roteiros para a produção de vídeos educativos com base nos temas identificados. Um deles, em oito episódios e divulgado internamente e externamente, abordou a importância dos exercícios posturais como fator de saúde. Já está programada para 2025 a realização de vídeos sobre alimentação saudável e saúde bucal.





CAPITAL FINANCEIRO

As conquistas de um **+**ano histórico



**GRI 201-1**

U ltrapassada a primeira etapa de nossa trajetória, marcada pela transformação de ativos adquiridos isoladamente numa plataforma integrada de gestão de serviços e infraestrutura, iniciamos, em 2024, o mais ambicioso ciclo empresarial dos nossos cinco anos de existência. Nomeada internamente como “Opy 2.0.”, essa nova fase tem o crescimento como objetivo principal, a partir da expansão, em ritmo inédito, do nosso portfólio de ativos hospitalares.

O alcance dessa ambição será sustentado, entre outros fatores, pela robusta estrutura de capital agora disponível na companhia após a chegada, como novo e único cotista do nosso fundo controlador, de agente financeiro com grande disposição para a realização de investimentos.

No contexto preparatório dessa jornada a ser protagonizada pela Opy nos próximos anos, houve, em 2024, a contribuição decisiva de diversos fatos relevantes, que agregaram ainda mais energia para o alcance dos objetivos estratégicos.

Como destaques do ano, tivemos a conquista de nova PPP, o início das atividades de nosso quarto contrato (e segundo no segmento privado), mudanças significativas na estrutura organizacional e êxitos importantes em pleitos regulatórios, tributários e fiscais. Some-se a essas realizações uma bem-sucedida emissão de debêntures, cujo resultado, entre outros benefícios, reafirmou a credibilidade da Opy no mercado de capitais.

Em seu conjunto, as iniciativas geraram impactos importantes, inclusive, à geração de caixa, com influência nos resultados do ano, que configuraram a melhor *performance* econômico-financeira de nossa história.

Acompanhe a seguir um resumo das ações e das conquistas de 2024, com seu significado para a companhia – hoje e no futuro.

DESTAQUES**CONQUISTA
DE RECEITA
LÍQUIDA****15%**
maior do que
a de 2023**Aumento de
36%**
NO EBITDA
ajustado*(veja na página 139)***EMIÇÃO DE****R\$ 420**
milhõesem debêntures para
refinanciamento da
dívida da Opy Delphina
e capitalização
da companhia**R\$ 16,2**
milhões
EM INVESTIMENTOS
de CAPEX no ano



RECEITAS

Atuamos em contratos de longa duração, com remuneração mensal garantida e reajustes anuais vinculados a indicadores de inflação (IPCA ou cesta de índices¹). Essa particularidade não apenas garante previsibilidade de faturamento, mas, também, nos dá segurança em relação a possíveis instabilidades no ambiente macroeconômico do Brasil, como oscilações significativas da taxa básica de juros.

Tal estabilidade pode ser alterada, naturalmente, pela ocorrência de eventos relacionados ao tamanho do nosso portfólio de ativos, como a concretização de negócios geradores de novas receitas.

Em 2024, vivemos essa realidade, com a incorporação do nosso quarto contrato, de prestação de serviços no Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO), celebrado com a nova gestora clínica da unidade, a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein. Iniciada em caráter emergencial, em junho de 2024, a parceria veio para viabilizar, em curto espaço de tempo, a recuperação da capacidade de atendimento do hospital. Passada a fase inicial, o contrato foi estendido até 2027, já aportando para a Opy, em seus primeiros meses, receita bruta da ordem de R\$ 35 milhões.

As receitas do ano também foram influenciadas pela manutenção de nossos elevados

níveis de eficiência, medidos por diversos indicadores de desempenho. Como balanço, encerramos 2024 com a marca de zero penalidade nas contraprestações de serviços, o que nos assegurou o recebimento da remuneração máxima prevista nos contratos de concessão, aplicado o reajuste anual pela cesta de índices.

Foram igualmente fatores contribuintes, as altas taxas de ocupação nos hospitais de atuação e a boa gestão na rotatividade dos leitos, resultando em capacidade de atendimento próxima da plenitude, com correspondente contrapartida à Opy em remunerações contratuais.

Combinadas, essas iniciativas do ano proporcionaram à companhia a obtenção de receita líquida de R\$ 401 milhões, montante 15% maior do que o do exercício anterior. O desempenho de 2024 foi impactado pela entrada da Opy no HUGO, com o início da geração de receitas pela prestação de serviços; e pelo crescimento das operações orgânicas, cujo reajuste médio foi cerca de 0,5 ponto percentual superior à evolução da inflação do período medida pelo IPCA.

¹IPCA: Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, utilizado como indicador oficial de inflação do Brasil. IGP-M: Índice Geral de Preços – Mercado. IAC: Índice de Adequação de Capital.



CUSTOS E DESPESAS

Em 2024, o rigor no gerenciamento dos custos e das despesas recorrentes se manteve como prioridade da gestão, em nome do equilíbrio de caixa e, por consequência, da entrega dos retornos previstos pelos investidores. Assim, a maximização da eficiência, a racionalização das atividades e o controle do ciclo de entradas e saídas de recursos seguiram como estratégias aplicadas à administração central e às operações.

Nesse contexto de disciplina, um dos episódios mais relevantes do ano foi a execução, pela nossa *holding*, de amplo programa de revisão dos contratos com fornecedores. A iniciativa gerou, não somente, economia resultante das renegociações nas remunerações pactuadas anteriormente, mas, também, a abertura de oportunidade para a celebração de contratos dos parceiros por blocos de bens e serviços, incluídas neles as nossas duas PPPs. Essa abordagem em relação aos fornecedores de bens e serviços proporcionou à Opy economia de custos na ordem de R\$ 4 milhões no ano.

Nosso capital de giro seguiu estabilizado, com a manutenção da estratégia de prazos mais alongados para o pagamento a fornecedores (em média, de 100 dias) adotada desde 2023, e que tem possibilitado à companhia gestão segura do fluxo de caixa.

Outra influência sobre a administração de despesas foi o redesenho da nossa matriz organizacional, que simplificou a estrutura de cargos de liderança, com centralização de atividades na *holding*, promoveu sinergias funcionais e unificou áreas internas, com redução de gastos com salários e bonificações.

REGULATÓRIO

A Opy seguiu atenta, em 2024, à gestão regulatória, particularmente, no que diz respeito ao exame da necessidade de reequilíbrios econômico-financeiros em contratos de PPPs. No ano, seguimos monitorando, por exemplo, a evolução do pleito formulado à Prefeitura de Belo Horizonte, por conta de nossa atuação no Hospital Metropolitano. A demanda protocolada está em processo de arbitragem, com desfecho estimado em dois ou três anos.

Nosso maior avanço nessa agenda, em 2024, ocorreu no âmbito da operação de Manaus. Após processo de negociação com o poder concedente (governo estadual), conseguimos recuperar cerca de R\$ 40 milhões relativos a algumas contraprestações por serviços prestados, mas que estavam “em aberto” desde a assunção, pela Opy, da operação no Hospital Delphina Aziz.





DEBÊNTURES

Uma das realizações mais importantes da Opy no ano foi a emissão, no mês de dezembro, de R\$ 420 milhões em debêntures, com prazo de sete anos. Tratou-se de operação que promoveu o refinanciamento das dívidas da Opy Delphina, ativo de boa capacidade de alavancagem, por suas margens altas e fluxo de caixa resiliente.

Além disso, a emissão gerou caixa excedente à companhia, montante que será utilizado na execução dos projetos de crescimento inorgânico, com a incorporação de novos ativos ao portfólio de contratos com agentes dos segmentos público e privado.

Assim, do total captado, cerca de R\$ 100 milhões tiveram como destino o pagamento das dívidas da subsidiária de Manaus. Os R\$ 320 milhões restantes foram transferidos à guarda do nosso acionista, a título de dividendos, para alocações em projetos da companhia de ampliação do portfólio de ativos.

Realizada num momento de turbulência da economia brasileira, a emissão foi uma demonstração de nossa credibilidade entre os agentes do mercado financeiro, o que nos coloca em condição favorável para, em momentos oportunos, buscar novos recursos, por meio de dívida, para a composição dos investimentos.

Outra particularidade da operação de captação por meio de debêntures foi, ao seu final, a transferência, ao nosso acionista, de volume de capital superior ao empregado na aquisição da companhia. Esse movimento reforçou a tranquilidade de nosso controlador em relação ao financiamento da agenda de expansão da companhia desenhada para os próximos anos.

EBITDA E LUCRO

Além do crescimento de receita acima da inflação nas operações orgânicas e da disciplina na gestão de custos e despesas, e do início das operações no HUGO, mencionados anteriormente, também contribuiu de forma significativa para o resultado a vitória da companhia em ação judicial contestatória da cobrança de tributos federais, em decisão transitada em julgado favorável à Opy. Nela, houve o reconhecimento, como crédito tributário, de valores pagos no período de 2017 a 2024.

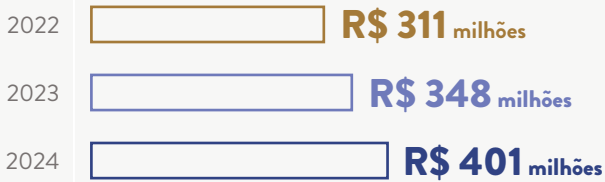
Ao final do exercício, como resultado, contabilizamos lucro líquido de R\$ 161 milhões, ante os R\$ 61 milhões consolidados no ano anterior, *performance* 164% maior em valor do que a do ano anterior.





NOSSOS RESULTADOS

RECEITAS²



Aumento de **15%** entre 2023 e 2024.

² Não considera receitas puramente contábeis, referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro da concessão. Refere-se a 100% da receita faturada do Grupo, líquida dos impostos.

EBITDA AJUSTADO³



Aumento de **36%** entre 2023 e 2024.

³ EBITDA ajustado = EBITDA contábil - ajuste do ativo financeiro - a receita e os custos de construção. Ele não considera itens puramente contábeis referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro das concessões. Refere-se, portanto, ao EBITDA proveniente da receita do Grupo. O EBITDA ajustado de 2024 exclui, também, a remuneração extra-ordinária relativa ao evento de saída dos cotistas anteriores do FIP, em montante aproximado de R\$ 10,7 milhões (a título de bônus para os executivos). A exclusão se deve ao fato de que foi um evento episódico, sem ocorrência anual. Sua inclusão prejudicaria a comparação com os anos anteriores.

DÍVIDA LÍQUIDA⁴

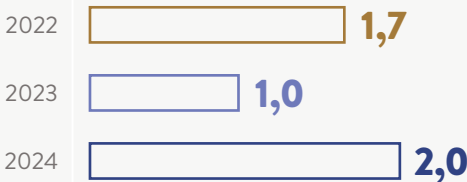


Aumento de **162%** entre 2023 e 2024⁵.

⁴ A fórmula para cálculo da dívida líquida é a seguinte: (empréstimos e financiamentos + debêntures) – caixa e equivalentes.

⁵ O crescimento no período foi, em grande parte, decorrência da emissão de debêntures realizadas pela companhia.

DÍVIDA LÍQUIDA/EBITDA AJUSTADO



LUCRO LÍQUIDO



Aumento de **164%** entre 2023 e 2024.

INVESTIMENTOS

GRI 3-3, 203-1, 203-2

Simultaneamente à prestação de serviços, que nos coloca como agentes de influência na qualidade do desempenho hospitalar, atuamos, também, para que a infraestrutura predial, os ambientes, os equipamentos e os sistemas tecnológicos estejam, sempre, atualizados e disponíveis, para um atendimento de excelência e acolhedor. Essa condição beneficia o trabalho das equipes clínicas e, também, o cuidado oferecido aos pacientes, com consequente impacto positivo na satisfação em relação à jornada hospitalar.

Essa nossa atuação se dá por meio do desembolso de recursos vinculados aos escopos contratuais, particularmente nas PPPs, e, também, de iniciativas próprias da Opy, com alcance em todos os ativos. Nesse campo, os nossos investimentos em CAPEX têm se mantido estáveis nos períodos recentes, com variações anuais específicas, para mais ou para menos, nas operações do Hospital Delphina Aziz e do Hospital Metropolitano, em razão dos ciclos de reposição de bens, que levam em conta fatores como vida útil de equipamentos e itens de infraestrutura. Em 2024, os desembolsos de CAPEX da companhia foram de R\$ 16,2 milhões, valores que contemplaram as necessidades das unidades.

Cabe ressaltar que, apesar de não sermos a concessionária do Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO) e atuarmos via contrato privado celebrado com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, tivemos, em 2024, atuação destacada na recuperação das condições de atendimento da unidade, o que implicou a realização, pela Opy, de diversas intervenções e obras emergenciais, como revitalização de espaços, substituição de equipamentos e aquisição de materiais.

Para além do que fazemos nos hospitais, nossa contribuição alcança, ainda, as comunidades onde operamos, que, além dos serviços recebidos, são impactadas positivamente por nossos projetos sociais e, de forma indireta, pelo trabalho realizado pelo Instituto Opy, com o qual colaboramos por meio da destinação de recursos e de suporte estratégico.



PRINCIPAIS INVESTIMENTOS DE 2024 E SEUS IMPACTOS

OPY DELPHINA

- Aquisição de caixas de instrumentais e de equipamentos para a realização, pelo hospital, de mutirão de cirurgias de oftalmologia, proctologia, ginecologia e mastologia, com benefício direto a 4.600 pessoas.
- Renovação de todo o parque de equipamentos laboratoriais, que somaram, no ano 1,7 milhão de procedimentos, posicionando o hospital como o maior “laboratório” do Amazonas nesse segmento.
- Aquisição de equipamentos de alta tecnologia para a área de imagens de gastroenterologia: dois videobroncoscópios, dois fibrobroncoscópios e dois videogastroendoscópios, a fim de otimizar a realização de exames.
- Compra de dois equipamentos de ultrassonografia com capacidade maior de processamento das informações, tornando os exames mais rápidos e com qualidade superior de imagens, favorecendo a definição de diagnósticos.
- Instalação de nove equipamentos de reabilitação/ fisioterapia, três deles inéditos no hospital: manovacuômetro analógico (para medição da função respiratória), *step* (que simula a subida em escada, para o fortalecimento das pernas e dos glúteos) e *power leg* (que possibilita a realização de exercícios com carga a membros inferiores e superiores e à coluna vertebral). Como resultado, foram realizadas 25 mil sessões de fisioterapia.



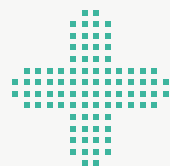
OPY METROPOLITANO

- Aquisição de novos focos cirúrgicos, com tecnologia LED, para as 16 salas de cirurgia do hospital, responsáveis por cerca de 700 procedimentos por mês.
- Substituição dos 18 monitores cardíacos do Centro Cirúrgico.
- Instalação de dispensário eletrônico de privativos para os profissionais do bloco cirúrgico.
- Implementação de novo Data Center, com equipamentos de última geração para *backup* imutável de dados, gerando proteção maior contra a perda de dados.
- Instalação de 320 novos computadores e, também, de equipamentos para replicação do sinal de internet.
- Colocação, no estacionamento, de equipamentos para a abertura de cancelas por reconhecimento visual das placas dos veículos, proporcionando maior conforto aos usuários.



VISÃO DE FUTURO

Compromissos
que nos levarão
adiante





GRI 3-3

Ambição, inquietude, ousadia. Esses são atributos definidos por nós como compromissos prioritários a acompanhar a jornada da Opy 2.0., cujas bases foram lançadas em 2024 como referência ao novo ciclo empresarial que visa nos tornar o maior parceiro privado de hospitais públicos municipais, estaduais e federais e principal *player* independente de infraestrutura hospitalar privada.

Desde 2020, nossas entregas têm contribuído para a consolidação de uma companhia que hoje é referência no setor de saúde. Na atuação como plataforma de gestão e prestação de serviços não clínicos, contamos atualmente com quatro ativos hospitalares operacionais em nosso portfólio, e a esse conjunto se somará, em 2027, o futuro Hospital da Mulher e Maternidade do Estado do Tocantins – uma Parceria Público-Privada (PPP) conquistada em 2024 e com início das obras previsto para 2025.

No entanto, a continuidade do nosso crescimento sustentável depende da capacidade de adaptação a novos contextos. Estamos inseridos em setores – tanto público quanto privado – que passam por processos de transformação. Reconhecemos que as competências que nos trouxeram até aqui não serão, necessariamente, as mesmas a nos conduzir ao futuro almejado.



Almejamos ser uma empresa ainda mais ágil, eficiente e aberta a novas ideias, com processos bem-definidos e escaláveis, visando à integração harmônica dos novos ativos

Dessa forma, o sucesso na execução de nossa estratégia de crescimento exigirá flexibilidade diante de novos cenários. À medida que os projetos de PPPs incorporam inovação e ampliam os escopos previstos em contratos, nossos potenciais parceiros privados também enfrentam o desafio de se adaptar a uma indústria de saúde suplementar em mudanças estruturais. Sendo assim, a nossa proposta de valor precisa acompanhar essa dinâmica, evoluindo de forma alinhada às novas demandas do setor.

Almejamos ser uma empresa ainda mais ágil, eficiente e aberta a novas ideias, com processos bem-definidos e escaláveis, visando à integração harmônica dos novos ativos. É importante destacar que, ao longo

desse processo, não poderemos perder a nossa essência, marcada pela qualidade nas entregas e por uma cultura que valoriza, por exemplo, a empatia, a integridade, a melhoria contínua e o impacto transformador.

Crescer de forma intensiva e sustentável, como desejamos, não será tarefa trivial. No que diz respeito ao universo das PPPs, vamos seguir abertos às oportunidades, mas sempre atentos à disciplina de capital na hora da formulação das nossas propostas. Fortaleceremos o diálogo com representantes do poder público para fomentar um novo *pipeline*, divulgar boas práticas, apresentar contribuições ao aprimoramento dos projetos a serem licitados e participar de leilões bem-estruturados.

Já a vertente privada demandará empenho especial para o avanço e a concretização da nossa tese de negócios. Pela diversidade das características e, consequentemente, da demanda dos operadores, faz-se necessária a elaboração de soluções customizadas para que as operações de *sale and leaseback* associadas às soluções de serviços atendam às diferentes necessidades dos clientes. Acreditamos que as chaves para “des-travarmos” esse segmento serão o afunilamento para um nicho de clientes potenciais, com o desenvolvimento de uma compreensão mais sofisticada a respeito de suas necessidades específicas, e adaptação da nossa proposta de valor, que pode ir além da aquisição da infraestrutura hospitalar e da oferta de serviços não clínicos.



ALICERCES

Nesse contexto de busca de soluções sob medida e adaptação a novas realidades, a inovação será um recurso importante, devendo, portanto, ser fomentada em toda a companhia. O objetivo será estimular, tanto internamente quanto por meio de parcerias, ideias que possam aperfeiçoar nossas futuras propostas de negócios.

A despeito de algumas iniciativas já desenvolvidas ao longo do tempo, ainda há espaço relevante para fomentar a inovação. O objetivo, a partir de agora, será tornar a inovação orgânica, conduzida de forma corporativa e estruturada, para que o potencial de nossas equipes seja estimulado.

Para isso, desejamos contar, por exemplo, com a experiência de incubadoras, a serem atraídas para aporte de conhecimentos, intercâmbio de ideias e trabalho conjunto no desenvolvimento de projetos endereçados a temas importantes de nossa atuação. Esse contato servirá para estimular, entre os colaboradores, a prática do pensar diferente em favor do melhor desempenho operacional.

A inovação e o espírito crítico dependem muito da atitude das pessoas, por isso, o olhar a respeito da gestão de recursos humanos será o outro pilar importante no desenvolvimento do nosso futuro.

Na perspectiva de alcançarmos, em breve, uma nova escala de negócios, que será, por consequência, mais sofisticada e complexa, precisaremos cuidar da retenção e do

desenvolvimento dos colaboradores atuais, assim como investir na nossa capacidade de atrair e incorporar novos perfis profissionais, com formações e qualificações compatíveis com os desafios que teremos adiante.

Outra prioridade para os próximos anos será garantir que a estrutura organizacional consiga manter e ampliar a eficiência num cenário de maior complexidade empresarial. Para isso, ganharão importância o desenvolvimento e a consolidação de mecanismos mais eficazes de controle, para que a governança, a gestão e os processos internos sejam escaláveis e garantam a sustentação do desempenho atual de excelência, mesmo diante de um novo patamar de relevância.

O alcance de nossos planos também passa, obrigatoriamente, pela capacidade de financiamento da companhia. As nossas avenidas de crescimento são, por essência, de capital intensivo. O acesso ao mercado de capitais para financiar as aquisições e os investimentos a um custo competitivo é elemento-chave para o sucesso do crescimento.

Contamos hoje com uma estrutura acionária que nos permite financiar a parcela do crescimento com capital dos acionistas, mas é necessário somar a esse capital parcelas de dívida para que as propostas tenham atratividade econômica. Se, por um lado, a Opy está em uma posição privilegiada por sua relevância e governança, por outro, o setor de saúde,

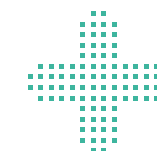
em geral, ainda carece de alternativas mais baratas de *project finance*, como as debêntures de infraestrutura, pela ausência de portaria ministerial, por exemplo.

O crescimento, no entanto, precisa ser sustentável. Por isso é importante haver o fortalecimento de uma agenda que garanta não apenas o crescimento, mas, também, a perenidade da companhia no longo prazo.

Enxergamos holisticamente esses pilares de sustentação através da agenda ESG, que nos possibilita o avaliar o andamento de projetos críticos, mas que não têm impacto imediato ou refletido diretamente nas Demonstrações Financeiras da companhia.

O foco nessa agenda fará com que não percamos de vista temas como a melhoria contínua da nossa governança e do cuidado em relação aos colaboradores, clientes e demais *stakeholders*.

Por tudo o que foi exposto neste Relatório Anual, podemos dizer que o cenário é favorável e promissor para a Opy avançar no rumo das conquistas almejadas. A empresa mantém o objetivo de, a partir da excelência empresarial de sempre, seguir gerando resultados e ampliando a escala e escopo de sua atuação. Somos uma companhia em nova velocidade e, assim, pretendemos continuar nos próximos anos, com ousadia, ambição e responsabilidade.





Anexos





Indicadores complementares¹

¹ Consideramos que, pelo fato de divulgarmos neste Relatório, informações segregadas por operações – Opy Delphina (Manaus), Opy Metropolitano (Belo Horizonte) e Opy Serviços (Goiânia e Aparecida de Goiânia) –, estamos atendendo aos requisitos dos indicadores GRI que demandam divulgação de dados por região.

GRI 202-1¹ PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL²

		2023	2024
Opy Delphina	Masculino	1,07	1,00
	Feminino	1,07	1,00
Opy Metropolitano	Masculino	1,63	1,50
	Feminino	0,99	1,00
Opy Serviços	Masculino	2,72	1,10
	Feminino	3,25	1,70
Opy Holding	Masculino	8,56	2,90
	Feminino	3,55	2,40

¹ Os pisos salariais são aplicados a todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual etc. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de colaboradores e de salários de dezembro de 2024. Em relação aos colaboradores terceirizados (indiretos), a Opy demanda das empresas prestadoras de serviços a apresentação dos comprovantes de quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias, mas não há o estabelecimento, pela nossa companhia, de salários-mínimos locais/pisos salariais a serem praticados por esses parceiros.

² Consideramos como salários-mínimos locais os definidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho de cada região/operação (R\$ 1.949,00 para Opy Holding, R\$ 1.450,00 para Opy Delphina, R\$ 1.513,00 para Metropolitano e R\$ 1.500,00 para Opy Serviços).

GRI 205-2, d¹ MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO EM COMBATE À CORRUPÇÃO²

2024	
% de membros do órgão de governança que receberam capacitação	44%
Número total de membros do órgão de governança que receberam capacitação	4

¹ Para reporte desde indicador está sendo considerada a participação dos membros de Conselho de Administração e demais comitês em treinamento anticorrupção organizado pela Opy. Além do treinamento da Opy, os membros podem participar de outros treinamentos, especialmente os ministrados pela IG4.

² Não estamos discriminando os dados por região, visto que as empresas subsidiárias da Opy Holding não possuem órgãos de governança próprios.

GRI 205-2, e COLABORADORES QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO EM COMBATE À CORRUPÇÃO

2024 ¹	
% de colaboradores que receberam capacitação	100%
Número total de colaboradores que receberam capacitação	478

¹ Todos os colaboradores, de todas as categorias funcionais e regiões, foram treinados em combate à corrupção.



GRI 2-7 EMPREGADOS

COLABORADORES DIRETOS¹			2024
Opy Delphina		Masculino	136
		Feminino	209
Opy Metropolitano		Masculino	35
		Feminino	50
Opy Serviços		Masculino	19
		Feminino	12
Opy Holding		Masculino	10
		Feminino	7
Consolidado		Masculino	200
		Feminino	278
COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA DE TRABALHO²			2024
Opy Delphina	Colaboradores em tempo integral	Masculino	136
		Feminino	208
	Colaboradores de período parcial	Masculino	0
		Feminino	1
Opy Metropolitano	Colaboradores em tempo integral	Masculino	35
		Feminino	50
	Colaboradores de período parcial	Masculino	0
		Feminino	0
Opy Serviços	Colaboradores em tempo integral	Masculino	19
		Feminino	12
	Colaboradores de período parcial	Masculino	0
		Feminino	0
Opy Holding	Colaboradores em tempo integral	Masculino	10
		Feminino	7
	Colaboradores de período parcial	Masculino	0
		Feminino	0
Consolidado	Colaboradores em tempo integral	Masculino	200
		Feminino	277
	Colaboradores de período parcial	Masculino	0
		Feminino	1

COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO³			2024
Opy Delphina	Colaboradores permanentes	Masculino	125
		Feminino	203
	Colaboradores temporários	Masculino	11
		Feminino	6
Opy Metropolitano	Colaboradores permanentes	Masculino	35
		Feminino	50
	Colaboradores temporários	Masculino	0
		Feminino	0
Opy Serviços	Colaboradores permanentes	Masculino	19
		Feminino	12
	Colaboradores temporários	Masculino	0
		Feminino	0
Opy Holding	Colaboradores permanentes	Masculino	10
		Feminino	7
	Colaboradores temporários	Masculino	0
		Feminino	0
Consolidado	Colaboradores permanentes	Masculino	189
		Feminino	272
	Colaboradores temporários	Masculino	11
		Feminino	6

¹ Como não houve variações relevantes no número de colaboradores durante o ano, consideramos a folha salarial de dezembro de 2024. Estão sendo considerados, nos números, aprendizes em folha de pagamento, contratados diretamente pela Opy, bem como estagiários, pois esses também contam no sistema de folha de pagamento.

O início das operações no HUGO não impactou no número de colaboradores diretos, que era 486, em 2023, visto que os serviços, em sua maioria, estão sendo prestados por empresas subcontratadas.

Adicionalmente, a pequena redução nos números, de um ano para o outro, deu-se, principalmente, por readequações na estrutura da Opy Holding.

² Consideramos como colaboradores em tempo integral aqueles com jornada-padrão, de 44 horas semanais. Isso inclui colaboradores que trabalham oito horas diárias e os que têm contratos de 12 horas x 36 horas.

Consideramos como colaboradores em tempo parcial os com jornada de trabalho entre 26 horas e 30 horas semanais.

Não possuímos colaboradores sem garantia de carga horária.

³ Os aprendizes estão sendo considerados como colaboradores temporários em razão de terem contrato por tempo determinado com a Opy.



GRI 2-7 EMPREGADOS (cont.)

COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL ⁴		2024
Opy Delphina	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	5
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	17
	Administrativo	36
	Operacional	270
	Aprendiz	17
	Estagiário	0
Opy Metropolitano	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	7
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	7
	Administrativo	15
	Operacional	56
	Aprendiz	0
	Estagiário	0
Opy Serviços	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	5
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	12
	Administrativo	12
	Operacional	2
	Aprendiz	0
	Estagiário	0
Opy Holding	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	11
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	0
	Administrativo	6
	Operacional	0
	Aprendiz	0
	Estagiário	0
Consolidado	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	28
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	36
	Administrativo	69
	Operacional	328
	Aprendiz	17
	Estagiário	0

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA		2024
Opy Delphina	Abaixo de 30 anos	140
	De 30 a 50 anos	190
	Acima de 50 anos	15
Opy Metropolitano	Abaixo de 30 anos	22
	De 30 a 50 anos	54
	Acima de 50 anos	9
Opy Serviços	Abaixo de 30 anos	10
	De 30 a 50 anos	20
	Acima de 50 anos	1
Opy Holding	Abaixo de 30 anos	6
	De 30 a 50 anos	11
	Acima de 50 anos	0
Consolidado	Abaixo de 30 anos	178
	De 30 a 50 anos	275
	Acima de 50 anos	25

⁴ As categorias funcionais foram definidas conforme as características dos quadros de colaboradores da Opy, que estão separados, basicamente, entre colaboradores que trabalham no administrativo ou na operação dos hospitais em que atuamos. Colaboradores do administrativo atuam em áreas como financeiro, compras e recursos humanos e colaboradores do operacional atuam em áreas como lavanderia, nutrição e higienização e limpeza. Estão sendo considerados apenas aprendizes contratados diretamente pela Opy. Apesar de os estagiários não serem considerados empregados, eles constam em nosso sistema de folha de pagamento e em nossa base de colaboradores, motivo pelo qual foi criada uma categoria funcional para incluí-los. Entretanto, no mês de dezembro de 2024 a Opy não tinha estagiários. Como a Opy tinha zero estagiário em dezembro de 2024, essa categoria funcional foi excluída dos demais indicadores.

GRI 2-8 TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS¹

		2024 ²
Colaboradores indiretos	Total	1.495
	Masculino	585
	Feminino	910

¹ Nossos colaboradores indiretos atuam, principalmente, nas atividades de higienização e limpeza, segurança e manutenção.
² Está sendo considerada a base de colaboradores de dezembro de 2024, visto que não ocorreram flutuações relativas nos números ao longo do ano. Houve um aumento de aproximadante 33% no total de colaboradores indiretos (em 2023 eram 1.105), em razão do início das operações no HUGO.

GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

TOTAL DE NOVAS CONTRATAÇÕES¹			2024
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	21
		Feminino	26
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	29
		De 30 a 50 anos	17
		Acima de 50 anos	1
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	4
		Feminino	10
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	5
		De 30 a 50 anos	9
		Acima de 50 anos	0
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	13
		Feminino	10
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	10
		De 30 a 50 anos	12
		Acima de 50 anos	1
Opy Holding	Por gênero	Masculino	8
		Feminino	5
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	7
		De 30 a 50 anos	6
		Acima de 50 anos	0
Consolidado	Por gênero	Masculino	46
		Feminino	51
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	51
		De 30 a 50 anos	44
		Acima de 50 anos	2

¹ Estão sendo informadas todas as novas contratações ocorridas durante o ano de 2024.

TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES²			2024
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	44,68%
		Feminino	55,32%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	61,70%
		De 30 a 50 anos	36,17%
		Acima de 50 anos	2,13%
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	28,57%
		Feminino	71,43%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	35,71%
		De 30 a 50 anos	64,29%
		Acima de 50 anos	0,00%
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	56,52%
		Feminino	43,48%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	43,48%
		De 30 a 50 anos	52,17%
		Acima de 50 anos	4,35%
Opy Holding	Por gênero	Masculino	61,54%
		Feminino	38,46%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	53,85%
		De 30 a 50 anos	46,15%
		Acima de 50 anos	0,00%
Consolidado	Por gênero	Masculino	47,42%
		Feminino	52,58%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	52,58%
		De 30 a 50 anos	45,36%
		Acima de 50 anos	2,06%

² A taxa de novas contratações é calculada considerando-se o total de novos contratados daquele grupo/total geral de novos contratados.



GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (cont.)

TOTAL DE DESLIGAMENTOS ³			2024
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	37
		Feminino	42
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	46
		De 30 a 50 anos	30
		Acima de 50 anos	3
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	10
		Feminino	2
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	2
		De 30 a 50 anos	9
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	2
		Feminino	3
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	1
		De 30 a 50 anos	4
		Acima de 50 anos	0
Opy Holding	Por gênero	Masculino	2
		Feminino	6
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	2
		De 30 a 50 anos	5
Consolidado	Por gênero	Masculino	51
		Feminino	53
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	51
		De 30 a 50 anos	48
		Acima de 50 anos	5

³Foram considerados todos os desligamentos ocorridos durante o ano de 2024, voluntários ou involuntários.

TAXA DE ROTATIVIDADE ⁴			2024
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	21,30%
		Feminino	16,30%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	26,80%
		De 30 a 50 anos	12,37%
		Acima de 50 anos	13,33%
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	20,00%
		Feminino	12,00%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	15,90%
		De 30 a 50 anos	16,67%
		Acima de 50 anos	5,56%
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	39,50%
		Feminino	54,20%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	55,00%
		De 30 a 50 anos	40,00%
		Acima de 50 anos	50,00%
Opy Holding	Por gênero	Masculino	41,90%
		Feminino	40,30%
	Por faixa etária	Masculino	50,00%
		Feminino	78,60%
		Abaixo de 30 anos	75,00%
Consolidado	Por gênero	De 30 a 50 anos	50,00%
		Acima de 50 anos	0,00%
	Por faixa etária	Voluntária	50,00%
		Involuntária	50,00%
	Por tipo	Masculino	24,30%
		Feminino	18,70%
		Abaixo de 30 anos	28,70%
	Por faixa etária	De 30 a 50 anos	16,73%
		Acima de 50 anos	14,00%
	Por tipo	Voluntária	13,28%
		Involuntária	18,20%

⁴Algumas taxas, individualizadas, são mais altas, em razão do baixo número de colaboradores diretos de algumas empresas, especialmente, Opy Serviços e Opy Holding.



GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (cont.)

TAXA GERAL DE ROTATIVIDADE COMPARATIVA ⁵	2023	2024
Opy Delphina	26,83%	18,26%
Opy Metropolitano	18,67%	15,29%
Opy Serviços	18,75%	45,16%
Opy Holding	34,62%	61,76%
Consolidado	25,51%	21,03%

⁵ Como em 2023 não divulgamos rotatividade por tipo, estamos incluindo, por ora, o comparativo apenas para a taxa geral. Para os próximos anos, serão apresentados os dados incluindo-se rotatividade voluntária e involuntária.

GRI 401-3 LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

		2023	2024
Total de colaboradores com direito a tirar licença ¹	Masculino	6	6
	Feminino	10	18
Total de colaboradores que tiraram licença	Masculino	6	6
	Feminino	10	18
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho, no período de relato, depois do término da licença ²	Masculino	6	6
	Feminino	10	16
Total de colaboradores que retornaram de licença no ano anterior	Masculino	Não disponível	6
	Feminino	Não disponível	10
Total de colaboradores que voltaram ao trabalho após a licença e continuaram empregados por 12 meses após o seu retorno ³	Masculino	Não disponível	6
	Feminino	Não disponível	5
Taxa de retorno ao trabalho ⁴	Masculino	100,00%	100,00%
	Feminino	100,00%	100,00%
Taxa de retenção	Masculino	Não disponível	100,00%
	Feminino	Não disponível	62,50%

¹ Estamos considerando neste indicador os empregados que efetivamente adquiriram o direito em razão da expectativa de geração ou adoção de filhos. Por exemplo: colaboradoras grávidas ou colaborador(a) com parceira grávida.

² Duas mulheres tiraram licença ao final de 2024, com previsão de retorno entre março e abril de 2025, motivo pelo qual está sendo informado que apenas 16 das 18 retornaram ao trabalho no período de relato.

³ Consideramos empregados que tiraram licença no ano anterior, e completaram, no ano de relato, os 12 meses após o retorno.

⁴ Estamos considerando que a taxa de retorno ao trabalho do gênero feminino é 100%, visto que a volta das mulheres que tiraram licença ao final de 2024 estava programada e confirmada para o início de 2025.

GRI 404-1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO

		2023	2024
Gênero	Masculino	25	34,43
	Feminino	24	31,91
Categoria funcional	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Não disponível	24,90
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)		42,61
	Administrativo		30,62
	Operacional		31,19
	Aprendiz		69,43

GRI 404-3 COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO¹

		2023	2024
Gênero	Masculino	91,43%	95,00%
	Feminino	89,19%	92,41%
	Total	90,00%	93,45%
Categoria funcional	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Não disponível	74,07%
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)		96,97%
	Administrativo		97,92%
	Operacional		94,12%
	Aprendiz	Não participam do processo de avaliação de desempenho	

¹ A Avaliação de Desempenho foi distribuída para 100% dos colaboradores elegíveis, cuja elegibilidade foi definida de acordo com a data de admissão. Entretanto, para algum deles, o processo não foi finalizado na Opy Desenvolve, motivo pelo qual não estão sendo contabilizados como colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira.



GRI 405-1 DIVERSIDADE¹ NOS QUADROS DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO²

2024			
Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)³	Masculino	19	67,86%
	Feminino	9	32,14%
Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Masculino	19	52,78%
	Feminino	17	47,22%
Administrativo	Masculino	28	41,00%
	Feminino	41	59,00%
Operacional	Masculino	123	37,50%
	Feminino	205	62,50%
Aprendiz	Masculino	11	64,71%
	Feminino	6	35,29%

¹A Opy não possui outros indicadores de diversidade em relação aos colaboradores, visto que, em sua maioria, os dados necessários para composição do indicador são sensíveis e demandam autodeclaração. Será estudado no escopo do assunto do Programa de Diversidade e Inclusão realizar um novo censo para a companhia, bem como um processo de atualização recorrente dos dados.

²Os dados não foram informados neste formato em 2023, e um quadro comparativo será construído. Estamos ajustando as informações para atender de forma completa o GRI.

³O número de 28 cadeiras apresentado na tabela acima, relativa ao indicador GRI 405-1, mostra-se divergente do dado de 30 cadeiras apresentado por nós na página 90 do Relatório Anual. Cabe dizer que, para fins da adequação das informações ao indicador, a Opy só considera na contabilização os colaboradores diretos (e uma das ocupantes era profissional contratada de forma indireta). Além disso, em respeito ao que determina o indicador, a base de informação é a data 31 de dezembro de 2024, e uma das ocupantes da cadeira de Diretoria teve seu desligamento da empresa em 23 de dezembro. Ocorre ainda que, para fins de cálculo da meta ESG sobre o tema, a Opy inclui, também, os colaboradores indiretos.

GRI 405-1 DIVERSIDADE¹ NOS QUADROS DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA²

2024			
Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Abaixo de 30 anos	1	3,57%
	De 30 a 50 anos	23	82,14%
	Acima de 50 anos	4	14,29%
Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Abaixo de 30 anos	7	19,44%
	De 30 a 50 anos	24	66,67%
	Acima de 50 anos	5	14,00%
Administrativo	Abaixo de 30 anos	34	49,00%
	De 30 a 50 anos	34	49,00%
	Acima de 50 anos	1	1,00%
Operacional	Abaixo de 30 anos	119	36,00%
	De 30 a 50 anos	194	59,00%
	Acima de 50 anos	15	5,00%
Aprendiz	Abaixo de 30 anos	17	100,00%
	De 30 a 50 anos	0	0,00%
	Acima de 50 anos	0	0,00%

¹A Opy não possui outros indicadores de diversidade em relação aos colaboradores, visto que, em sua maioria, os dados necessários para composição do indicador são sensíveis e demandam autodeclaração. Será estudado no escopo do assunto do Programa de Diversidade e Inclusão realizar um novo censo para a companhia, bem como um processo de atualização recorrente dos dados.

²Os dados não foram informados neste formado em 2023, e um quadro comparativo será construído. Estamos ajustando as informações para atender de forma completa o GRI.



GRI 405-2 PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE¹ E A REMUNERAÇÃO² RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS

2024 ³			
Opy Delphina	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	92,40%
		Remuneração	87,25%
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Salário-base	92,36%
		Remuneração	99,86%
	Administrativo	Salário-base	133,33%
		Remuneração	130,14%
	Operacional	Salário-base	95,94%
		Remuneração	94,96%
	Aprendiz	Salário-base	100,00%
		Remuneração	100,38%
Opy Metropolitano	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	55,94%
		Remuneração	55,16%
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Salário-base	69,50%
		Remuneração	68,75%
	Administrativo	Salário-base	90,54%
		Remuneração	90,32%
	Operacional	Salário-base	97,90%
		Remuneração	81,62%
	Aprendiz	Salário-base	NA
		Remuneração	NA
Opy Serviços	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	40,20%
		Remuneração	36,08%
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Salário-base	125,25%
		Remuneração	123,44%
	Administrativo	Salário-base	93,16%
		Remuneração	102,07%
	Operacional	Salário-base	100,00%
		Remuneração	100,04%
	Aprendiz	Salário-base	NA
		Remuneração	NA

2024 ³			
Opy Holding	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	62,36%
		Remuneração	62,85%
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Salário-base	NA
		Remuneração	NA
	Administrativo	Salário-base	91,76%
		Remuneração	91,76%
	Operacional	Salário-base	NA
		Remuneração	NA
	Aprendiz	Salário-base	NA
		Remuneração	NA
Consolidado	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	55,43%
		Remuneração	54,13%
	Liderança Operacional (Supervisores, Líderes e Encarregados)	Salário-base	100,36%
		Remuneração	101,71%
	Administrativo	Salário-base	106,37%
		Remuneração	108,51%
	Operacional	Salário-base	95,59%
		Remuneração	91,47%
	Aprendiz	Salário-base	100,00%
		Remuneração	100,38%

¹ Foi considerado como salário-base o salário-base bruto para o respectivo cargo, sem nenhum tipo de adicional.

² Foi considerado como remuneração o salário-base bruto acrescido de adicionais, como, por exemplo, insalubridade e periculosidade, adicionais noturnos, horas extras além de remuneração variável (bônus), todos brutos.

³ Como este é o primeiro ano de reporte do indicador, serão informados dados comparativos nos próximos anos.



GRI 403-9 ACIDENTES DO TRABALHO – COLABORADORES DIRETOS

		2023	2024
Óbitos decorrentes de acidentes do trabalho ¹	Número	0	0
	Índice	0	0
Acidentes com consequências graves ²	Número	0	0
	Índice	0	0
	Taxa de gravidade	Não disponível	56,58
Acidentes de comunicação obrigatória ³	Número	18	24
	Índice	25,43	29,52
Acidentes típicos ⁴	Número	8	9
	Índice	11,30	11,07
Acidentes de trajeto ⁵	Número	10	15
	Índice	14,30	18,45
Principais tipos de acidente		Acidentes com perfurocortantes e acidentes de trajeto	Entorse e acidentes de trajeto
Número de horas trabalhadas ⁶		707.953	813.017

¹ Nunca ocorreram óbitos decorrentes de acidentes do trabalho nas operações da Opy. Foram considerados acidentes de trabalho com consequência grave, conforme orienta, bem como foi utilizada a fórmula recomendada pelo framework para cálculo do índice.

² Calculado conforme fórmula da NBR 14.280: (dias perdidos em razão de acidentes de trabalho + dias debitados em caso de morte ou incapacidade) x 1.000.000/número de horas trabalhadas.

³ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual neste indicador estão sendo informados todos os acidentes ocorridos nas operações (típicos ou de trajeto).

⁴ Para cálculo deste indicador não foram considerados acidentes de trajeto.

⁵ Acidentes ocorridos no percurso casa-trabalho.

⁶ Todos os índices foram calculados com base em 1 milhão de horas trabalhadas.

GRI 403-9 ACIDENTES DO TRABALHO – COLABORADORES INDIRETOS

		2023	2024
Óbitos decorrentes de acidentes do trabalho¹	Número	Não disponível	0
	Índice		0
Acidentes com consequências graves²	Número		1
	Índice		0,48
	Taxa de gravidade		69,65
Acidentes de comunicação obrigatória³	Número		33
	Índice		15,74
Acidentes típicos⁴	Número		25
	Índice		11,92
Acidentes de trajeto⁵	Número		8
	Índice		3,81
Principais tipos de acidente			Acidentes de trajeto e acidentes por queda (perda de equilíbrio, tropeço, escorregão)
Número de horas trabalhadas⁶			2.096.217,80

¹ Foram considerados acidentes de trabalho com consequência grave, conforme orienta, bem como foi utilizada a fórmula recomendada pelo framework para cálculo do índice.

² Calculado conforme fórmula GRI: número de acidentes com consequência grave/números de horas trabalhadas x 1.000.000

³ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual neste indicador estão sendo informados todos os acidentes ocorridos nas operações (típicos ou de trajeto).

⁴ Para cálculo deste indicador não foram considerados acidentes de trajeto.

⁵ Acidentes ocorridos no percurso casa-trabalho.

⁶ Todos os índices foram calculados com base em 1 milhão de horas trabalhadas.



GRI 2-4¹, 302-1 CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (em gigajoules)

			2022	2023	2024
Consumo de aquecimento	Fontes não Renováveis	GLP	767,19	734,82	679,50
		Gás natural ²	4.963,74	4.821,66	2.988,60
		Gasolina ³	193,35	129,32	106,00
		Total	5.924,28	5.685,80	3774,10
	Fontes renováveis	Etanol ⁴	29,18	28,36	29,60
Consumo de eletricidade	Energia elétrica ⁵		15,16	100,97	331,60
Consumo total de energia dentro da organização ⁶			5.968,62	5.815,13	4.135,30

¹ **GRI 2-4:** O diesel havia sido apresentado dentro deste indicador no último reporte, mas agora não será mais informado, e os dados de anos anteriores foram reformulados, visto que, apesar de a Opy ser responsável pela manutenção do geradores, o consumo de diesel está diretamente relacionado ao acionamento dos geradores em caso de falhas no abastecimento de energia elétrica, estando este assunto fora da gestão operacional da Opy.

² A diminuição no consumo de energia relacionado ao gás natural, utilizado no Delphina, deu-se em razão da aquisição de alguns equipamentos elétricos para a cozinha e da inutilização de uma máquina específica da lavanderia.

³ O consumo de gasolina ocorre apenas no Delphina, onde há utilização de veículos corporativos.

⁴ O consumo de etanol informado refere-se à porcentagem deste combustível presente na gasolina.

⁵ Em energia elétrica, está sendo considerado consumo do escritório da holding, em São Paulo. O aumento do consumo de energia elétrica se deu em razão do aumento do número de funcionários da Opy Holding e maior ocupação do escritório, bem como em razão de mais pessoas estarem trabalhando presencialmente em mais dias da semana.

⁶ O cálculo do total de energia consumida dentro da organização é feito a partir da soma de energia proveniente do consumo de combustíveis de fontes renováveis e não renováveis com a energia elétrica consumida.

As informações de energia são provenientes do nosso Inventário de Gases de Efeito Estufa, elaborado conforme as especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol. Os dados de consumo de combustíveis foram convertidos em consumo energético a partir da densidade básica e do poder calorífico inferiores de cada combustível, utilizando-se os valores apresentados pelo Balanço Energético Nacional (MME, 2021). Para conversão de kWh para GJ considerou-se que 1 kWh = 0.0036 GJ.

A companhia não possui dados sobre consumo por resfriamento ou vapor, e nem realiza venda de energia.

GRI 302-2 CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO¹ (em gigajoules)²

		2022	2023	2024
Consumo de eletricidade	Energia Elétrica	63.159,62	64.980,27	66.682,50

¹ Apesar de não incluído no controle operacional da Opy e nem em seu inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa, estamos informando, por transparência e para gerar comparabilidade com outros players do setor de saúde, o consumo de energia elétrica total dos hospitais de que somos a concessionária de serviços não clínicos (Delphina e Metropolitano).

² Para conversão de kWh para GJ considerou-se que 1 kWh = 0.0036 GJ.



GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 EMISSÕES DE GEE¹ (em toneladas de CO₂e)

EMISSÕES DE GEE		2022	2023	2024
Emissões Diretas (Escopo 1)	Combustão estacionária	350,38	334,44	277,68
	Combustão móvel	9,07	8,31	6,33
	Efluente	358,52	321,43	293,48
	Emissões Fugitivas	243,46	914,98	280,35
	Total	961,43	1.579,16	857,84
Emissões indiretas (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia	Energia Elétrica	0,17	1,07	2,28
Outras emissões indiretas (Escopo 3)	Deslocamento casa-trabalho	127,26	63,53	105,03
	Resíduos sólidos gerados	67,66	470,87	471,54
	Viagens a negócios	86,73	107,88	92,5
	Energia (elétrica) não inclusa nos Escopos 1 e 2	845,99	61,66	Não calculado
	Bens e serviços comprados	Não calculado	55,52	Não calculado
	Total	1.127,64	759,46	669,07
Intensidade das emissões ²	Escopo 1 (tCO ₂ /média de leitos ocupados)	1,52	2,23	1,21

¹Foram incluídos nos cálculos todos os gases regulados pelo Protocolo de Quioto (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6 e NF3). Os fatores de emissão utilizados para cálculo foram os constantes na ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol. A abordagem de consolidação adotada para as emissões considerou que a Opy responde por todas as emissões e/ou remoções de GEE quantificadas das instalações sobre as quais tem controle operacional e/ou financeiro.

²Os denominadores para o cálculo da intensidade das emissões são os mesmos considerados para o cálculo da Taxa de Intensidade Energética (GRI 302-3). Como no nosso Escopo 2 consta apenas a energia elétrica consumida pela Opy Holding, ele foi excluído do cálculo da intensidade, que tem maior relevância para emissões de gases originadas pelas atividades operacionais.



GRI 303-3, 303-4 e 303-5 CAPTAÇÃO DE ÁGUA (POR FONTE)/TOTAL DE DESCARTE DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS (POR TIPO DE DESTINAÇÃO)¹ (em megalitros)

		2023	2024
Captação de água (por fonte)	Água de terceiros (água doce)	194,60	221,77
Total de descarte de água em todas as áreas (por tipo de destinação) ²	Água de terceiros (água doce)	162,55	170,65
Consumo total de água ³		32,05	51,12

¹ Não há em nossas operações, captação, consumo e descarte que não seja de água doce. De acordo com o Atlas de Risco da Água do World Resources Institute (WRI), não temos operações em áreas com estresse hídrico. As regiões onde atuamos têm riscos classificados entre baixo (<10%) e baixo-médio (10-20%). Não há, disponíveis, dados relacionados à Opy Holding, uma que a gestão da água é feita pelo condomínio onde está localizado o escritório. A série histórica dos dados sobre água começa em 2023, ano em que foram realizados ajustes e correções na medição dos indicadores, possibilitando reporte consistente e conforme as orientações do GRI.

² Como não existe ETE no Metropolitano, e nem medição direta do volume de efluentes descartados, para informar esse dado, foram seguidas as orientações da NBR 7229 e do PRECEND. Elas estabelecem que o volume de descarte corresponde a 80% do volume de captação/entrada de água. No Delphina Aziz, por sua vez, o controle da captação e do descarte é feito por hidrômetros e pelos registros da ETE.

³ Não há medição direta do consumo de água, motivo pelo qual, para cálculo desse indicador, está sendo usada a fórmula sugerida pelo GRI (consumo de água = captação total de água - descarte total de água).

GRI 306-3 RESÍDUOS GERADOS POR COMPOSIÇÃO¹ (em toneladas)

			2022	2023	2024
Não perigosos	Grupo D	Exemplos: resíduos recicláveis como papelão, papel e copos plásticos; resíduos sanitários e de poda e jardinagem; resíduos orgânicos da cozinha, lanchonete e escritório (sobras alimentares dos pacientes tem potencial infectantes e não são aqui incluídas)	Não disponível	786,04	788,05
Perigosos	Grupos A, E e B²	Exemplos: Grupo A - resíduos com potencial infectante, como os que contem sangue ou líquidos corpóreos, bolsas de sangue, Grupo E - resíduos perfurocortantes, como agulhas, lâminas, ampolas de vidro, Grupo B - pilhas, lâmpadas, eletroeletrônicos e baterias	Não disponível	550,45	516,53
Total de resíduos gerados			1.287,32	1.336,49	1.304,58

¹ Estamos reportando dados do Hospital Delphina Aziz e Hospital Metropolitano, em que a Opy é a concessionária de serviços não assistenciais. Os dados de resíduos do HMAP e HUGO ficam sob gestão do Einstein.

² A Opy não é a responsável pelo tratamento e pela destinação dos resíduos dos grupos A e E no Hospital Delphina Aziz, o que fica sob responsabilidade do parceiro clínico. Entretanto, estamos incluindo a informação aqui, para fins de padronização e comparabilidade entre hospitais.

GRI 306-4 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL¹ (em toneladas)

			2022	2023	2024
Perigosos	Grupo B (pilhas, baterias, lâmpadas, eletrônicos)	Reciclagem	91,45	115,98	3,60
Não perigosos	Grupo D (papel, papelão, copos plásticos)	Reciclagem			83,41
	Grupo D (resíduos orgânicos da cozinha, lanchonete e escritório)	Reaproveitamento			13,84
	Grupo D (resíduos sanitários e de poda e jardinagem)	Carbonização	0	0	76,71
Total de resíduos não destinados para disposição final ²			91,45 (7,1%)	115,98 (8,7%)	177,55 (13,6%)

¹ A partir deste ciclo de relato, ajustamos os dados de reporte, conforme exigência do GRI, e agora estamos informando os resíduos não destinados para disposição final separados entre perigosos e não perigosos, e por tipo de operação de recuperação. Todas as operações de recuperação, seja reciclagem, carbonização, ou reaproveitamento para produção de ração, estão sendo realizadas fora da organização, com o apoio de empresas parceiras.

² Entre parentesis está o percentual de resíduos não destinados para disposição final, considerando o total gerado por ano.

GRI 2-4, 306-5 RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL¹ (em toneladas)

			2022	2023	2024
Perigosos	Exemplos: Grupo A - resíduos com potencial infectante, como os que contem sangue ou líquidos corpóreos, bolsas de sangue, Grupo E - resíduos perfurocortantes, como agulhas, lâminas, ampolas de vidro	Incineração (sem recuperação de energia)	619,71	550,45	512,93
Não perigosos	Grupo D (vidros não contaminados e que não apresentam riscos biológicos, químicos ou radiológicos)	Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0,10
	Grupo D (resíduos orgânicos², resíduos sanitários, poda e jardinagem)	Aterro Sanitário	576,16	670,05	613,99
Total de resíduos destinados para disposição final³			1.195,87 (92,9%)	1.220,50 (91,3%)	1.127,02 (86,4%)

¹ Todas as operações de destinação final estão sendo realizadas fora da organização, com o apoio de empresas parceiras.

² Apenas resíduos orgânicos do Metropolitano estão indo para aterro, e está sendo estudada a implementação de compostagem ou outra forma de reaproveitamento para 2025.

³ Foi incluído entre parêntesis os percentuais representativos sobre o total de resíduos gerados.



Sumário GRI

DECLARAÇÃO DE USO	A Opy Health relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 USADA	GRI 1: Fundamentos 2021.
NORMA SETORIAL GRI APLICÁVEL	Não há norma setorial aplicável à Opy.

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-1 Detalhes da organização	pág. 5 Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A., sociedade anônima de capital fechado Localização da sede: Rua Joaquim Floriano, 913, 7º Andar, Cj. 72, Itaim Bibi, São Paulo/SP, CEP 04531-013 - com operação apenas no Brasil.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Nas demonstrações financeiras estão sendo usadas as razões sociais de cada empresa do Grupo Opy, diferentemente deste relatório, em que as empresas estão sendo referidas de acordo com seus nomes fantasias, realizadas as devidas correspondências na pag. 5.			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	pág. 5 O período de relato das demonstrações financeiras de 2024 é semelhante ao deste Relatório.			
	2-4 Reformulações de informações	págs. 5, 107, 154, 156			
	2-5 Verificação externa	pág. 5			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	págs. 51, 125			
	2-7 Empregados	págs. 82, 83, 146, 147 Como temos uma operação em cada região, as informações estão sendo segregadas por operação - Opy Delphina em Manaus, Opy Metropolitano em Belo Horizonte, Opy Serviços em Goiás e Opy Holding em São Paulo. Os números estão relatados no total de empregados e ao término do período de relato (base de dezembro de 2024).			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	págs. 82, 83, 147 Os números estão relatados no total de empregados e ao término do período de relato (base de dezembro de 2024).			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	págs. 29, 37, 38 Além dos cargos já apresentados no Relatório Anual, entendemos que não há outros exercidos pelos membros dos órgãos de governança que mereçam destaque na atual edição deste documento.			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	págs. 34, 37 A Opy não possui uma política formal para a consideração de critérios de diversidade na nomeação de membros dos órgãos de governança.			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	págs. 37, 38 O presidente do Conselho de Administração da Opy não é um alto executivo da organização.			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	págs. 29, 34, 37, 40			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	págs. 29, 34, 40, 42			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	págs. 5, 8			
	2-15 Conflito de interesses	pág. 47			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	pág. 46 Para comunicação das preocupações cruciais a companhia conta com as reuniões do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento, realizadas de forma periódica. Além disso, a gestão dos riscos da companhia é acompanhada de perto pelo Comitê de Auditoria. Consideramos que, em 2024, as reuniões estiveram focadas no acompanhamento dos temas estratégicos, mas não foram identificadas/comunicadas preocupações cruciais relevantes.			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	pág. 34			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Ainda não realizamos avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração.			
	2-19 Políticas de remuneração	pág. 34 Não estão previstos benefícios de aposentadoria para os executivos da Opy.			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	págs. 86, 87 Nosso Plano de Cargos e Salários foi aprovado pelo Conselho de Administração, não tendo ocorrido votação formal de outros <i>stakeholders</i> em relação à política de remuneração da companhia.			
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todos	Restrições de Confidencialidade	Informação confidencial. A Opy considera informações relacionadas à remuneração sensíveis, e sua divulgação poderia expor indivíduos em razão do cargo ou função ocupados, violando preceitos da LGPD.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	pág. 14			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-23 Compromissos de política	págs. 41, 47, 49			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	págs. 29, 42, 47, 49, 87, 90, 124			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	págs. 43, 46, 47, 49, 77, 78, 87, 88, 92, 93, 97, 102, 111, 114, 125			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	págs. 42, 43			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2024.			
	2-28 Participação em associações	pág. 29			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	págs. 8, 76, 77, 78, 87, 88, 124			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores das operações da Opy são regidos por Convenções Coletivas de Trabalho dos respectivos sindicatos.			
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	pág. 8			
	3-2 Lista de temas materiais	pág. 10			
TEMA MATERIAL: ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	pág. 42			
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Considerando as práticas citadas na pág. 46, consideramos que 100% das nossas operações são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	págs. 34, 42, 46, 145 As políticas da companhia, bem como suas eventuais alterações, são aprovados pelo Conselho de Administração, motivo pelo qual consideramos que 100% de seus membros foram comunicados dos procedimentos de combate à corrupção adotados pela Opy. 100% dos empregados, de todas as categorias funcionais e regiões, também foram comunicados, visto que todos passam pelo treinamento de integração em <i>compliance</i> e treinamentos de reciclagem anuais, conforme citado na pág. 46.	c	Informação indisponível	Apesar de nos contratos da companhia constarem cláusulas de <i>compliance</i> e remissão às políticas institucionais, não possuímos o número total de parceiros de negócios aos quais foram comunicados os procedimentos de combate à corrupção.
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	págs. 34, 43, 45			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A companhia não é parte em nenhuma ação judicial, pendente ou encerrada, que verse sobre tais assuntos.			
GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016	415-1 Contribuições Políticas	De acordo com o Código de Ética e Conduta da Opy e sua Política de Doações e Patrocínios, são vedadas quaisquer tipo de doações ou contribuições políticas relacionadas a partidos ou a candidatos.			
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	pág. 49 Em 2024, não houve queixas comprovadas relativas a violação de privacidade de clientes, e tampouco vazamentos, furtos ou perdas de dados.			
TEMA MATERIAL: ENGAJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 82, 83			
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	págs. 86, 145			
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	A companhia não possui política e nem usa como critério para contratação de membros da Diretoria o fato de pertencerem a comunidade local.			
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	págs. 83, 103, 148, 149, 150 Como temos uma operação em cada região, as informações estão sendo segregadas por operação: Opy Delphina, em Manaus; Opy Metropolitano; em Belo Horizonte; Opy Serviços, em Goiás; e Opy Holding, em São Paulo.			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	pág. 86 Os benefícios da Opy são padrão para todos os empregados celetistas, não havendo distinção de benefícios para empregados temporários e/ou em tempo parcial.			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	pág. 150			
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	págs. 84, 150			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	págs. 83, 103 Ainda não desenvolvemos programas formais de assistência para transição de carreira.			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	págs. 85, 150			



NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DAS PESSOAS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	pág. 92			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Não possuímos plano de aposentadoria para empregados.			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	pág. 92			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	pág. 93			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	pág. 94			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	pág. 96			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	pág. 96			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	pág. 94			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	pág. 93			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	pág. 92 Estão cobertos pelo nosso sistema de saúde e segurança do trabalho: funcionários terceirizados da Opy Delphina (267 funcionários, correspondentes a 18% do total de terceirizados) e 100% dos empregados celetistas. Nosso sistema é auditado internamente nas operações, e passou por auditoria externa apenas na Opy Delphina, nos padrões da ISO 45.001.			
	403-9 Acidentes do trabalho	págs. 97, 99, 153			
	403-10 Doenças profissionais	págs. 97, 99 Não foram verificados casos de doenças profissionais, e tampouco óbitos delas decorrentes.			



			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	pág. 90			
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	págs. 38, 90, 151			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	págs. 86, 152 Foram consideradas unidades operacionais importantes a Opy e todas as suas subsidiárias, motivo pelo qual as informações foram segregadas para todas as operações.			
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	pág. 43			
TEMA MATERIAL: MITIGAÇÃO E GESTÃO DE IMPACTOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 102, 104, 108			
GRI: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Ainda não realizamos um estudo formal sobre riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas. Uma fase inicial deste estudo está prevista para 2025.			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	pág. 154 Consumimos apenas eletricidade e não realizamos venda de energia.			
	302-2 Consumo de energia fora da organização	pág. 154			
	302-3 Intensidade energética	pág. 107			
	302-4 Redução do consumo de energia	Não foi identificado/possível medir uma redução no consumo de energia em decorrência de iniciativas intencionais e planejadas de conservação e eficiência em 2024.			
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	págs. 110, 155			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	págs. 110, 155			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	págs. 110, 155			
	305-4 Intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE)	págs. 110, 155			
	305-5 Redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE)	págs. 109, 110, 111			
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		Todos	Informação indisponível	Não foi possível fazer os cálculos, requeridos no indicador, em razão de ser um primeiro ano de internalização e aprendizado sobre a realização do inventário de gases, elaborado diretamente pelo time Opy, sem apoio de consultoria externa. A partir do próximo ciclo há previsão de reporte do indicador dada a sistematização e contratação de software para gestão das emissões.
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		Todos	Informação indisponível	A companhia ainda não possui tais emissões mapeadas. A partir do próximo ciclo há previsão de reporte do indicador dada a sistematização e contratação de software para gestão das emissões.
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RESÍDUOS E EFLUENTES					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 112, 113, 120, 121			
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	págs. 112, 120 Ainda não temos objetivos e metas relacionados à água.			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	pág. 122			
	303-3 Captação de água	pág. 156			
	303-4 Descarte de água	pág. 156			
	303-5 Consumo de água	pág. 156			
GRI 306: RESÍDUOS 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	pág. 117			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	pág. 113, 115			
	306-3 Resíduos gerados	págs. 113, 118, 156			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	págs. 113, 115, 118, 156			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	págs. 113, 156			



			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMAS MATERIAIS: ACESSO AOS SERVIÇOS DE SAÚDE SATISFAÇÃO E SEGURANÇA DO PACIENTE					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	pág. 22, 51, 57, 139			
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1 Investimento em infraestrutura e apoio a serviços	pág. 139			
	203-2 Impactos Econômicos Indiretos significativos	pág. 139			
GRI 410: PRÁTICAS DE SEGURANÇA 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Todos	Informação indisponível	Não estão disponíveis informações sobre treinamento das equipes de segurança em direitos humanos, e tampouco quais requisitos estão sendo exigidos de empresas subcontratadas. As informações estão sendo apuradas, e há previsão de reporte no próximo ciclo.
TEMA MATERIAL: ESTRATÉGIA DE INVESTIMENTO RESPONSÁVEL E GESTÃO DE ATIVOS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 22, 27, 51, 124, 142			
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	A Opy não possui política de seleção de fornecedores com base em critérios ambientais, ainda que esses critérios possam ser considerados em processos de <i>due diligence</i> de fornecedores.			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A Opy ainda não possui um processo formal de avaliação de impactos ambientais de fornecedores, identificação e criação de planos de ação de melhoria.			
GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identificou riscos relevantes relacionados a estes tipos de violações, seja em suas operações seja nas de seus fornecedores.			
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identificou riscos relevantes relacionados a estes tipos de violações, seja em suas operações seja nas de seus fornecedores.			
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identificou riscos relevantes relacionados a estes tipos de violações, seja em suas operações seja nas de seus fornecedores.			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% das nossas operações realizam iniciativas para o desenvolvimento da comunidade local, sendo parte dessas iniciativas relacionadas à promoção de saúde, conforme descrito a partir da pág. 132.			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identificou operações com impactos negativos significativos, potenciais ou reais, nas comunidades locais.			
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	A Opy não possui política de seleção de fornecedores com base em critérios sociais, ainda que esses critérios possam ser considerados em processos de <i>due diligence</i> de fornecedores.			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A Opy ainda não possui um processo formal de avaliação de impactos sociais de fornecedores, identificação e criação de planos de ação de melhoria.			
TEMA MATERIAL: ESTRUTURA E PROCESSOS DE GOVERNANÇA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 34, 37			
TEMA MATERIAL: INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA OPERACIONAL					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 79, 100, 142			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	pág. 135	a, ii e iii	Informação indisponível	As informações financeiras estão sendo divulgadas conforme linhas das Demonstrações Financeiras.
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Não recebemos em 2024 nenhum tipo de apoio financeiro do governo.			



Relatório de Asseguração

Deloitte.

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL 2024 REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2024

**Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da
Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A.**

INTRODUÇÃO

Fomos contratados pela Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A. (“Opy” ou “Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2024 da Companhia, referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 (“Relatório Anual 2024”).

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores nem a nenhuma outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual 2024, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA

A Administração da OPY é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual 2024.
- Preparar as informações em conformidade com os critérios e as diretrizes da “Global Reporting Initiative” (“GRI”).
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual 2024, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

RESPONSABILIDADE DO AUDITOR INDEPENDENTE

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2024, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, e com base na norma brasileira NBC TO 3000 - Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - “Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information”, emitida pelo “International Auditing and Assurance Standards Board - IAASB”. Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da norma brasileira de controle de qualidade (NBC PA 01 - Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes), e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2024, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a norma brasileira NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, em indagações à Administração e a outros profissionais da Opy que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como na aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual 2024, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a “organização Deloitte”). A DTTL (também chamada de “Deloitte Global”) e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para saber mais.

A Deloitte é líder global de auditoria, consultoria empresarial, assessoria financeira, gestão de riscos, consultoria tributária e serviços correlatos. Nossa rede global de firmas-membro e entidades relacionadas, presente em mais de 150 países e territórios (coletivamente, a “organização Deloitte”), atende a quatro de cada cinco organizações listadas pela Fortune Global 500®. Saiba como os cerca de 460.000 profissionais da Deloitte impactam positivamente seus clientes em www.deloitte.com.

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.



Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, à materialidade e à apresentação das informações contidas no Relatório Anual 2024, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual 2024, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual 2024.
- b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações.
- c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Anual 2024.
- d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou os registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI aplicáveis à elaboração das informações constantes do Relatório Anual 2024.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

ALCANCE E LIMITAÇÕES

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de

asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual 2024. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos nenhum trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade foram elaboradas em conformidade com os critérios da GRI e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI).

CONCLUSÃO

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2024 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 da Opy não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com critérios e diretrizes da GRI.

São Paulo, 4 de junho de 2025

DELOITTE TOUCHE TOHMATSU
Auditores Independentes Ltda.
CRC nº 2 SP 011609/O-8

Alexandre Carboni Machado
Contador
CRC nº 1 SP 293443/O-5



Informações corporativas



INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

DIRETORIA EXECUTIVA (em 31.12.2024)

Mateus Renault (diretor-presidente)

Rogério Bolzani Caldas (vice-presidente de Finanças e Estratégia)

Tiago Python (vice-presidente de Operações)

RELATÓRIO ANUAL 2024

COORDENAÇÃO

Equipes de ESG, Comunicação e de gestão das operações

PRODUÇÃO

Produção de textos e edição: Buscato Informação Corporativa

Projeto gráfico e diagramação: Adesign

Maio de 2025

www.opyhealth.com.br

