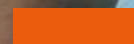




RELATÓRIO ANUAL 2023





ÍNDICE

1. Introdução.....	3
Sobre o Relatório	4
Materialidade	6
Mensagem da Administração	9
Síntese de Desempenho	12
2. Quem Somos	16
3. Governança	25
4. Nosso Modelo de Negócios	39
5. Nossos Ativos	44
6. Capital Humano	61
7. Capital Natural	80
8. Capital Social e de Relacionamento	98
9. Capital Financeiro	108
10. Visão de Futuro	115
11. Sumário GRI	118
12. Relatório de Asseguração Limitada	127
13. Informações Corporativas	129

+ INTRODUÇÃO

01

PRINCÍPIOS QUE NOS GUIAM

SOBRE O RELATÓRIO

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

É com satisfação que apresentamos a mais recente edição do Relatório Anual da Opy, com conteúdo relativo ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, para que o leitor acompanhe o desempenho e a evolução da companhia.

Estão aqui reportadas informações sobre nossas três operações¹. São elas: Opy Metropolitano, de atuação no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro (Belo Horizonte); Opy Delphina, que presta serviços no Hospital Delphina Rinaldi Abdel Aziz (Manaus); e Opy HMAP, com presença no Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia. O material inclui, também, as atividades de nossa *holding*, localizada em São Paulo e que, no relatório, é chamada de Opy Holding. Tais operações estão devidamente contempladas nas Demonstrações Financeiras.

Cabe dizer que, para alguns indicadores da companhia e das subsidiárias, este Relatório não apresenta, completa, a série histórica de dados. Isso ocorre pela indisponibilidade de informações para determinados anos.

Pela primeira vez, nossas informações não financeiras passaram por verificação externa independente

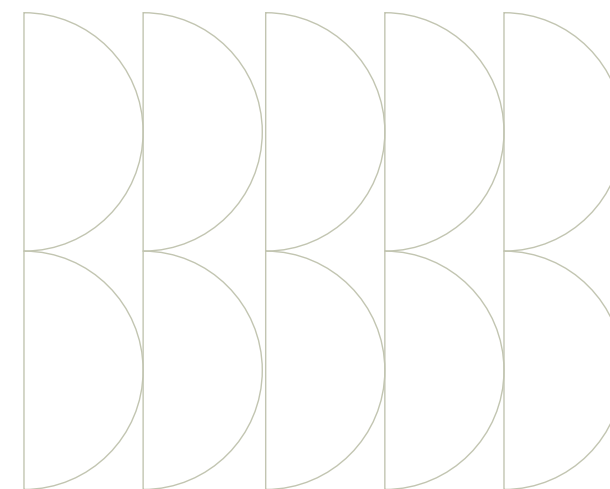
Conforme as melhores práticas para elaboração de relatórios, este documento foi produzido com base nos critérios e nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), em sua versão 2021, desenvolvidos e publicados pelo Global Sustainability Standards Board.

Os indicadores GRI relacionados aos conteúdos podem ser facilmente visualizados próximos de títulos e subtítulos dos capítulos. O sumário de itens GRI, que traz uma visão geral das informações relatadas e onde elas podem ser localizadas, está na página [118](#) do Relatório.

Além dos parâmetros GRI, o texto incorpora, também, os elementos da Estrutura Internacional de Relato Integrado (IIRC), proposta pela Value Reporting Foundation, explicando como a Opy interage com os principais *stakeholders* e os 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 correspondência desses capitais com os conteúdos aparece indicada nos capítulos temáticos e no de apresentação do processo de materialidade, que traz a lista dos temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) representativos dos impactos mais significativos para a companhia e, por isso, essenciais ao Relatório (veja na página [6](#)).

Adicionalmente, utilizamos outros *frameworks* na descrição das estratégias e iniciativas de sustentabilidade nos negócios, como os parâmetros do movimento global Sistema B (saiba mais na página [24](#)) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).



¹ As razões sociais das nossas operações são as seguintes:
Opy Metropolitano: ONM Health S.A.
Opy Delphina: OZN Health SPE S.A.
Opy HMAP: Opy Serviços Hospitalares S.A.
Opy Holding: Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A.



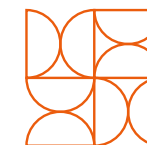
Este Relatório reforça o compromisso da Opy com a transparência e o reporte, de modo comparável, de seus impactos na economia, no meio ambiente e na sociedade, além evidenciar a forma como são gerenciados. Nele, divulgamos de que maneira a nossa estratégia de sustentabilidade está alinhada à estratégia de negócios, com destaque para assuntos como atividades operacionais, governança, gestão, resultados financeiros e interação com os colaboradores e as comunidades locais. De forma complementar, apresentamos detalhes sobre os desafios enfrentados em 2023 e a visão de futuro da Opy.

Os conteúdos do Relatório Anual foram avaliados e aprovados, em última instância, pela Diretoria Executiva, pelo Comitê de ESG e pelo Conselho de Administração da Opy. Para garantir ainda mais

credibilidade ao que está sendo divulgado, pela primeira vez, nossas informações não financeiras, constantes neste Relatório Anual, passaram por asseguração limitada efetuada por auditor externo independente. Dessa análise, resultou um relatório de asseguração limitada elaborado por auditor externo e apresentado na página [127](#).

Por particularidades contratuais e/ou indisponibilidade de dados, é possível que alguns indicadores aqui relatados não abranjam a totalidade de nossas operações. Para esses casos e reformulações de informações reportadas na edição 2022, explicações são apresentadas nas páginas correspondentes.

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



CLIQUE AQUI
para ver as edições
anteriores do nosso
Relatório Anual.



ESCLARECIMENTO

Este Relatório Anual traz informações sobre a assinatura de acordo para que um novo investidor venha a se tornar cotista do fundo controlador da Opy. Seu nome, contudo, não aparece nas páginas em que o assunto é abordado. A ausência se dá por questões de governança, uma vez que, ao final de 2023, restava pendente de finalização o processo de obtenção das anuências necessárias à concretização da transação.



MATERIALIDADE

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

De acordo com o que foi recomendado pelo Comitê de ESG, nossa matriz de materialidade será revisada a cada dois anos, para se adequar às eventuais mudanças, à expansão das operações da companhia, às expectativas dos *stakeholders* e às tendências do setor de saúde.

Diante disso, os temas prioritários à estratégia de sustentabilidade da Opy permanecem os mesmos definidos para o relato anterior, em 2022, num processo de materialidade realizado com o apoio de consultoria externa. Nele, foram definidos os assuntos mais relevantes para a organização e os públicos estratégicos, considerando-se os impactos sociais, ambientais e econômicos gerados pelas atividades da empresa, bem como sua conexão com o valor que buscamos gerar e compartilhar em todos os relacionamentos.

Os temas materiais são importantes para o direcionamento da gestão estratégica, pois oferecem uma visão ampla dos riscos e das oportunidades que podem influenciar

a jornada da Opy pela construção de um sistema de saúde inovador, inclusivo e de qualidade. Além disso, servem como guia para o estabelecimento de metas corporativas e a definição dos indicadores GRI que devem ser reportados.

Como resultado do processo desenvolvido em 2022, foram definidos e priorizados sete temas materiais para a estratégia de sustentabilidade e a abordagem no Relatório (veja quadro na página 7). Todos eles foram levados à apreciação e à aprovação da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração da empresa. A atualização da nossa matriz de materialidade está programada para 2024.

Temas materiais são importantes para o direcionamento da gestão estratégica

PARTICIPANTES DO PROCESSO DE MATERIALIDADE

Total: **55**, assim distribuídos:



- Colaboradores da Opy e terceirizados: **45 (81,8%)**
- Outros parceiros²: **10 (18,2%)**

² Especialmente, colaboradores dos times assistenciais dos hospitais onde atuamos.



AS ETAPAS DE CONSTRUÇÃO DA NOSSA MATERIALIDADE



1. Pesquisa eletrônica com públicos prioritários.



2. Entrevistas com a Diretoria Executiva e lideranças dos corpos clínicos dos hospitais onde atuamos.



3. Integração dos planos, das estratégias e dos protocolos internos da Opy.



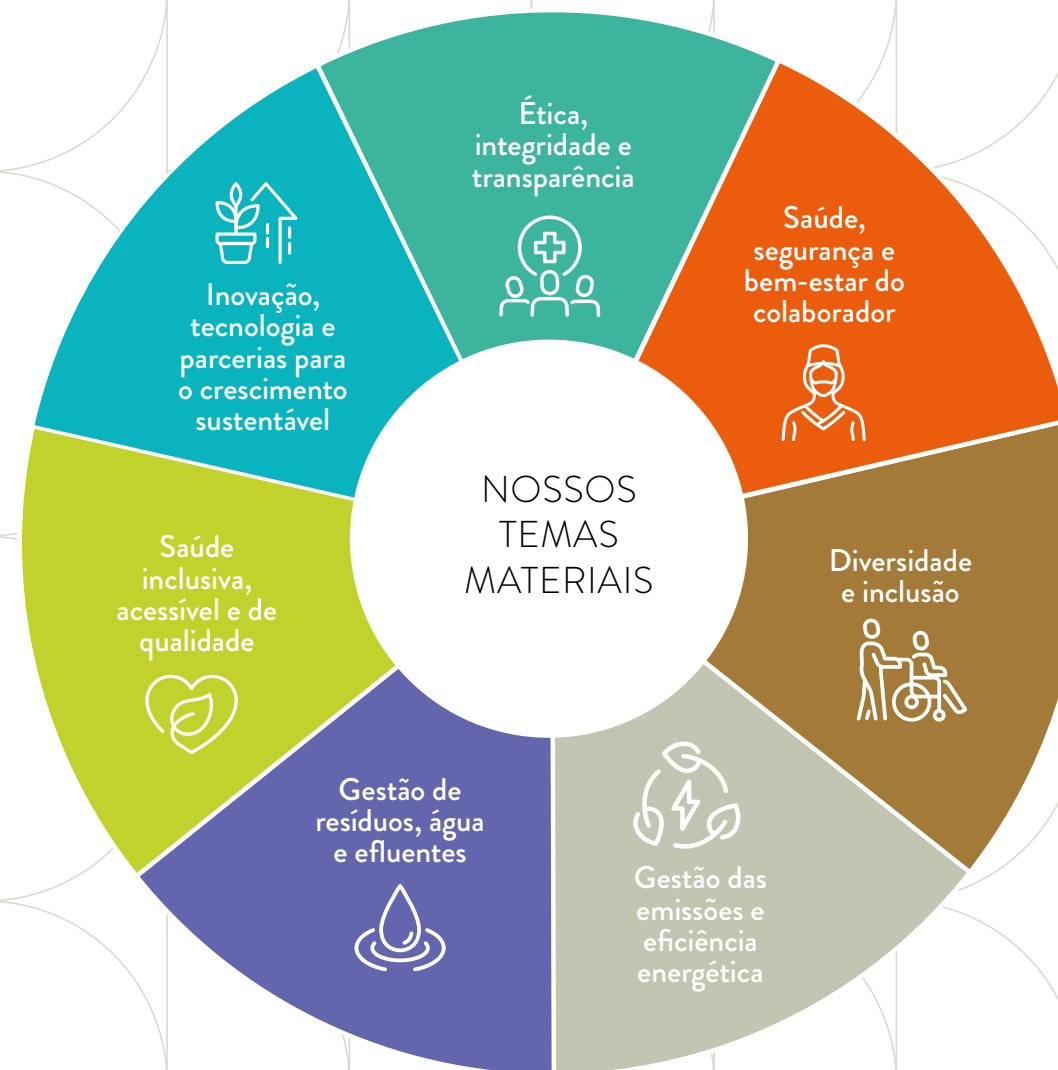
4. *Benchmarking* setorial.



5. Priorização de protocolos nacionais e internacionais sobre sustentabilidade e investimento responsável.



6. Alinhamento dos temas aos ODS da ONU.



OS TEMAS MATERIAIS E SUA CONEXÃO COM OS CONTEÚDOS DO RELATÓRIO

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

Tema material	Impactos relacionados	Compromissos Opy	Indicadores GRI	Capitais (IIRC)	Conexão com ODS
Ética, integridade e transparência	Responsabilidade e transparência, suborno e corrupção e confiança dos <i>stakeholders</i> na atuação da companhia.	- Promover uma gestão eficiente, ética e transparente, e garantir a conformidade e a integridade corporativa em todos os níveis. - Compartilhar princípios e valores com <i>stakeholders</i>. - Tolerância zero para casos de corrupção e fraude.	205: Combate à corrupção. 415: Políticas públicas. 418: Privacidade do cliente.	Humano, Social e de Relacionamento.	 
Saúde, segurança e bem-estar do colaborador	Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores, engajamento e qualidade de vida.	- Valorizar e proteger os direitos da força de trabalho. - Pagar salários dignos. - Garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, atuando na prevenção e na promoção de saúde de forma ampla.	202: Presença no mercado. 401: Emprego. 403: Saúde e segurança. 404: Capacitação e educação.	Humano, Social e de Relacionamento.	   
Diversidade e inclusão	Ambiente de trabalho diverso, manifestação de individualidades e motivação e engajamento de times.	- Respeitar e proteger os direitos humanos. - Manter tolerância zero para práticas de preconceito, discriminação e assédio. - Maximizar a contratação de minorias para cargos de alta liderança.	401: Emprego. 405: Diversidade e igualdade de oportunidades. 406: Não discriminação.	Humano, Intelectual, Social e de Relacionamento.	     
Gestão das emissões e eficiência energética	Mitigação das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e da poluição atmosférica.	- Maximizar a utilização de fontes de energia renováveis. - Promover o consumo consciente. - Realizar o monitoramento e a mitigação das emissões de Gases de Efeito Estufa.	302: Energia. 305: Emissões.	Natural, Manufaturado.	   
Gestão de resíduos, água e efluentes	Proliferação de endemias, poluição hídrica e do solo, multas e embargos ambientais.	- Realizar o gerenciamento adequado dos resíduos e efluentes. - Aumentar o percentual de resíduos destinados à reciclagem, com consequente redução da utilização de aterros sanitários. - Promover o consumo consciente de água e a segurança hídrica.	303: Água e efluentes. 306: Resíduos.	Natural, Manufaturado.	      
Saúde inclusiva, acessível e de qualidade	Satisfação dos pacientes, dos acompanhantes e do time clínico, qualidade, eficiência e humanização do atendimento.	- Maximizar a satisfação dos pacientes acompanhantes, e time clínico. - Atuar para que existam melhores hospitais para mais brasileiros. - Promover a saúde de forma empática.	203: Impactos econômicos indiretos. 413: Comunidades locais.	Humano, Social e de Relacionamento.	   
Inovação, tecnologia e parcerias para o crescimento sustentável	Eficiência operacional e desenvolvimento sustentável.	Buscar continuamente por soluções voltadas à automatização e à desburocratização de processos e à digitalização dos serviços, visando à otimização da <i>performance</i>, à diminuição de custos e ao aumento da produtividade.	Não se aplica.	Financeiro, Intelectual, Natural.	  

+ MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Na construção do propósito de sermos protagonistas na transformação do setor de saúde, atuando para que mais brasileiros tenham acesso a serviços de qualidade, vivemos em 2023 um ano que irá moldar o nosso futuro. Foi um período de iniciativas e conquistas inéditas e, igualmente, de amplo reconhecimento ao que temos realizado nesses primeiros quatro anos de atividade, com manifestações vindas dos mais diversos públicos.

O acontecimento de maior impacto foi a celebração de um acordo de transferência da participação detida na Opy pelo IG4 Private Equity Special Opportunities Fund II a um fundo criado exclusivamente para investimento na companhia, constituído em parceria pela IG4 Capital e por um investidor. O acordo configurou um novo desenho societário para a Opy, por meio do qual esse investidor se tornou cotista do novo fundo (saiba mais na página 7).

Ao mesmo tempo que abre um promissor cenário para os nossos negócios, assegurando os recursos necessários ao crescimento, a associação é, também, um reconhecimento à jornada que

temos trilhado. Mesmo com a transferência de sua participação no antigo fundo controlador da Opy, a IG4 Capital, a pedido do novo cotista, seguirá à frente da gestão da companhia, numa reafirmação da excelência do trabalho em curso e da confiança dos investidores na capacidade de a administração seguir gerando resultados em sua atuação.

A chegada do novo cotista dará força e aceleração aos nossos projetos e à tese de negócios, por meio do aporte dos recursos necessários à viabilização dos planos estratégicos de expansão.

Temos aqui um encontro de vocações complementares e claramente direcionadas para o crescimento e o desenvolvimento sustentável dos negócios. A viabilização dessa nova estrutura societária ocorreu num momento particularmente feliz para a Opy, que também viu, em 2023, o aumento do interesse dos *players* da saúde e de segmentos correlatos em conhecer com profundidade a proposta de valor da companhia como integradora de serviços hospitalares não clínicos (conhecidos como “bata cinza”) e de infraestrutura predial e de equipamentos.



O pioneirismo desse modelo de negócios no Brasil exige um trabalho de conscientização e de desenvolvimento gradual do “novo mercado”. Apesar de relativamente recente, o segmento no qual atuamos têm evoluído rapidamente na compreensão sobre as oportunidades de eficiência e produtividade que o modelo centralizado de operação de serviços não clínicos, desenvolvido pela Opy, pode gerar a empreendimentos hospitalares dos segmentos público e privado.

A receptividade crescente de clientes potenciais, fruto de uma estratégia consistente de abordagem, interação, diálogo e estruturação de projetos e novos negócios, é uma amostra do potencial de um setor que começa a amadurecer, e cujos primeiros passos receberam a contribuição decisiva da Opy.

Tivemos em 2023 outros reconhecimentos de valor, que, por seu alcance, já se tornaram marcos de nossa trajetória como empresa sustentável. Um deles foi a certificação da Opy como “Empresa B”, conquista que nos integrou à comunidade global que busca construir um sistema econômico mais inclusivo e equilibrado, com a geração de impactos positivos às pessoas e ao planeta, por meio dos mais elevados padrões ambientais, sociais e de governança.

Os 123 pontos alcançados na Avaliação de Impacto B nos colocaram no *ranking* como uma das empresas

de melhor desempenho no setor de saúde mundial, evidenciando a centralidade da temática do desenvolvimento sustentável no dia a dia e na visão de futuro que definimos para a Opy.

Como expressão maior desse compromisso, temos em execução uma agenda ESG robusta. Integrada ao nosso negócio, ela conta com metas objetivas e mensuração periódica de resultados em temas fundamentais para a Opy na relação com os públicos internos e externos.

A pauta ESG é parte de uma cultura que se dedica a implementar um conjunto de padrões e boas práticas na companhia, entre eles, ética e transparência nas relações, salários justos, valorização da diversidade, equidade na geração de oportunidades profissionais e atenção aos direitos humanos, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores.

É nesse contexto que se inseriu a criação, em 2023, do Comitê de Gente, que se uniu aos demais órgãos de assessoramento do Conselho de Administração, evidenciando o caráter estratégico que damos ao tema. Somos uma empresa cuja mensuração da eficiência dos serviços é fortemente impactada pela atuação das pessoas, e entendemos que colaboradores saudáveis, engajados e satisfeitos são a chave para um bom desempenho operacional.

A instituição do Comitê de Gente ratifica a trajetória contínua de evolução da Opy na área de gestão de pessoas, com realizações em série nos últimos anos. Entre as principais iniciativas, destacaram-se a criação da Gerência de RH, a introdução da plataforma de educação Opy Desenvolve, a intensificação das ações de escuta dos colaboradores, por meio do lançamento do programa RH + Você, a implementação do Plano de Cargos e Salários e do Sistema de Avaliação de Desempenho, com seu primeiro ciclo em 2023, e a instituição do programa Mulheres na Liderança, para impulsionar a participação feminina em cargos de chefia.

Como consequência de tudo isso, alcançamos ampla aprovação dos colaboradores (87%) na pesquisa de clima de 2023 da consultoria Great Place to Work (GPTW). Esse índice de satisfação nos incluiu, pela terceira vez consecutiva, no *ranking* das melhores empresas para trabalhar do nosso setor. Contudo, o que mais nos anima é o progresso constante, com resultados melhores a cada ciclo.

Em 2023, fomos 7º lugar no setor de saúde, na categoria Indústria e Serviços (entre médias e grandes organizações). No ano anterior, havíamos conquistado a 8ª colocação.

Há que se registrar, ainda, como feitos importantes, as boas *performances* nos indicadores operacionais, nos índices de aprovação dos usuários dos hospitais e nos resultados



econômico-financeiros, com destaque para a sequência de três anos de avanços expressivos no EBITDA ajustado³, que alcançou, em 2023, o montante de R\$ 179 milhões, 12% acima do valor de 2022 e 28,8% superior ao de 2021.

Tão ou mais importante do que melhorar o resultado econômico-financeiro é conseguir fazê-lo assegurando, concomitantemente, a melhoria do desempenho operacional, medido por meio de indicadores de *performance*.

Tal desempenho foi decorrência, entre outras iniciativas, do aumento da eficiência operacional, de uma gestão eficaz de custos, de ajustes em escopos contratuais e do fortalecimento das sinergias em nossos ativos, o Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro (Belo Horizonte), o Hospital Delphina Aziz (Manaus), ambos na modalidade de PPP; e o Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia, primeira prestação de serviços da Opy para um ente privado (a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein), e cuja parceria completou seu primeiro ano em 2023.

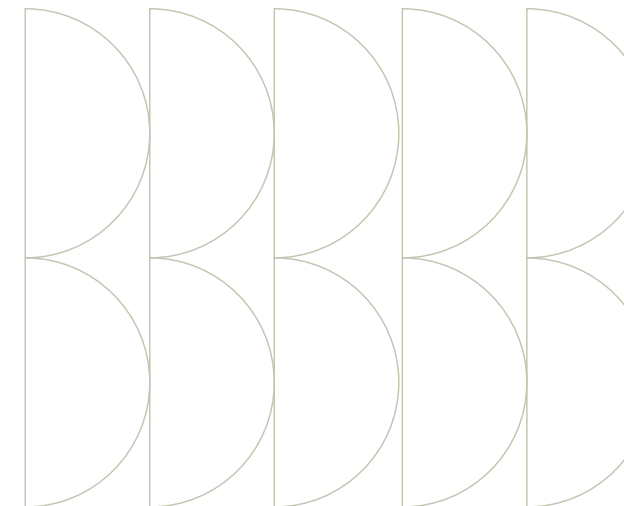
³“EBITDA ajustado” = EBITDA Contábil - Ajuste do Ativo Financeiro - Receita e Custos de Construção.

Por fim, esta Mensagem celebra outra realização do ano: a primeira edição de nosso Relatório Anual com asseguração limitada de conteúdo feita por instituição independente de auditoria, a Deloitte Auditores Ltda., organização de referência no setor. Com isso, as informações ganham em precisão, confiabilidade e aderência à normas e aos padrões internacionais de ESG, e se alinham aos procedimentos de auditoria já realizados para os dados financeiros.

Como se percebe, 2023 foi um ano valioso e de grandes realizações, a despeito das dificuldades e dos desafios inerentes à realidade de uma empresa jovem. Com visão de longo prazo e proposta de valor inovadora, a Opy almeja seguir evoluindo por meio de um modelo de negócio disruptivo.

Aos que nos acompanham, cabe o agradecimento desta administração pelo apoio nesses quatro anos de vida. Aos parceiros que chegam, e ainda chegarão, fica o convite para escrevermos juntos uma história que, acreditamos, fará diferença no setor de saúde do país.

Com visão de longo prazo e proposta de valor inovadora, a Opy almeja seguir evoluindo por meio de um modelo de negócio disruptivo

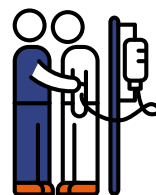


+ SÍNTESE DE DESEMPENHO

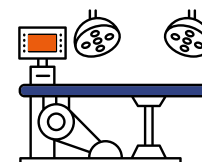
INFORMAÇÕES GERAIS



3
HOSPITAIS
sob operação



486
COLABORADORES
diretos e
1.105
COLABORADORES
indiretos



37
SALAS DE
CIRURGIA
com + de
33 MIL
PROCEDIMENTOS
realizados por ano



1.060
LEITOS DISPONÍVEIS,
incluindo
230
de UTI

ATENDIMENTOS EM 2023



36.605

INTERNAÇÕES



512.452

EXAMES DE IMAGEM



2,7

MILHÕES
DE EXAMES
LABORATORIAIS

2,5

MILHÕES
DE REFEIÇÕES
SERVIDAS

PERFORMANCE ECONÔMICO-FINANCEIRA

R\$ 348

MILHÕES

em receitas⁴,**VALOR 12%**
maior do que
o de 2022

⁴ 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.

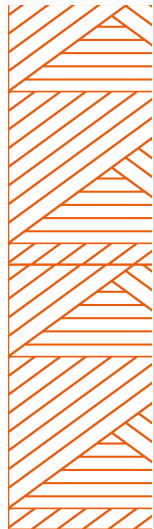
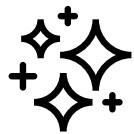
⁵ Não considera itens puramente contábeis referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro da concessão. Refere-se ao EBITDA proveniente da receita do Grupo.

R\$ 179

MILHÕES

de EBITDA
ajustado⁵,**TOTAL 12%**
superior ao
de 2022

DESTAQUES DO ANO



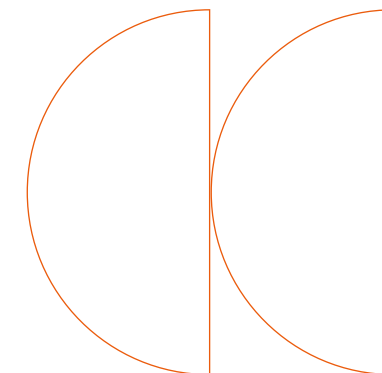
- Criação do Comitê de Gente, de assessoria ao Conselho de Administração.
- Lançamento do programa Mulheres na Liderança, visando à preparação de colaboradoras para ocupação de funções executivas na Opy.
- Implementação da Opy Desenvolve, plataforma de educação.
- Implementação das políticas de Avaliação de Desempenho dos colaboradores e de Cargos e Salários.
- Assinatura de acordo para a transferência, pela IG4 Capital, da participação detida na Opy e criação de novo fundo controlador da empresa.
- Lançamento do programa Opy Cuida, de promoção do bem-estar, da saúde e da qualidade de vida dos colaboradores.
- Divulgação, pela primeira vez, das informações sobre emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).
- Participação de 99,5% dos colaboradores em treinamentos sobre compliance.
- Elaboração do Plano de Cibersegurança da Opy.
- Realização de mentoria sobre a temática LGBTQIAPN+.





PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS DE 2023

- **Certificação B Corp**
Atestou os padrões de gestão de impactos socioambientais rigorosos, abrangentes e confiáveis (saiba mais na página [24](#)), bem como a geração de impactos positivos para a economia, as pessoas e o planeta.
- **Certificação de Acreditação ONA**
Nível 1 – Conquista do Hospital Delphina Aziz por superar padrões de qualidade e promover a qualidade e a segurança da assistência no setor de saúde. A Opy Delphina apoiou o processo.
- **Certificação ISO 45001**
Excelência nas práticas e nos processos de saúde e segurança para o Hospital Delphina Aziz (saiba mais na página [51](#)).
- **Prêmio PQA**
Conquista, pelo Hospital Delphina Aziz, do Prêmio Qualidade Amazonas (PQA), na categoria Saúde (saiba mais na página [50](#)).
- **GPTW**
Terceiro ano consecutivo da Opy entre as melhores empresas para trabalhar no país e 7º lugar no ranking da categoria Indústrias e Serviços de Saúde (saiba mais na página [73](#)).
- **GRI Infra Awards**
2º lugar na categoria Comunidades, pela implementação do projeto GastrOpy (saiba mais na página [104](#)).
- **Selo de Qualificação ONA**
Conquista da Opy Metropolitana pela excelência em serviços não assistenciais.



+ QUEM SOMOS

02

ESG COMO DIRECIONADOR

+ QUEM SOMOS

GRI 2-1, 2-2, 2-6

Idealizada em 2018, com início das operações em fevereiro de 2020, a Opy Health Gestão de Ativos e Investimentos S.A. atua na condição de primeira plataforma integrada de gerenciamento de ativos de infraestrutura e prestação de serviços não clínicos ao setor hospitalar no Brasil.

Nossa proposta de valor ao mercado e à sociedade está expressa no conceito “melhores hospitais para mais brasileiros”, síntese que indica o objetivo final de tudo o que fazemos: contribuir para a ampliação do acesso da população ao atendimento de alto nível nas unidades de saúde onde operamos.

Acreditamos que esse patamar pode ser alcançado – e mantido – por meio de processos de gestão eficientes e emprego de tecnologia e inovação, de modo a fazer com que os pacientes, os acompanhantes e o corpo clínico se beneficiem de serviços de qualidade e ambientes seguros e acolhedores. Temos convicção, também, de que os resultados gerados por esse trabalho podem ultrapassar os limites dos nossos hospitais

e influenciar positivamente as práticas de outros operadores, melhorando o sistema de saúde do Brasil.

Nosso modelo de negócios foi estruturado para o atendimento a hospitais dos segmentos público e privado, o que significa disponibilizar a cada contratante soluções formatadas sob medida para suas necessidades, sempre sob a perspectiva da alta produtividade no gerenciamento e na execução de atividades de suporte administrativo e operacional. O pioneirismo e o ineditismo do nosso modelo empresarial nos colocam em condições de contribuir efetivamente para o segmento de saúde do país, historicamente carente de infraestrutura e serviços que transformem a qualidade do atendimento à população.

A proposta de trabalho da Opy está baseada na execução de contratos com longa duração, o que garante previsibilidade aos relacionamentos. Essa característica possibilita, também, a estabilidade necessária para a realização

de investimentos em instalações, equipamentos, sistemas de informação, capacitação profissional e modernização de processos, visando assegurar a melhor experiência possível aos usuários. Como consequência de nossa atuação, os parceiros podem concentrar esforços em suas áreas de especialização, como as atividades clínicas, em toda a jornada de atendimento aos pacientes.

Nossa empresa foi constituída pela IG4 Capital, gestora de *private equity* especializada em investimentos de transformação e impacto em mercados emergentes, com foco em ESG e estratégias de geração de valor, por meio de reestruturações financeiras e operacionais.

Em 2023, a IG4 Capital assinou acordo para a entrada de um novo investidor na Opy, na qualidade de cotista de seu fundo controlador. A pedido do novo parceiro, a IG4 permanece como gestora da companhia, possibilitando a continuidade administrativa e de seus projetos.



ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

Para o desenvolvimento de nossos objetivos, dispomos atualmente de estrutura corporativa e operacional constituída por uma *holding*, com sede na cidade de São Paulo, e por quatro subsidiárias, duas delas de atuação na modalidade de Parceria Público-Privada (PPP) e outras duas voltadas ao atendimento do segmento privado de saúde.

A Opy Metropolitano (ONM Health S.A.) é a responsável por nosso contrato de concessão administrativa no Hospital

Metropolitano Dr. Célio de Castro (de Belo Horizonte). A Opy Delphina (OZN Health SPE S.A.), por sua vez, está à frente de nossas operações no Hospital Delphina Rinaldi Abdel Aziz (Manaus). Ambos hospitais são públicos e dedicados a pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS).

Criada em 2021, a Opy Serviços Hospitalares S.A. nos representa no Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), fruto do nosso primeiro contrato com um ente privado, a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, responsável pelos serviços clínicos.

Temos, ainda, a Opy Ativos Hospitalares S.A., idealizada como gestora de empreendimentos imobiliários do setor de saúde. Ao final de 2023, essa subsidiária se encontrava em fase pré-operacional e sem participação, por exemplo, nas Demonstrações Financeiras e na estratégia ESG da companhia.

Adicionalmente, como reafirmação do compromisso empresarial com a sociedade, criamos em 2021 o Instituto Opy, organização sem fins lucrativos, de atuação independente e dedicada à promoção da saúde para além dos limites de nossa atuação hospitalar (*saiba mais sobre o Instituto na página 106*).



DE ONDE VEM O NOME OPY

O termo “opy” tem origem na língua tupi-guarani. Para essa comunidade indígena, a palavra designa o local onde acontecem os rituais de cura, agradecimento e reconexão. Ela traduz, portanto, o vínculo que temos com a saúde e o bem-estar das pessoas, numa atuação que busca, também, contribuir para que haja um número cada vez maior de hospitais com atendimento de excelência. Por meio dessa raiz indígena, o nome Opy é, também, uma forma de explicitarmos a nossa conexão com o Brasil.



NOSSAS ÁREAS DE ATUAÇÃO

A atuação da Opy nos ambientes hospitalares abrange as seguintes atividades:



Higienização e limpeza



Nutrição



Manutenção predial



Recepção



Lavanderia e rouparia



Estoque e logística interna



Segurança patrimonial



Engenharia clínica



Tecnologia da informação



Serviços administrativos



Fornecimento de gases medicinais

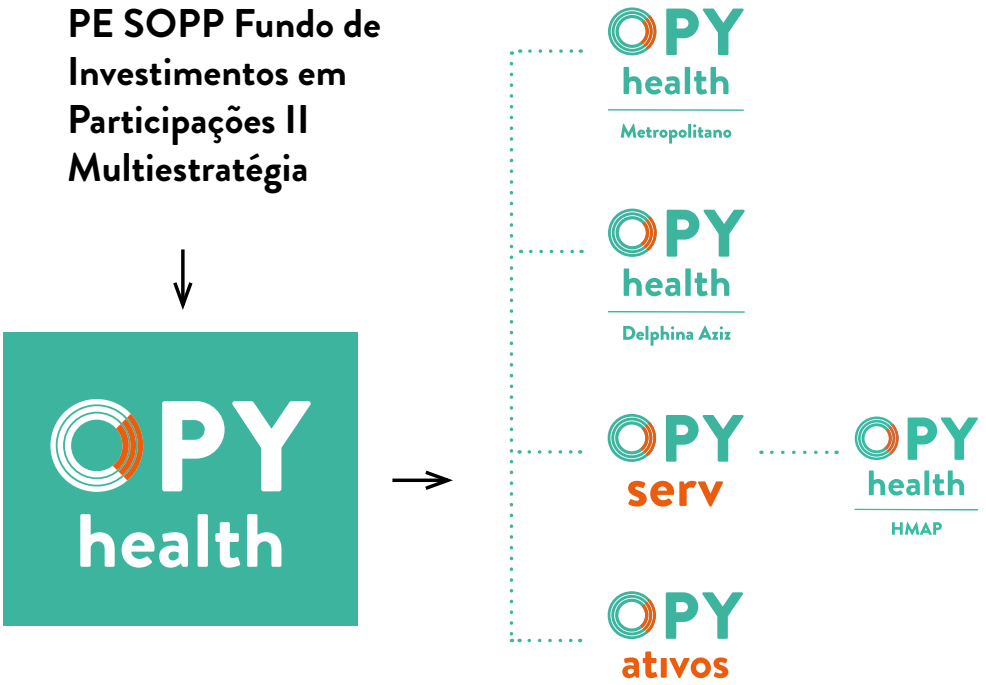


Gestão da Central de Materiais Esterilizados (CME)



Administração de infraestrutura e de ativos imobiliários hospitalares

NOSSA ESTRUTURA SOCIETÁRIA (EM 31/12/2023)



ATIVOS ATUAIS

Nossos três contratos atuais espelham o alcance e a diversificação que pretendemos dar à evolução empresarial, uma vez que já contemplam os segmentos de atuação desenhados na estratégia corporativa de negócios.

Iniciada em 2020, a atuação no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro é resultado de acordo de PPP firmado com a Prefeitura de Belo Horizonte. No âmbito desse contrato, que tem duração de 20 anos, a Opy atua em parceria com a organização Serviço Social Autônomo (SSA), empresa de direito privado sem fins econômicos (entidade paraestatal) e responsável pelos serviços clínicos. O Hospital Metropolitano é modelo em tratamentos de alta complexidade e no atendimento a pacientes vítimas de acidente vascular cerebral (AVC).

Também no regime de PPP, nosso trabalho no Hospital Delphina Aziz resulta de concessão administrativa efetivada com o governo do

Amazonas, tendo o Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Humano (INDSH) como concessionária responsável pela área assistencial. O Delphina Aziz é o maior hospital da região Norte e referência na política de saúde do estado.

Em junho de 2022, celebramos nosso primeiro contrato com um cliente privado. Tratou-se de acordo com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein para prestação de serviços não clínicos ao Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), unidade de saúde com cerca de 240 leitos e igualmente voltada ao atendimento de pacientes do SUS¹.

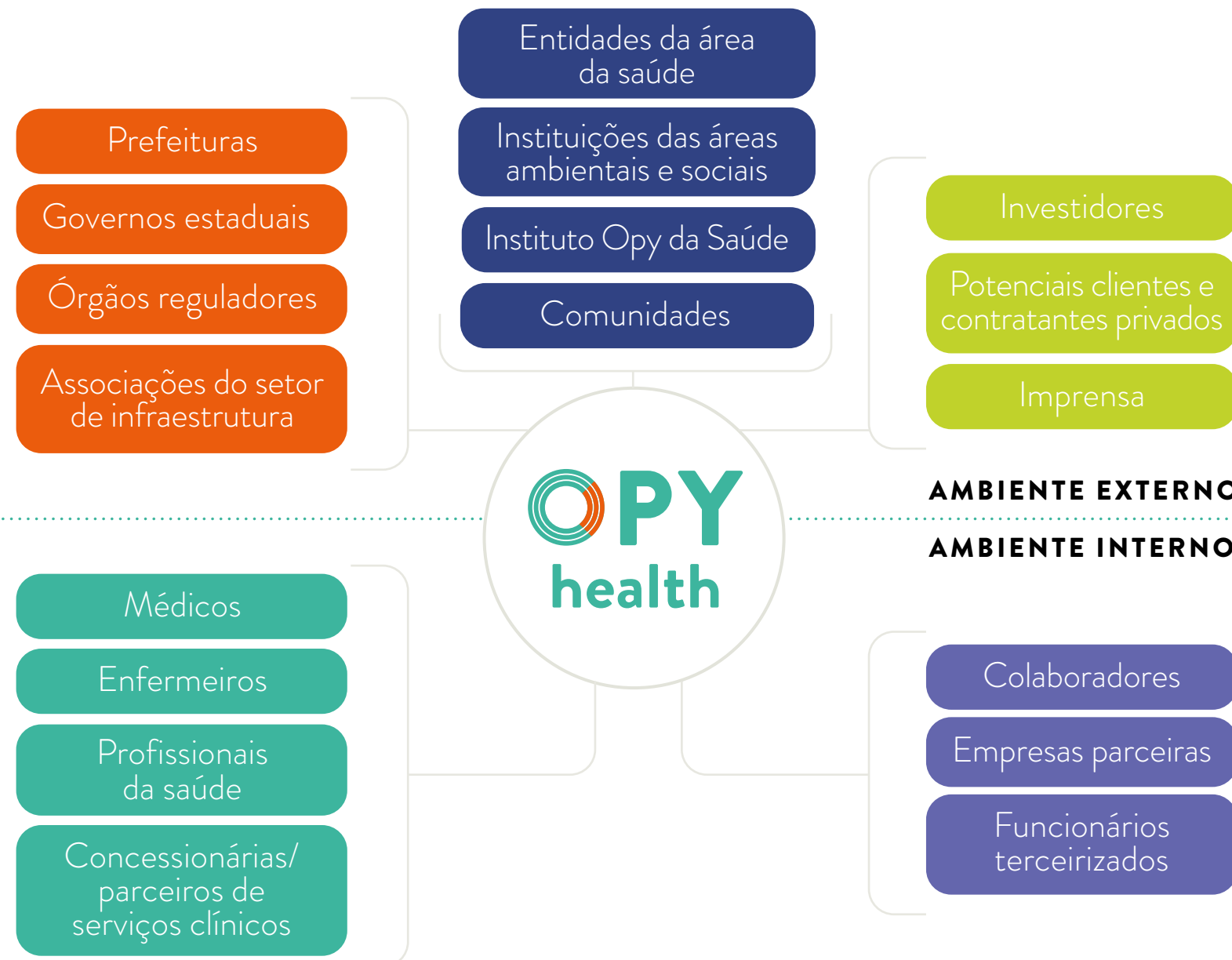
Com mais de mil leitos sob gestão e elevados resultados de desempenho, os três hospitais desempenham importante papel social e nos sistemas locais de saúde, não apenas pela disponibilização de acesso à população mais vulnerável, mas, principalmente, pela qualidade oferecida em serviços e infraestrutura.

¹ Dadas as particularidades contratuais, nem todos os indicadores GRI presentes neste Relatório se aplicam às nossas operações no HMAP, pelo fato de não termos responsabilidades sobre a gestão de diversas áreas, cujos impactos ficam sob o controle do Einstein. Por essa razão, a atuação no HMAP não está incluída, integralmente, em nossa estratégia ESG.

PÚBLICOS PRIORITÁRIOS

O trabalho em curso nos três ativos de nosso portfólio nos coloca em contato constante com uma ampla diversidade de públicos (internos e externos), com os quais interagimos a partir dos princípios definidos pelo nosso Código de Ética e Conduta, por políticas segmentadas de *compliance* e de acordo com as particularidades de cada relacionamento. Veja a seguir os nossos públicos prioritários:

COM QUEM NOS RELACIONAMOS



O JEITO OPY DE SER E FAZER

A execução dos serviços está amparada fortemente numa cultura interna que, ao expressar nossos valores corporativos, materializa-se num conjunto de posicionamentos e atitudes sob o nome Jeito Opy de Ser e Fazer. Ele representa a forma como nos vemos (empáticos, descomplicados e parceiros) e o modo como trabalhamos, na direção de sempre fazer o certo, com eficiência, integridade e de maneira inovadora e transformadora, para que os serviços prestados

proporcionem experiências de excelência a colaboradores, clientes e usuários dos hospitais.

Lançado em 2021 e atualizado em 2022, o Jeito Opy de Ser e Fazer está em constante evolução. Sua influência e seu enraizamento na vida da empresa já são perceptíveis na gestão e no comportamento dos colaboradores e das lideranças, que são estimulados continuamente, por treinamentos e atividades de engajamento, a agir de acordo os princípios da companhia.

A importância do Jeito Opy de Ser e Fazer é tamanha que seus valores impactam e orientam

o nosso Sistema de Avaliação de Desempenho (*saiba mais na página 64*) e, também, o Opynaí, programa interno de reconhecimento das boas ideias de colaboradores para o melhor desempenho operacional e o sucesso empresarial.

A atualização realizada em 2022 fez com que os valores do Jeito Opy de Ser e Fazer refletissem ainda mais a visão corporativa, a realidade dos ambientes de trabalho e os planos de futuro da nossa empresa.



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.

Nosso Plano ESG está alinhado com os temas estratégicos para a sustentabilidade do negócio

UMA EMPRESA ESG

GRI 2-24

Se é fato que a excelência operacional é um objetivo permanente da Opy como contribuição à saúde, há, também, outra característica que nos define como empresa: a centralidade da pauta ESG nas iniciativas e nos processos decisórios. Como consequência, desde os nossos primeiros passos, a gestão de impactos ambientais, sociais e de governança está integrada à estratégia de negócios.

A agenda ESG é tão essencial para a Opy que sua evolução, verificada mediante o cumprimento de metas estratégicas, influencia a remuneração variável de colaboradores e dirigentes (25% da remuneração variável da alta administração, por exemplo, está relacionada às pautas de sustentabilidade).

Desde 2022, contamos com o nosso Plano ESG, concebido para materializar a macroestratégia nesse campo. Seu desenvolvimento se dá por intermédio da execução de projetos alinhados com temas estratégicos para a sustentabilidade do negócio, e que, ao mesmo tempo, dialogam com compromissos assumidos por países e organizações empresariais para que tenhamos uma sociedade mais justa e equilibrada e um planeta protegido.

Acompanhamos as informações sobre o desempenho ESG nos ativos e na *holding* por meio do monitoramento de indicadores GRI e das metas estabelecidas em nosso *scoreboard* estratégico, com horizonte de realizações até 2025.





ESTRUTURA CORPORATIVA

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

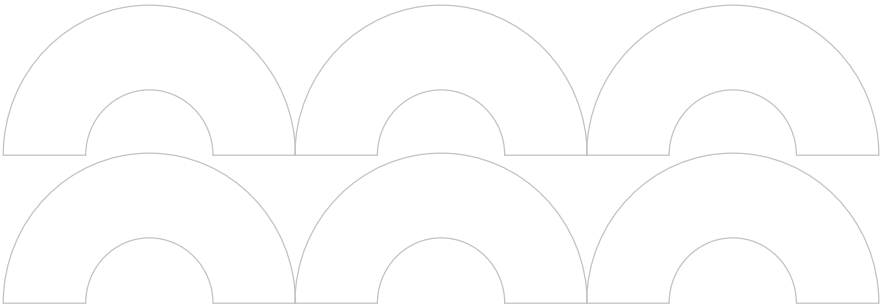
A importância da agenda ESG no ambiente decisório da Opy pode ser verificada na própria estrutura corporativa dedicada à administração de seus diversos assuntos e impactos. Nesse contexto, contamos com uma coordenação exclusiva, de reporte ao CEO e atuação direta nos ativos da empresa, visando garantir a continuidade da estratégia de sustentabilidade.

O trabalho do time de ESG é apoiado e supervisionado pelo Comitê de ESG, que, ao prestar assessoria ao Conselho de Administração, também influencia na condução dos negócios, sempre atento aos riscos e às oportunidades associados aos impactos ambientais, sociais e de governança resultantes de nossa atuação.

A visão da Opy é inspirada, também, pelos valores da IG4 Capital, que tem a pauta ESG inserida em suas diretrizes empresariais, com reflexos nas práticas internas, nos processos de investimento, nas operações e nos resultados do negócio. Acreditamos que, além de mitigar riscos

e gerar valor no longo prazo, a integração de ESG com a estratégia corporativa pode proporcionar redução de custos operacionais, aumento de produtividade, acesso a novas linhas de crédito e valorização da imagem e da reputação da companhia.

O desenvolvimento da pauta ESG da Opy já repercute para além dos limites hospitalares, como fica evidente por importantes reconhecimentos externos obtidos nos últimos anos. Um exemplo foi a conquista, em 2022, do Prêmio ESG do AAA European Awards, que avalia a excelência e as práticas entre gestores privados de investimentos com representação na Europa. A IG4 Capital venceu a categoria Diversidade com o case sobre o alcance, pela Opy, da marca de 37,5% dos postos de liderança ocupados por mulheres. Outro destaque foi a nossa premiação no GRI Infra Awards em 2022 e 2023, em reconhecimento, respectivamente, à assistência de alto nível do Hospital Metropolitano para a população de Belo Horizonte e ao projeto GastrOpy, de Manaus, na categoria Comunidades.



PARTICIPAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES

GRI 2-28

Outra manifestação importante dos compromissos da Opy em relação à agenda ESG está no envolvimento com instituições relacionados à causa da sustentabilidade. Ao final de 2023, a companhia mantinha interação com diversos organismos e fóruns brasileiros e internacionais sobre a temática, com destaque para os seguintes:

- Pacto Global da ONU.
- United Nations Framework Convention on Climate Changes (Convenção – Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas) e PCCB Network (Rede de Capacitação do Secretariado do Clima das Nações Unidas).
- Sistema B Brasil.
- Comitê de Inclusão e Diversidade da Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB).
- Coalizão Business for Nature².
- Pacto Empresa Limpa³.
- Responsible Labour Initiative (RLI)⁴.

²Coalizão de organizações e empresas em prol de ações e políticas para uma economia positiva em relação à natureza.

³Pacto 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.

⁴Rede global de empresas em favor de contratações responsáveis e de combate às condições de trabalho análogas à escravidão.

Empresa



Certificada

A CERTIFICAÇÃO DA OPY COMO EMPRESA B

Em 2023, as práticas ESG receberam uma chancela importante, com a conquista, pela companhia, do selo “Empresa B”. Trata-se de reconhecimento concedido por instituição global às organizações que estão redefinindo o conceito de êxito empresarial, considerando em sua atuação, também, o bem-estar da sociedade e do planeta.

Com cerca de 7 mil participantes em todos os continentes, essa grande comunidade busca ser melhor para o mundo, por meio da geração de impacto positivo, entregando, assim, mais credibilidade, confiança e valor para os negócios.

Os 123 pontos (de um total de aproximadamente 200) alcançados pela Opy na Avaliação de Impacto B, em 2023, posicionaram a companhia, no *ranking*, como a de melhor desempenho no setor hospitalar mundial, numa demonstração da força da temática do desenvolvimento sustentável na cultura interna e no direcionamento das práticas diárias e de longo prazo.



+ GOVERNANÇA

03

NOSSO JEITO DE FAZER O CERTO





GOVERNANÇA

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

Nosso modelo de governança corporativa é decorrente da cultura construída nos últimos anos e que tem no Jeito Opy de Ser e Fazer um de seus alicerces. Mas, acima de tudo, somos inspirados pela visão de que a agenda ESG é fundamental ao alcance de um desempenho superior e à criação de valor de longo prazo às nossas partes interessadas.

A partir dessa perspectiva, somos incentivados a cumprir requisitos de sustentabilidade, como a integração aos negócios de uma sólida estratégia ESG, que acaba influenciando os propósitos e os processos decisórios, a partir da execução de metas nos temas que refletem impactos econômicos, ambientais e sociais significativos na Opy.

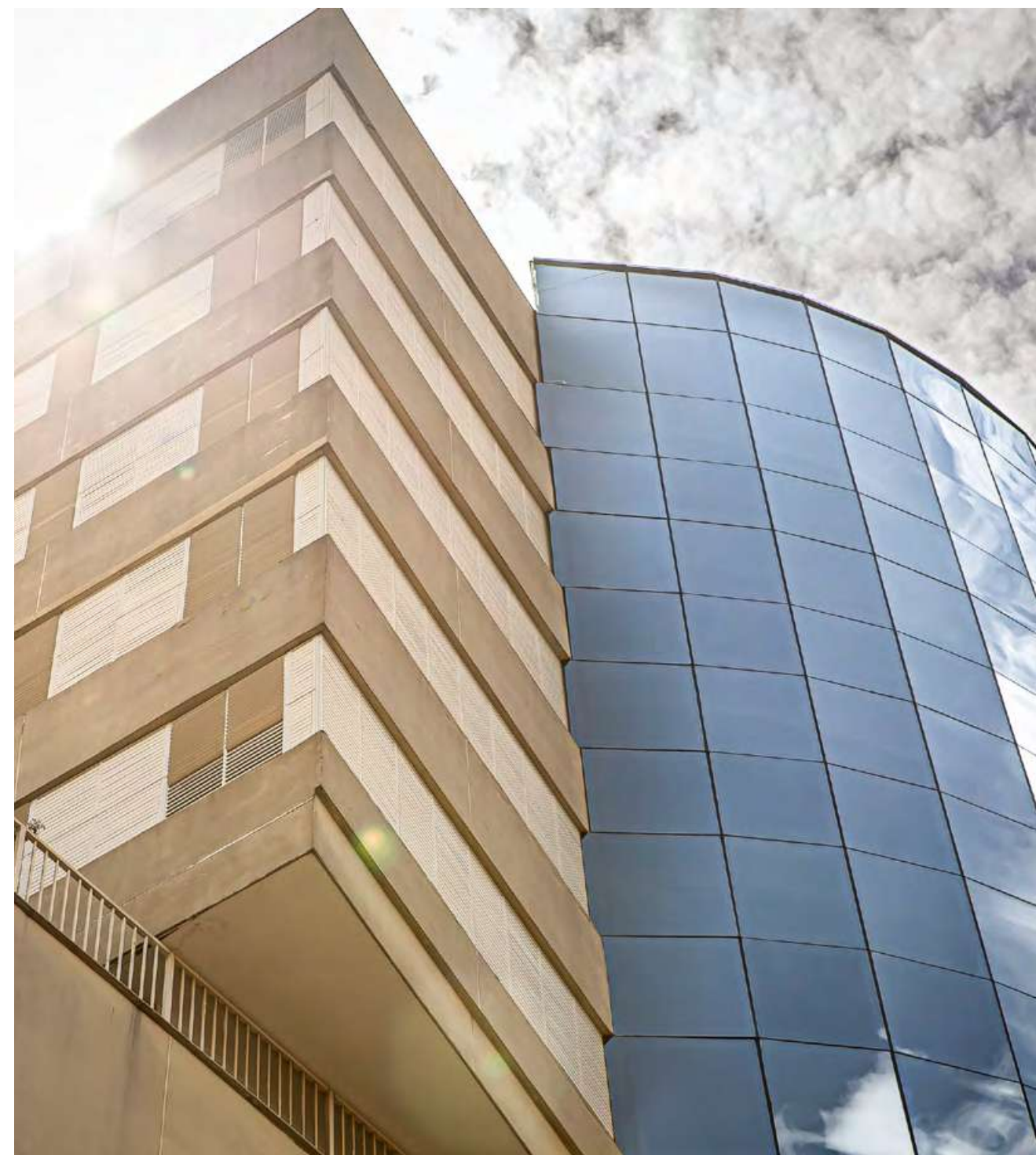
Tais princípios perpassam toda a companhia, num movimento de cima para baixo. A origem, é claro, está na própria IG4, responsável pela indicação dos integrantes dos órgãos de governança da Opy, cujos critérios incluem não apenas a qualificação profissional requerida pelo nosso setor econômico, mas, também, a capacidade individual de aportar visão e habilidades de liderança que ajudem a empresa no alcance dos objetivos do negócio. A seleção leva em conta, também, compromissos

personais com a transparência, a conduta ética, a austeridade, a equidade nos relacionamentos e o desenvolvimento sustentável.

Esse cuidado se explica pelo fato de o Conselho de Administração, órgão máximo da governança, e, também, os comitês de assessoria serem responsáveis pela orientação das políticas institucionais, do plano estratégico e das práticas corporativas e operacionais.

Assim como acontece com outros níveis hierárquicos, nossas lideranças estratégicas têm sua *performance* avaliada constantemente, em particular, na temática ESG, a partir de metas cujo alcance impacta a remuneração variável desses dirigentes.

Cabe dizer, também, que, para os integrantes da Diretoria Estatutária, a estrutura de remuneração variável tem como base o Programa de Incentivos de Longo Prazo, por meio dos planos de Stock Options e Performance Share. Para as funções executivas (diretores, gerentes e coordenadores), existe o Programa de Incentivo de Curto Prazo, que prevê ganhos adicionais a partir do cumprimento de objetivos empresariais e de desenvolvimento individual.





Nesse contexto de busca de desempenho profissional superior, o aprimoramento dos membros dos órgãos de governança é um processo contínuo.

Para tanto, são disponibilizados diversos programas de capacitação. Em 2023, por exemplo, essas lideranças participaram de treinamentos específicos sobre assuntos importantes para a companhia, como indicadores de desempenho estabelecidos pela IG4, investimentos, tendências de regulamentação e descarbonização. Os integrantes tiveram, ainda, acesso a *workshops* sobre reforma tributária, recuperação judicial, fusões e aquisições e Tecnologia da Informação.

É dada prioridade, também, às questões relativas a *compliance*, como os treinamentos anticorrupção de 2023, que alcançaram 100% dos membros dos órgãos de governança. A programação teve como focos as regras do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), lei norte-americana; e do UK Bribery Act,

legislação do Reino Unido, ambas de impacto internacional. No ano, houve, ainda, um treinamento anticorrupção realizado pela Opy para as altas lideranças, do qual participaram 25% dos membros dos órgãos de governança.

Nossa adequação às leis e aos regulamentos é absoluta, o que se reflete, por exemplo, na inexistência de registro, em 2023, de qualquer não conformidade na atuação da Opy em relação às normas legais. Da mesma forma, incluídas nossas operações, não recebemos ou tivemos de pagar multas decorrentes da atuação empresarial, inclusive relativas a exercícios anteriores.

Jamais fomos envolvidos, igualmente, em casos de corrupção resultantes de nossas atividades. Em 2023, ou nos anos passados, nenhum contrato foi rescindido ou deixou de ser renovado pela constatação de irregularidades de nossa parte. Tampouco, sofremos processos judiciais relacionados à corrupção.

LEIS E COMPROMISSOS ENDOSSADOS PELA OPY

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).

ESTRUTURA

GRI 2-9

Nosso sistema de governança é liderado pelo Conselho de Administração, que orienta a atuação da Diretoria Executiva na execução das estratégias de longo prazo, com base nas diretrizes do Estatuto Social. Essa atuação é realizada com o suporte de quatro comitês temáticos: ESG, Novos Negócios, Auditoria e Gente, este último, criado em fevereiro de 2023.

Atualmente, os organismos de governança da Opy possuem 15 cadeiras, ocupadas com a participação de oito membros, já que alguns desempenham neles mais de uma função. Nossa Diretoria Executiva, por sua vez, é formada por cinco pessoas, incluídos os dois diretores regionais. Nenhum dos integrantes do Conselho de Administração e dos comitês desempenha atividades executivas da Opy.

RAIO-X DOS NOSSOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

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



TOTAL DE
CADEIRAS:

15

TOTAL DE
MEMBROS:

8



Conselho de Administração:

4 CADEIRAS, 4 INTEGRANTES



Comitês de Assessoramento
ao Conselho¹:

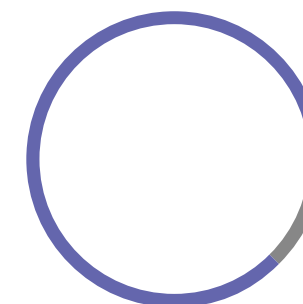
11 CADEIRAS, 4 INTEGRANTES

¹ Comitês: ESG, Novos Negócios, Auditoria e Gente.

DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO

MASCULINO:

87,5%



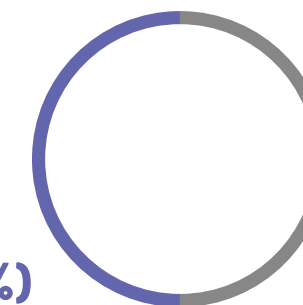
FEMININO:

12,5%

PERFIL ETÁRIO DOS MEMBROS²

30 A 50
ANOS:

4 (50%)



ACIMA DE
50 ANOS:

4 (50%)

² Não existem integrantes dos órgãos de governança com idade inferior a 30 anos.



FUNÇÕES DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA GRI 2-11, 2-12

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Tem como atribuição o acompanhamento e o direcionamento dos temas estratégicos, bem como a competência para a eleição, a fiscalização e a destituição da Diretoria. Delibera, ainda, sobre planos de negócios, analisa os resultados financeiros e aprova a distribuição de dividendos, dentre outras responsabilidades.

Seus membros atuais foram eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de três anos quando da criação da Opy, em 2019, permanecendo em seus postos por meio da reeleição.

COMITÊ DE ESG

Auxilia na elaboração de planos, projetos e iniciativas aderentes à estratégia socioambiental aprovada pelo Conselho de Administração, para maximizar os resultados de impacto sustentáveis. Também orienta as ações da Opy em relação temas como diversidade e inclusão, mudanças climáticas, engajamento de partes relacionadas, investimento social privado e mecanismos de mitigação de riscos socioambientais.

COMITÊ DE AUDITORIA

Assessora o Conselho nas atribuições relacionadas aos temas de auditoria, controles internos, governança corporativa, gerenciamento de riscos e práticas anticorrupção. Supervisiona a Área de Integridade, na aderência às exigências legais, estatutárias e regulatórias de mercado. Avalia, ainda, os processos de gestão de riscos e controles internos, acompanha as atividades dos auditores independentes e analisa os resultados e as Demonstrações Financeiras.

COMITÊ DE NOVOS NEGÓCIOS

Apoia o desenvolvimento e a execução das diretrizes estratégicas relacionadas a negócios, investimentos e à aquisição de ativos. Dá suporte à Diretoria na prospecção de novos projetos e avalia a perspectiva econômico-financeira e os riscos dessas oportunidades. Além disso, recomenda ao Conselho a aprovação de investimentos em novos negócios.

COMITÊ DE GENTE

Criado em 2023, posiciona-se sobre o desenvolvimento e a implementação da estratégia e de políticas de gestão de pessoas em temas como contratação, demissão, remuneração, retenção de talentos, avaliação de *performance*, desenvolvimento e sucessão. Contribui, também, para as iniciativas da Diretoria relacionadas à aplicação de pesquisas de cultura, clima e engajamento.

DIRETORIA EXECUTIVA

Tem como missão conduzir a Opy para o alcance das metas do plano de negócio, em sintonia com a agenda ESG. Responde, também, por definições sobre estrutura de capital, diretrizes e metas empresariais e pela aprovação dos planos das subsidiárias, que são acompanhadas na execução da estratégia corporativa.

É composta por cinco diretores estatutários, eleitos pelo Conselho de Administração. Os mandatos são de três anos, com direito à reeleição. Na composição da Diretoria Executiva, três integrantes têm atuação na *holding* (o diretor-presidente, o diretor financeiro e a diretora de Novos Negócios e M&A) e dois nas empresas subsidiárias. Os mandatos e as competências dos executivos das operações são regidos pelos respectivos estatutos sociais das empresas sob sua responsabilidade. Além da atribuição legal na *holding*, o diretor financeiro também acumula a representação legal nas empresas subsidiárias, em conjunto com os diretores regionais.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
(4 cadeiras)

Nome	Função	Mandato	Início
Hélcio Tokeshi	Presidente	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Gustavo Buffara	Conselheiro	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Irineu Massaia	Conselheiro independente	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Paulo Mattos	Conselheiro	3 anos (com direito a reeleições)	2020

DIRETORIA EXECUTIVA

Nome	Função	Mandato	Início
Alan Brener	Diretor regional	3 anos (com direito a reeleições)	2020
Graciema Bertoletti	Diretora de Novos Negócios e M&A	3 anos (com direito a reeleições)	2021
Otávio Silveira	CEO	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Rogério Bolzani	Diretor financeiro (CFO)	3 anos (com direito a reeleições)	2019
Tiago Python	Diretor regional	3 anos (com direito a reeleições)	2020

COMPOSIÇÃO DOS COMITÊS
(11 cadeiras)

Comitê de ESG

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

Comitê de Auditoria

Felipe Tonetti	Coordenador	2 anos (com direito a reeleições)	2020
Hélio Novaes	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2021
Jean Paul Veiga da Rocha	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2020

Comitê de Novos Negócios

Felipe Tonetti	Coordenador	2 anos (com direito a reeleições)	2021
Hélio Novaes	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2021
Paulo Mattos	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2021

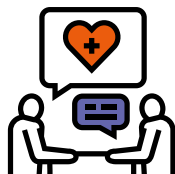
Comitê de Gente

Felipe Tonetti	Coordenador	2 anos (com direito a reeleições)	2023
Hélio Novaes	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2023
Paulo Mattos	Membro	2 anos (com direito a reeleições)	2023

ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA EM 2023

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nº DE REUNIÕES



Ordinárias:

8

Extraordinárias:

9

PRINCIPAIS TEMAS DO ANO

Dividendos, contas e reeleição da Diretoria e dos membros de Comitês.

COMITÊS

Nº DE REUNIÕES

25

(dentre elas, apenas uma extraordinária, do Comitê de Auditoria)

PRINCIPAIS TEMAS DO ANO

Comitê de Auditoria:

Canal de Integridade, denúncias, treinamentos anuais de integridade, gestão de riscos, resultados, auditorias e apuração de metas e contencioso.

Comitê de ESG: Plano estratégico e metas ESG, Plano de Diversidade e Inclusão, gestão de resíduos e economia

circular, emissões de Gases de Efeito Estufa e plano de mitigação.

Comitê de Novos

Negócios: Leilões de parcerias público-privadas e projetos de atuação em hospitais privados.

Comitê de Gente:

Indicadores de RH (rotatividade, acidentes do trabalho, diversidade e inclusão).

O ALCANCE DE NOSSAS POLÍTICAS INTERNAS GRI 2-23

Nossa atuação no campo da integridade é regida por diversas políticas institucionais, que, ao complementarem o Código de Ética e Conduta, abrangem, também, temas fundamentais para a Opy. Seu cumprimento, por colaboradores e parceiros, é acompanhado pela Área de Integridade.

Em 2023, a companhia implementou duas novas políticas, a de Cargos e Salários e de Avaliação de Desempenho, que se juntaram aos demais documentos institucionais: Política Anticorrupção, Política de Doações e Patrocínios, Política de Contratação e Gestão de Terceiros, Política de Gestão de Dados Pessoais, Política de Compras, Política de Due Diligence em Operações Societárias e Política de Direitos Humanos.

A Política de Compras passou por atualização em 2023, com mudanças, por

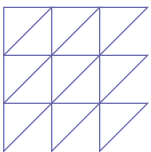
exemplo, nas alçadas de contratações e na forma da solicitação de contratos, que passou a ser realizada pelo próprio colaborador requisitante, por meio da plataforma NetLex (veja box e na página 38).

A existência dessa política visa garantir que a contratação de terceiros seja transparente e padronizada, reduzindo riscos de impacto nos negócios e nas atividades. Em 2023, a Opy se dedicou, também, à elaboração da Política de Diversidade e Inclusão e da Política de Meio Ambiente, a serem aprovadas e implementadas em 2024.

Além de disciplinar a atuação dos colaboradores, as políticas impactam os prestadores de serviços, que, por obrigatoriedade contratual, devem respeitá-las, bem como ao Código de Ética e Conduta da Opy.

CLIQUE AQUI

para ter acesso aos nossos principais documentos de compliance.



Políticas e o Código de Ética e Conduta estão disponíveis a todos nas plataformas de comunicação

ÉTICA E INTEGRIDADE

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

A confiabilidade de nossa governança muito se deve aos princípios e às práticas de integridade que mantemos nas atividades empresariais e nos relacionamentos com os diversos públicos. Por isso, valorizamos e promovemos a transparência, a justiça e o cumprimento das leis, ambicionando que a nossa visão influencie colaboradores, parceiros e o setor de saúde.

Com esse espírito, lançamos, em 2021, o Programa de Integridade e o Código de Ética e Conduta, que orientam nossos princípios e valores, e o comportamento das pessoas em suas interações profissionais na organização e fora dela. A esses recursos se somam as políticas e os regulamentos internos, que disciplinam aspectos críticos da atuação empresarial.

Todos esses documentos foram avaliados e aprovados por nossos órgãos de governança, configurando que seus integrantes têm amplo conhecimento a respeito dos temas prioritários

de *compliance*, com ênfase na visão da Opy sobre corrupção, tópico que integra, inclusive, a nossa Matriz de Riscos (saiba mais na página 36).

As iniciativas de *compliance* são viabilizadas, na estrutura hierárquica, pela Área de Integridade. Independente e com reporte direto ao Comitê de Auditoria, ela é responsável pela gestão do Programa de Integridade e, também, por engajar os times na implementação dos projetos previstos para cada ano, o que inclui, por exemplo, a organização de iniciativas de comunicação e treinamento. Cabe a ela, ainda, a apuração de denúncias, a realização de *due diligence* e a gestão de riscos e do programa de LGPD. Na estrutura organizacional da Opy, a *head* de Integridade também acumula a função de encarregada de proteção de dados (Data Protection Officer, DPO, em inglês), em aderência aos requisitos da LGPD.

Um dos instrumentos mais importantes de afirmação de nossos princípios é o Canal de Integridade, que acolhe, registra e apura suspeitas de violações a leis e às normas de conduta da empresa. O Canal é confidencial e administrado por uma empresa terceirizada, reforçando nosso compromisso com o anonimato e com a não retaliação aos denunciantes de boa-fé.

Em 2023, o Programa de Integridade teve atuação abrangente, além do acompanhamento das denúncias em trâmite e da realização de treinamentos sobre *compliance*. Entre as prioridades do ano, destacaram-se as atividades de *due diligence* de terceiros, a gestão e atualização da Matriz de Riscos e as ações com foco em cibersegurança.

Em relação aos temas de ética e integridade, a transparência é um objetivo permanente. Como exemplo disso, as políticas internas e o Código de Ética e Conduta estão disponíveis a todos os colaboradores na plataforma Workplace, que, juntamente com a TV Corporativa e outros meios de comunicação interna, serve, ainda, à divulgação sobre mudanças nesses documentos.

O conhecimento a respeito das regras e dos valores da Opy é garantido, também, à totalidade dos recém-contratados, que, adicionalmente, recebem a Cartilha de Integridade, documento ilustrado que apresenta, em linguagem acessível, as principais regras do Código de Ética e Conduta³.

Além disso, participam de treinamento de integração com foco em *compliance*, disponível na plataforma Opy Desenvolve, e, ao final, assinam termo de compromisso em relação à prática das regras da companhia.

³ Como os recém-contratados passam por treinamento de *compliance*, momento em que têm acesso ao Código de Ética e Conduta e às políticas da companhia, e são anualmente aplicados treinamentos de reciclagem, consideramos que 100% deles são devidamente comunicados sobre os procedimentos da Opy em relação ao tema corrupção.

[GRI 205-2] Não realizamos aferição do número de parceiros para os quais comunicamos políticas e procedimentos em *compliance*. De qualquer modo, os contratos da Opy têm cláusulas sobre o tema e informam a respeito da existência do Programa de Integridade e do Código de Ética e Conduta. Além disso, os fornecedores se obrigam a cumprir as regras da companhia e a legislação, especialmente, a Lei Anticorrupção, sob pena de rescisão contratual.





TREINAMENTOS

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

A capacitação dos recém-contratados se junta aos treinamentos de reciclagem em temas de ética e integridade, ministrados aos colaboradores mais antigos. Com isso, podemos garantir que 100% do nosso pessoal é devidamente informado sobre os procedimentos e as políticas da Opy de combate à corrupção. Os treinamentos regulares são segregados por grupos e temas relevantes para o exercício das atividades profissionais. Em 2023, a programação foi dividida em três públicos:

- **Alta liderança** – Curso presencial sobre anticorrupção, do qual participaram diretores, gerentes, coordenadores regionais e toda a equipe da Opy Holding.
- **Média Liderança** – Treinamento *on-line*, ao vivo, com o tema “Papel do líder na disseminação da cultura de integridade”, que atraiu supervisores, encarregados, líderes de operação e coordenadores de operação.

- **Operacional** – Programação por meio da Opy Desenvolve aos demais colaboradores, em módulos e vídeos curtos sobre assuntos como agressões morais e sexuais, influência do exemplo no ambiente de trabalho e como lidar de forma ética com pressões.

Como balanço do ano, os treinamentos de reciclagem em *compliance*, alcançaram, em 2023, a totalidade das operações, com adesão de 100% dos colaboradores da Opy HMAP, Opy Delphina e Opy Metropolitano. Na Opy Holding, a participação foi de 87,5%.

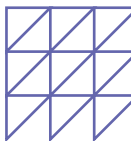
Com esses números, alcançamos a meta estratégica de ESG de retrainarmos, no mínimo, 95%⁴ dos colaboradores do Grupo. Além disso, foi estabelecida meta de treinamento de 100% dos novos colaboradores, objetivo que foi devidamente cumprido, tendo todos eles passado pelo treinamento de *compliance* na fase de integração.

⁴ Percentual consolidado considerando-se Opy Delphina, Opy Metropolitano, Opy HMAP e Opy Holding.



SCOREBOARD ESG

COLABORADORES TREINADOS EM COMPLIANCE (RECICLAGEM)



META 2023

95%

RESULTADO

99%

CANAL DE INTEGRIDADE

GRI 2-26, 205-3, 406-1

No âmbito das práticas de *compliance*, dispomos, ainda, de um mecanismo importante de comunicação entre os colaboradores e a administração e de verificação de comportamentos indevidos. Trata-se do Canal de Integridade, espaço para a apresentação de denúncias sobre violações das normas de conduta da companhia.

De nossa parte, os colaboradores têm a garantia de acolhimento e apuração justa das manifestações, com total confidencialidade das informações tratadas e o direito de anonimato assegurado, caso o denunciante não deseje ser identificado.

Disponível por telefone 0800 e em *site* próprio, 24 horas por dia, sete dias por semana, o Canal de Integridade é administrado por empresa independente e especializada nesse tipo de serviço, o que reforça o compromisso com o sigilo. As manifestações são encaminhadas para a Área de Integridade, assegurado o amplo direito de defesa à pessoa denunciada, de acordo com a lei.

Caso seja comprovada a violação, tem-se como uma das consequências a aplicação de medidas disciplinares, que, em última instância, podem levar à demissão do infrator. Em 2023, o Canal de Integridade recebeu 53 denúncias, número 43,01% menor do que o registrado em 2022 (veja quadro na página 35). Em relação às denúncias comportamentais, não houve o registro de casos de discriminação e preconceito na empresa, em 2023.

Pelo alcance de sua atuação, o Canal de Integridade é, também, uma forma de externalizarmos nossa preocupação com o respeito aos direitos

humanos, que, na Opy, está representada por uma política de tolerância zero para condutas de preconceito, discriminação, assédio e corrupção.

Cabe dizer que, em nossa companhia, a temática dos direitos humanos tem dimensões multidisciplinares, abrangendo não apenas aspectos de *compliance*, mas, também, temas relativos à gestão do capital humano, diversidade e inclusão, educação, escuta ativa e ao relacionamento com as comunidades locais.

Anualmente, trabalhamos em conjunto com o time de RH ações de conscientização dos

colaboradores sobre o tipo de relato que deve ser encaminhado ao Canal de Integridade. Isso porque muitas denúncias recebidas não representam violações ao Código de Ética e Conduta ou às leis. Por isso, são encaminhadas para tratativas do time de gestão de pessoas, responsável pelo desenvolvimento dos colaboradores em habilidades comportamentais. Elas são relacionadas ao modo como o profissional lida com os colegas e com si mesmo, em diferentes situações, como atitude positiva, motivação, trabalho em equipe, organização e gestão de tempo, comunicação e flexibilidade.

O Canal de Integridade está disponível 24 horas por dia e pode ser acessado por *site* exclusivo⁵ e pelo telefone 080 792 1001

⁵ www.canalconfidencial.com.br/opyhealth/



PERFIL DAS DENÚNCIAS



53

MANIFESTAÇÕES
RECEBIDAS

2

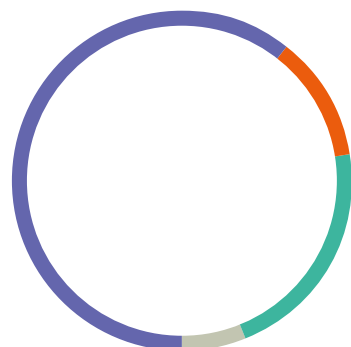
EM ABERTO
AO FINAL DO ANO⁶

51

FINALIZADAS

DO TOTAL, **51** CASOS
SEGUIRAM O FLUXO
CONVENCIONAL
de apuração e **2**,
o fluxo especial (com
análise pelo Comitê Auditoria)

ÁREAS RESPONSÁVEIS PELA APURAÇÃO

RH: **31** (60,8%)Subcontratadas: **6** (11,8%)Área de Integridade/Comitê de Auditoria: **11** (21,5%)Ouvidorias: **3** (5,9%)

FINALIZAÇÃO DAS DENÚNCIAS

Improcedentes: **4** (7,8%)Dados insuficientes: **7** (13,8%)Procedentes parcialmente: **1** (1,9%)Procedente: **6** (11,9%)Fora do escopo da Área de Integridade: **32** (62,7%)Outros: **1** (1,9%)

DENÚNCIAS SOB RESPONSABILIDADE DA ÁREA DE INTEGRIDADE (TEMAS DE COMPLIANCE)



11

Total

Fraude: **3** (27,3%)Assédio moral⁷: **3** (27,3%)Assédio sexual⁸: **2** (18,1%)Desvio de comportamento: **1** (9,1%)Roubo, furto ou desvio de materiais: **1** (9,1%)Violação de normas regulatórias: **1** (9,1%)

⁶ As duas denúncias em aberto seguiram fluxo especial na companhia (com tratamento pelo Comitê de Auditoria) e foram encerradas como improcedentes, restando, ao final do ano, apenas, sua finalização e o registro da informação no Canal de Denúncias.

⁷ Todas as denúncias de assédio moral foram analisadas e consideradas improcedentes.

⁸ As denúncias de assédio sexual, relativas a um mesmo fato, foram consideradas procedentes e o infrator foi demitido.

GESTÃO DE RISCOS

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

Além de outras práticas já apresentadas neste Relatório, a precaução quanto a eventualidades e perigos é, também, componente fundamental da governança da Opy, dada a amplitude da atuação empresarial e a repercussão que as atividades operacionais têm nas mais diversas frentes.

Para a gestão e o controle dessas eventualidades, dispomos de uma Matriz de Riscos, de atualização anual e que tem mapeados 53 itens de monitoramento, classificados em dez temas. São eles: Abastecimento e Mercado, Ambiental, Certificação, Compliance, Contratual/Regulatório, Financeiro, Fornecedores, Operacionais, Tecnológicos e Trabalhistas/RH. Os riscos ESG estão, igualmente, vinculados à Matriz, abrangendo todas as nossas operações hospitalares.

Na Matriz, os riscos estão distribuídos, ainda, por três grandes grupos: Operacionais, Holding e Acionista, conforme a alçada para acompanhamento e gestão de impactos no caso de materialização, cujas possibilidades de ocorrência são categorizadas como como “alta”, “moderada” e “baixa”. Em 2023, o processo de atualização da Matriz mobilizou o Comitê de Auditoria e a Diretoria Executiva em dois *workshops*, no quais, além da questão das alçadas, foram discutidas as apólices de seguro contratadas, e que podem minimizar riscos e impactos.

O tema da corrupção também está presente na Matriz de Riscos, dados os danos que sua ocorrência pode gerar, não apenas às atividades corporativas, mas, especialmente, às operações, em seus múltiplos relacionamentos com agentes públicos, parceiros, clientes e fornecedores.

Nesse campo, os principais riscos potenciais identificados pela Opy são os seguintes: 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 prevenção de riscos nesses tópicos se dá, principalmente, por meio dos treinamentos e ações de conscientização.



NOSSA MATRIZ DE RISCOS
monitora
53
ameaças



A Matriz de Riscos tem atualização anual, com itens monitorados em dez temas



CONFLITO DE INTERESSES

GRI 2-15

Outra frente relevante de nossa gestão de riscos diz respeito ao tema do conflito de interesses, cuja ocorrência pode prejudicar as atividades operacionais e, em última instância, a própria reputação da Opy. Em relação a essa questão, temos como direcionadores comportamentais o Código de Ética e Conduta e as políticas temáticas, que abrangem, por exemplo, contratação e gestão de terceiros, doações e patrocínios e *due diligence* em operações societárias.

Anexo à Política Anticorrupção, temos 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. Os membros do Conselho de Administração, dos comitês e da Diretoria Executiva também assinam anualmente formulário para avaliação e declaração de conflitos de interesse. A depender do tipo de conflito e da análise feita pela Área de Integridade, casos podem ser levados para a avaliação do Comitê de Auditoria.

DUE DILIGENCE

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

Temos ainda como recurso importante de nossa gestão a realização de *due diligence* para avaliação de riscos relacionados à associação com terceiros, como fornecedores, parceiros e até colaboradores. Realizado em 100% das nossas

operações, esse procedimento é essencial para a análise e a mitigação de ameaças relacionadas, principalmente, a conflitos de interesses e à corrupção, alcançando os terceiros classificados como potencialmente “críticos”, de acordo com a Política de Contratação e Gestão de Terceiros. A totalidade desse grupo passa pelo processo de diligência prévia.

Para realização dessa atividade, utilizamos a plataforma Neoway, que possibilita a emissão de dossiês de *compliance* baseados em informações de fontes públicas, como inscrições em listas restritivas, envolvimento em processos judiciais criminais, notícias negativas (sobre escândalos, corrupção, fraude etc.) e presença na “lista suja” do Ministério do Trabalho e do Emprego, que inclui empresas identificadas como responsáveis por terem submetido empregados a condições análogas à escravidão.

Ao final do processo, a Área de Integridade dá um parecer negativo ou positivo sobre a contratação demandada. Determinados casos podem, inclusive, ser reportados ao Comitê de Auditoria. Em 2023, nenhum parecer negativo foi emitido como consequência de *due diligence*.

Uma vez tenha sido efetivada a contratação, a Área de Integridade assume a tarefa de acompanhamento anual dos terceiros críticos, com atualização do dossiê e solicitação de evidências vinculadas à prestação de serviços. Tal monitoramento também é feito nos parceiros “não críticos”, mas isso acontece de forma amostral, alcançando 5% do total desse grupo.

CIBERSEGURANÇA

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

Dada a emergência do assunto no universo empresarial e em nome da segurança tecnológica e de dados nas atividades cotidianas, elaboramos, em 2023, o nosso Plano de Cibersegurança. Construído com o apoio de consultoria especializada, ele prevê atuação em quatro frentes de Tecnologia da Informação, visando reforçar a governança e contribuir para a preparação das bases do crescimento sustentável da Opy. As frentes definidas e o *status* de sua evolução são os seguintes:

- **Governança em TI** (ações para reforçar a segurança da informação, como gerenciamento, políticas e proteção de dados confidenciais). *Implementada em 2023.*
- **Criação de ambiente de *back-up* e de recuperação do ERP financeiro da companhia** (Disaster Recovery no ERP Sankhya). *Em implementação.*
- **Medidas de segurança contra ataques cibernéticos**, como a contratação de um fornecedor dedicado para atuação como Centro de Operações de Segurança (Security Operations Center, SOC) e plataforma de Gerenciamento de informações e Eventos de Segurança (Security Information and Event Management, SIEM), com monitoramento, 24 horas por dia, em todos os ambientes de rede gerenciados pela Opy, de eventos e inteligência em gestão de vulnerabilidades. *Em implementação.*

- **Cotação de Seguro Cyber**, para a mitigação de riscos financeiros e operacionais decorrentes de incidente cibernético. *Realizada, contratação sob avaliação.*

Em 2023, também priorizamos a ampliação do nível de conhecimento dos nossos colaboradores sobre cibersegurança. Para tanto, divulgamos diversos materiais nos canais internos de comunicação e elaboramos um treinamento. Disponibilizado na Opy Desenvolve, contou com a participação de 100% do público definido como elegível, sendo esse percentual uma meta estratégica de ESG devidamente alcançada.

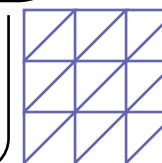
LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Como instrumentos para conduzir a nossa atuação nessa área, temos, devidamente implementados, desde 2021, políticas específicas e documentos disciplinadores. São eles:

- **Política de Gestão de Dados Pessoais** (para adimplência à LGPD entre as empresas do Grupo e os fornecedores).
- **Política de Privacidade** (para tratamento de dados de colaboradores).
- **Aviso de Privacidade** (para candidatos em processos seletivos)
- **Aviso de Privacidade para Terceiros** (com informações sobre o tratamento de dados feito pela empresa em relação a clientes, fornecedores e prestadores de serviços).

CLIQUE AQUI

para acessar esses documentos em nosso *site*.



É importante enfatizar que, nos termos da lei, não fazemos a tratativa dos dados pessoais e sensíveis dos pacientes atendidos nos hospitais do nosso portfólio. Essa é uma incumbência exclusiva dos times assistenciais, que se valem, inclusive, do sigilo médico. De nossa parte, somos responsáveis pela coleta e pelo armazenamento dos dados pessoais dos nossos colaboradores, e o fazemos em conformidade com a legislação.

AGILIDADE COM SEGURANÇA JURÍDICA

A plataforma NetLex foi implementada na Opy em 2023 com o objetivo de auxiliar na criação, aprovação, assinatura e gestão de documentos relativos a solicitações e à elaboração de contratos. Integrada ao Sankhya, ERP da empresa, a plataforma pode ser acessada por colaboradores das áreas jurídica, financeira e de compras e por representantes de cada setor, além da Diretoria. Sua implementação visou dar mais agilidade às solicitações do público interno, sem perda da segurança jurídica.

+ NOSSO MODELO DE NEGÓCIOS

04

EFICIÊNCIA COM

VALOR



NOSSO MODELO DE NEGÓCIOS

GRI 2-6

A Opy se apresentou ao mercado, em 2020, com uma estratégia empresarial diferenciada para a saúde do país – a atuação como plataforma gerenciadora de infraestrutura e prestação integrada de serviços não assistenciais. Inédita, no setor, a abordagem tinha como proposição de valor o aumento da eficiência dos empreendimentos hospitalares e a oportunidade de os contratantes se concentrarem no core de suas atividades, o atendimento assistencial aos pacientes.

Essa tese de negócios veio contemplar um segmento pressionado por fatores desafiantes ao desempenho na área de saúde, como o progressivo envelhecimento da população e a introdução continuada de tratamentos mais complexos e de tecnologias de alto custo. Nesse contexto, a eficiência operacional e a produtividade passam a ser ainda mais importantes para a *performance* e os resultados, com poder, inclusive, de influenciar a capacidade dos hospitais em atrair investimentos para sua evolução.

É nesse ambiente setorial que se insere nosso modelo de negócios, caracterizado pela parceria com clientes públicos e operadores privados, mediante a formalização de acordos de longa duração e baseados em processos focados na eficácia da gestão e da prestação de serviços.

Para isso, contamos com uma liderança experiente na execução de contratos longevos, em reestruturações operacionais e financeiras, na administração e otimização do capital investido e no atendimento a ramos econômicos diversificados, inclusive aqueles sob regulação pública.

Por vermos grande potencial de expansão da modalidade de serviços não clínicos prestados de forma integrada, temos, nos últimos anos, dedicado esforços à formatação de projetos e à interação com operadores da saúde e representantes do setor financeiro, para que compreendam a oferta de valor da companhia, conheçam o desempenho de nossas unidades

e vislumbrem possibilidades de associações em negócios ou investimentos.

Ainda que o mercado mais dinâmico idealizado por nós, esteja em estágio de amadurecimento, a atuação pioneira de proposição de um novo modelo de trabalho tem despertado interesse crescente nos agentes econômicos, que não apenas reconhecem nossos principais pilares empresariais, mas, também, já começam a considerar a possibilidade de implementação de novos formatos de contratação para infraestrutura e serviços não clínicos.

Os altos níveis de desempenho em nossas duas PPPs (Belo Horizonte e Manaus) e os resultados obtidos até aqui no primeiro contrato privado da Opy, celebrado em 2022 com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, para atuação no Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), são exemplos da visibilidade cada vez maior de nossa proposta empresarial.

ESTRATÉGIAS DE CRESCIMENTO

A partir desse cenário, a Opy vislumbra boas perspectivas de crescimento, o que foi reforçado pela assinatura, em 2023, de acordo com investidor para que ele se torne cotista de um novo fundo controlador da companhia. Tratou-se de conquista importante, pelo fato de esse investidor ser altamente capitalizado. Além disso, atraiu-se um ente sintonizado com valores institucionais da Opy e fortemente comprometido com a expansão da empresa nesse momento de transformação do mercado, que aponta para perspectivas positivas de negócios nos próximos anos.

Essa nova realidade não muda a estratégia da companhia em relação ao plano inicial. A principal consequência para a evolução projetada será um ganho significativo em força e aceleração, com o novo investidor potencializando a viabilização do *pipeline* de projetos da Opy, estruturado nos últimos anos pela Área de Novos Negócios, sob a liderança da Diretoria Executiva e a supervisão de um comitê assessor do Conselho de Administração dedicado exclusivamente à temática do crescimento.

Para que sejam efetivos, os recursos a serem aportados nos próximos anos dependerão, primeiramente, da capacidade da Opy em capturar as oportunidades de negócios decorrentes da maturação do mercado.

Tal competência, que viabilizará a alocação de recursos decorrente da capitalização da empresa, será responsável pelo efetivo crescimento inorgânico, ou seja, a expansão lastreada na incorporação de mais hospitais públicos e privados ao portfólio de contratos.

Há, ainda, a importante frente do crescimento orgânico, que consiste em novos ganhos oriundos do aprimoramento de gestão e da continuidade dos padrões elevados de eficiência dos ativos atuais, como forma de garantir a

continuidade da rentabilidade dos nossos hospitais, e de que eles sigam como vitrines da Opy. É parte desse esforço o cuidado com a gestão regulatória, que visa, também, assegurar a garantia do equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de PPPs.

Acreditamos, ainda, que a reputação institucional deverá ser um impulsionador do nosso crescimento. Por isso, permanecerão como princípios do modelo empresarial o fortalecimento da agenda ESG, a integridade e a transparência,

por meio de uma eficaz gestão de impactos socioambientais e da implementação de projetos que fortaleçam, cada vez mais, os relacionamentos com os *stakeholders*. Os reconhecimentos externos alcançados nos últimos anos, como o selo Empresa B, em 2023 (*saiba mais na página 24*), são resultado do nosso empenho como organização que busca produzir impactos positivos e relevantes aos usuários dos hospitais, ao setor de saúde, ao meio ambiente e à sociedade.



ATUAÇÃO PARA O SETOR PÚBLICO

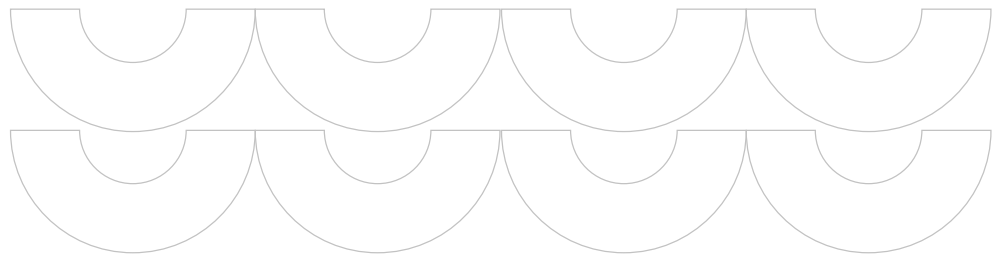
No novo cenário que se abre, nossa meta de crescimento na frente pública contempla, igualmente, a conquista de contratos nos âmbitos municipal, estadual e federal. A Opy estará atenta às novas rodadas de concessões hospitalares via PPPs, movimento que começou a ganhar tração em 2023 e deverá ser intensificado a partir de 2024, com projetos cada vez mais bem-estruturados e, portanto, atrativos.

ATUAÇÃO PARA O SETOR PRIVADO

Também estaremos na busca da concretização de novos contratos com parceiros privados, alcançando desde hospitais autônomos (sem vínculos com planos de saúde) e verticalizados (vinculados a planos de saúde) até instituições filantrópicas (unidades de saúde sem fins lucrativos e voltadas ao atendimento de pacientes do SUS).

Para crescer nesse novo ambiente privado, criamos uma estrutura corporativa específica, formada por duas subsidiárias de atuação, ao mesmo tempo, distintas e complementares. A primeira dessas empresas é a Opy Serviços Hospitalares, que centraliza os contratos de prestação de serviços não assistenciais a parceiros privados. Seu primeiro negócio, desde 2022, é a operação mantida pela Opy no HMAP, em parceria com o Einstein, este na condição de operador clínico.

A outra subsidiária é a Opy Ativos Hospitalares, que estará à frente da gestão dos projetos que incluam a compra, pela companhia, de imóveis e equipamentos, com o posterior arrendamento ao parceiro clínico. Ao final de 2023, a Opy Ativos Hospitalares ainda estava em fase pré-operacional e, portanto, sem resultados que pudessem ser incorporados às Demonstrações Financeiras e aos indicadores GRI materiais da Opy.



MODALIDADES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

SETOR PÚBLICO

COMO

Por meio de concessões administrativas de hospitais públicos, celebradas no formato de Parcerias Público-Privadas (PPPs), e que, além da prestação de serviços não clínicos, podem abranger a construção e a equipagem de instalações hospitalares, mediante contraprestação mensal recebida do poder público.

BENEFÍCIOS

Maior eficiência na gestão patrimonial dos complexos hospitalares, modernização contínua da infraestrutura e dos equipamentos e maximização do desempenho operacional, por meio de projetos de inovação e tecnologia, e consequente aumento dos parâmetros de qualidade dos serviços aos usuários (pacientes e corpo assistencial).



CLIQUE AQUI
e saiba mais em
nosso site.



SETOR PRIVADO

COMO

Por meio da construção, reforma, expansão ou aquisição de unidades hospitalares (incluindo a modernização de equipamentos), modalidade seguida do arrendamento do imóvel ao cliente e da prestação dos serviços não clínicos.

BENEFÍCIOS

Adaptação dos projetos às necessidades de cada operador, gerando custos menores e liquidez maior, particularmente, com a desmobilização do ativo, e, também, liberação do parceiro para que tenha foco no atendimento clínico.



CLIQUE AQUI
e saiba mais em
nosso site.





VANTAGENS COMPETITIVAS DA OPY

Pioneirismo no país na prestação de serviços não clínicos em saúde, atuando num segmento de grande potencial de expansão.

Primeiro parceiro estratégico a disponibilizar alternativas para os hospitais ganharem em competitividade e desenvolverem suas atividades sem renunciar ao controle, à governança e ao atendimento clínico.

Oferta de soluções não clínicas e tecnológicas aliadas à gestão e à manutenção das instalações, para que os hospitais diluam custos e ganhem eficiência a partir de um modelo de negócios já adotado com sucesso em mercados internacionais.

Experiência prévia dos gestores com a otimização da interface entre serviços clínicos e não clínicos.

Conhecimento acumulado na gestão operacional de hospitais com muitos leitos.

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

Garantia do cumprimento de todas as normas de *compliance* e dos mais altos padrões de excelência para os serviços não clínicos.

Plataforma capaz de oferecer contrato único para serviços não clínicos, centralizando o controle e a governança e liberando o gestor para focar na jornada do paciente.

+ NOSSOS ATIVOS

05

PLATAFORMA DE EXCELÊNCIA

+ NOSSOS ATIVOS

GRI 2-1, 2-2

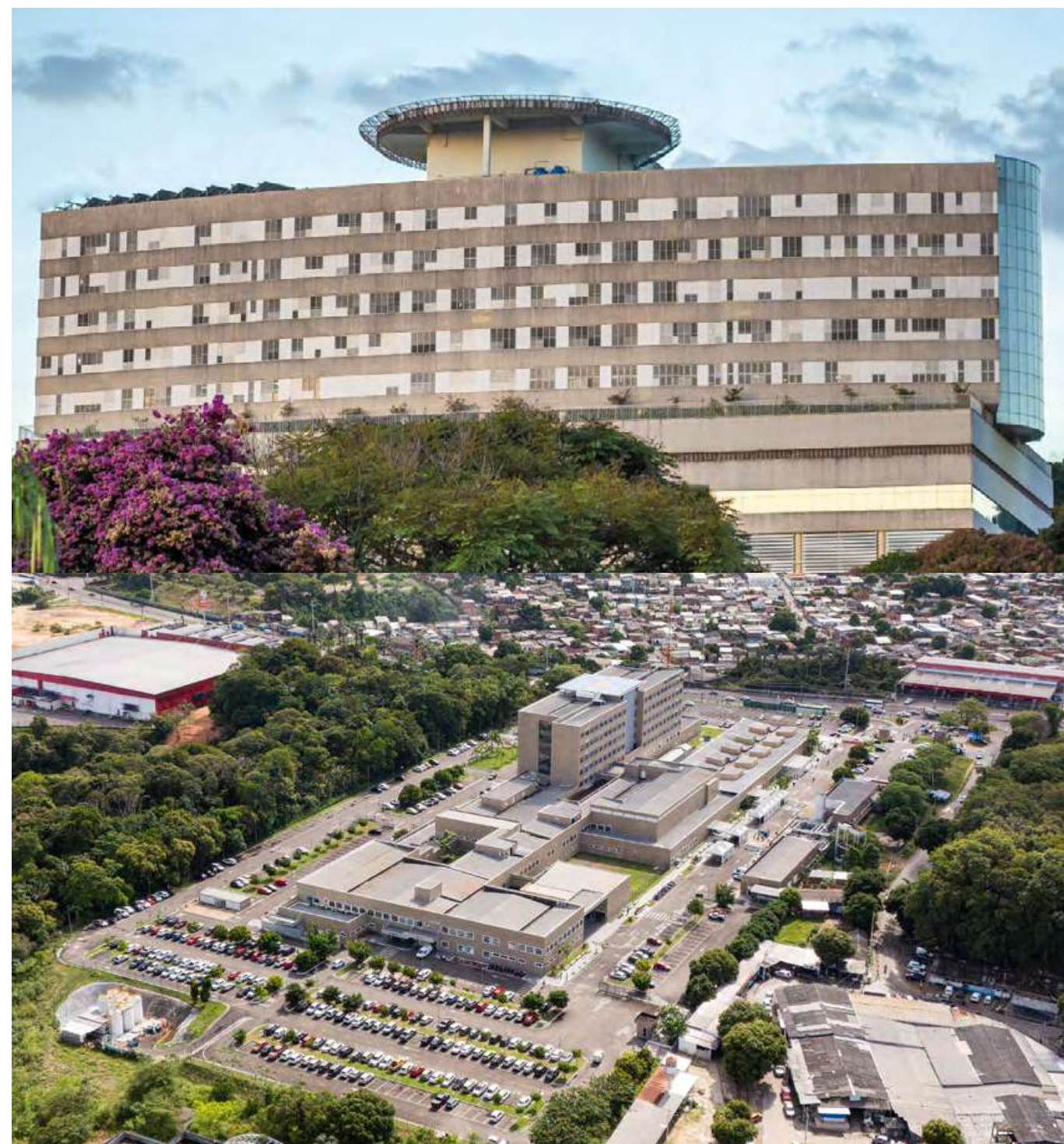
A prestação de serviços da Opy estava representada, ao final de 2023, por três contratos de atuação em hospitais de referência por suas especializações clínicas e pela abrangência dos públicos beneficiados. Integrantes do SUS, essas unidades de saúde atendem, majoritariamente, a populações socialmente vulneráveis, desempenhando, portanto, papel fundamental nas estratégias de saúde pública nas regiões de atuação.

Somados, tais hospitais disponibilizam à sociedade 1.060 leitos, além de infraestruturas que possibilitam, mensalmente, em torno de 3.050 internações e 274 mil exames (laboratoriais e de imagem).

A Opy se tornou operacional em 2020, com a celebração dos dois contratos iniciais do seu portfólio de ativos, ambos de concessões administrativas na modalidade de Parceria Público-Privada (PPP).

Nossa primeira operação foi a do Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, em Belo Horizonte, modelo no atendimento a emergências e a ocorrências de alta complexidade, como cirurgia geral, cirurgia vascular, neurocirurgia e neurologia. O Metropolitano é gerido pela prefeitura da capital mineira, com a qual temos contrato até 2035, podendo haver extensão por mais 15 anos.

Na sequência, veio a prestação de serviços para o Hospital Delphina Rinaldi Abdel Aziz, em Manaus, peça central na rede de saúde pública do Amazonas e, por consequência, da região Norte, sendo destaque na realização de exames ambulatoriais e de alta complexidade e no oferecimento de serviços de apoio a diagnósticos e tratamentos. O contrato tem duração até 2033, com continuidade potencial até 2048.





1.060

LEITOS



MÉDIA DE
ATENDIMENTOS
MENSAIS

3.050

INTERNAÇÕES

274

MIL
EXAMES

Conquistado em 2022, nosso terceiro ativo marcou a entrada da Opy no segmento privado. Trata-se do Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), maior complexo de saúde construído por uma prefeitura no Centro-Oeste e referência em casos de média e alta complexidades. Com duração inicial até 2026, o contrato no HMAP é fruto de acordo com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, que executa, ao município, o gerenciamento clínico da unidade.

Para além da prestação dos serviços não assistenciais, nossas responsabilidades nesses hospitais incluem, ainda, investimentos em sistemas de gestão e de dados, modernização de equipamentos e da segurança predial e aprimoramento de processos operacionais. O impacto positivo do nosso trabalho aos parceiros clínicos repercute, naturalmente, na relação desses estabelecimentos com a população, que se vê beneficiada por atendimentos mais ágeis e qualificados em consultas, exames, internações, cirurgias etc. A atuação da Opy também contribui para que esses hospitais sigam como elementos essenciais no desenvolvimento de políticas públicas de saúde.

Com base nos princípios ESG norteadores de nossas atividades empresariais, as operações locais da Opy desempenham, adicionalmente, importante papel social, por meio de iniciativas de alcance e engajamento comunitário, aproximando, assim, a companhia da população e de suas necessidades (saiba mais na página [102](#)).



PERFIL DAS NOSSAS OPERAÇÕES



HOSPITAL METROPOLITANO
DR. CÉLIO DE CASTRO
(Belo Horizonte)

MODALIDADE DO CONTRATO:
concessão administrativa (PPP), com início em fevereiro de 2020

INFRAESTRUTURA:

13
andares

46 MIL M²
de área construída

16
SALAS de cirurgia


460
LEITOS, sendo

320
clínicos,

80
de UTI,

15
de Hospital-Dia (HD),


15
de Unidades de Decisão Clínica (UDC) e

30
para casos de AVC

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

ATENDIMENTOS EM 2023:

14.500
internações

8.200
cirurgias

116 MIL
exames de imagem

- CERTIFICAÇÕES:**
- ISO 9001
 - ISO 14001
 - Selo de Qualificação ONA

992 MIL
exames laboratoriais

26 MIL
consultas ambulatoriais

960 MIL
refeições servidas



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES:



- Lançamento de portal na internet para o acesso, pelos pacientes, a resultados e laudos de exames de imagem (saiba mais na página [59](#)).



- Implementação de alerta visual via sistema para o Almoxarifado quando o estoque de um item chega a nível considerado crítico nos dispensários eletrônicos (saiba mais na página [58](#)).



- Integração, numa única base de dados, de informações como controles de acesso, relógios de ponto, circuito interno de TV e dados de RH (saiba mais na página [59](#)).



- Substituição de mais 90% das lâmpadas do hospital por modelos de LED, de melhor desempenho e que consomem menos energia, com vida útil maior (saiba mais na página [83](#)).



- Ampliação da Festa do Jeca, com participação também de pacientes (saiba mais na página [104](#)).

2023



- Realização da iniciativa “Saúde no Topo”, por ocasião do Dia do Trabalhador, de incentivo à inclusão de novos hábitos na rotina dos colaboradores. A ação incluiu aula coletiva de *spinning* no heliponto do hospital.



- Realização, para os colaboradores, de semana de promoção da saúde e de prevenção de doenças não transmissíveis, com exames e atendimentos médico, psicológico e nutricional, além de orientações de profissional de educação física.



- Revitalização do jardim do Metropolitano, espaço com 137 m² que passou por tratamento com nutrientes e colocação de oito novas espécies de plantas como continuidade ao projeto da Área de Convivência, Lazer e Bem-Estar para os colaboradores do hospital, inaugurada em 2022.



- Recuperação da fachada do hospital, além da revitalização do refeitório.

EXCELÊNCIA COMPROVADA NOS SERVIÇOS

A Opy Metropolitano conquistou, pela primeira vez, em janeiro de 2023, o selo de Qualificação da Organização Nacional de Acreditação (ONA). A distinção se deu pelo cumprimento dos padrões de qualidade, segurança e gestão organizacional nas atividades de engenharia clínica, higienização, nutrição e lavanderia, sempre com foco na segurança do paciente.

A mesma acreditação já havia sido obtida em 2022 na operação do Hospital Delphina Aziz no que se refere aos serviços de engenharia clínica, nutrição, higienização, lavanderia e Central de Materiais Esterilizados (CME), tendo a Opy Delphina passado por processo de recertificação em 2023.



HOSPITAL DELPHINA AZIZ

(Manaus)

MODALIDADE DO CONTRATO:

concessão administrativa (PPP), com início em maio de 2020

INFRAESTRUTURA:

7

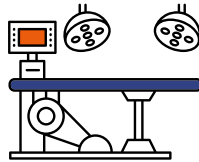
andares

32

MIL M² de área construída

11

SALAS de cirurgia



30

consultórios



362

LEITOS, sendo

252

clínicos e cirúrgicos,

100

de UTI e



10

de observação

SERVIÇOS PRESTADOS:

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.



ATENDIMENTOS EM 2023:

10.611

internações

1,8

MILHÃO exames laboratoriais

18.698

cirurgias



116

MIL consultas ambulatoriais

293.293

exames de imagem



1,5

MILHÃO refeições servidas

30.700

sessões de fisioterapia



CERTIFICAÇÕES:

- ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001
- Selo de Qualificação dos Serviços e Acreditação do Hospital - Nível 1 (ONA)
- Selo AQUA-HQE

PRINCIPAIS REALIZAÇÕES:



- Criação da cozinha-escola GastroOpy, de orientação a pacientes e acompanhantes sobre cuidados alimentares após a alta hospitalar (saiba mais na página 104).



- Implementação de sistema de monitoramento da temperatura de cocção e conservação dos alimentos na cozinha (saiba mais na página 57) e de gerenciamento das informações relativas ao preparo e à disponibilização das refeições aos pacientes (saiba mais na página 57).



- Realização, em julho, do primeiro transplante renal da saúde pública do Amazonas, feito que contou com o apoio da Opy na aquisição de instrumentais e na adaptação de instalações.



- Formatura no Ensino Médio (na modalidade de Educação para Jovens e Adultos) de 74 colaboradores e terceiros pela Escola Opy (saiba mais na página 67).

2023



- Realização da 1ª Feira do Colaborador Empreendedor (saiba mais na página 103).



- Realização da Jornada de Letramento em Saúde aos colaboradores (saiba mais na página 107).

- Recertificações da ISO 9001 e da ISO 14001, além de certificação pela ISO 45001.
- Recertificação do selo ONA.
- Conquista do prêmio Qualidade Amazonas na categoria Gestão.

PRÊMIO PARA A QUALIDADE

A qualidade da gestão em vigor no Hospital Delphina Aziz, da qual a Opy participa, resultou, em dezembro de 2023, na conquista do Prêmio Qualidade Amazonas (PQA), realização da Federação das Indústrias do Estado (FIEAM) que reuniu, na disputa, 56 organizações públicas e privadas.

Premiado na categoria Saúde, o hospital se destacou, também, por suas realizações internas e externas, entre elas, as de fortalecimento da humanização no atendimento, de obtenção de certificações em áreas como qualidade, meio ambiente, responsabilidade social e segurança, e de modernização da infraestrutura e das instalações e de cuidado com a capacitação dos colaboradores.





A INÉDITA CERTIFICAÇÃO ISO 45001

GRI 2-1, 2-2

De forma inédita no setor hospitalar público do Amazonas, a operação do Delphina Aziz obteve, em junho de 2023, a certificação internacional ISO 45001, norma que atesta a existência de regras e boas práticas internas relacionadas à saúde e à segurança no trabalho. A auditoria externa da ISO avaliou os processos das áreas de engenharia clínica, lavanderia, manutenção predial, nutrição e dietética, CME, compras, meio ambiente, segurança patrimonial, higienização, tecnologia da informação e RH.

Com a conquista, passou a vigorar um sistema completo de gestão integrada no Delphina, que já contava com as certificações ISO 9001 (qualidade) e ISO 14001 (meio ambiente). A preparação para a auditoria externa incluiu a implementação da metodologia ISO, padronizações, treinamentos, documentação, indicadores e procedimentos de segurança e saúde ocupacional.



HMAP

HOSPITAL MUNICIPAL DE APARECIDA DE GOIÂNIA

MODALIDADE DO CONTRATO:

contratação privada, com
início em junho de 2022

INFRAESTRUTURA:

4

andares

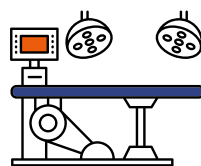
17MIL M²

de área construída

10

SALAS

de cirurgia

**12**

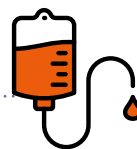
consultórios

**238**

LEITOS, sendo

189

clínicos,

39de UTI
adulto e**10**UTIs
pediátricas

SERVIÇOS PRESTADOS:

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



ATENDIMENTOS EM 2023:

11.494

internações

6.767

cirurgias

**103** MIL

exames de imagem

**74.500**consultas
ambulatoriais**2.550**procedimentos
de hemodinâmica

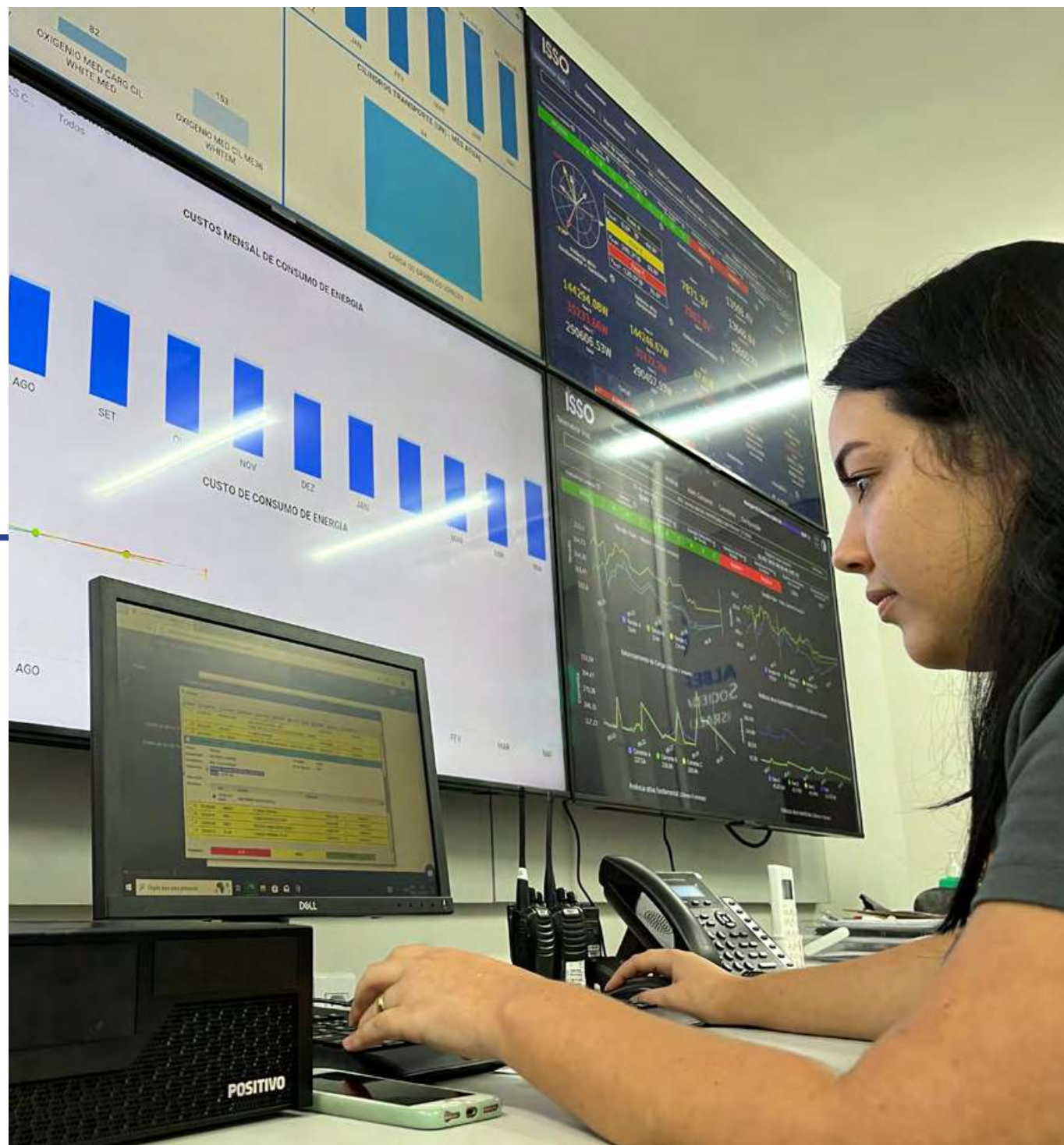
PRINCIPAIS REALIZAÇÕES:



- Inauguração do Centro de Controle Operacional.

2023

- Inauguração da área Hemodinâmica.
- Aniversário de primeiro ano de atuação da Opy no hospital.
- Mapeamento dos riscos de segurança e saúde do hospital (saiba mais na página 76).



NÚCLEO PARA A SUPERVISÃO OPERACIONAL

Como parte das realizações de um ano da parceria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, a Opy inaugurou, em maio de 2023, o Centro de Controle Operacional (CCO) do Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP), equiparando as instalações às demais operações mantidas pela empresa.

Com a nova infraestrutura, o monitoramento dos serviços essenciais e de emergência está integrado em um único ambiente digital de informações, possibilitando o acompanhamento de dados em tempo real, 24 horas por dia. Como instrumento de atuação preventiva, a novidade trouxe maior eficiência logística, aprimoramento de processos e aumento da sinergia com os outros hospitais da Opy.

NOSSO DESEMPENHO NOS ATIVOS

GRI 2-29

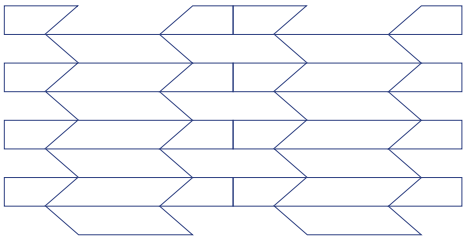
A eficiência dos serviços da Opy é aferida permanentemente no âmbito dos contratos, a partir do monitoramento de indicadores de desempenho realizado por organizações verificadoras independentes. Além de contribuir para a qualidade dos serviços, a boa *performance* operacional repercute no cumprimento dos objetivos de eficiência no atendimento hospitalar e na satisfação dos diversos públicos com os quais nos relacionamos, fatores importantes para a sustentabilidade do nosso negócio. Na Opy Delphina são acompanhados 298 indicadores, enquanto no Hospital Metropolitano, as atividades da Opy são medidas por 151 parâmetros.

Nossa atuação nos vários quesitos de avaliação tem se mostrado amplamente positiva ao longo dos anos, reafirmando os compromissos corporativos com a excelência na prestação dos serviços. As informações consolidadas pelos órgãos verificadores

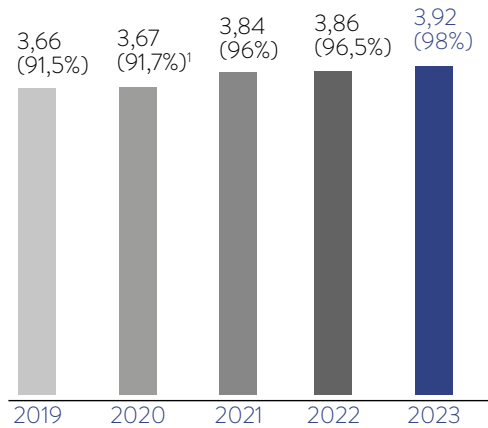
servem, também, ao nosso aprendizado, com a implementação de aprimoramentos e até de ações corretivas, com base nas informações geradas pelos indicadores.

No Hospital Metropolitano, a *performance* da Opy é consolidada por meio do Índice Geral de Desempenho (ID), composto pela apuração e consolidação de dados como qualidade nos serviços prestados, grau de disponibilidade da infraestrutura, conformidade em relação a normas, leis e requerimentos técnicos, contratuais e regulatórios e satisfação dos pacientes e do corpo clínico. Em 2023, o ID médio do Metropolitano foi de 3,92, de um total máximo de 4 pontos, o que equivaliu a 98% de efetividade no desempenho (veja a seguir).

A *performance* de nossas atividades no Hospital Delphina Aziz é consolidada pelo Índice de Qualidade (IQ), que inclui, de forma ponderada, para sua consolidação, dados de satisfação de pacientes e acompanhantes e do corpo clínico. Em 2023, alcançamos aprovação média de 97%, ante os 95% de 2022.

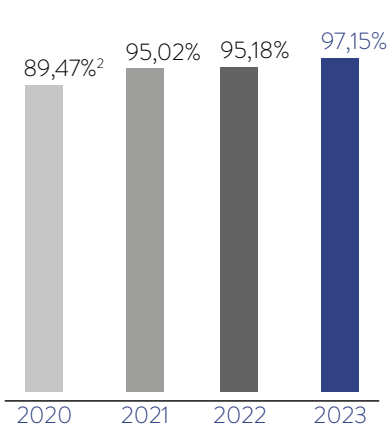


ÍNDICE GERAL DE DESEMPENHO (ID) DO HOSPITAL METROPOLITANO



¹A Opy passou a operar no Hospital Metropolitano em fevereiro de 2020.

ÍNDICE DE QUALIDADE (IQ) DO HOSPITAL DELPHINA AZIZ



²Pesquisa não realizada nos meses de março a maio de 2020, devido a restrições de fluxo durante a pandemia da Covid-19.

SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS

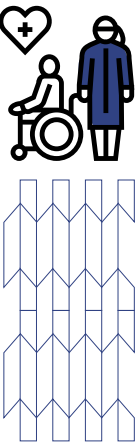
GRI 2-25, 2-29, 3-3

Os resultados segmentados medidos nos ativos confluem, também, para a composição de índices que servem ao diagnóstico do desempenho da companhia como um todo, particularmente, em relação à satisfação dos usuários com os serviços prestados.

Nessa área, e como parte da estratégia ESG, acompanhamos de perto a evolução de dois indicadores medidos por verificadores independentes nos hospitais onde atuamos no regime de PPP^{3,4}.

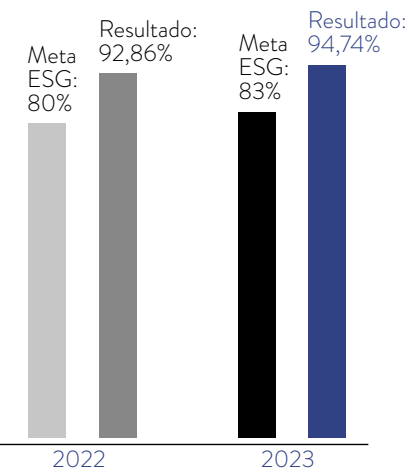
Um deles é a métrica Net Promoter Score (NPS), que expressa o nível de fidelidade de pacientes e acompanhantes, revelando a percepção desses públicos sobre o atendimento

recebido e a probabilidade de indicação dos serviços para conhecidos e familiares. O outro indicador tem foco na experiência completa dos usuários com os serviços. Trata-se do Customer Satisfaction Score (CSAT), que, além de incluir as opiniões de pacientes e acompanhantes, também afere a satisfação dos times clínicos com o trabalho da Opy.



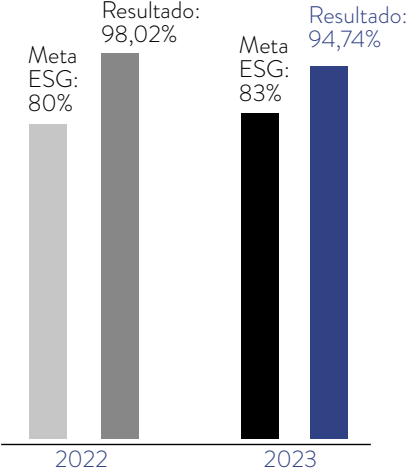
EVOLUÇÃO DO NPS DOS HOSPITAIS³

Pacientes e acompanhantes

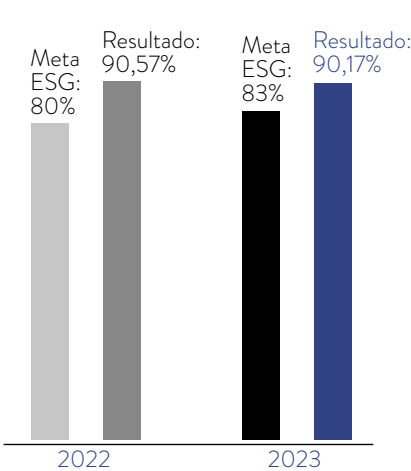


EVOLUÇÃO DO CSAT DA OPY³

Pacientes e acompanhantes



Times clínicos



³ Ponderação dos resultados obtidos pela Opy no Hospital Metropolitano e no Hospital Delphina Aziz.

⁴ Para o HMAP, passou-se a medir o NPS em outubro de 2023. Entretanto, ele ainda não foi incluído nas metas corporativas de ESG, o que está em avaliação para o ciclo de 2024.





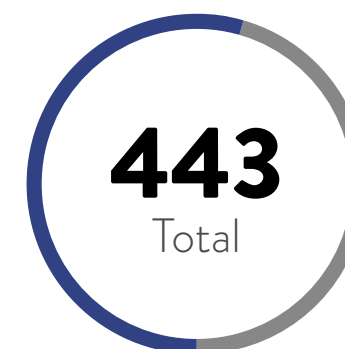
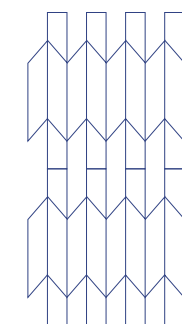
RECLAMAÇÕES E ELOGIOS

GRI 2-25, 2-29

Nossa atuação operacional também é avaliada a partir dos resultados consolidados pelas ouvidorias dos hospitais em relação a reclamações, sugestões e elogios dos usuários. Apesar de a gestão desses canais não ser responsabilidade da Opy, mas, sim, das concessionárias clínicas, as manifestações que dizem respeito ao nosso trabalho são compartilhadas pelos parceiros para que tomemos ciência delas e, se for o caso, apresentemos explicações para as ocorrências e adotemos medidas de aperfeiçoamento do trabalho. As informações coletadas e tratadas pelas ouvidorias têm evidenciado, em geral, uma percepção positiva dos públicos a respeito da atuação da Opy (veja a seguir).



RESULTADOS DAS OUVIDORIAS EM 2023 (Delphina Aziz + Metropolitano)



**RECLAMAÇÕES/
SUGESTÕES:**
200 (45,1%)

ELOGIOS:
243 (54,9%)

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

GRI 3-3

A introdução de novas soluções tecnológicas nos hospitais onde atuamos é essencial às estratégias de eficiência operacional e financeira, ao aprimoramento da experiência dos usuários e à sustentabilidade dos negócios. Por isso, dedicamos atenção à pesquisa e ao desenvolvimento de iniciativas voltadas para o aprimoramento de processos e a inovação.

Nossos investimentos são, em grande parte, direcionados à introdução de novos recursos e ferramentas associados à Tecnologia da Informação e à chamada Internet das Coisas (Internet of Things, IoT), otimizando *performances*, diminuindo custos, aumentando a produtividade e a ampliando a percepção positiva dos públicos alcançados.

Frutos do nosso aprendizado como plataforma de infraestrutura e serviços e do fortalecimento das sinergias entre os ativos, os projetos tecnológicos têm, ainda, potencial de escalabilidade, podendo ser reproduzidos em outras operações.

Além disso, apoiamos a contribuição voluntária dos colaboradores nessa frente, por meio do estímulo ao desenvolvimento de ideias (individuais e coletivas) que aprimorem ou transformem positivamente as nossas atividades, e do reconhecimento às sugestões que apresentam maior viabilidade de implementação e geração de resultados.

Em 2023, foram desenvolvidos projetos inovadores com foco no aprimoramento da gestão de dados e em sistemas on-line de monitoramento, como se poderá ver nos exemplos a seguir.

Aplicações de IoT aprimoram o monitoramento de indicadores de serviços

SENSORES PARA A COZINHA DE MANAUS

Trata-se de projeto que ampliou a qualidade e a segurança alimentar no Hospital Delphina Aziz, por meio da implementação de sistema para o monitoramento da temperatura de conservação dos alimentos, antes e depois do preparo das refeições a serem servidas.

Por meio do uso da Internet das Coisas, que integra dispositivos à rede mundial de computadores, a operação instalou sensores para acompanhamento das condições dos itens recebidos e armazenados nas câmaras frias (congelados, resfriados e hortifrutigranjeiros). Além disso, por meio dos sensores, agora, é possível controlar a temperatura dos alimentos nos processos de cocção e distribuição das refeições aos pacientes, com transmissão de dados em tempo real à equipe de nutrição e dietética.

Os aparelhos monitoram todas as etapas e os dispositivos utilizados na manutenção das temperaturas, além de fornecer alertas quando há variação significativa nos parâmetros medidos, o

que pode significar necessidade de manutenção de equipamentos.

O uso de sensores substituiu a conferência manual realizada várias vezes ao dia e a elaboração de planilhas, liberando a equipe de nutricionistas para outras atividades. As informações geradas pelo sistema servem ainda à elaboração dos relatórios apresentados pelo hospital à Vigilância Sanitária sobre o cumprimento dos indicadores de temperatura.

NUTRIÇÃO DIGITAL NO DELPHINA

O time de nutrição e dietética do Delphina Aziz também finalizou, em 2023, a implementação do sistema digital de gerenciamento de informações relativas à elaboração e à disponibilização das refeições aos pacientes e acompanhantes. Com a novidade, as diversas etapas do processo – do preparo ao recebimento das refeições nos leitos – ganharam em segurança e agilidade. O instrumento principal é uma aplicação independente desenvolvida para o time da Opy Delphina, que coleta informações sobre as dietas prescritas diretamente no sistema de dados da gestão clínica.

Nesse modelo, uma central controla a produção da cozinha e acompanha, em tempo real, as refeições a serem servidas por leito, via *dashboards*, possibilitando a programação prévia da quantidade de refeições e dos tipos de dietas – dietas especiais, orais, enterais etc. –, minimizando atrasos na preparação e distribuição e maximizando a satisfação dos pacientes, que passaram a receber as refeições no horário exato programado.



A montagem das bandejas com as refeições é registrada em *tablets*, utilizados também pelos profissionais responsáveis pela distribuição. O processo se encerra com a leitura do QR Code nas pulseiras dos pacientes, confirmando o horário e a correta entrega das dietas prescritas pelo time assistencial.

Cabe dizer que, por razões de segurança e privacidade, durante o desenvolvimento do sistema, a Opy se preocupou em garantir apenas a coleta de dados básicos sobre os pacientes, necessários ao planejamento e à distribuição das refeições, sem ter acesso a prontuários médicos e a informações sensíveis.

ALERTAS NO ALMOXARIFADO DO METROPOLITANO

A gestão de materiais e medicamentos no Metropolitano se tornou mais ágil e segura em 2023, evitando-se problemas internos de abastecimento. O resultado veio com a introdução, nos painéis interativos do Almoarifado, de um alerta visual quando o estoque de um produto chega a 30% da capacidade em qualquer um dos 14 dispensários eletrônicos (armários automatizados para guarda e distribuição de medicamentos) espalhados pelo hospital.

Com a informação, os colaboradores têm condições de providenciar o imediato reabastecimento dos itens, sem depender da solicitação do time clínico ou do cumprimento da rotina diária de reposição.

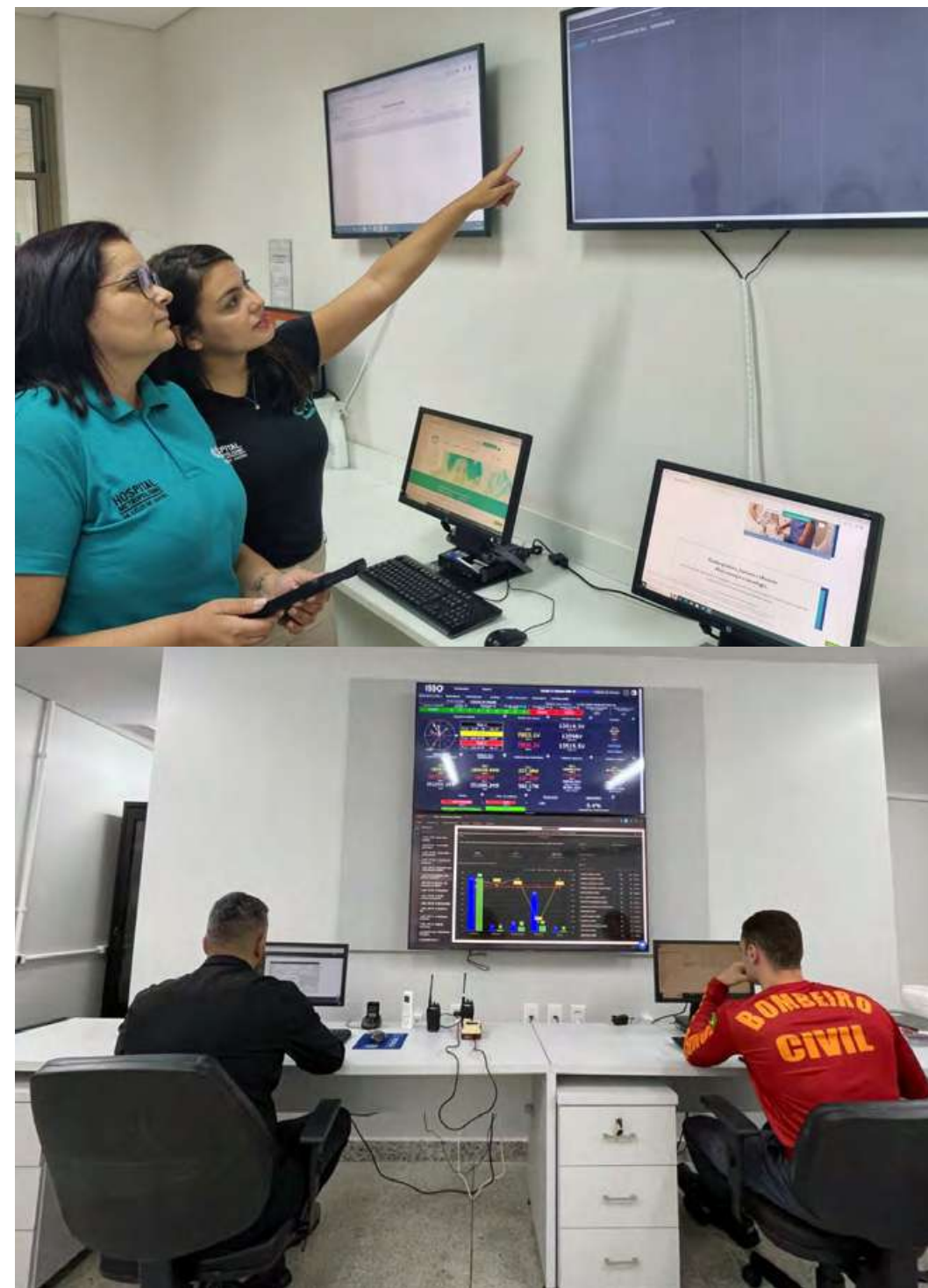
Como outra novidade, foi disponibilizado aos colaboradores assistenciais sistema de abertura de chamados, caso haja alguma dificuldade na operação dos equipamentos. Os avisos são mostrados diretamente em monitores instalados no Almoarifado, ajudando na velocidade de resposta, que passou a ser de até 20 minutos, menos da metade do tempo consumido no procedimento anterior, cujas demandas chegavam por telefone.

CONTROLE OPERACIONAL PARA O HMAP

A exemplo do que já acontecia em nossos outros dois ativos, o Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP) passou a contar, em maio de 2023, com um Centro de Controle Operacional (CCO), em funcionamento 24 horas por dia. Sua instalação foi sugerida e implementada pela Opy.

A unidade possibilita, num único ambiente, o acompanhamento de dados e informações sobre serviços operacionais de segurança, bombeiros, manutenção predial, higiene e engenharia clínica, das imagens do circuito fechado de TV, com 142 câmeras, e dos consumos de água, energia elétrica e diesel.

O CCO também unificou o atendimento de chamados e a abertura de ordens de serviços. As informações coletadas têm possibilitado intervenções imediatas e decisões em prazo hábil, reforçando a eficiência da gestão da Opy.





UM PORTAL PARA RESULTADOS DE EXAMES

Desde 2023 os pacientes do Hospital Metropolitano podem consultar, pela internet, os resultados de seus exames de imagem (exceto os de endoscopia). Um portal exclusivo foi desenvolvido pela área de TI da Opy Metropolitano, que é responsável pela gestão tecnológica do hospital.

A iniciativa gerou maior praticidade aos usuários da medicina diagnóstica, eficiência no trabalho da Opy, economia de custos com a impressão dos laudos, diminuição na geração de resíduos (CDs e filmes radiográficos) e redução no fluxo de pessoas, que antes precisavam ir ao hospital apenas para retirar os resultados. Mensalmente, são realizados aproximadamente 10 mil exames de imagem no Metropolitano.

Colaboradores passaram por treinamentos para a correta orientação aos pacientes sobre o uso do portal, como o cadastramento de informações pessoais e senhas e o acesso a laudos e imagens.

CENTRALIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES

A Opy concluiu, em 2023, a implementação de uma grande rede de dados no Hospital Metropolitano, por meio da integração de sistemas antes independentes. Como consequência, foram conectados os 130 pontos de controle de acesso ao hospital, os 13 relógios de ponto dos colaboradores e o circuito de 280 câmeras, possibilitando acompanhamento dinâmico do que ocorre no edifício – das catracas às movimentações em áreas públicas e restritas. Com isso, processos internos ganharam em agilidade e eficiência e houve reforço na segurança patrimonial e das pessoas.

A iniciativa também favoreceu as atividades de RH relativas ao cadastramento e à alteração de informações sobre horários de trabalho, contratações e permissões de acesso aos colaboradores das áreas assistenciais e não assistenciais, com verificação e tomada de decisões em tempo real.

A EVOLUÇÃO DO OPYNAÍ

O aprimoramento de processos e do ambiente organizacional também tem sido estimulado pela companhia na relação com os colaboradores. Criado em 2021, o programa Opynaí incentiva o desenvolvimento de ideias individuais e coletivas com potencial de geração de resultados positivos no desempenho dos ativos e da própria empresa, bem como de otimização de processos. Como contrapartida, as melhores ideias são reconhecidas com gratificações em vale-compras. Desde sua implementação, até 2023, o Opynaí premiou 26 propostas, num universo de 132 participantes.

O programa chegou ao final do ano amplamente renovado, com regras de participação mais simples, como o fim dos ciclos anuais, o que significou manter as inscrições sempre abertas, e a maior liberdade na elaboração de propostas para qualquer área ou processo, sem vínculo com categorias específicas. Em 2023, foram inscritas 61 ideias pelos colaboradores. O primeiro evento de premiação desse novo formato estava previsto para o primeiro trimestre de 2024.



UMA TRAJETÓRIA DE SOLUÇÕES

Veja a seguir exemplos de outras iniciativas tecnológicas adotadas pela Opy nos anos recentes.

HOSPITAL METROPOLITANO

- Automação do controle dos leitos, com uso de **software** e **palmtops** (PDAs), em substituição ao monitoramento manual. Com o sistema, as equipes de limpeza são informadas da existência de leitos disponíveis para a higienização e fazem o registro, inclusive fotográfico, do serviço executado. Como resultado, houve maior rapidez no giro e na liberação dos leitos (intervalo medido entre a alta e a nova disponibilidade para internação) e maior assertividade na mobilização de colaboradores do time de higienização e limpeza.
- Instalação de dispensários eletrônicos para armazenamento e distribuição dos medicamentos, eliminando-se as farmácias-satélites. A solução gerou mais segurança, agilidade e rastreabilidade ao processo – do pedido médico à retirada, passando pelo inventário de itens (antes feito pela gestão clínica), cuja assertividade chegou a 99%, e pela identificação (no leito) do paciente e do item prescrito. A nova modalidade também diminuiu desperdícios e promoveu redução de custos, com a liberação de colaboradores para outras tarefas.
- Implementação de sistema de radiofrequência para a gestão do enxoval hospitalar, mediante a inclusão de **chips** em todas as peças. Com o sistema, é possível o controle, de forma automatizada, do armazenamento, da distribuição, da coleta de roupa suja e de seu transporte para a

lavanderia, favorecendo o rastreamento e o acompanhamento de vida útil de itens e a diminuição dos riscos de evasão das peças.

- Implementação de sistema para acompanhamento dos volumes e da origem dos resíduos gerados no hospital.

DELPHINA AZIZ

- Instalação de 120 sensores para o monitoramento das temperaturas e da umidade dos ambientes do hospital, uma vez que a alteração significativa e o calor acima do desejado em centros cirúrgicos, UTIs, salas de tomografia, recepção etc. podem prejudicar as atividades, o desempenho dos aparelhos e o conforto das pessoas. Por armazenar o histórico de utilização dos locais, o sistema possibilita programações diferentes de frio e calor, de acordo com o horário ou a preferência dos usuários.
- Colocação de sensores para monitoramento da vibração de motores, aparelhos de ar-condicionado e bombas d'água de equipamentos. Por meio dos sensores, pode-se determinar, com mais precisão, as necessidades de manutenção preventiva.
- Adoção de sensores nas portas dos 200 banheiros para acompanhamento da quantidade de acessos, métrica que possibilita a programação preventiva dos serviços de higienização, evitando-se que os ambientes cheguem à situação crítica de sujeira.

+ CAPITAL HUMANO

06

PELO BEM-ESTAR
DOS NOSSOS

TALENTOS





CAPITAL HUMANO

GRI 3-3

Por considerarmos as pessoas essenciais à construção da nossa trajetória empresarial, atuamos para que a gestão de recursos humanos crie as condições necessárias à prevalência de um ambiente íntegro, inclusivo, respeitoso e de plenas oportunidades. Isso significa, por exemplo, valorizar a diversidade e as contribuições individuais, promover a segurança e viabilizar o crescimento profissional e a evolução na carreira, com remunerações satisfatórias e recompensadoras pelo bom desempenho.

O olhar transformador em relação à saúde nos faz priorizar a atenção ao capital humano interno como meio para o alcance da excelência e dos bons serviços à sociedade. Assim, a exemplo do que ocorre nas outras dimensões da Opy, temos, para a gestão de pessoas, metas claras a serem alcançadas no curto prazo e nos próximos anos, devidamente inseridas na estratégia ESG.

Em 2023, vivemos um ano de continuidade e aprimoramento das práticas internas, com ênfase particular na escuta ativa das equipes nas operações, no desenvolvimento dos colaboradores, na capacitação dos gestores e na formação de sucessores para cargos de liderança, especialmente entre as mulheres. Fortalecemos, também, as iniciativas de conscientização sobre os temas relativos a direitos humanos e de combate ao preconceito e à discriminação no ambiente de trabalho.

As ações de RH ganharam, ainda, em respaldo e visão estratégica, com a criação do Comitê de Gente, de assessoramento ao Conselho de Administração (*saiba mais na página 29*), e que, em seu primeiro ano, atuou na definição dos temas e dos indicadores-chaves de RH a serem acompanhados de forma periódica.

Veja a seguir as realizações mais importantes de 2023 na área de gestão de pessoas:

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

GRI 404-2

Nossa principal evolução em 2023 na área educacional foi a efetiva implementação da Opy Desenvolve, plataforma *on-line* para o gerenciamento do aprendizado e do desempenho. Por meio dela, além do oferecimento de cursos na modalidade EAD, passaram a ser centralizados e consolidados os dados de realização e participação em treinamentos presenciais, que, em função das particularidades locais e da diversidade de competências profissionais existentes na empresa, constituem a parte mais significativa das horas dedicadas a práticas de capacitação e desenvolvimento.

A Opy Desenvolve desempenha outro papel importante, o de gerenciamento do processo de avaliação do desempenho, instituído na companhia em 2023 e formalizado em uma política corporativa exclusiva para esse fim. Nesse contexto, nossa plataforma disponibiliza aos gestores ferramentas para a avaliação da *performance* dos colaboradores, a formalização de planos de desenvolvimento individual e o acompanhamento do cumprimento das metas individuais.



TREINAMENTOS

GRI 404-1

Por sua relação com o cotidiano dos colaboradores, a maior parte dos treinamentos é implementada pelas operações, nos próprios locais de trabalho. Como destaques, tivemos em 2023 treinamentos sobre higienização das mãos, gerenciamento de resíduos no setor de saúde, biossegurança, uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), comunicação escrita, sistemas gerais e práticas de atendimento hospitalar, além de cursos e simulados sobre segurança e saúde, entre eles, os de prevenção de incêndios.

No ano, dedicamos atenção, ainda, aos treinamentos de integração dos recém-contratados, que, além do acesso a conhecimentos sobre a Opy, receberam orientações a respeito das regras previstas no Código de Ética e Conduta, cujos temas são tão estratégicos para a Opy que, também, fizeram parte dos treinamentos de reciclagem dos colaboradores mais antigos.

Nossos gestores, por sua vez, passaram por capacitações segmentadas em três grupos profissionais: gerentes e diretores, coordenadores e supervisores, e encarregados e líderes operacionais. Das 68 lideranças em atuação na Opy, em 2023, 100% participaram de, ao menos, um treinamento no ano.

As capacitações foram amplas, e abordaram temas como liderança humanizada e construção de um excelente lugar para trabalhar, *feedback* e vantagens competitivas de culturas baseadas em relações de confiança. Alguns segmentos receberam, ainda, orientações sobre segurança psicológica, inteligência emocional, comunicação e gestão do tempo e de reuniões.

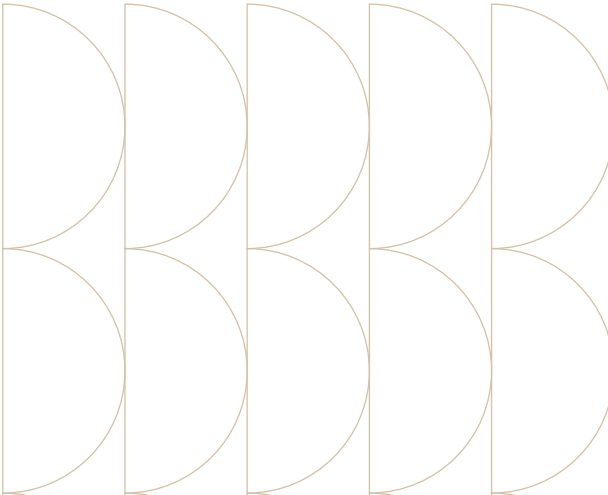
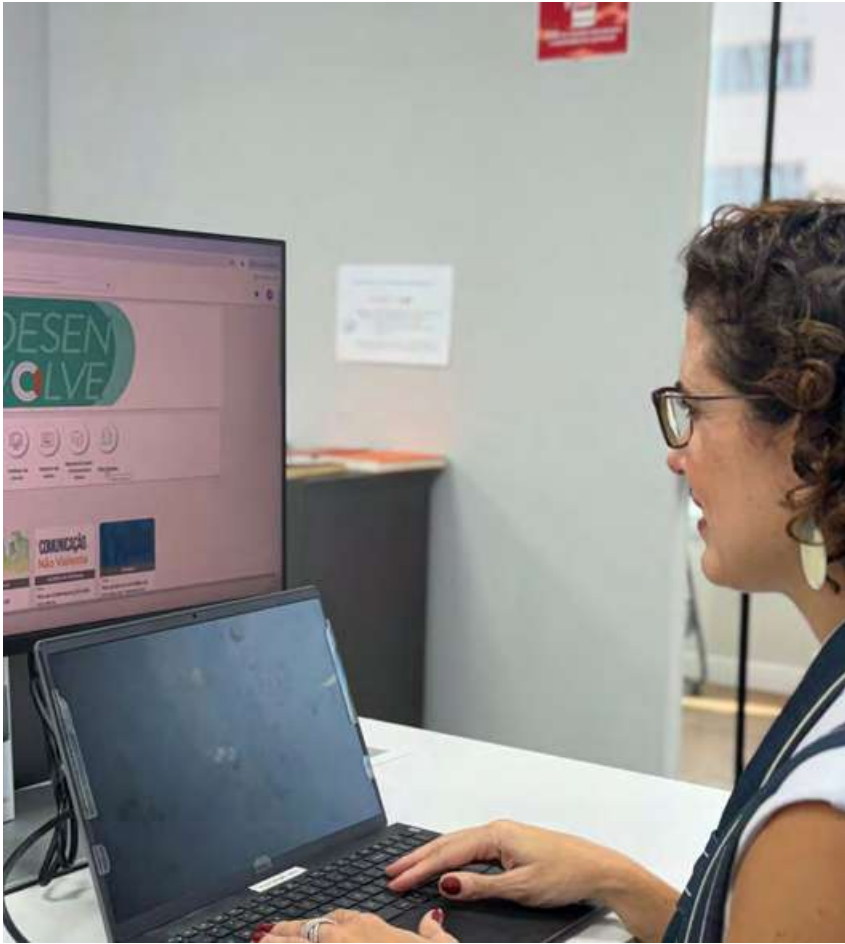
Essas atividades também se relacionam com o propósito da Opy de reter talentos e desenvolver pessoas, para que elas possam crescer verticalmente. Nesse contexto, foram realizadas, no ano, capacitações específicas com foco, por exemplo, no alinhamento dos participantes aos valores corporativos como précondição para a ocupação de cargos de gestão.

A esses treinamentos se somaram o programa de mentoria interna, que formou dez mentores para atuação como orientadores de colaboradores mapeados como possíveis sucessores de posições-chaves da Opy, e o lançamento do programa Mulheres na Liderança (*saiba mais na página 72*).

CAPACITAÇÕES DOS COLABORADORES EM 2023

GRI 404-1

Indicador	Gênero	Consolidado
Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Masculino	25
	Feminino	24



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3

Vivemos no exercício passado a implementação do nosso Sistema de Avaliação de Desempenho, que, em seu primeiro ano, excepcionalmente, teve dois ciclos, relativos aos anos de 2022 e 2023, este último com início em novembro e encerramento previsto para março de 2024.

Cada ciclo é composto por quatro etapas principais: autoavaliação, avaliação do gestor, *feedback* do líder com o avaliado, do qual deriva a criação de Planos de Desenvolvimento individual (PDIs), e comentários do avaliado. Além de sua importância como instrumento de aferição da *performance* e de promoção do aprimoramento profissional, a Avaliação de Desempenho fornece insumos para promoções e a aplicação de aumentos salariais por mérito.

No ciclo que se iniciou em fevereiro de 2023, referente ao desempenho de 2022, foram feitas 391 avaliações, abrangendo 90% dos colaboradores. Por ter sido o ano inicial do sistema de aferição, os PDIs ainda estavam em execução ao final de 2023.

Outra característica importante do Sistema de Avaliação de Desempenho é seu vínculo com o Jeito Opy de Ser e Fazer, por meio do qual a *performance* de cada colaborador é analisada pelo prisma do engajamento cotidiano nos princípios corporativos. Inédita em nosso setor, essa abordagem, que une a avaliação do trabalho à cultura interna, foi formatada com o apoio de consultoria externa, após o cotejo de metodologias consagradas no mercado.

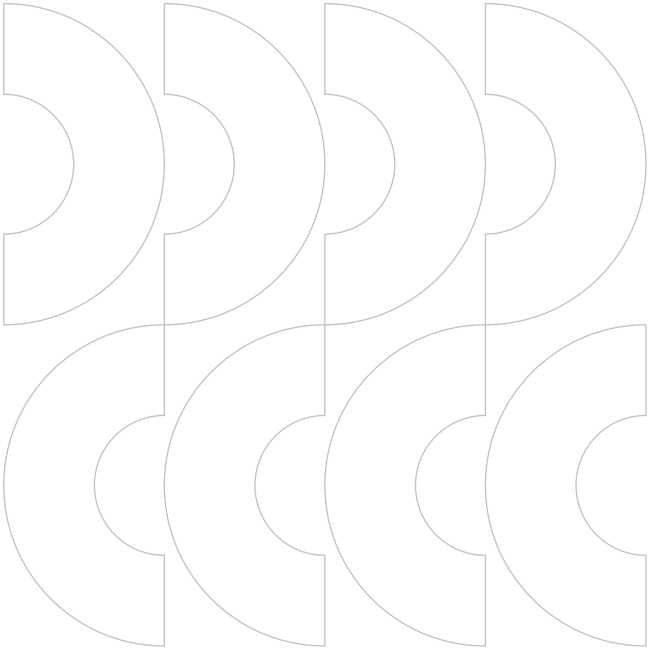
A Política de Cargos e Salários inclui as diversas trajetórias de carreira oferecidas pela Opy, definidas de acordo com as diferentes naturezas de trabalho. As categorias, bem como a descrição das competências necessárias, contemplam não apenas a estrutura vigente na companhia, mas, também, possibilidades de evolução profissional associadas aos planos de crescimento dos negócios. As trajetórias de carreira ficaram, portanto, assim definidas:

- **Operacional** – Inclui os profissionais com atuação na linha de frente dos ativos.
- **Técnica** – Abrange os colaboradores responsáveis pela execução, pelo controle e pelo acompanhamento de atividades técnicas nas operações.
- **Administrativa/financeira** – Abarca as pessoas que desempenham tarefas administrativas e financeiras corporativas e de orientação aos ativos nesses processos.
- **Novos Negócios** – Representa os times voltados à prospecção e à modelagem de projetos de expansão do portfólio de ativos da Opy.
- **Gestão** – Inclui os líderes com atribuições de coordenação das atividades e de alinhamento estratégico em relação aos objetivos da empresa.



90%

DOS COLABORADORES
ELEGÍVEIS TIVERAM
FINALIZADO SEU
PROCESSO DE AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO



Tais definições são fundamentais para a aplicação do Plano de Cargos e Salários, igualmente implementado em 2023 e cuja elaboração contou com a participação dos gestores e dos integrantes do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento, além do suporte de consultoria especializada, contratação que assegurou isonomia a todo o processo.

A maneira como o plano está organizado assegura transparência aos procedimentos internos, possibilitando aos colaboradores visualização clara das possibilidades de crescimento e dos caminhos de evolução. Outro princípio de sua estruturação foi a necessidade de haver uma conciliação entre as prioridades da administração e as expectativas dos colaboradores, em respeito ao compromisso institucional de dar tratamento equânime e justo a todos os profissionais em suas ambições de crescimento.

Para cada trajetória de carreira foi estabelecida uma tabela salarial, sendo que, as operações, por causa das diferenças de mercado, utilizam, também, tabelas locais específicas. De qualquer

forma, o desempenho será o critério definidor para a evolução na empresa, em progressões por mérito (movimentação horizontal) e em promoções (movimentação vertical), considerando-se a complexidade das funções e fatores como orçamento existente e posição das pessoas nas faixas salariais. Cabe destacar que, na Opy, temas como gênero, raça e orientação sexual não são utilizados como critério ou impedimento para movimentações internas em cargos e salários.

AVALIAÇÃO DOS COLABORADORES EM 2023¹

GRI 404-3

Indicador	Gênero	Consolidado
Colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Masculino	91,43%
	Feminino	89,19%

¹A 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.





DIÁLOGO
GRI 2-24, 2-25, 2-29

Ouvir o que os colaboradores têm a dizer se tornou prática institucional em 2022, como forma de a Opy estar sintonizada com a percepção das equipes sobre o ambiente e as condições de trabalho. Com base nesse entendimento, em 2023, demos continuidade ao programa RH + Você, ação de escuta ativa estruturada sob a forma de rodas de conversa nas operações, com a participação da gerência corporativa e dos times locais de gestão de pessoas.

Nesses encontros, sem restrições prévias de assuntos e presença voluntária dos colaboradores, são apresentadas dúvidas, opiniões, ideias e críticas a respeito do

cotidiano profissional, como processos de trabalho, relacionamento com líderes e colegas e oportunidades de desenvolvimento. Como contrapartida, os participantes recebem da administração esclarecimentos sobre os temas locais, orientações e informações de natureza corporativa.

Exemplo do acolhimento, pela empresa, das observações vindas dos colaboradores nas rodas de conversa foi a criação, em 2023, de uma mentoria específica sobre a temática LGBTQIAPN+, cuja necessidade havia sido identificada nos encontros e na pesquisa GPTW (*saiba mais na página 72*).

Como balanço do ano, o RH + Você realizou cinco encontros – três deles no Delphina Aziz, com a participação de 57 pessoas; e dois no Metropolitano, com engajamento de 70 colaboradores. Para 2024, o objetivo é promover, pelo menos, rodas de conversa trimestrais em cada unidade.

REMUNERAÇÃO
GRI 2-20, 401-2

Nossa Política de Cargos e Salários define padrões de remuneração compatíveis com as atribuições de cada função e alinhados às práticas de referência nas áreas da saúde e da gestão de ativos imobiliários. Ela inclui, também, incentivos e mecanismos de reconhecimento por mérito.

Além disso, prevê o acesso de todos os colaboradores ao Programa de Participação nos Resultados, que materializa a estratégia geral de remuneração variável, baseada no alcance de metas corporativas. Lideranças executivas também estão inseridas na lógica das recompensas, a partir do cumprimento de metas individuais conectadas com os objetivos de longo prazo da Opy.

Em relação a 2022, nossa massa salarial se manteve estabilizada, com alguns ajustes pontuais por conta da introdução do Plano de Cargos e Salários e de atualizações por causa da

inflação, resultantes de acordos com sindicatos nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Como instrumento adicional da valorização dos colaboradores, a Opy mantém uma política de concessão de benefícios, para além do que determina a legislação. Entre aqueles concedidos, destacam-se seguro de vida, plano de saúde, vale-alimentação/refeição e folga no dia do aniversário. Complementam os benefícios o Gympass (de acesso, por exemplo, a academias de ginástica) e parcerias com unidades locais do Serviço Social do Comércio (SESC), para uso dos colaboradores.

SALÁRIOS NA OPY²
GRI 202-1

Indicador		Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy HMAP	Opy Holding
Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Masculino	1,07	1,63	2,72	8,56
	Feminino	1,07	0,99	3,25	3,55

²Para os fins deste indicador, consideramos como o salário mais baixo da Opy aquele efetivamente pago, bruto e sem a inclusão de qualquer tipo de adicional.

Consideramos como salários-mínimos locais os definidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho de cada região/operação. Especificamente para a Opy HMAP, onde ainda não temos a definição de em qual sindicato os colaboradores ficarão enquadrados, estamos considerando a CCT da Opy Delphina, em razão de ambas as operações estarem sob gestão do mesmo diretor regional.

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 2023.

Em relação aos empregados terceirizados, 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.

ESTUDO “LIVING WAGE”

A prática de salários justos aos colaboradores é preocupação da Opy e meta estratégica de ESG. Dada a complexidade na definição dos patamares recomendáveis de remuneração, e por sabermos que o salário-mínimo em vigor no país não é suficiente para suprir as necessidades básicas dos trabalhadores, realizamos, em 2022, com apoio de consultoria, estudo sobre o que seria, para a realidade brasileira, um “salário digno”, ou “*living wage*”, como o conceito é conhecido internacionalmente.

Como base, analisamos os valores incluídos na mais recente Pesquisa de

Orçamento Familiar (POF) e optamos por considerar, como padrão de salário-mínimo para o nosso grupo empresarial, o “salário digno” definido para o estado de São Paulo.

Assim, tornamos meta de ESG a garantia de que 100% dos nossos colaboradores recebam, no mínimo, tal valor, que, à época do estudo, era de R\$ 1.809,86. Corrigido pela inflação, para 2023, o valor mínimo de salário definido a todas as empresas Opy foi de R\$ 1.893,47. Esse objetivo foi plenamente atingido em 2023, com salário-mínimo praticado da ordem de R\$ 2.324,78.



SCOREBOARD ESG

SALÁRIO DIGNO

Meta 2023
R\$ 1.893,47

Resultado
R\$ 2.324,78³

³Para 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.

PERFIL DOS NOSSOS RECURSOS HUMANOS

GRI 401-1, 404-2

A Opy encerrou 2023 com 1.591 colaboradores, número que inclui celetistas, estatutários, autônomos, aprendizes, estagiários e terceirizados alocados nas operações. Esse total foi 15% superior ao do exercício anterior. Do contingente registrado em dezembro em 2023, 58% eram mulheres. No ano, com base na ponderação entre contratações e desligamentos, a taxa de rotatividade da mão de obra na empresa foi de 25,56%.

Ao final de 2023, tínhamos em nossos quadros 15 colaboradores com deficiência, o que correspondia a 3% da força de trabalho. Para reiterar o compromisso de integração e retenção dessas pessoas, realizamos no ano mentorias com gestores sobre diversidade e inclusão (*saiba mais na página 72*).

Além de assegurar condições satisfatórias de trabalho e remuneração, temos, também, o propósito de atuar em favor da empregabilidade dos colaboradores, iniciativa que abrange várias dimensões, a começar pelo nosso próprio programa de treinamentos, que, em seus diversos níveis, ajuda no desenvolvimento de competências e na preparação para os desafios profissionais – na Opy e fora dela.

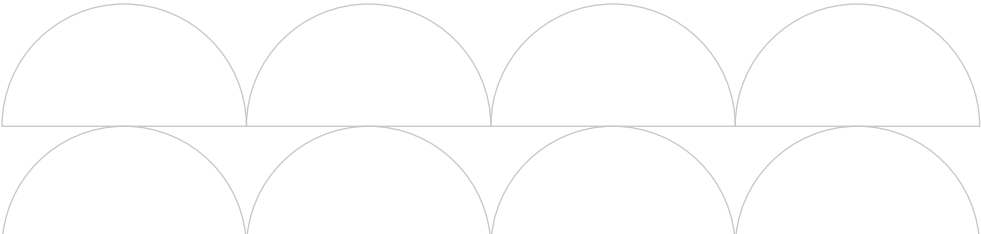
Nesse campo, mantemos desde 2022, em Manaus, a Escola Opy, que oferece, no próprio ambiente de trabalho, a oportunidade de colaboradores e terceirizados concluírem seus estudos na modalidade de Educação para Jovens e Adultos (EJA), com certificados reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC). Por meio dessa iniciativa, 74 alunos se formaram no Ensino Médio em 2023. Antes disso, na primeira etapa do programa, 26 haviam completado o Ensino Fundamental.



**A OPY TERMINOU
2023 COM
1.591
COLABORADORES
DIRETOS E INDIRETOS**

EMPREGO

Indicador			Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy HMAP	Opy Holding	Consolidado
401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Nº total de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminadas por faixa etária, gênero e região	Masculino	60	7	2	1	70
		Feminino	53	9	1	4	67
		Abaixo de 30 anos	64	7	0	1	72
		De 30 a 50 anos	47	8	3	4	62
		Acima de 50 anos	2	1	0	0	3
	Número total de desligamentos durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região	Masculino	39	8	0	1	48
		Feminino	53	7	0	3	63
		Abaixo de 30 anos	49	2	0	2	53
		De 30 a 50 anos	39	11	0	2	52
		Acima de 50 anos	4	2	0	0	6
	Taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminada por faixa etária, gênero e região	Informaremos a taxa de rotatividade discriminada por gênero e faixa etária no próximo ciclo de relato.	26,83%	18,67%	18,75%	34,62%	25,51%



Indicador			Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy HMAP	Opy Holding	Consolidado
401-3 Licença maternidade/ paternidade	Nº total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero ⁴	Masculino	4	2	0	0	6
		Feminino	10	0	0	0	10
	Nº total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero	Masculino	4	2	0	0	6
		Feminino	10	0	0	0	10
	Nº total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/ paternidade, discriminados por gênero	Masculino	4	2	0	0	6
		Feminino	10	0	0	0	10
	Nº total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/ paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero	Masculino	0	1	NA (Não Aplicável)	0	1
		Feminino	14	2	NA	0	16
	Taxa de retorno ao trabalho, discriminada por gênero ⁵	Masculino	100%		NA		100%
		Feminino					

⁴ No Brasil, a licença-maternidade/paternidade está prevista em lei, e, portanto, é um direito de todos os empregados. Para informar o indicador de nº de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, estamos considerando o nº de colaboradores que, efetivamente, tiveram esse direito adquirido pela geração/adoção de filhos.

⁵ A taxa de retorno foi calculada considerando os empregados que, efetivamente, em 2023, saíram em licença-maternidade/paternidade e voltaram dela ou que têm previsão de retorno em 2024, após o ciclo deste Relatório.



PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO⁶

GRI 2-7 e 2-8

		Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy HMAP	Opy Holding	Consolidado
Colaboradores diretos	Masculino	155	41	5	5	206
	Feminino	227	42	3	8	280
Colaboradores indiretos ⁷	Masculino	196	192	73	2	463
	Feminino	92	431	115	4	642
Total		670	706	196	19	1.591

⁶ Os números foram compilados considerando o total de empregados, e, como não tivemos flutuações significativas ao longo do ano, consideramos a base de colaboradores de dezembro de 2023.

⁷ Consideramos como colaboradores indiretos os trabalhadores que não são empregados: autônomos, estagiários, aprendizes e os terceirizados alocados em nossas operações (empregados de empresas subcontratadas). Os diretores estatutários estão sendo considerados como empregados.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

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

O ano de 2023 foi de afirmação de nossos princípios em diversidade e inclusão, com dedicação, por exemplo, à estruturação de uma política exclusiva sobre essas temáticas, cuja implementação deverá acontecer em 2024, após a aprovação do Comitê de ESG e do Conselho de Administração. Nesse contexto de evolução corporativa, avançamos em várias práticas, entre elas, o desenvolvimento de programas de diversidade e mentorias.

Atuamos, por exemplo, em iniciativas para aumentar a presença de minorias nas funções de alta liderança. Como resultado, superamos em 2023 a meta ESG no que diz respeito ao tema.

SCOREBOARD ESG



MINORIAS EM CARGOS DE ALTA LIDERANÇA⁸

Meta 2023

30%

Resultado

38,9%

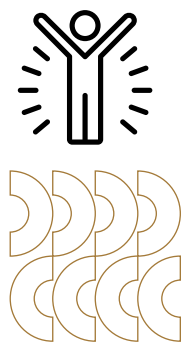
⁸ Entendemos os cargos de “alta liderança” como aqueles situados nos níveis C-Level-1 (diretores, gerentes e coordenadores hierarquicamente ligados diretamente a diretores).



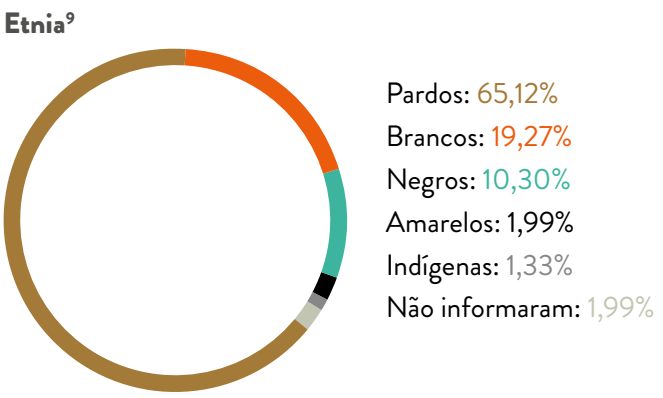
O ano também foi de tabulação das informações relativas ao 1º Censo de Diversidade da companhia, realizado ao final de 2022 e que alcançou 63,4% dos colaboradores. Todos os participantes foram voluntários e anônimos. A pesquisa incluiu temas como etnia, orientação sexual, religião e nível de escolaridade.

Uma das informações valiosas extraídas desse levantamento foi a percepção de que a Opy ainda é uma empresa com número pouco representativo de colaboradores negros. Trata-se de situação a ser contemplada, gradualmente, nos próximos anos, com a viabilização do nosso Plano de Diversidade e Inclusão, que surgirá em linha com as aspirações de uma empresa que, com apenas quatro anos de vida, está em franco aprendizado em distintas dimensões.

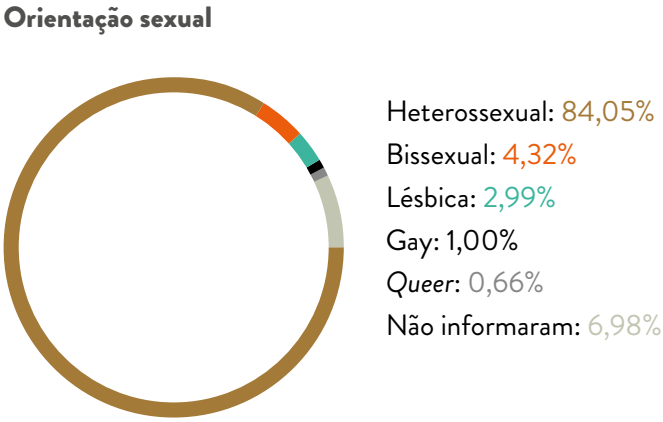
De periodicidade bienal, o Censo servirá de referência à gestão e à elaboração de projetos e iniciativas de diversidade e inclusão no longo prazo. Para a edição de 2024, temos como objetivos aumentar o número de respondentes e dar ampla divulgação interna aos resultados, tornando-os, também, fontes para iniciativas futuras de fortalecimento da cultura inclusiva e equitativa.



COMO OS NOSSOS COLABORADORES SE DECLARARAM NO CENSO DE DIVERSIDADE
(Pesquisa realizada em 2022)



⁹ Com base nas categorias definidas pelo IBGE.



ESTÍMULO À LIDERANÇA FEMININA

No contexto das diversas iniciativas de 2023, ganhou destaque o lançamento do programa Mulheres na Liderança, que visa desenvolver colaboradoras mapeadas como de grande potencial para evolução na carreira e ocupação futura de cargos executivos. Ele responde, também, à estratégia ESG de ampliar a participação feminina em funções de alta gestão.

Tal iniciativa dialoga com a visão da Opy segundo a qual aumentar a participação feminina em cargos de liderança não apenas é uma afirmação da diversidade e da inclusão desejadas, mas, também, uma estratégia de retenção de talentos, com impacto na competitividade da companhia. O programa é, ainda, um instrumento da viabilização dos processos sucessórios previstos para os próximos anos.

A primeira turma do Mulheres na Liderança reuniu cinco colaboradoras, que participaram de avaliações, treinamentos, *workshops* e atividades com mentores internos. Para 2024, as integrantes avançarão na execução de planos de desenvolvimento individualizado. Há, ainda, a previsão de recrutamento de novo grupo de participantes.

**mulheres
na
liderança**

MENTORIAS EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Em 2023, como expressão de nosso compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho diverso e equitativo, realizamos mentorias sobre temas importantes para a gestão de pessoas. Uma das iniciativas foi a realização de rodas de conversa voltadas a colaboradores com deficiências, numa ação de escuta ativa que também alcançou líderes que têm pessoas com esse perfil em suas equipes.

Ao atrair 75 participantes (78% dos convidados), esses eventos possibilitaram à Opy coletar percepções sobre integração, condições e oportunidades de trabalho e fortalecer as estratégias de retenção dessa minoria.

Outra mentoria importante teve como foco a temática LGBTQIAPN+, envolvendo lideranças e pessoal administrativo e operacional das unidades. Como destaque, houve, também, a realização de palestra de sensibilização e de orientação para que os colaboradores não adotem ou aceitem comportamentos discriminatórios contra pessoas integrantes da comunidade LGBTQIAPN+. Participaram 94 colaboradores, 87% do total dos 108 convidados. A palestra, por sua vez, atraiu 176 pessoas, 48% do público potencial de 366 colaboradores.

As atividades serviram, ainda, a outro objetivo institucional – o de enfatizar a política de “olerância zero da Opy em relação a manifestações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho. Por sua natureza estratégica para a empresa, tais pautas integraram, mais uma vez, a agenda dos treinamentos de integridade no ano.



ENTRE AS MELHORES
NA GESTÃO DE PESSOAS

GRI 2-29

Em 2023, pelo terceiro ano consecutivo, a Opy se posicionou entre as melhores empresas para trabalhar no país, de acordo com o resultado de pesquisa aplicada a colaboradores segundo a metodologia da consultoria Great Place to Work (GPTW).

No ano, nosso Índice de Satisfação¹⁰ medido pelo levantamento foi de 87%, o que nos incluiu entre as 150 organizações de referência em gestão de pessoas, cuja aprovação média é de 90%. Além do reconhecimento em si, o resultado também é importante porque evidencia a nossa trajetória evolutiva, com aprovação de 85% em 2021 e de 86% em 2022. O desempenho de 2023 também nos colocou em 7º lugar no ranking das companhias médias e grandes da categoria Indústria e Serviços do setor de saúde. No ano anterior, havíamos conquistado a 8ª colocação.

A percepção dos colaboradores nos possibilita entender o nosso estágio e o que precisa ser aperfeiçoado, no rumo da construção sustentável de uma gestão de pessoas cada vez mais alinhada aos valores da companhia e às estratégias ESG de longo prazo. O diagnóstico resultante das manifestações dos colaboradores nos conduz, ainda, à implementação de várias ações consideradas relevantes pelos colaboradores, como se poderá ver no quadro a seguir.

¹⁰ O Índice de Satisfação aqui citado é chamado pela GPTW de Índice de Favorabilidade, e é calculado por meio de uma média das notas da companhia na “visão área” e na “visão empresa”.



SCOREBOARD ESG

SATISFAÇÃO DOS
COLABORADORES

Meta 2023¹¹

86%

Resultado

88%



AÇÕES DE 2023 RESULTANTES
DA PESQUISA GPTW

- Criação de programa para o desenvolvimento de líderes, com foco na metodologia GPTW.
- Sensibilização sobre diversidade e inclusão com foco na temática LGBTQIAPN+.
- Criação do programa Mulheres na Liderança.
- Formação de mentores internos.
- Realização de treinamentos na Opy Desenvolve voltados à inteligência emocional, segurança psicológica e comunicação não violenta.

¹¹ Para fins de meta, é considerada a nota da companhia na “visão empresa”, diferentemente do Índice de Favorabilidade calculado pela GPTW para posicionamento no ranking, composto pela média da nota da “visão empresa” e da “visão área”.

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 3-3, 403-1, 403-8

No cumprimento do objetivo de garantir um ambiente seguro e a integridade física e psicológica dos colaboradores, atuamos na identificação e prevenção de riscos, na mitigação de impactos e na promoção da saúde. Respeitamos as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego⁴, as instruções do Corpo de Bombeiros e, em nossas PPPs, seguimos as diretrizes da Organização Nacional de Acreditação (ONA) e das certificações ISO que possuímos.

Por conta das particularidades locais, como o total de colaboradores e o perfil das atividades executadas, os ativos se valem de sistemas de saúde e segurança próprios, com políticas específicas e programas e procedimentos adequados às suas realidades.

Um dos instrumentos de gestão é o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), que coordena os atendimentos e os exames clínicos dos colaboradores (periódicos, admissionais, demissionais, de mudança de risco e de retorno ao trabalho).

O acompanhamento da saúde também acontece por meio de campanhas de vacinação e prevenção a doenças e de iniciativas de conscientização sobre a prática de hábitos saudáveis. A identificação e a minimização dos perigos são feitas pelos times de saúde e segurança de cada ativo. Nessa tarefa, têm a contribuição dos integrantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs).

As atividades de saúde e segurança cobrem 100% dos nossos colaboradores celetistas e, especificamente, os terceirizados da Opy Delphina, como consequência, nessa unidade, de nossa certificação ISO 45001 (*saiba mais na página 51*). Na Opy Metropolitano e na Opy HMAP, as empresas parceiras dispõem de sistemas próprios de gestão de saúde e segurança do trabalho para seus empregados.

De qualquer modo, acompanhamos as práticas dos terceiros, cujas obrigações contratuais conosco incluem, por exemplo, a manutenção de programas de gestão de riscos e controle médico e de saúde ocupacional, e a apresentação de comprovantes de vacinação dos colaboradores. Elas abrangem, ainda, o fornecimento de EPIs e a organização de treinamentos em temas de saúde e segurança.

As empresas parceiras também são obrigadas a apresentar à Opy seus dados de acidentes, doenças e afastamentos do trabalho. Para fortalecer os níveis de esclarecimento, incluímos os terceirizados em diversas ações, como as Semanas de Prevenção de Acidentes.

ESTRUTURA DE SAÚDE

GRI 403-3, 403-6

Nossas operações possuem times específicos para a gestão dos temas de saúde e segurança do trabalho, compostos por profissionais celetistas especializados (técnicos e engenheiros em segurança do trabalho). No âmbito dos serviços





de medicina ocupacional, utilizamos clínicas externas para a realização de, por exemplo, exames admissionais, demissionais e periódicos, cujos atendimentos são acompanhados pela Opy¹².

No Delphina Aziz, em função do grande número de colaboradores diretos, dispomos, nas próprias instalações, de médica e enfermeira do trabalho terceirizadas, além de fisioterapeuta. No Metropolitano, também contamos com médica terceirizada, para o acompanhamento da saúde dos colaboradores.

Nessa área, o foco da Opy é, prioritariamente, preventivo, com análise, por exemplo, de indicadores da medicina do trabalho, para que se tenha o registro dos principais motivos dos atendimentos e, também, para que sejam acompanhados os riscos de saúde existentes, como hipertensão, obesidade e outras doenças crônicas.

Com base nessas informações, são traçados planos de ação e campanhas de esclarecimento e prevenção. Como resultado desse monitoramento, a Opy identificou, por exemplo, a existência de número significativo de colaboradores acima do peso e sedentários, o que aumenta o risco de doenças cardiovasculares.

A partir dessa constatação, temos desenvolvido iniciativas de incentivo à prática de exercícios físicos, além da oferta de orientações nutricionais. Os indicadores servem, também, à elaboração do planejamento anual nos ativos e à execução de estratégia ESG nessa área.

Em nossos esforços, buscamos, ainda, compreender os níveis de informação dos colaboradores sobre temas de saúde, como aconteceu em 2023, no Delphina Aziz, com a realização de atividades de letramento para as equipes (*saiba mais na página 107*).

A promoção da saúde faz parte da estratégia da companhia, e, para nós, vai muito além dos atendimentos de saúde ocupacional. Promovemos, anualmente, campanhas de prevenção de doenças e de vacinação, ações de incentivo à prática de exercícios físicos e alimentação saudável, atendimentos médicos e de fisioterapia, focando sempre no bem-estar dos colaboradores.

¹² 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 403-2, 403-7

Em cada operação, a classificação de perigos é feita com base nos respectivos Programas de Gerenciamento de Risco (PGRs), que identificam, acompanham e propõem medidas de mitigação para os riscos relacionados às diversas atividades profissionais, na busca pela melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores.

Isso é feito por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas, sempre com a participação, nas operações da Opy, dos nossos times de segurança do trabalho. Fazem parte desse empenho pela mitigação de riscos os treinamentos anuais e os de integração aos recém-contratados.

Cada PGR é composto, no mínimo, por dois documentos: o Inventário de Riscos Ocupacionais, que compreende as etapas de identificação de perigos e avaliação de riscos; e o Plano de Ação, o qual estabelece as medidas preventivas para a redução e/ou eliminação das ameaças às atividades ocupacionais. Dentre os riscos mapeados em nossas operações, os mais relevantes são os seguintes:

- Contato dos colaboradores 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.

Acrescentem-se a esses perigos potenciais aqueles relacionados com os deslocamentos casa/trabalho feitos diariamente pelos colaboradores, que podem resultar em acidentes de trajeto.

Em relação às doenças profissionais, os fatores de riscos mais relevantes nas

operações são ergonômicos, com destaque para as doenças osteomusculares, uma das principais responsáveis por afastamentos do trabalho.

Há, ainda, com base em política interna específica, cuidado especial com a prevenção e a minimização de contaminações de colaboradores expostos a riscos biológicos, por meio de recomendações e proibições de comportamentos que coloquem os profissionais em situações de perigo.

Na Opy, se algum colaborador se sentir desconfortável em relação à execução de

atividade que considerar perigosa, poderá recorrer à CIPA local, aos times internos de saúde e segurança do trabalho ou apresentar suas observações nas rodas de conversa promovidas pelo RH e em caixas de sugestão disponíveis nas operações.

Outra instância que pode ser utilizada é o Canal de Integridade, que assegura confidencialidade em relação às denúncias e o direito ao anonimato. É obrigação da companhia, em sintonia com as determinações da NR 01 e da ISO 45.001, acolher e dar o devido tratamento às manifestações, com vistas à proteção das equipes.

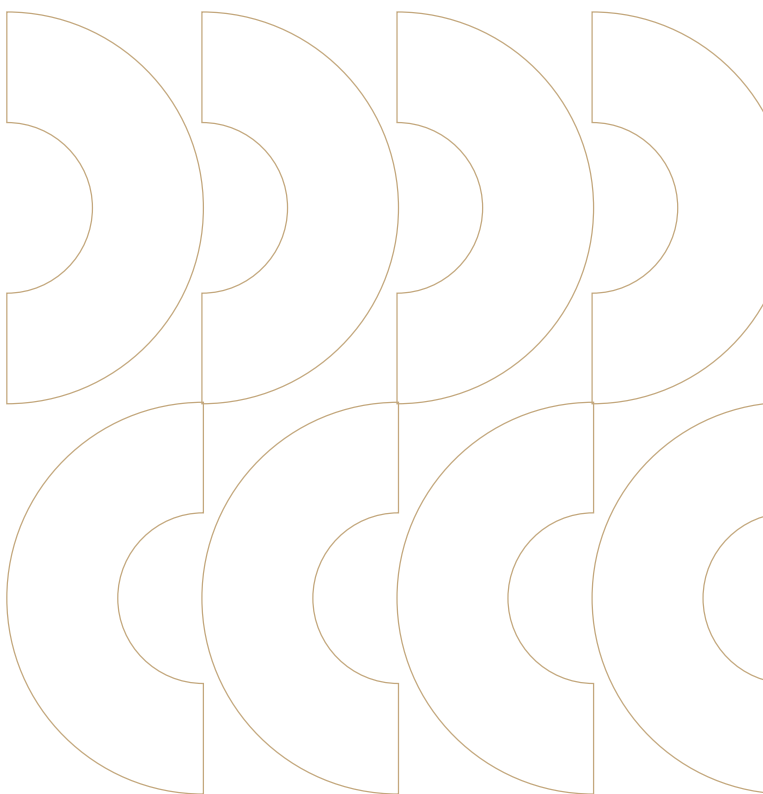
MAPEAMENTO INÉDITO NO HMAP

Em 2023, a Opy mapeou os riscos de saúde e segurança existentes no HMAP, condição para a validação, pela gestão do Einstein, de práticas internas de prevenção e para a autorização do desenvolvimento de tarefas perigosas de manutenção, como serviços em altura e com rede elétrica energizada.

Os resultados, que levaram ao aprimoramento de processos, beneficiaram, principalmente, os cerca de 200 colaboradores terceirizados sob supervisão da nossa empresa. Outra consequência positiva foi a definição de procedimentos de saúde

e segurança, que servirão à elaboração do futuro Plano de Gestão de Riscos (PGR) do hospital.

Como a nossa equipe celetista no HMAP é pequena, os treinamentos se voltam, prioritariamente, aos empregados terceirizados. Em 2023, desenvolvemos para esses públicos atividades como gincana de conscientização por ocasião do Dia Nacional das Vítimas de Acidente do Trabalho, com o engajamento de 76 pessoas; e a campanha de higienização “Mãos que Salvam”, com 67 participantes, além de capacitação de pessoas para atuação na Brigada de Incêndios, programa que reuniu 43 colaboradores das empresas terceiras e, também, da Opy.





ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

GRI 403-9, 403-10

Quando da ocorrência de algum acidente de trabalho, a imediata notificação possibilita a investigação necessária, feita pela área de Segurança do Trabalho, em conjunto com a liderança e a CIPA da operação. Como barreira para inibir ocorrências futuras, podem ser criados planos de ação e realizadas campanhas de conscientização.

Os resultados da Opy no quesito acidentes de trabalho têm se mostrado significativamente positivos na comparação com outras empresas do setor de saúde. Os números de ocorrências são bastante reduzidos.

Em nossas PPPs, por exemplo, a Taxa de Frequência (TF) anual tem ficado abaixo de 20¹³ para os acidentes típicos, índice “muito bom”, segundo critérios amplamente utilizados pelas empresas e por seus departamentos de saúde e segurança do trabalho. Em 2023, mantivemos em nossas operações o patamar de zero acidente com consequências graves ou óbitos.

Entre os colaboradores celetistas, não houve, no ano, registro de acidentes na Opy Metropolitana. Na Opy Delphina, por sua vez, ocorreu

queda de 33% no total das ocorrências típicas, categoria que exclui acidentes nos trajetos casa/trabalho.

Esse resultado foi impactado pela diminuição nos acidentes envolvendo o time de higienização e limpeza com objetos perfurocortantes, motivada, em grande parte, pelo aumento do descarte correto de materiais infectantes pelo time clínico, fruto de campanhas de conscientização promovidas durante o ano.

A operação de Manaus também dedicou atenção aos acidentes de trajeto, que subiram de dois para dez no espaço de um ano. Como forma de diminuir tal ocorrência, foi desenvolvida campanha bimestral para reforçar, entre os colaboradores, a atenção nos percursos e os cuidados no trânsito, particularmente, para as pessoas que se deslocam em motocicletas.

Em relação às doenças ocupacionais, obtivemos importante redução, no Hospital Delphina Aziz, nas ocorrências de enfermidades osteomusculares, graças à implementação de programa interno que incluiu atendimento e tratamento médico e fisioterapêutico.

¹³ Taxa de Frequência (TF): número de acidentes por milhão de horas trabalhadas para cada colaborador.

ACIDENTES DO TRABALHO ENVOLVENDO COLABORADORES DIRETOS (CELETISTAS) EM 2023¹⁴

Número de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁵	18
Índice de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁶	25,43
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Principais tipos de acidente	Acidentes com perfurocortantes e acidentes de trajeto
Número de horas trabalhadas	707.953

¹⁴ As informações consideram todas as nossas operações (Opy Metropolitana, Opy HMAP e Opy Delphina). A Opy Holding não foi incluída, uma vez que consideramos esse indicador imaterial para ela, já que nunca houve acidentes de trabalho a ela relacionados, e, dado o baixo número de colaboradores, tampouco há exigência legal de implementação de um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.

¹⁵ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual estão sendo informados todos os acidentes ocorridos nas operações (típicos ou de trajeto).

¹⁶ O índice foi calculado com base em 1 milhão de horas trabalhadas, e seu resultado está sendo influenciado, especialmente, pelos acidentes de trajeto.

OUTROS ÍNDICES E INFORMAÇÕES ENVOLVENDO COLABORADORES OPY (CELETISTAS)¹⁷

	2022	2023
Número de acidentes típicos	12	8
Índice de acidentes típicos	13,82	11,30
Número de acidentes de trajeto	2	10
Índices de acidentes de trajeto ¹⁸	2,3	14,13
Número de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁹	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁹	0	0

¹⁷ A Opy HMAP passou a ser considerada nos cálculos em 2023.
¹⁸ Os índices foram calculados com base em 1 milhão horas trabalhadas.
¹⁹ 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).

CIPAs
GRI 403-4

Outro instrumento importante em favor da segurança e da saúde dos trabalhadores é a atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), instituídas nas nossas operações de Belo Horizonte e Manaus. Formadas, em igual número, de colaboradores eleitos anualmente por colegas e indicados pela empresa, as CIPAs realizaram 24 reuniões em 2023 (12 em cada subsidiária da Opy).

As pautas principais de discussão foram os acidentes provocados por objetos perfurocortantes e nos trajetos casa/trabalho, além de ações de acompanhamento de saúde, de incentivo à prática de atividades físicas, fatores de risco para acidentes e do desenvolvimento de campanhas internas. Por questões legais, os terceirizados não estão representados em nossas CIPAs.

Pelo engajamento que propiciam, as CIPAs são também o principal meio de participação dos colaboradores na apuração das causas de acidentes e na elaboração de planos de ação. Anualmente, elas atuam, ainda, na organização das semanas de prevenção de acidentes (veja a seguir).

SIPTAMA
GRI 403-4, 403-5

A realização anual da Semana Integrada de Prevenção a Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) tem se mostrado oportunidade valiosa para que as nossas operações avancem nas práticas de esclarecimento e conscientização de colaboradores e terceirizados, bem como de membros dos corpos clínicos.

No Metropolitano, a novidade de 2023 foi a realização do evento no formato *on-line*, modelo que atraiu 58% do pessoal da Opy e 55% da equipe assistencial. Os temas de destaque foram biossegurança, doenças e infecções sexualmente transmissíveis (DSTs e ISTs), manuseio de materiais perfurocortantes e descarte de resíduos. As atividades tiveram elevada aprovação do público. Segundo pesquisa, 96% dos participantes acharam o conteúdo relevante e 93% disseram que recomendariam a SIPATMA para colegas.

No Delphina Aziz, por sua vez, o engajamento alcançou mais de 800 participantes nas ações desenvolvidas durante três dias, que acompanharam, por exemplo, ações de esclarecimento sobre ISTs e DSTs, resíduos de serviços de saúde, impactos ambientais, assédio sexual, doenças oftalmológicas e nutrição.





CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO

GRI 403-5

As iniciativas preventivas mobilizaram fortemente nossas operações em 2023, com o desenvolvimento de diversas campanhas informativas. Várias delas foram vinculadas aos meses do ano, como Maio Amarelo (acidentes de trânsito), Agosto Lilás (violência contra mulher), Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (câncer de mama) e Novembro Azul (doenças masculinas).

Houve ainda, no Metropolitano e no Delphina Aziz, orientações sobre a diminuição dos riscos de acidente de trajeto, com a participação de 96 colaboradores. Também foram relevantes as campanhas de vacinação (influenza, meningite e varicela) e de higienização das mãos.

Outro destaque dos ativos foi a realização do Dia D, evento anual dedicado a atividades como aferição da pressão arterial e avaliação de bioimpedância, além de consultas médica, psicológicas e de nutrição.

Somaram-se a essas iniciativas o treinamento de formação de Brigada de Incêndio, com aulas teóricas e práticas sobre manuseio dos extintores e de mangueira de hidrante, que alcançou 194 colaboradores no Delphina Aziz e no Metropolitano. O curso sobre uso, conservação e guarda de EPIs teve a participação 23 pessoas em Belo Horizonte e de 140 em Manaus.

A IMPORTÂNCIA DO OPY CUIDA

GRI 403-6

Nossas atividades de promoção do bem-estar e da saúde dos colaboradores foram integradas em 2023 num só programa – o Opy Cuida. Criado como parte da estratégia ESG para organizar o planejamento e a execução de iniciativas, ele tem cinco pilares (veja imagem abaixo), em áreas como acompanhamento médico, psicológico e nutricional, incentivo à atividade física, promoção da saúde, prevenção de acidentes e doenças crônicas não transmissíveis, vacinação e valorização dos hábitos saudáveis. O programa conta com a consultoria do Instituto Opy.

Um dos destaques do ano foi o suporte à participação de colaboradores da *Opy Holding* e dos ativos em caminhadas e corridas de rua, com 66 inscritos. A mobilização possibilitou, ainda, a realização de pesquisa interna sobre as preferências das pessoas em relação a atividades físicas.

Com o envolvimento do Opy Cuida, houve no Metropolitano a inauguração de uma sala de ginástica para os colaboradores, com possibilidade de aulas com educadores físicos. Outra ação de grande relevância foi a realização, no Delphina Aziz, da Jornada de Letramento em Saúde (saiba mais na página [107](#)).

No âmbito do programa, também foi desenvolvido em 2023 o projeto Mamãe Opy, de acompanhamento da saúde de colaboradoras grávidas durante o ciclo de gestação e, também, por um período após o parto. As sete participantes de Manaus e Belo Horizonte receberam orientações sobre aleitamento, vacinação e nutrição e ganharam enxovais para os bebês.



trata
saúde e bem-estar



mentaliza
saúde mental



mexe
atividade física



alimenta
nutrição



protege
segurança e saúde no trabalho

+ CAPITAL NATURAL

07

PELAS PESSOAS E PARA PLANETA



CAPITAL NATURAL

GRI 3-3

Na Opy Metropolitano e na Opy Delphina, a gestão dos temas de meio ambiente tem como base os padrões da norma ISO 14.001 (Gestão Ambiental), com integração aos respectivos Sistemas de Gestão da Qualidade, certificados pela ISO 9.001 em ambos os ativos.

No HMAP, em particular, o gerenciamento ambiental não é responsabilidade da Opy, mas sim da Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, que administra o contrato com a prefeitura de Aparecida de Goiânia. De qualquer modo, buscamos influenciar positivamente as práticas sustentáveis do hospital, atuando em projetos e eventos com o próprio Einstein e as empresas parceiras prestadoras de serviços.

A Opy entende que uma gestão ambiental eficiente pode contribuir de forma positiva para o futuro do planeta e da humanidade, e reconhece os desafios relacionados à proteção do meio ambiente em um mundo globalizado e ao enfrentamento das mudanças climáticas. Diante disso, a companhia está focada não só na prevenção

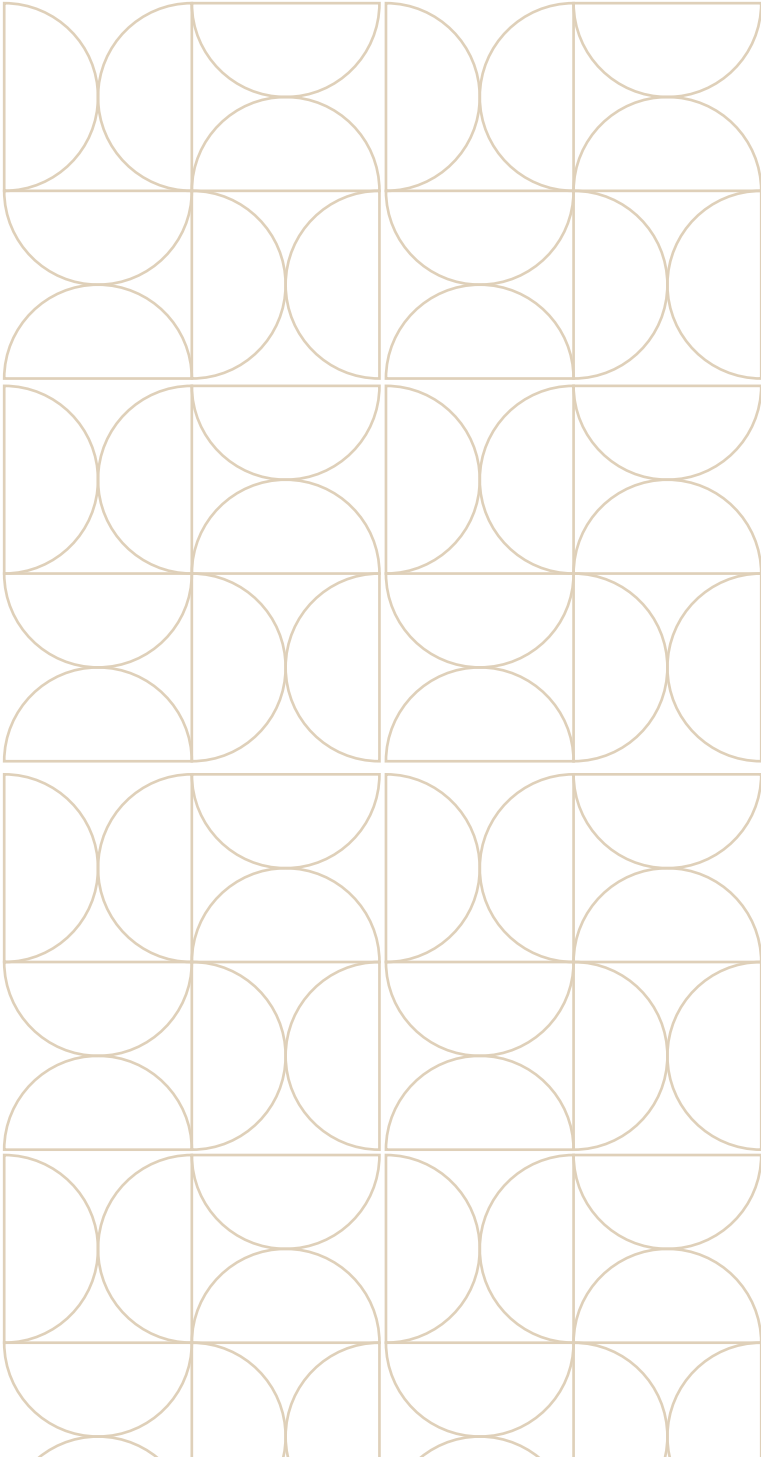
de riscos e na mitigação de impactos negativos, mas, também, no engajamento e na conscientização de seus colaboradores e parceiros em relação às temáticas de sustentabilidade ambiental.

O espírito de trabalho conjunto é a marca da relação com as concessionárias de serviços clínicos nos hospitais de Manaus e Belo Horizonte, onde promovemos, em parceria com o INDSH e o SSA, respectivamente, treinamentos e campanhas de conscientização em temas de meio ambiente.

A governança nessa área é complementada pelo acompanhamento de indicadores específicos relacionados aos impactos ambientais da companhia, pelo desenvolvimento de projetos e iniciativas para gerar impactos positivos e mitigar riscos, e pelo estabelecimento de metas estratégicas de ESG relacionadas à emissão de Gases de Efeito Estufa e ao gerenciamento de resíduos.

Veja a seguir nossas iniciativas e realizações nos diversos campos relacionados à temática ambiental¹:

¹ As informações se referem às nossas operações no Hospital Delphina Aziz e no Hospital Metropolitano, nos quais temos ingerência parcial sob a temática ambiental, que, também, muito depende dos poderes concedentes.



No Delphina Aziz, a substituição do GLP por gás natural refletiu a integração da estratégia ESG ao negócio

ENERGIA

GRI 3-3, 302-1

O consumo de energia decorrente das atividades realizadas pela Opy está, principalmente, associado às atividades da cozinha e lavanderia, esta última restrita ao Hospital Delphina Aziz. Inclui-se a energia direta dos combustíveis utilizados para a prestação dos serviços, sendo eles o Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), em Belo Horizonte, e o gás natural, em Manaus.

No Delphina Aziz, o gás natural é utilizado desde 2021, em substituição ao GLP, nos setores de lavanderia interna e nutrição, sob gestão da Opy. A iniciativa, proposta e implementada pela companhia, refletiu a integração da estratégia ESG ao negócio, proporcionando redução de custos aliada à utilização de combustível menos poluente. À época, o hospital recebeu certificado como o primeiro da região Norte a ser abastecido por gás natural.

Foi avaliada a implementação de projeto semelhante no Metropolitano, o que se mostrou inviável, pelo fato de que a região onde está localizado o hospital não conta com rede de distribuição e abastecimento do gás.

Em menor escala, nosso consumo de energia está associado ao óleo diesel, no Hospital Metropolitano, onde a Opy é responsável pela gestão dos geradores, acionados apenas para manutenções ou quando há interrupção no fornecimento de energia elétrica pela concessionária; e à gasolina consumida no veículo automotivo da Opy Delphina.

Na operação de Manaus, os geradores ficam sob a responsabilidade da concessionária de serviços clínicos, que realiza a aquisição de óleo diesel para seu funcionamento e o controle de consumo.



ELETRICIDADE

GRI 302-2

Proveniente das concessionárias locais de distribuição, o consumo de energia indireta nos hospitais decorre, principalmente, da atividade-fim das unidades, que é a prestação de serviços de saúde, estando associado, por exemplo, aos sistemas de iluminação, climatização e de elevadores e aos equipamentos médicos. O aumento ou a redução nesse consumo é, portanto, majoritariamente influenciado pelos atendimentos clínicos, entre eles, consultas, exames, cirurgias e internações.

Além de a nossa atuação estar restrita aos serviços não clínicos, inexistente dever contratual, em nossas operações, pela gestão do consumo de energia elétrica dos hospitais. Não temos, tampouco, responsabilidade financeira pelas contas de energia, pagas diretamente pelos poderes concedentes.

Diante disso, seguindo a mesma linha de entendimento adotada para a elaboração do nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, estamos reformulando as informações apresentadas em 2022, sendo o consumo de energia elétrica dos hospitais reportado, agora, em referência ao



indicador “GRI 302-2 – Consumo de energia fora da organização”, e incluído em nosso Escopo 3. Consideramos como energia elétrica consumida dentro da organização (Escopo 2) apenas aquela referente ao escritório da Opy Holding, em São Paulo.

É prioridade para a Opy o uso eficiente de energia e a maximização do uso de fontes renováveis. Entretanto, dadas as particularidades e as condições limitantes ora apresentadas, projetos relacionados à energia elétrica precisam ser abraçados e aprovados pelos poderes concedentes, e sua viabilidade, também, muito depende de questões econômico-financeiras.

Mesmo em temas que estão fora do nosso escopo de atuação, temos exercido um importante papel de influência para a adoção de boas práticas nos hospitais. Também buscamos incentivar nossos parceiros a encarar o desempenho energético sob o prisma da eficiência no controle dos impactos ambientais.

Um bom exemplo é a intermediação de conversas sobre o Mercado Livre de Energia com os poderes concedentes, e o projeto implementado pela Opy, nas duas PPPs, visando à troca das lâmpadas das instalações pelas do tipo LED, que consomem menos energia elétrica, têm vida útil maior e oferecem melhor desempenho à iluminação. Esse movimento possibilitou, até o final de 2023, a substituição de mais de 90% das lâmpadas dos dois hospitais.

No âmbito dos deveres contratuais relativos à energia elétrica, destaca-se, como única responsabilidade da Opy, a manutenção das placas fotovoltaicas instaladas na cobertura do Hospital Metropolitano quando da construção do edifício.

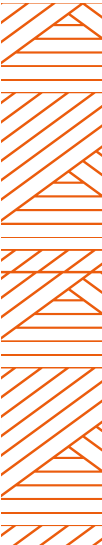
INTENSIDADE ENERGÉTICA

GRI 302-3

Reformulamos, também, as informações sobre intensidade energética apresentadas no último ciclo de reporte, que agora passa a ser calculada para dentro e fora da organização. Em relação ao cálculo da intensidade dentro da organização, selecionamos o tipo de energia mais representativo para as atividades desenvolvidas pela Opy, relacionado a combustíveis (GLP e gás natural).

Como denominador, escolhemos a média anual de leitos ocupados, já que o volume de refeições produzidas na cozinha e de enxovais lavados é consideravelmente impactado pela quantidade de pacientes internados.

A energia elétrica também está sendo considerada na taxa de intensidade, porém, para fora da organização, tendo como métrica de cálculo a soma dos atendimentos anuais relacionados a internações, consultas e exames (laboratoriais e de imagem), que impactam diretamente no consumo.



CONSUMO DE ENERGIA²

		2021			2022			2023		
Indicador	Fonte	Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy Holding	Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy Holding	Opy Delphina	Opy Metropolitano	Opy Holding
Consumo na organização (em gigajoules) GRI 302-1										
Consumo total de combustíveis oriundos de fontes não renováveis	GLP	1.896,89	764,66	0	0	767,19	0	0	734,82	0
	Gás Natural	637,95	0	0	4.963,74	0	0	4.821,66	0	0
	Diesel	0	162,85	0	0	363,18	0	0	269,42	0
	Gasolina	175,72	0	0	193,35	0	0	129,32	0	0
Consumo total de combustíveis oriundos de fontes renováveis	Biodiesel³	0	20,47	0	0	40,35	0	0	35,01	0
	Etanol⁴	0	0	0	29,18	0	0	28,36	0	0
Consumo de eletricidade (energia elétrica)	Energia elétrica	0	0	6,08	0	0	15,16	0	0	100,97
Consumo total de energia dentro da organização	Total	2.710,57	947,98	6,08	5.186,26	1.170,73	15,16	4.979,34	1.039,25	100,97
		3.664,63			6.372,15			6.119,56		
Consumo fora da organização (em gigajoules) GRI 302-2										
Consumo de energia fora da organização	Diesel	738,32	0	0	1.550,92	0	0	862,83	0	0
	Biodiesel	0	0	0	172,32	0	0	0	0	0
	Energia elétrica	42.668,28	24.025,68	0	40.768,31	22.391,32	0	42.374,40	22.605,87	0
	Total	43.406,59	24.025,68	0	42.491,55	22.391,32	0	43.237,38	22.605,87	0
		67.432,27			64.882,87			65.843,11		

² No último ciclo de reporte, havíamos apresentado os dados sobre volume de consumo dos combustíveis. Estamos apresentando, agora, o consumo de energia em joules, conforme orienta o GRI. Como o Metropolitano não utiliza veículos em suas operações, não há consumo de gasolina ou etanol. No Delphina Aziz, por sua vez, há a contratação de empresas locadoras, cujos automóveis são exclusivamente à gasolina.

³ O volume de biodiesel informado se refere à porcentagem desse combustível presente no diesel.

⁴ O volume de etanol informado se refere à porcentagem desse combustível presente na gasolina.

	INTENSIDADE ENERGÉTICA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO		
	GRI 302-3		
		2022	2023
	Média anual de leitos ocupados	633,53	728,95
	Consumo de GLP e gás natural (gigajoules)	5.730,93	5.556,48
	Taxa (gigajoules/leito ocupado)	9,05	7,62

	INTENSIDADE ENERGÉTICA FORA DA ORGANIZAÇÃO		
	GRI 302-3		
		2022	2023
	Atendimentos/ano (internações, consultas e exames)	2.891.577	3.159.511
	Consumo de energia elétrica (gigajoules)	63.159,62	64.980,27
	Taxa (gigajoules/atendimentos ano)	0,02	0,02



EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

GRI 3-3

Este Relatório apresenta, pela primeira vez, os números dos nossos Inventários de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Trata-se do resultado de um esforço iniciado em 2022, quando a companhia buscou o apoio de consultoria externa para mapeamento de fontes de emissão, coleta de informações e realização dos cálculos.

Durante esse processo, passamos por uma valiosa curva de aprendizado e, após a superação de desafios no que diz respeito à apuração, à correção e à revisão de indicadores internos, estamos divulgando as emissões (diretas e indiretas) de Gases de Efeito Estufa da companhia para 2021 e 2022. A consolidação dos dados sobre 2023 ainda estava em curso quando da produção deste Relatório.

A escolha de 2021 como ano-base se explica por duas razões. A primeira delas diz respeito ao fato de que 2020 havia sido o primeiro ano operacional da Opy. A segunda é que, naquele ano, nossos hospitais se dedicaram exclusivamente ao atendimento de pacientes com Covid-19,

uma realidade atípica e excepcional, com emissões que não refletiram o modelo de gestão idealizado pela Opy.

Ainda em 2022, com o suporte de consultoria especializada, iniciamos a elaboração do nosso plano de mitigação das emissões de Gases de Efeito Estufa, com foco nos Escopos 1 e 2. Uma vez estruturado, o conteúdo passou por revisão em 2023, por conta de reavaliação feita no inventário de 2021, após a necessidade de correção de alguns dados utilizados para os cálculos.

Isso evidencia que a Opy está comprometida com a correta e efetiva mensuração dos seus impactos, iniciativa fundamental para o cumprimento da estratégia ESG na temática ambiental, que traz metas de redução nas emissões de Gases de Efeito Estufa, com horizonte de realizações até 2030. Diversas medidas já foram adotadas por nossas operações para tal diminuição, com base nas recomendações originais do plano.

REDUÇÕES DAS EMISSÕES GRI 305-5

Uma das principais realizações dos últimos anos foi a substituição, em 2021, do GLP por gás natural, no Delphina Aziz (*saiba mais na*

página 82). Outra iniciativa importante, no mesmo hospital, foi a troca, em 2022, do gás refrigerante R410-A (utilizado em equipamentos de ar-condicionado) por tipos menos poluentes e de maior eficiência energética.

Essa ação, que resultou na diminuição nas emissões (a ele relacionadas) de 349,50 tCO₂e para zero, contribuiu de forma significativa para a redução nas emissões fugitivas no Delphina. Na Opy Metropolitano, o gás ainda é utilizado, mas está sendo avaliada a viabilidade de sua substituição por outro menos poluente.

Ainda em 2022, a Opy alcançou redução de 35% nas emissões decorrentes dos deslocamentos casa-trabalho, feito influenciado pela priorização da contratação de colaboradores residentes nas proximidades dos nossos hospitais (*saiba mais na página 102*).

Também nesse ano, passamos a destinar mais resíduos à reciclagem, conquista influenciada pelas diversas ações educativas desenvolvidas com colaboradores e parceiros sobre descartes corretos.

Além disso, deixamos de aterrar ou incinerar volume significativo

de resíduos na comparação com 2021, quando tivemos de adotar tal prática em relação a itens de potencial infectante, por causa da pandemia de Covid-19. Como consequência das diversas iniciativas, as emissões decorrentes de resíduos sólidos gerados caíram, em 2022, de 119 tCO₂e para 67 tCO₂e.

A média do fator de emissão da energia elétrica também diminuiu no período 2021-2022, passando de 0,1264 tCO₂e/MWh para 0,0426 tCO₂e/MWh, o que impactou nas emissões decorrentes do consumo de energia importada da rede de distribuição.

Em 2023, nossa principal iniciativa de impacto na redução das emissões foi a implementação, na Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do Hospital Delphina Aziz, de queimador, denominado *flare*, que transforma gás metano em CO₂, menos poluente.

Prevista para ser realizada até 2025, a instalação foi antecipada pela companhia para outubro de 2023. A efetividade e o impacto dessa iniciativa nas emissões da Opy poderão ser avaliados com a elaboração do Inventário de GEE de 2024.



Indicador GRI 305-6
Mapeamos o uso dos gases refrigerantes HCFC-22 e R141-b, controlados pelo Protocolo de Montreal. Entretanto, considerando-se as baixas emissões deles decorrentes, em toneladas equivalentes (entre 45 e 50 tCO₂e), nossas emissões de CFC-11 equivalentes estão muito próximas de zero.



EMISSÕES DE GEE⁵ (EM TONELADAS DE CO₂e)

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5



Indicador			2021	2022
Emissões diretas (Escopo 1)	Escopo 1	Combustão estacionária	281,10	350,38
		Combustão móvel	8,22	9,07
		Efluente	345,99	358,52
		Emissões fugitivas	484,13	243,46
		Total	1.119,44	961,43
Emissões indiretas (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia	Escopo 2	Energia elétrica	0,21	0,17
Outras emissões indiretas (Escopo 3)	Escopo 3	Deslocamento casa-trabalho	196,40	127,26
		Resíduos sólidos gerados	119,34	67,66
		Viagens a negócios	45,92	86,73
		Energia (elétrica) não inclusa nos Escopos 1 e 2	2.376,79	845,99
		Total	2.738,45	1.127,64
Intensidade das emissões ⁶	Escopo 1	tCO ₂ /média leitos ocupados	ND (Não Disponível)	1,52
Redução de emissões de GEE	Escopo 1	Emissões fugitivas	ND	-50,00% ^a
	Escopo 3	Deslocamento casa-trabalho	ND	-35,20% ^b
		Resíduos sólidos gerados	ND	-43,30% ^c

⁵Foram 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.

⁶Os 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.



RESÍDUOS

GRI 3-3, 306-1

Além de impactarem negativamente nas emissões de Gases de Efeito Estufa, por conta de seu potencial infectante, os resíduos gerados em ambientes hospitalares apresentam riscos de contaminação ao meio ambiente e à sociedade, se não forem descartados de forma adequada. Diante disso, a coleta, o armazenamento e a destinação é um tema crítico para a Opy, impondo aos nossos times e aos parceiros um gerenciamento rigoroso, por meio de estratégias que visam à redução de impactos ao planeta.

O trabalho envolve uma importante frente de conscientização, por meio de orientações aos nossos colaboradores, empregados de empresas parceiras e integrantes dos times assistenciais. O correto descarte dos resíduos resulta em melhor desempenho nas atividades de reciclagem, com diminuição do volume de resíduos enviados para aterros sanitários e incineração, e, por consequência, numa economia financeira para a companhia, já que os custos para disposição final são altos.

O esforço de orientação fortalece, igualmente, a prática da identificação correta dos resíduos perigosos, como materiais biológicos contaminados, com manuseio e coleta adequados, minimizando-se o risco de acidentes de trabalho envolvendo os colaboradores do time de higienização e limpeza da Opy.

Em grande parte, a geração de resíduos nos hospitais tem como origem a área clínica, em seu

atendimento aos pacientes e no uso de insumos médicos, como medicamentos, materiais e, particularmente, agulhas e seringas.

No âmbito de nossa prestação de serviços não assistenciais, os resíduos gerados com maior recorrência são aqueles resultantes das atividades administrativas, do trabalho nos almoxarifados (que recebem de fornecedores produtos médicos em caixas de papelão) e da higienização e limpeza, cujos times utilizam insumos químicos, como saneantes.

As cozinhas são outras fontes geradoras de resíduos, uma vez que são descartadas sobras orgânicas resultantes da preparação das refeições, cujas matérias-primas chegam aos hospitais adquiridas de fornecedores de alimentos. Há, ainda, a saída de resíduos sob a forma de itens já sem uso operacional, como lâmpadas fluorescentes, pilhas e baterias (veja *tabela completa, por grupos de resíduos, na página 93*).

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-2

Nossas PPPs atuam regidas pelos Programas de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), documentos devidamente aprovados pelos órgãos competentes e que têm o poder de fiscalização sobre o cumprimento de sua aplicação. Além disso, cada operação tem sua Comissão do PGRSS, instância multidisciplinar integrada por colaboradores da Opy, representantes dos corpos

clínicos e empresas terceirizadas. A Comissão atua na avaliação das necessidades de melhorias no gerenciamento de resíduos e no cumprimento do PGRSS.

Seguimos, ainda, a Política Nacional de Resíduos e a Resolução nº 222/2018, que regulamenta as boas práticas de gerenciamento na área da saúde e classifica por grupos os itens a serem descartados. Além disso, realizamos toda a gestão ambiental da companhia de acordo com os padrões definidos na ISO 14.001.

Desenvolvemos ações variadas para a minimização dos impactos relacionados aos resíduos, que incluem a adoção de processos sistematizados. Dentre as iniciativas, destaca-se, em primeiro lugar, a tentativa de se evitar, ao máximo, a produção de resíduos. De forma complementar, dedicamos

A coleta, o armazenamento e a destinação correta de resíduos são temas essenciais para a Opy

atenção para que sejam garantidos a coleta e o transporte adequados dos materiais descartados, dificultando-se, assim, derramamentos e contaminações no meio ambiente. Nas situações possíveis, também buscamos criar meios para a reutilização e o reaproveitamento dos resíduos em novas condições.

As campanhas de conscientização realizadas nos hospitais são outro instrumento fundamental para a gestão da Opy, influenciando no aumento do percentual de recicláveis e na redução de acidentes de trabalho em razão do descarte, incorreto, de resíduos perfurocortantes em lixeiras comuns. Tais ocorrências podem levar à transmissão de doenças graves aos colaboradores dos nossos times de higienização e limpeza, e, também, ao pessoal externo que faz a coleta, a separação e, em alguns casos, a reciclagem dos resíduos.

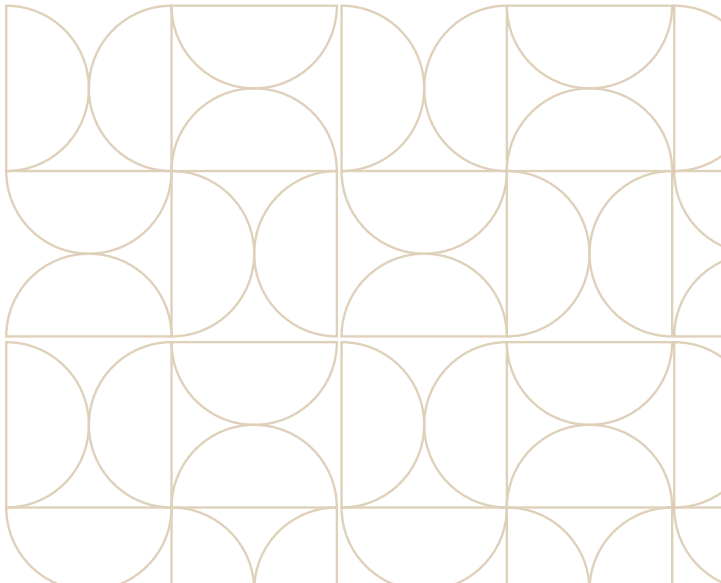
A despeito das normativas gerais seguidas e das iniciativas desenvolvidas no tema de resíduos, há abordagens distintas em nossas operações, em função das particularidades contratuais. No Metropolitano, por exemplo, todos os resíduos hospitalares estão sob a gestão da Opy. Assim, nosso trabalho nessa unidade inclui a coleta, o armazenamento, o tratamento e a destinação final, inclusive dos resíduos gerados pelo time clínico.

Já no Delphina Aziz, somos responsáveis, apenas, pela gestão dos resíduos do Grupo D (que inclui os itens recicláveis, não recicláveis e orgânicos) e do Grupo B (apenas pilhas,



baterias, lâmpadas e eletrônicos). 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 da concessionária de serviços clínicos.

Cabe dizer, contudo, que o recolhimento de resíduos nas lixeiras do Delphina Aziz e sua condução aos abrigos internos competem à equipe de higienização e limpeza da Opy. Essa situação nos mobiliza, em parceria com o INDSH, à organização de ações de orientação sobre descarte correto, como forma de mitigar riscos de acidentes. Além dos resíduos do próprio hospital, são armazenados internamente itens descartados por uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA) das imediações, também sob gestão da concessionária de serviços clínicos do Delphina.



DA COLETA À DISPOSIÇÃO FINAL

GRI 3-3, 306-1, 306-5

A cadeia de gerenciamento dos resíduos hospitalares depende muito da atuação dos nossos parceiros. No Metropolitano, a coleta, a pesagem e o armazenamento interno são feitos pela equipe terceirizada de higienização e limpeza, ficando a cargo de uma associação de catadores o recolhimento dos itens recicláveis. Já o transporte, o tratamento e a destinação para aterro e incineração são incumbências de prestador de serviços externo.

No Delphina Aziz, como complemento à coleta interna de resíduos feita pela equipe celetista de higienização e limpeza, as demais tarefas do ciclo de gestão são realizadas por agentes de fora.

As organizações externas envolvidas nesses processos nos dois hospitais passam por auditorias anuais, o que inclui visitas dos times de meio ambiente da Opy aos aterros, para verificação do trabalho e a identificação de eventuais não conformidades em relação ao cumprimento das legislações ambientais e das normas ISO 9.001 e 14.001. No

Hospital Metropolitano, em particular, oferecemos capacitações às equipes da empresa terceirizada de higienização e limpeza.

Além disso, a Opy impõe, como obrigatória às empresas externas envolvidas no transporte e destinação, a apresentação de licenças ambientais, de alvará sanitário e de localização e funcionamento, além do documento Anotação de Responsabilidade Técnica.

PESAGEM

GRI 306-3

É nossa responsabilidade, também, assegurar a correspondência entre o peso dos resíduos coletados nos hospitais e aqueles entregues à disposição final. O registro é feito no Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), documento de controle do poder público que acompanha a geração de resíduos e o seu transporte até os locais de tratamento e disposição final. A emissão do Certificado de Destinação Final (CDF) registra o peso final e atesta o recebimento dos resíduos sólidos, no volume previsto, com a devida destinação.

Caso haja alguma discrepância entre os números do MTR e do CDF, a empresa responsável pelo tratamento deverá apresentar à Opy explicações sobre se houve perdas ou derramamentos no trajeto. Até o final de 2023, não havíamos registrado qualquer ocorrência desse tipo.

RECICLAGEM

GRI 306-4

A redução na utilização de aterros sanitários, com o consequente aumento do percentual de resíduos destinados para reciclagem/reaproveitamento, é aspiração permanente da Opy. Nossos projetos nessa área, contudo, são recentes, com impactos ainda sob estudos, cujas conclusões irão direcionar o planejamento de ações de longo prazo. Entendemos, porém, que progressos já vêm sendo alcançados, influenciados pela continuidade das campanhas de engajamento e conscientização. Em 2022, cerca de 5% dos resíduos do Metropolitano e 9,61% dos resíduos do Delphina Aziz eram destinados para reciclagem, percentuais que subiram, respectivamente, para 9,23% e 10,07% em 2023.



O FLUXO DOS RESÍDUOS EM NOSSAS OPERAÇÕES

GRI 306-1



INICIATIVAS RECENTES PARA MITIGAÇÃO DE IMPACTOS

GRI 306-2

- Distribuição, aos colaboradores, de garrafas e copos reutilizáveis, no lugar dos copos descartáveis. A iniciativa não aconteceu na Opy Holding, uma vez que o consumo de líquidos é feito em xícaras e copos de vidro⁷.
- Parceria, no Metropolitano, entre fornecedores e a empresa parceira responsável pela nutrição e dietética, para a entrega de pães e hortifrutis em caixas plásticas retornáveis, em substituição às caixas de papelão. No Delphina Aziz, os insumos da cozinha são transportados em caixas de madeira, também retornáveis.
- Reaproveitamento, no Delphina Aziz, dos resíduos orgânicos para a produção de ração destinada à alimentação de suínos, atividade realizada pela empresa parceira responsável pela destinação final. Em 2023, o volume de resíduos orgânicos gerados no hospital foi de 20,5 toneladas.
- Doação de óleo usado nas cozinhas dos hospitais a empresas especializadas em reaproveitamento desse material. Em 2023, por exemplo, os 50 litros coletados

no Delphina Aziz foram usados como matéria-prima em usinas de biodiesel.

- Doação de resíduos recicláveis a entidades de catadores de Manaus e Belo Horizonte, com impacto positivo para 30 famílias. Em Belo Horizonte, a instituição beneficiada foi a Associação Acamares, enquanto em Manaus, a destinação favoreceu a Cooperativa Amar.
- Apoio, no Delphina Aziz, às atividades da Comissão de Sustentabilidade (denominada Guardião Azul), criada em 2022 pelo INDSH, e que atua no debate sobre o gerenciamento ambiental no hospital e em campanhas de conscientização sobre o descarte correto de resíduos.
- Controle e comunicação ao corpo clínico sobre remédios e insumos com vencimento próximo para priorização de uso ou cessão a outros hospitais. Medicamentos eventualmente vencidos são encaminhados à incineração.
- Introdução, no Metropolitano, do monitoramento diário da geração de resíduos por setor. Os contenedores são identificados com códigos de barras, e o conteúdo, a quantidade e a área geradora são cadastrados em sistema. A implementação da iniciativa possibilitou o conhecimento do perfil da

geração de resíduos por setor, e influenciará na criação de eventuais planos de ação.

- Reutilização dos vasilhames de saneantes e das embalagens plásticas pela equipe de higienização e das caixas de papelão, que chegam ao almoxarifado.
- Adesivação de 100% das 4 mil lixeiras dos setores clínicos do Metropolitano e do Delphina Aziz, com orientações detalhadas sobre o descarte correto de resíduos. A iniciativa também foi implementada na *holding*, que teve novas lixeiras adquiridas e adesivadas em 2023, possibilitando a separação do lixo entre orgânicos e recicláveis.
- Realização da “Blitz do Correto Descarte de Resíduos”, por meio da qual as respectivas comissões do PGRSS verificam as lixeiras por setor e como se deu o descarte. O *checklist* é feito por aplicativo (ainda exclusivamente no Metropolitano), que registra as não conformidades. São gerados relatórios e indicadores para cada setor. Caso seja verificado descarte incorreto, são criados planos de ação e treinamentos junto aos times.

⁷ Como os times clínicos e usuários dos hospitais seguem utilizando copos descartáveis, não é possível aferir o impacto de nossa iniciativa, mas a Opy irá avaliar a implementação de novas medidas para ampliar a efetividade da ação.



RESÍDUOS GERADOS⁸ (POR GRUPOS DE RESÍDUOS), EM TONELADAS

GRI 306-3

	Classificação		Exemplos	Método de disposição	Opy Delphina	Opy Metropolitano	Consolidado
 Não perigosos	Grupo D	Reciclável	Papel, papelão, copos plásticos	Reciclagem	38,98	56,48	95,47
		Não reciclável	Resíduos de sanitários, poda e jardinagem	Aterro sanitário	154,20	515,85	670,06
		Orgânico ⁹	Resíduos da cozinha, lanchonete e escritório (sobras alimentares)	Reciclagem	20,52	NA	20,52
	Quantidade total de resíduos não perigosos				213,71	572,34	786,04
 Perigosos	Grupo A e E (infectantes e perfurocortantes) Grupo B (químicos)		Sondas, curativos	Incineração e aterro sanitário	370,90	158,85	529,75
			Pilhas, baterias, lâmpadas, eletrônicos, tintas e medicamentos	Reciclagem, aterro sanitário e incineração	6,30	14,39	20,69
	Quantidade total de resíduos perigosos				377,20	173,24	550,45
Total de resíduos gerado segregado ativo					590,91	745,58	1.336,48

⁸ No último ciclo, não havíamos informado a totalidade dos resíduos gerados no Hospital Delphina, e sim, apenas os gerenciados contratualmente pela Opy. Com o intuito de criar uma padronização de reporte e comparabilidade entre os hospitais, especialmente no que tange ao percentual de recicláveis, a partir deste ciclo, as informações do Delphina foram complementadas, ficando a ressalva de que a Opy não é a responsável pelo tratamento e pela destinação dos resíduos dos grupos A e E.

⁹ Os resíduos orgânicos para o Metropolitano estão sendo informados dentro de “Não Recicláveis”, uma vez que apenas no Delphina Aziz há aproveitamento (produção de ração animal).

DESTINAÇÃO DOS RESÍDUOS

GRI 306-4, 306-5

	2022				2023			
Destinação	Opy Metropolitano (toneladas)	Opy Metropolitano (%)	Opy Delphina (toneladas)	Opy Delphina (%)	Opy Metropolitano (toneladas)	Opy Metropolitano (%)	Opy Delphina (toneladas)	Opy Delphina (%)
 Incineração (sem recuperação de energia)	180,75	25,74%	438,96	75,03%	173,24	23,24%	377,21	63,84%
 Reciclagem e reaproveitamento	35,25	5,02%	56,20	9,61%	56,48	7,58%	59,50	10,07%
 Aterro sanitário	486,25	69,24%	89,91	15,37%	515,85	69,19%	154,20	26,10%



GESTÃO HÍDRICA E DE EFLUENTES

GRI 3-3, 303-1

A água é insumo essencial para o bom funcionamento de um hospital e, por isso, a temática dos recursos hídricos está inserida, também, no conjunto de nossas preocupações. Dadas as particularidades contratuais e determinadas condicionantes legais, não temos o controle de todos os processos relacionados a esse tema nas operações.

No HMAP, a gestão hídrica é feita pela Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein. Em nossas duas PPPs, assim como acontece na área da energia elétrica, não somos os responsáveis contratuais pelo gerenciamento do

consumo, e, tampouco, temos responsabilidade financeira pelas contas de água.

Contudo, acompanhamos os níveis de utilização, pois tal monitoramento possibilita, entre outros benefícios, a identificação de aumentos relevantes no uso de água, ocorrência que pode significar a existência de vazamentos, sendo nossa responsabilidade corrigi-los.

Como atribuição da Opy está a garantia da qualidade da água, tarefa essencial em razão da natureza dos serviços prestados. Para tanto, contratamos análises externas, assumimos a limpeza das caixas d'água e cuidamos da infraestrutura interna (tubulações, equipamentos, bombas hidráulicas etc.).

No Delphina Aziz, em particular, respondemos pelos serviços da Central de Materiais Esterilizados (CME), que demanda controles mais rigorosos da qualidade da água, pelo seu uso na higienização de itens médico-hospitalares. Nessa unidade, mantemos um sistema de osmose reversa, que garante eficiência maior na filtragem de impurezas.

A distribuição de água aos hospitais de Belo Horizonte e Manaus é feita exclusivamente pelas concessionárias locais de abastecimento. Até 2022, o Delphina Aziz realizava captação direta de água doce, por meio de poço artesiano, o que foi descontinuado por razões de segurança hídrica e sanitária.

A água é utilizada nas operações, principalmente, para consumo humano, limpeza de ambientes e equipamentos, higiene pessoal e preparação de alimentos. Caso haja interrupção temporária na distribuição, a Opy é a responsável pela contratação de caminhões-pipas para abastecimento.

Setor que também possui um consumo de água representativo é o de lavanderia, gerenciado pela Opy no Hospital Delphina Aziz. A Opy Metropolitana recorre a empresas externas para a lavagem dos enxovais hospitalares, as quais são submetidas a auditorias anuais para a verificação da segurança ambiental de seus processos internos.

DESCARTE

GRI 303-2

Por conta do manuseio de itens com risco de contaminação aos corpos d’água, como resíduos medicamentosos e produtos químicos utilizados pelos times de higienização, limpeza e lavanderia, o descarte de efluentes é tema de acompanhamento constante em nossas PPPs, cujos hospitais seguem, rigorosamente, a legislação e os parâmetros regulatórios de cada região.

No Hospital Metropolitano, o descarte de efluentes é feito diretamente na rede pública, para posterior tratamento pela concessionária de água e esgoto. A gestão desse processo é responsabilidade contratual da Opy, e, em razão disso, a cada dois meses, a qualidade do efluente descartado pelo hospital é analisada por empresa externa, especializada e certificada. Nessa temática, estamos obrigados a cumprir os padrões do Programa de Recebimento e Controle de Efluentes não Domésticos (PRECEND), criado pela concessionária local de abastecimento (COPASA) para monitorar os lançamentos no sistema coletor de esgoto.

A realidade da operação de Manaus é diferente, já que, por determinação legal, estabelecimentos potencialmente poluidores e com mais de 40 usuários por dia, como é o caso do Delphina Aziz, devem manter uma Estação de Tratamento de

Esgoto (ETE). Localizada em área externa, a ETE do hospital processa e realiza o tratamento da totalidade dos efluentes gerados, antes de seu encaminhamento à rede pública.

A qualidade do efluente descartado no Delphina Aziz também é objeto de análise bimestral, com a apresentação de relatórios à companhia de água e esgoto. Anualmente, é feita uma declaração de carga poluidora, para a determinação da eficácia do tratamento realizado na ETE.

Dentre os parâmetros oficiais a serem considerados para os descartes, destacam-se os índices de concentração de Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO) e de Demanda Química de Oxigênio (DQO), que expressam a quantidade de matéria orgânica presente nos efluentes, que deve ser manter dentro dos limites legais e regulatórios.

Também são monitorados índices relacionados a resíduos sólidos suspensos, agentes tensoativos (existentes em produtos de limpeza e em saneantes) e químicos pesados (mercúrio e chumbo, substâncias presentes em tintas, por exemplo).

Adicionalmente, outras medidas de controle são adotadas para a minimização dos impactos provocados pelo descarte de efluentes, especialmente, no Metropolitano (que não possui ETE) e pelo consumo de água.

Dentre as ações mais relevantes adotadas nos hospitais em que atuamos, destacam-se as seguintes:

- | | | |
|---|--|---|
| • Uso de diluidores automáticos de produtos químicos concentrados, que auxiliam no controle de presença de saneantes nos efluentes. | tização e educação ambiental, no âmbito dos PGRSS, para evitar o descarte incorreto de resíduos sólidos nas pias e nos vasos sanitários. | produtos com menos concentração de agentes tensoativos que impactam nos parâmetros de efluentes definidos pela concessionária de água e esgoto. |
| • Manutenção de caixas de gordura nas cozinhas para evitar o escoamento da parte sólida de dejetos ao sistema de esgoto. | • Utilização de torneiras com aeradores e acionadores automáticos, para diminuição do consumo de água. | • Emprego, pela empresa parceira gestora da cozinha do Metropolitano, de máquina de lavar pratos e talheres com consumos de água e saneantes controlados automaticamente, evitando-se desperdícios. |
| • Realização de ações de conscientização | • Aplicação de ajustes no perfil de compras de saneantes para a priorização de | |





CAPTAÇÃO DE ÁGUA E DESCARTE DE EFLUENTE¹⁰ (EM MEGALITROS), EM 2023

GRI 303-3, 303-4, 303-5

	Fonte	Opy Delphina	Opy Metropolitano	Consolidado
Captação total de água em todas as áreas (por fontes)	Água de terceiros (água doce)	136,61	57,99	194,60
Total de descarte de água em todas as áreas (por tipo de destinação) ¹¹	Água de terceiros (água doce)	116,15	46,40	162,55
Consumo total de água ¹²		20,46	11,59	32,05

¹⁰ 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 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.

¹¹ 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.

¹² 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).



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTOS

08

INTERAÇÃO RESPONSÁVEL E
CONSTRUTIVA



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTOS

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

As atividades como prestadores de serviços em hospitais nos mantêm em contato permanente com uma variedade de públicos, gerando responsabilidades institucionais que superaram a atuação operacional. Nosso arco de relacionamentos inclui interações com colaboradores, empresas terceirizadas, fornecedores, pacientes e acompanhantes, órgãos governamentais, provedores de capital e as comunidades locais das regiões onde atuamos. Todos são considerados stakeholders e parte da cadeia de valor, sendo impactados diretamente ou indiretamente pela nossa atuação.

Para balizar o diálogo com tais públicos, que têm papel fundamental na estratégia da companhia, dispomos de políticas e normas de conduta (*saiba mais na página 31*), cuja aplicação reforça os compromissos com os mais elevados padrões de governança e transparência. Além disso, estabelecemos parcerias e desenvolvemos ações que têm como objetivo ganhos mútuos e resultados sustentáveis. Veja a seguir como promovemos os nossos relacionamentos.

CADEIA DE FORNECIMENTO

Nossa cadeia de valor inclui fornecedores de insumos e serviços, empresas terceirizadas e seus colaboradores, representantes, consultores e outras pessoas físicas e jurídicas que atuam em benefício da Opy. É prioridade conduzirmos os relacionamentos com responsabilidade e ética. Nesse sentido, nossas boas práticas são estendidas à cadeia de fornecimento.

Nesse contexto, monitoramos não apenas a qualidade dos serviços prestados pelos parceiros, mas, também, o respeito às cláusulas contratuais, que incluem compromissos com a anticorrupção, os direitos humanos e a sustentabilidade. Acompanhamos, também, o cumprimento da legislação, como forma de prevenir e mitigar riscos operacionais, financeiros e reputacionais e, ainda, assegurar o alinhamento desses públicos aos nossos princípios e valores, viabilizando, assim, uma interação eficiente e pautada pela transparência.

O cuidado começa antes mesmo de uma contratação, com o suporte do Departamento Jurídico na verificação de conformidades mínimas relativas aos terceiros com os quais as áreas

pretendem formalizar contratos, como a emissão de certidões negativas de débitos e a verificação da existência de passivos trabalhistas.

A Área de Integridade da Opy tem a incumbência de avaliar a existência de riscos de *compliance* associados às contratações, classificando as contrapartes por criticidade e reportando informações ao Comitê de Auditoria, sempre que necessário.

No que diz respeito aos terceiros considerados críticos¹, promovemos validações de integridade prévias a qualquer contratação, por meio da realização de *due diligence*. Para os terceiros com os quais mantemos contratos de longo prazo, são realizadas auditorias anuais pela Área de Integridade (*saiba mais na página 37*).

Esses processos incluem, entre outras ações, a busca por informações sobre o envolvimento dos parceiros em situações de violações de direitos humanos, como trabalho infantil e trabalho forçado.

Nossa relação é, também, de apoio às empresas parceiras, o que inclui a disponibilização das melhores condições para a execução dos serviços, como a garantia de meios seguros e adequados ao trabalho de empregados terceirizados

Dispomos de políticas e normas para balizar a interação com os diversos públicos

e a oferta, a eles, de treinamentos de segurança e de campanhas de saúde e bem-estar.

Outro exemplo de apoio é o suporte à evolução educacional, como se pode verificar na bem-sucedida experiência da Escola Opy (*saiba mais na página 67*), que ofereceu a colaboradores celetistas e terceirizados cursos de Ensino Fundamental e Ensino Médio na modalidade de Educação para Jovens e Adultos (EJA).

Acreditamos que, por meio de um bom exemplo, podemos incentivar a cadeia de valor a igualmente se engajar em práticas e projetos de sustentabilidade e a praticar a ética e a transparência nos relacionamentos.

¹ Conforme a Política de Contratação e Gestão de Terceiros.



PODER PÚBLICO

Na interação com os poderes concedentes, nossos contratos na modalidade de PPPs têm cláusulas de direitos e deveres e incluem itens como desempenho operacional, escopos de trabalho e mitigação de riscos. Os indicadores de *performance* são coletados e consolidados por instituições verificadoras independentes, e servem à avaliação do poder público sobre a conformidade e a qualidade dos serviços prestados, cujos resultados podem impactar, inclusive, a nossa remuneração.

A consolidação das variáveis dos indicadores, que abrangem, por exemplo, a percepção dos usuários (corpo clínico, pacientes e acompanhantes), a qualidade técnica, a conformidade com o contrato e a disponibilidade da infraestrutura, resulta em índices gerais de desempenho, que, em última instância, apontam para o nível de satisfação dos públicos com os quais nos relacionamos e influenciam a avaliação dos poderes concedentes sobre o nosso trabalho.

É parte essencial da estratégia da Opy manter altos níveis de desempenho operacional, motivo pelo qual analisamos minuciosamente os *feedbacks* recebidos dos usuários dos hospitais e desenvolvemos iniciativas para endereçar eventuais sugestões e pontos de melhoria.

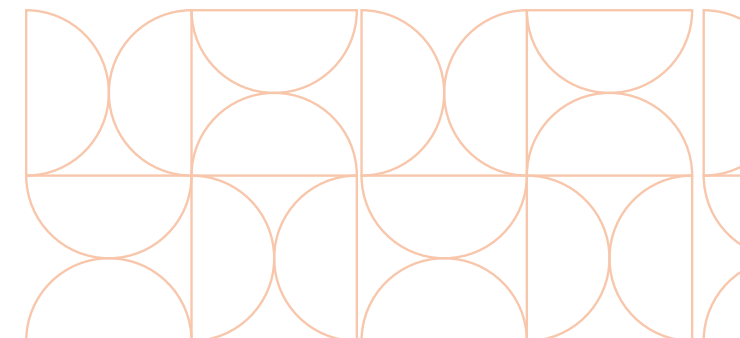
Além das normas contratuais, a interação é lastreada por nossas diretrizes internas de *compliance*, como o Código de Ética e Conduta e a Política Anticorrupção, que disciplinam o relacionamento dos colaboradores, dirigentes e integrantes dos órgãos de governança com agentes públicos.

CLIENTES E OPERADORES DA SAÚDE

Nossa proposição de valor prevê a atuação nos segmentos público e privado, por meio de contratos de longa duração, o que assegura estabilidade e previsibilidade aos relacionamentos. Além dos contratos e das políticas corporativas, a atuação é inspirada pelo Jeito Opy de Ser e Fazer (*saiba mais na página 21*), que pressupõe engajamento empresarial baseado em atributos como parceria, eficiência, empatia, aprimoramento contínuo e integridade.

Nosso compromisso com a transformação da saúde não se esgota nas relações contratuais, mas busca, também, impactar o próprio segmento da saúde. Como parte de nossa visão institucional, promovemos permanente interlocução com os operadores do setor em eventos e em órgãos de fomento ao debate.

Também contribuímos para o desenvolvimento do mercado, reafirmando a importância do que fazemos e projetando o potencial de novas modalidades de atuação. Nessa jornada, temos o apoio de uma estrutura exclusiva de relacionamentos comerciais e desenvolvimento de novos negócios.



Veja a seguir exemplos de diálogos mantidos pela Opy em 2023 com organizações setoriais:

- **Fevereiro** – Participação da edição 2023 do Prêmio P3C, criado por grupo especializado no mercado de PPPs e concessões, com foco nos investimentos em infraestrutura no Brasil. No ano anterior, a companhia havia sido reconhecida como a melhor do segmento privado de infraestrutura pela gestão diferenciada nas operações dos hospitais Delphina Aziz e Metropolitano.
- **Maio** – Participação, em Nova Iorque, de evento promovido pelo GRI Club, reunindo maiores nomes da infraestrutura e PPPs do Brasil. Na ocasião, a Opy integrou painel internacional sobre as lições aprendidas no modelo brasileiro de PPPs.
- **Julho** – Participação, em Belo Horizonte, de evento do GRI Club sobre o futuro, no Brasil, da mobilidade urbana, da iluminação pública, do saneamento básico, da infraestrutura e da energia. A Opy foi moderadora do painel “Infraestrutura Social: como Minas Gerais pode continuar pioneira em PPPs”. Público do evento também visitou o Hospital Metropolitano.

- **Setembro** – Participação, em Manaus, do 1º Congresso e no 3º Simpósio Norte de Qualidade e Segurança do Paciente, cujo tema central foi “Conectando os pontos para a segurança do paciente: pessoas, processos e tecnologia”. A Opy mostrou como o modelo de PPPs pode ser alternativa na gestão hospitalar nacional, contribuindo com impactos positivos sociais e ambientais.
- **Outubro** – Participação, em Brasília, da 52ª Convenção Nacional da Unimed, que teve como tema “Inovação, Inclusão e Cooperação na Saúde”. O evento, no qual a Opy divulgou seu modelo de negócio, reuniu autoridades, especialistas e líderes setoriais.
- **Outubro** – Participação, em São Paulo, do Congresso Nacional de Hospitais Privados (CONAHP), que apresenta novidades sobre o ecossistema da saúde privada no país. Na ocasião, a Opy apresentou sua experiência na gestão de ativos hospitalares em regime de PPP e como a companhia pode contribuir para o desenvolvimento da saúde suplementar.



INVESTIDORES

Sociedade anônima de capital fechado, a Opy mantém interação constante com organizações do mercado de capitais. Conduzido pelas Diretorias Financeira e de Novos Negócios, o relacionamento inclui contatos com investidores privados e bancos, para fins de intercâmbio de informações a respeito da companhia e seus projetos, e de prospecção de parcerias de investimento. Mantemos, também, diálogo com entidades da área financeira, em nome da disseminação dos conceitos que orientam a nossa tese de valor.

Na condição de empresa controlada por um fundo de participações, a Opy se beneficia, ainda, da interlocução institucional de nossa gestora, a IG4 Capital, com organismos reguladores, entre eles, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM); e de representação setorial, como a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima).

COMUNIDADES E RESPONSABILIDADE SOCIAL

GRI 203-1, 203-2, 413-1

Para além da entrega de serviços de excelência em benefício dos pacientes e acompanhantes, o que já configura impacto positivo ao bem-estar, à saúde e à qualidade de vida da população, buscamos, também, gerar benefícios para fora dos limites dos nossos hospitais, como consequência da visão institucional de contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades.

Uma das iniciativas mais importantes é o compromisso de aumentar a contratação da mão de obra local em nossas operações. Da mesma forma, utilizamos nossa influência para estimular as empresas terceirizadas a adotarem práticas semelhantes, compromisso que foi, inclusive, inserido nos contratos das subcontratadas que alocam a partir de 20 pessoas em nossas operações.

A iniciativa dialoga, portanto, com o objetivo de promover a empregabilidade local, uma vez que nossos hospitais estão situados em áreas de vulnerabilidade social. Em 2023, cerca de 47% dos colaboradores celetistas e terceirizados da Opy Delphina e da Opy Metropolitano residiam nas comunidades onde os hospitais estão inseridos², contra uma participação média de 42% em 2022.

Em parceria com organizações locais, como a Rede Cidadã e o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), também oferecemos a jovens a oportunidade de contato com o mundo do trabalho, por meio de programa de aprendizes. Nossas operações efetivaram como celetistas seis aprendizes em 2023, e fecharam o ano com 21 colaboradores oriundos dessa modalidade de vínculo.

Sob a mesma perspectiva de iniciação profissional, completamos o exercício com três estagiários na Opy Holding, dois deles em vias de formatura de graduação e com previsão de efetivação em janeiro de 2024. Além disso, tivemos um estagiário integrado ao quadro de colaboradores da Opy Metropolitano.

Ocorrem, naturalmente, outros impactos comunitários decorrentes de nossa atuação, uma vez que, por operarmos em hospitais do SUS, as iniciativas de renovação e aprimoramentos da infraestrutura e dos serviços resultam em atendimentos de melhor qualidade, com repercussão positiva no bem-estar, na saúde e na qualidade de vida da população (saiba mais na página 113).

Veja a seguir algumas ações da Opy, em 2023, voltadas às comunidades.

² 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.

Em 2023, cerca de **47%** dos colaboradores celetistas e terceirizados da Opy Delphina e da Opy Metropolitano residiam nas comunidades onde os hospitais estão inseridos



FEIRA DO EMPREENDEDOR

Durante dois dias de novembro, o Delphina Aziz sediou a 1ª Feira do Colaborador Empreendedor, dando visibilidade a profissionais das áreas assistencial e não assistencial que, fora do horário de trabalho, desenvolvem atividades para a complementação da renda familiar.

Idealizada pela Opy e pela concessionária de serviços clínicos, o Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Humano (INDSH), a iniciativa teve como foco o desenvolvimento econômico local.

Entre 60 empreendedores inscritos, foram selecionados 24. Os participantes expuseram, em barracas instaladas no estacionamento do

hospital, amostras de seus produtos e serviços, como comidas, roupas, acessórios, peças de artesanato e cerâmica, itens de papelaria, cosméticos e perfumes, e consultoria imobiliária e de financiamento de imóveis. As vendas geraram impacto econômico a cerca de 70 pessoas, entre expositores e familiares. Não houve, para eles, qualquer custo com a infraestrutura, que foi disponibilizada pela Opy.

A iniciativa também fortaleceu a integração entre a companhia e o entorno da operação, com o convite para que quatro integrantes de uma feira de orgânicos, localizada ao lado do Delphina Aziz, também participassem do evento (*saiba mais na página 105*).

PARCERIAS COM HOSPITAIS

O Metropolitano estabeleceu em 2023, com a Secretaria Municipal de Saúde, parcerias que beneficiaram pacientes de dois importantes hospitais de Belo Horizonte. A primeira delas foi o acordo de empréstimo de equipamentos (fura-deiras pneumáticas) para a realização, em agosto, de um mutirão de cirurgias eletivas pela equipe clínica do Hospital Odilon Behrens. O objetivo foi contribuir para a redução da “fila de espera” na unidade de saúde.

Outra parceria foi a de cessão do heliponto do Metropolitano para o recebimento regular de helicópteros com pacientes destinados ao Hospital Julia Kubitschek, localizado a quatro quilômetros de distância. A Opy provê a estrutura, o que inclui o emprego de um elevador escamoteável (para acesso ao heliponto) e equipamentos de orientação dos pousos e decolagens e, também, a manutenção do local. A concessionária de serviços clínicos, o Serviço Social Autônomo (SSA), disponibiliza uma equipe de brigadistas para a recepção das aeronaves.

A Feira do Empreendedor teve como foco o apoio ao desenvolvimento econômico local



GASTROPY

Lançada em 2023, no Delphina Aziz, a cozinha-escola GastrOpy é uma iniciativa de promoção da saúde no ambiente hospitalar e fora dele. Sob a coordenação da área de nutrição e dietética, em parceria com o INDSH, o projeto gera conhecimentos valiosos sobre alimentação saudável para profissionais do setor, equipe clínica, pacientes, acompanhantes e familiares.

Um dos objetivos do programa está na orientação sobre cuidados alimentares após a alta, particularmente aos pacientes que têm dietas especiais ou restritivas, configurando uma contribuição adicional para sua recuperação e, por consequência, diminuição do número de retornos, o que libera ao hospital recursos para fazer frente à demanda regular de atendimentos.

Em sua primeira fase, o projeto treinou 15 colaboradores e terceirizados da cozinha, visando reforçar sua capacitação em técnicas de preparo das refeições, e, consequentemente, aprimorar a segurança alimentar e a qualidade da comida disponibilizada. Com tal qualificação, buscou-se, também, diminuir a rotatividade na equipe da cozinha.

Na segunda fase, o foco foi a orientação aos acompanhantes, responsáveis, em muitos casos, pela alimentação dos pacientes após a saída do hospital. No total, 525 pessoas foram treinadas, resultado de uma seleção feita pela equipe clínica em sintonia com as previsões de alta.

A cozinha-escola GastrOpy desempenha outro papel importante – o de valorização dos produtos locais, com o emprego, nas receitas, de itens típicos da cultura amazense. O projeto trouxe à Opy a conquista do 2º lugar no prêmio GRI Infra de 2023 (categoria Comunidades Locais).



FESTA DO JECA

Criada em 2022 como oportunidade de celebração e convivência de colaboradores assistenciais, da Opy, terceirizados e suas famílias, juntamente com moradores da comunidade, a Festa do Jeca teve uma evolução importante em 2023.

A novidade foi a criação do “Arraial dos Pacientes”, que selecionou 19 pessoas internadas para que participassem de uma confraternização exclusiva no espaço da festa, em horário alternativo, com direito à música, dança, cardápio de comidas adequado às dietas e acompanhamento da equipe clínica.

Com atrações típicas das comemorações juninas, como quadrilha, guloseimas típicas, forró, correio elegante e pescaria, o evento de 2023 atraiu cerca de 800 pessoas e fortaleceu os laços do Metropolitano e da Opy com a população do entorno, dando visibilidade ao trabalho realizado no hospital.

PRODUTORES RURAIS

Teve sequência o apoio à feira de produtos orgânicos localizada ao lado do Delphina Aziz, cujos expositores já haviam sido beneficiados anteriormente, com a construção de um acesso direto às barracas da feira, incentivando e facilitando o consumo dos produtos pelo público interno.

Como iniciativa específica de 2023, e após interações com os representantes dos feirantes para entender seus anseios e necessidades, a Opy e o INDSH realizaram diversas atividades com foco na saúde, orientação e conscientização dos feirantes, contando com a participação de voluntários do hospital, integrando, assim, a estratégia da companhia de promoção de saúde à comunidade local.

Uma das ações consistiu na realização, ao lado da feira, de atendimentos básicos de saúde, entre eles, triagem, aferição de pressão

e de dosagem de glicemia e clínica geral, com a inclusão de pedidos de exames e encaminhamento de pacientes para consultas pelo SUS. Os serviços, que alcançaram 82 pessoas, tiveram o apoio da Central de Regulação do Amazonas.

Outra iniciativa foi a disponibilização de informações sobre reaproveitamento de alimentos e preparação de receitas saudáveis, a partir do uso dos produtos vendidos na feira.

A agenda com os feirantes foi completada com a participação de colaboradores da área de fisioterapia da Opy Delphina, que transmitiram ao público orientações sobre a importância de alongamentos antes, durante e depois da jornada de trabalho. Além dos ensinamentos, foram incluídas na programação ginástica laboral, mobilização articular, terapia com ventosas, quiropraxia e mobilização miofascial, tendo sido atendidas cerca de 30 pessoas.



SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES

O time de Saúde e Segurança do Metropolitano realizou no Instituto Pedagógico Gênesis, escola de Ensino Infantil e de Ensino Fundamental de Belo Horizonte, treinamento de capacitação dos professores sobre primeiros socorros, combate a princípios de incêndio e prevenção de acidentes. Os nove professores qualificados se tornaram disseminadores de conhecimentos, bem como passaram a ter um melhor preparo para lidar com situações críticas e de emergência que podem envolver os cerca de 150 alunos da escola.

LIXEIRAS E EPIS

A Opy e a Verzani & Sandrini, empresa subcontratada parceira da Opy Metropolitano, doaram Equipamentos de Proteção Individual

(EPIs) e lixeiras de 50 a 100 litros ao Espaço Infantil Sonho de Criança, de Belo Horizonte. Voltada ao atendimento de crianças de zero a 13 anos, em tempo integral, a escola estava dependente desses e de outros materiais para a obtenção de alvará de funcionamento da Vigilância Sanitária. A ação evidenciou uma faceta importante da Opy: a capacidade de, também, engajar fornecedores e parceiros na agenda ESG.

KITS DE NATAL

A Opy Metropolitano promoveu a doação de kits natalinos com itens alimentícios a 60 idosos do Centro de Convivência Paulo Fagundes, instituição sem fins lucrativos localizada próxima do hospital e que presta serviços de assistência social, médica, nutricional, fisioterápica e psicológica.





INSTITUTO OPY: IMPACTOS NA SOCIEDADE GRI 413-1

Com o objetivo de expandir nossos impactos sociais para além dos ambientes hospitalares e das cidades onde operamos, criamos, em 2021, o Instituto Opy. Trata-se de organização sem fins lucrativos dedicada ao fortalecimento da atenção primária em saúde no país, por meio da melhoria da assistência à saúde materno-infantil, cuidando dos primeiros mil dias de vida da criança e da prevenção de doenças crônicas, reduzindo, assim, fatores de risco.

A atuação do Instituto se dá por intermédio de apoio financeiro e aporte intelectual a projetos e da contribuição para o fortalecimento das políticas públicas de saúde voltadas, prioritariamente, a famílias em situação de vulnerabilidade social.

Além disso, atua, sempre, em rede, o que possibilita interação com agentes diversos, entre eles, poder público, iniciativa privada, entidades voluntárias e instituições não governamentais, para que as ações tenham escala e possam ser utilizadas em outros locais, ampliando o alcance.

Nossa companhia influencia o trabalho do Instituto, participando da estrutura de governança e contribuindo com recursos financeiros. Em 2023, nossos repasses somaram cerca de R\$ 940 mil. Veja a seguir os principais projetos apoiados no ano pelo Instituto³.

³ Não aparecem nesta edição os projetos citados no Relatório Anual anterior, pelo fato de os respectivos contratos de financiamento terem sido encerrados em 2022.

JORNADA DOS MIL DIAS DA CRIANÇA

Projeto executado em São Cristóvão (SE), em parceria com a Fundação José Luiz Egydio Setúbal e a Datapedia, empresa especializada em soluções de tecnológicas para o setor público. Tem como abordagem principal a melhoria do letramento em saúde de profissionais que atuam na linha de frente da assistência materno-infantil e de famílias atendidas por políticas públicas.

O objetivo é construir, especialmente com os agentes comunitários de saúde participantes, uma linguagem menos técnica para uso cotidiano, como forma de reduzir barreiras de comunicação com o público e, com isso, aumentar a compreensão sobre o que é dito nos atendimentos e sobre a integração da saúde com outros benefícios de assistência social e políticas públicas oferecidas pelo governo para as famílias.

Como atividade do projeto, em 2023, foi realizado um diagnóstico situacional da atenção básica à saúde materno-infantil no município. O trabalho incluiu a sistematização de boas práticas, o desenvolvimento de capacitações a gestores e às equipes técnicas e a realização de visitas para acompanhamento das ações e alinhamentos estratégicos com as lideranças locais e gestores municipais. Ao longo do ano, participaram do projeto 83 agentes comunitários de 13 Unidades Básicas de Saúde (UBS).



ESTUDO “EMENDAS DA SAÚDE”

O Instituto também participou da articulação e da coordenação do Estudo “Emendas na Saúde: reduzindo desigualdades”, que identificou o perfil da distribuição de emendas parlamentares entre 2018 e 2022, com análise das preferências de deputados federais e senadores na aplicação dos recursos na saúde e sua distribuição aos municípios.

O trabalho foi realizado em associação com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), por meio da Rede Temática de Saúde, a Fundação José Luiz Egydio Setúbal e a Fundação Tide Setúbal.

Apresentado à sociedade em evento na Câmara dos Deputados, em parceria com a Frente Parlamentar Mista da Saúde, o estudo ofereceu subsídios e recomendações às decisões legislativas sobre a destinação dos recursos no orçamento da União de 2024.



LETRAMENTO EM SAÚDE NO DELPHINA AZIZ

Como materialização do objetivo do Instituto de também apoiar iniciativas da companhia, houve, em 2023, o desenvolvimento da Jornada de Letramento em Saúde na Opy Delphina. O propósito foi identificar, nos colaboradores, seu nível de compreensão sobre temas de saúde e, como consequência, desenvolver estratégias de ampliação dos conhecimentos, para influenciar positivamente as decisões individuais e de pessoas próximas.

O primeiro passo se deu com a aplicação de pesquisa com 50 profissionais da operação. Foram selecionados colaboradores com número significativo de atestados médicos e afastamentos por motivos de saúde e aqueles com atuação em serviços gerais.

A partir dos resultados do levantamento, que identificou incidência expressiva, entre os entrevistados, de problemas osteomusculares, foram organizadas duas oficinas interativas e de orientação, conduzidas por especialista em letramento.

Nos encontros, descobriu-se, por exemplo, usos indiscriminados de anti-inflamatórios, o que levou a orientações sobre a importância de aconselhamento médico e da realização de exercícios posturais, com recomendações da área de Medicina do Trabalho.

Desenvolvida no âmbito do programa Opy Cuida (saiba mais sobre ele na página 79), a Jornada de Letramento prosseguirá em 2024, com a elaboração de uma estratégia de comunicação interna que contará com materiais de orientações sobre saúde, para, por exemplo, atuar pela redução de dores musculares.



+ CAPITAL FINANCEIRO

09

AS BASES PARA CRESCER

+ CAPITAL FINANCEIRO

GRI 201-1

Em linha com os esforços de afirmação como referência de mercado pela proposta inovadora de valor que oferece ao setor da saúde, a Opy teve, em 2023, uma trajetória de continuidade na gestão econômico-financeira. Isso significou desempenho mais robusto na comparação com os anos anteriores, ainda que sem a viabilização de novos negócios ou a ocorrência de eventos que influenciassem expressivamente os resultados.

A evolução no desempenho da companhia foi consequência, portanto, de determinados movimentos de gestão e do aperfeiçoamento qualitativo na operação dos ativos hospitalares, que, a despeito de já terem alcançado significativa maturidade em suas *performances*, ainda avançam em processos, sinergias, métodos administrativos, controle operacional e introdução de tecnologias para

melhoria da infraestrutura e dos serviços, em benefício dos usuários.

Progredimos, por exemplo, na estratégia de renegociação de contratos com fornecedores, por meio de pactuações mais favoráveis à companhia no que diz respeito aos valores de reajustes e, também, à ampliação de prazos de pagamento, iniciativas que impactaram positivamente a geração de caixa.

Alcançamos, igualmente, resultados importantes em aspectos financeiros, como a viabilização de estratégias de planejamento tributário e fiscal, que repercutiram na geração e na disponibilidade de caixa e, como consequência, no lucro líquido.

Veja a seguir um resumo das realizações de 2023 em relação aos principais índices econômico-financeiros.



RECEITAS

Por atuarmos num modelo de contratos de longa duração, com recebimentos mensais garantidos e reajustes anuais atrelados a indicadores de inflação (IPCA ou cesta de índices), temos uma receita razoavelmente previsível, o que assegura proteção contra as influências do cenário macroeconômico do Brasil, como oscilações da taxa básica de juros. Essa condição assegura a devida estabilidade para a execução do nosso plano de negócios.

Evidentemente, existem fatores específicos que podem influenciar a nossa atividade, como aqueles dependentes da eficiência operacional, uma vez que o bom desempenho nos indicadores monitorados pelos clientes assegura as remunerações previstas contratualmente. Nessa linha, em 2023, alcançamos em nossos ativos *performance* próxima dos níveis máximos definidos, o que nos assegurou zero penalidade nas contraprestações de serviços e, portanto, manutenção das receitas operacionais previstas.

O resultado do ano foi ainda influenciado positivamente pela taxa de ocupação de leitos nos hospitais, que nos mobilizou para garantir uma

alta capacidade de atendimento e eficiência na gestão de rotatividade, com a respectiva contrapartida em remunerações contratuais.

Nesse contexto de realizações, nossa receita totalizou R\$ 348 milhões, crescimento de 12% em relação ao exercício anterior e acima da evolução do IPCA no ano.



Contratos de longa duração e reajustes atrelados a índices de inflação **asseguram estabilidade** às receitas e proteção contra influências do cenário macroeconômico



CUSTOS E DESPESAS

Em 2023, mantivemos como prioridade o compromisso empresarial de uma atuação cada vez mais eficiente. Isso significou, por exemplo, manter o rigor e a disciplina na administração dos custos e das despesas, com forma de contribuir para a continuidade do equilíbrio entre entradas e gastos, assegurando os patamares de retorno projetados por nossos investidores.

A gestão foi favorecida pela sequência da estratégia de racionalização das atividades e de centralização de processos, reafirmando a importância da visão integrada que adotamos em relação aos nossos ativos, que, ao atuarem como entes de uma plataforma integrada, geram ganhos em escala, acrescidos dos frutos da otimização de serviços e processos obtidos com a introdução de novas soluções tecnológicas nas atividades operacionais.

Em 2023, nossa administração de custos foi, novamente, beneficiada pelas economias resultantes dos processos de revisão de contratos com terceiros e mudanças nos modelos de aquisição de bens e serviços, movimento iniciado em 2020 e que, a cada ano, vem conseguindo o alongamento de prazos de pagamentos, tornando os desembolsos mais compatíveis com o ciclo de caixa da companhia. Esses acordos, que têm proporcionado importante otimização ao capital de giro, já resultam na prevalência de prazos de pagamentos superiores a 100 dias, ante os 30 dias praticados no início das atividades da Opy.

ESTRUTURA DE CAPITAL

Nesse campo, o movimento mais relevante do ano, cuja realização moldará o nosso futuro, foi o acordo de transferência das ações da companhia, para um *continuation fund*, que tem como cotista único um novo investidor e que continuará sendo gerido em uma estrutura de *private equity* pela IG4 Capital. Tal movimentação acionária será o motor do crescimento da companhia nos próximos anos.

Assinada em agosto de 2023, a transação ainda não foi concluída (restam pendentes condições precedentes) e, portanto, ainda não produziu resultados econômico-financeiros para o exercício abrangido por este Relatório.

REEQUILÍBRIOS CONTRATUAIS

A atenção aos aspectos regulatórios seguiu como prioridade para a companhia, que avançou, em 2023, na coleta de dados e informações para estudos em curso sobre reequilíbrio econômico-financeiro nos contratos de concessão. A serem apresentados em tempo oportuno aos poderes concedentes, os pleitos visarão reestabelecer determinados parâmetros da modelagem original e, com isso, fortalecer a capacidade da Opy em oferecer serviços de excelência aos usuários dos hospitais.

LUCRO E EBITDA

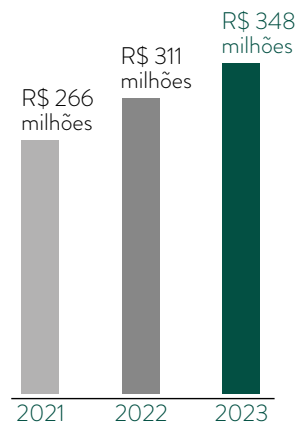
Juntamente com os ganhos de eficiência operacional, a disciplina na gestão de custos e o êxito nas renegociações contratuais com fornecedores e terceiros, a Opy viu a geração de caixa de 2023 ser favorecida por um evento fiscal e tributário que impactou na receita, na disponibilidade de caixa e no lucro líquido.

Trata-se do êxito, em segunda instância, da ação ajuizada em 2022 pela subsidiária de Manaus, tendo por objeto a contestação à cobrança dos tributos PIS/Cofins sobre receita de serviços prestados na Zona Franca de Manaus (ZFM). Conhecido, inicialmente, em caráter liminar, o pleito teve, em 2023, decisões em primeira e segunda instâncias da Justiça, que acolheu, com base em jurisprudência já firmada, a argumentação de impropriedade na cobrança desses tributos de empresas prestadoras de serviços com atuação na ZFM.

Como consequência dessa isenção e das demais iniciativas realizadas no ano, a Opy encerrou 2023 com um EBITDA ajustado da ordem de R\$ 179 milhões, 12% a mais do que o obtido no anterior. Como resultado do exercício, nosso lucro líquido alcançou R\$ 61 milhões, queda de 43% em relação a 2022. A diminuição no lucro líquido se deu em razão da atualização de todo o saldo do ativo financeiro por uma cesta de índices, incluindo IPCA, que sofreu redução em relação a 2022, além do saldo do ativo financeiro ser menor, dadas as amortizações ao longo do ano¹.

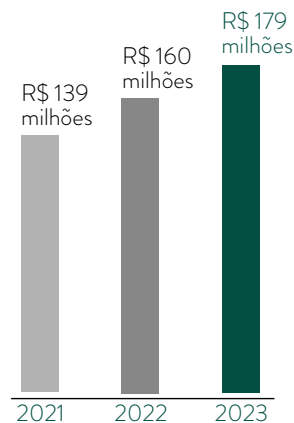
¹ Adicionalmente, tivemos impacto de R\$ 17,1 milhões referente a juros sobre debêntures mandatoriamente convertíveis em ações na Opy Holding – temporários – relativos à transação societária envolvendo a entrada do novo investidor.



RECEITAS²

Aumento de **12%**
entre 2022 e 2023

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.

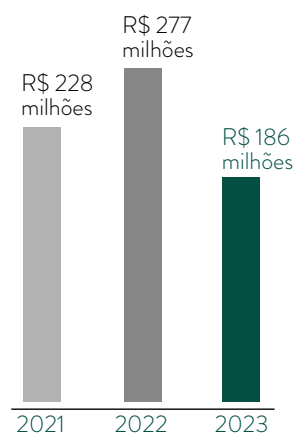
EBITDA AJUSTADO³

Aumento de **12%**
entre 2022 e 2023

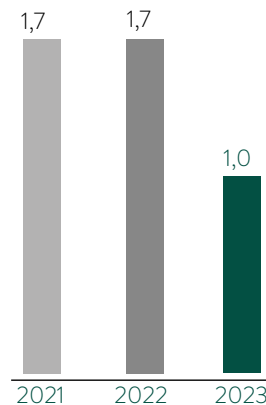
³ Não considera itens puramente contábeis referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro da concessão. Refere-se ao EBITDA proveniente da receita do Grupo.

"EBITDA ajustado" = EBITDA Contábil - Ajuste do Ativo Financeiro - Receita e Custos de Construção.

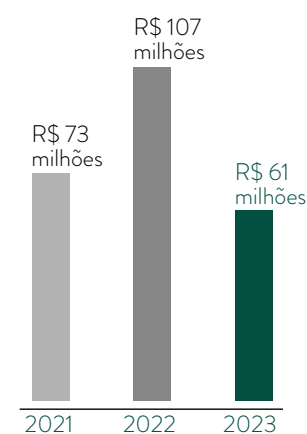
DÍVIDA LÍQUIDA



Redução de **32%**
entre 2022 e 2023

MARGEM DÍVIDA LÍQUIDA/
EBITDA AJUSTADO⁴

LUCRO LÍQUIDO



Queda de **43%**
entre 2022 e 2023

⁴ A fórmula para cálculo da dívida líquida é a seguinte: (Empréstimos e Financiamentos + Debêntures) - Caixa e Equivalentes.



INVESTIMENTOS PARA OS HOSPITAIS E A POPULAÇÃO

GRI 3-3, 203-1, 203-2

A natureza de nossa atuação nos coloca diante de responsabilidades cujo cumprimento torna mais eficiente e acolhedor o atendimento oferecido pelos hospitais onde atuamos. Fazemos isso, principalmente, por meio de investimentos em atualização tecnológica, renovação de instalações e aquisição de equipamentos.

Trata-se, em grande parte, de desembolsos previstos em nossos contratos, ainda que também apliquemos recursos em projetos de nossa própria iniciativa. O objetivo final é fazer com que as operações aprimorem, cada vez mais, a prestação de serviços à população. Cientes de que nossa influência ultrapassa os limites hospitalares, investimos, ainda, no desenvolvimento de ações comunitárias, e, indiretamente, por intermédio do Instituto Opy (veja na página [106](#)).

Os investimentos nas operações influenciam, naturalmente, o desempenho dos hospitais em seus números de consultas, exames, cirurgias etc. e na qualidade dos serviços oferecidos, o que repercute, por exemplo, nos índices de satisfação dos usuários (saiba mais na página [55](#)). Da mesma forma, a nossa contribuição social gera impactos positivos a segmentos da população, posicionando a Opy como um relevante parceiro comunitário.

Somadas as diversas frentes, consolidamos em 2023 investimentos de CAPEX da ordem de R\$ 12,5 milhões. Os recursos, em sua maior parte, tiveram como destino as operações hospitalares.

DESTAQUES DO ANO E RESPECTIVOS IMPACTOS



OPY METROPOLITANO

- Aquisição de 15 monitores cardíacos para a modernização do parque tecnológico do hospital e melhor atendimento à população.
- Aquisição de novas peças de enxoval hospitalar, incluindo cobertores, lençóis, toalhas, pijamas, privativos, com objetivo de proporcionar maior conforto e satisfação aos pacientes e aos profissionais do time assistencial.
- Reforma de refeitório do hospital, o que tornou o ambiente mais acolhedor e agradável, com maior conforto aos acompanhantes, aos colaboradores da Opy e aos da área clínica.

OPY DELPHINA

- Aquisição de instrumentais e materiais cirúrgicos para o início das cirurgias de transplantes de rins no Delphina Aziz, diminuindo a fila de espera de pacientes do Amazonas.
- Modernização do centro cirúrgico, com a aquisição de torres de vídeo e instrumentais para a realização de cirurgias (de urologia, proctologia, ginecologia e geral), modalidade que impacta positivamente na redução de internações, no aumento da produtividade e no tempo de recuperação dos pacientes.
- Troca de 100% das lâmpadas e luminárias do estacionamento do hospital para modelos do tipo LED, de maior vida útil, mais eficientes e ambientalmente recomendadas.
- Instalação de novas tubulações hidráulicas, inclusive de *backup*, na Central de Utilidades do hospital, projeto que gerou maior segurança à operação. A existência de tubulações adicionais também é importante para o caso de ampliações nas instalações do Delphina.
- Implementação de projeto de tecnologia visando promover maior conectividade nos processos básicos da estrutura hospitalar, desde as tradicionais rondas sequenciais de limpeza (que podem ser substituídas por pequenos sensores para monitorar o fluxo de pessoas em ambientes) até sistemas inteligentes de acompanhamento da “saúde” de equipamentos, o que auxilia na manutenção preditiva, gera maior eficiência na operação dos serviços e proporciona ganhos na satisfação dos usuários.



+ VISÃO DE FUTURO

10

O NOVO CICLO DA NOSSA EVOLUÇÃO



+ VISÃO DE FUTURO

GRI 3-3

A Opy iniciará em 2024 um novo ciclo de sua trajetória, consequência de trabalho contínuo e evolutivo de iniciativas empreendidas em 2023 e nos anos anteriores. Encerra-se a primeira etapa da companhia, que teve como prioridade a transformação dos ativos adquiridos isoladamente num grupo econômico gerador de resultados relevantes e numa plataforma pronta para crescer a partir da atração de novos investidores e parceiros. Essa jornada foi bem-sucedida, e a Opy se consolidou como inovadora plataforma de infraestrutura e serviços, detentora de uma proposta de valor inédita para o mercado de saúde.

O segundo ciclo iniciado agora, batizado internamente de “Opy 2.0”, incorpora o legado construído pela fase inicial, com a entrega dos objetivos de retorno aos cotistas originais, os quais deixam o negócio e abrem espaço a um novo investidor.



As bases para a nossa expansão já estão lançadas, com uma agenda de crescimento a partir de 2024

Com a decisão de prosseguir com a estratégia da Opy, esse novo investidor mantém à frente da gestão tanto o *management* atual quanto a gestora que estruturou o seu modelo de negócios e acompanhou a administração até agora, a IG4 Capital, numa reafirmação da excelência do trabalho executado desde 2020.

Essa operação de mudança societária foi possível porque soubemos traduzir nosso potencial numa operação concreta de capitalização que, a partir da confiança demonstrada pelo novo parceiro investidor, resultará no aporte dos recursos necessários ao alcance dos nossos objetivos de longo prazo. A Opy irá, em seu próximo ciclo, expandir significativamente o portfólio de ativos hospitalares privados e públicos, sempre por meio do crescimento sustentável do negócio.

Tendo novo cotista investidor, a companhia inicia a sua jornada rumo ao futuro, materializada pelo crescimento e pela consolidação do seu modelo de negócios. As bases para essa expansão foram lançadas, e os anos a partir de 2024 deverão ser de concretização dos objetivos e de execução do *pipeline* de projetos construído nos últimos anos nos segmentos público e privado da saúde.

As perspectivas são bastante promissoras. A partir da capitalização projetada, ambicionamos dispendar cerca de R\$ 1 bilhão em investimentos num horizonte de 36 meses, montante que poderá ser acrescido substancialmente, também, pela captação de recursos no mercado financeiro.

Como consequência da viabilização do *pipeline* de projetos, outro desafio fundamental será, exatamente, “escalar” a empresa, ou seja, aumentar o alcance da atuação sem minimizar a importância da qualidade da gestão, da eficiência operacional e da agenda ESG, características que acompanharam a Opy desde o início e foram importantes diferenciais de atratividade aos olhos do novo investidor. Para que o foco não se perca, será decisivo que saibamos replicar, nos novos empreendimentos, os processos e os modelos de trabalho que geraram bom desempenho às unidades pioneiras e possibilitaram a construção de sinergias valiosas entre elas.

Há outras tarefas a serem levadas em conta em nossa jornada a partir de agora, a começar pela compatibilização do crescimento com a estrutura empresarial, que ganhará, por exemplo, em complexidade e número de colaboradores. Esse

cenário demandará da Opy estratégias ainda mais eficazes de atração e desenvolvimento de talentos, preparação dos gestores para o exercício de responsabilidades mais amplas e desenvolvimento de planos sucessórios às lideranças, como forma de assegurar a continuidade da excelência na gestão.

A Opy 2.0. dedicará atenção ao aprimoramento tecnológico, para que os sistemas de dados, informações e controle se mantenham atualizados e compatíveis com as necessidades de uma organização maior e mais dinâmica, que dependerá, cada vez mais, de soluções inovadoras na prestação de serviços.

As condições para o início do novo ciclo de vida da Opy já existem. Alinhado à cultura interna que nos trouxe até aqui, o crescimento esperado será o guia para o aumento de nossa influência sobre o mercado, no caminho da concretização do papel transformador que vislumbramos para a Opy no setor de saúde.

Sempre com o propósito de entregar melhores hospitais para mais brasileiros, estamos motivados e confiantes com a expansão da companhia em seu ciclo Opy 2.0.

+SUMÁRIO

GRI

Declaração de uso	A Opy Health relatou com base nas Normas GRI em sua versão 2021, desenvolvidas e publicadas pelo <i>Global Sustainability Standards Board</i> para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI aplicável	Não há

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-1 Detalhes da organização	págs. 4 e 5 Localização da sede: Rua Joaquim Floriano, 913, 7º andar, conjunto 72, Itaim Bibi, São Paulo/SP, CEP 04531-013 – com operação apenas no Brasil.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	págs. 4 e 5			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	págs. 4 e 5			
	2-4 Reformulações de informações	págs. 4 e 5			
	2-5 Verificação externa	págs. 4, 5, e 127			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	págs. 17 a 24			
	2-7 Empregados	pág. 70 Como temos uma operação em cada região, as informações estão sendo segregadas por operação – Opy Delphina (Manaus), Opy Metropolitano (Belo Horizonte), Opy HMAP (Aparecida de Goiânia) e Opy Holding (São Paulo).	b.	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador, com previsão de divulgação no próximo ciclo de relato das informações de colaboradores segregadas por: permanentes, temporários, sem garantia de carga horária, em tempo integral e em período parcial.
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	pág. 70			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	págs. 23 e 28			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	págs. 26 e 27			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	pág. 28			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	págs. 23, 26, 27 e 29 a 31			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	págs. 23, 26 e 32			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	págs. 5 e 6			
	2-15 Conflito de interesses	pág. 37			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	pág. 36 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, no ano de 2023, 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	págs. 26 e 27			
	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. 26			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	pág. 66 Nosso Plano de Cargos e Salários foi desenvolvido com apoio de consultoria externa e aprovado pela Diretoria Executiva. O Comitê de Gente supervisiona todos os assuntos relacionados a recursos humanos.			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todos.	Restrições de confidencialidade.	Informação confidencial. A Opy considera considera sensíveis informações relacionadas à remuneração. Sua divulgação poderia expor indivíduos em razão do cargo ou função ocupados, violando preceitos da LGPD.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	págs. 9 a 11			
	2-23 Compromissos de política	págs. 27, 31, 37 e 38			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	págs. 22, 32 e 33, 37 e 38, 66, 70 e 99			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	págs. 36 a 38, 55 e 56, 66 e 99			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	págs. 32 a 34			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2023.			
	2-28 Participação em associações	pág. 24			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	págs. 6, 54 a 56, 66, 73 e 99			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores da Opy Delphina, Opy Metropolitano e Opy Holding são regidos por Convenções Coletivas de Trabalho dos respectivos sindicatos. O enquadramento sindical para a Opy HMAP segue em análise, com o apoio do SEAC-GO. Em 2023, os salários dos colaboradores do HMAP foram ajustados com base na inflação, sendo aditados os contratos de trabalho de cada colaborador.			
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	págs. 6 a 8			
	3-2 Lista de temas materiais	págs. 6 a 8			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: Ética, Integridade e Transparência					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	pág. 32			
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Considerando as práticas citadas na pág. 36 , 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. 26 e 27, 32 e 33 (Treinamentos) As políticas da companhia, bem como suas eventuais alterações, são aprovadas 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 colaboradores também foram comunicados, visto que todos passam pelo treinamento de integração em <i>compliance</i> , conforme citado na pág. 32 .	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. 27 e 35			
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 tipos de doações ou contribuições políticas, sejam relacionadas a partidos ou a candidatos.			
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	pág. 38 Em 2023, não houve queixas comprovadas relativas à violação de privacidade de clientes, e tampouco vazamentos, furtos ou perdas de dados.			
TEMA MATERIAL: Saúde, Segurança e Bem-Estar do Colaborador					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 62 e 74			
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	pág. 66			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	págs. <u>67</u> e <u>68</u> Como temos uma operação em cada região, as informações estão sendo segregadas por operação - Opy Delphina (Manaus), Opy Metropolitano (Belo Horizonte), Opy HMAP (Aparecida de Goiânia) e Opy Holding (São Paulo).	a e b (omissão parcial).	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição das taxas de contratações e desligamentos, bem como da taxa de rotatividade por gênero e faixa etária, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	pág. <u>66</u> Os benefícios da Opy são padronizados para todos os celetistas, não havendo distinção de benefícios para colaboradores temporários e/ou em tempo parcial.			
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	pág. <u>69</u>	e (omissão parcial).	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição da taxa de retenção de colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	pág. <u>74</u>			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	pág. <u>76</u>			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	págs. <u>74</u> e <u>75</u>			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	pág. <u>78</u>			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	págs. <u>78</u> e <u>79</u>			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	págs. <u>74</u> , <u>75</u> e <u>79</u>			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	pág. <u>76</u>			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	pág. 74 Estão cobertos pelo nosso sistema de saúde e segurança do trabalho: funcionários terceirizados da Opy Delphina (288 funcionários, correspondentes a 26% 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. 77 e 78	b.	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador para os trabalhadores terceirizados, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
	403-10 Doenças profissionais	pág. 77 Não foram verificados casos de doenças profissionais, e tampouco óbitos delas decorrentes.	b.	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador para os trabalhadores terceirizados, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	pág. 63	a, ii.	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador segregado por categoria funcional, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	págs. 63 e 67 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. 64 e 65	a (omissão parcial).	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador segregado por categoria funcional, com previsão de reporte para o próximo ciclo.

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: Diversidade e Inclusão					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 70 e 71			
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	págs. 28, 70 e 71	b (omissão parcial).	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador segregado por categoria funcional, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
	405-2 Proporção entre o salário base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		a e b.	Informação indisponível.	Estamos implementando a medição do indicador, com previsão de reporte para o próximo ciclo.
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	págs. 34 e 35			
TEMA MATERIAL: Gestão das Emissões e Eficiência Energética					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 81, 82 e 86			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	págs. 82 e 84 Não realizamos venda de energia.	c.	Informação indisponível.	Medimos apenas o consumo de energia elétrica.
	302-2 Consumo de energia fora da organização	págs. 82 a 84			
	302-3 Intensidade Energética	págs. 83 e 85			
	302-4 Redução do consumo de energia	Não foi identificada ou foi possível medir uma redução no consumo de energia em decorrência de iniciativas de conservação e eficiência em 2023.			
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	pág. 87			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	pág. 87			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	pág. 87			
	305-4 Intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE)	pág. 87			
	305-5 Redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE)	págs. 86 e 87			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	pág. 86			
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Ainda estamos avaliando a aplicabilidade, para a Opy, do indicador de emissões NOX, SOX e outras, e, se for o caso, quais serão as ações necessárias para a implementação do seu cálculo.		Informação indisponível.	Estamos avaliando a aplicabilidade do referido indicador à Opy, para, se for o caso, implementar a sua medição.
TEMA MATERIAL: Gestão de Resíduos, Água e Efluentes					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	págs. 88, 90 e 95			
GRI 306: RESÍDUOS 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	págs. 88, 90 e 91			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	págs. 88, 89 e 92			
	306-3 Resíduos gerados	págs. 90 e 93			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	págs. 90 e 94 Os resíduos recicláveis são tratados fora da organização, por associações de catadores.			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	págs. 90 e 95 Os resíduos destinados para disposição final são tratados fora da organização, por empresas parceiras.			
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	pág. 95 Ainda não temos objetivos e metas relacionados à água.			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	pág. 96			
	303-3 Captação de água	pág. 97			
	303-4 Descarte de água	pág. 97 Em 2023, 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.			
	303-5 Consumo de água	pág. 97			

NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: Saúde Inclusiva, Acessível e de Qualidade					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	pág. 113			
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1 Investimento em infraestrutura e apoio a serviços	págs. 102 e 113			
	203-2 Impactos Econômicos Indiretos significativos	págs. 102 e 113			
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 das comunidades locais, sendo parte dessas iniciativas relacionada à promoção de saúde, conforme descrito nas págs. 102 a 107.			
TEMA MATERIAL: Inovação, Tecnologia e Parcerias para o Crescimento Sustentável					
Não há correspondência direta deste tema com indicadores GRI.					
OUTROS INDICADORES RELEVANTES					
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	págs. 109 e 112	a, ii e iii.	Informação indisponível.	As informações financeiras estão sendo divulgadas conforme linhas das Demonstrações Financeiras. Está sendo avaliada a implementação dos indicadores GRI correspondentes.
	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.			
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Não possuímos plano de aposentadoria para empregados.			
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Não recebemos em 2023 nenhum tipo de apoio financeiro do governo.			



RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2023

Aos Acionistas e Conselheiros 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 da Companhia referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023 (“Relatório Anual”).

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores nem a nenhuma outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual, 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.
- Preparar as informações com base nos critérios e nas 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, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

RESPONSABILIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Nossa responsabilidade é a de expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual, 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, 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, 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

A Deloitte fornece serviços de auditoria e asseguração, consultoria tributária, consultoria empresarial, assessoria financeira e consultoria em gestão de riscos para quase 90% das organizações da lista da Fortune Global 500® e milhares de outras empresas. Nossas pessoas proporcionam resultados mensuráveis e duradouros para ajudar a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir aos clientes transformar e prosperar, e lideram o caminho para uma economia mais forte, uma sociedade mais equitativa e um mundo sustentável. Com base nos seus mais de 175 anos de história, a Deloitte abrange mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 457 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo causam um impacto importante em www.deloitte.com.

© 2024. 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 e de outras circunstâncias do trabalho e na nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual, 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.
- 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.
- 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.

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. 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 com base nos 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 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Opy não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e nas diretrizes da GRI.

São Paulo, 29 de maio de 2024

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



DIRETORIA EXECUTIVA (em 31.12.2023)

Otávio Silveira (diretor-presidente)

Graciema Bertoletti (diretora de Novos Negócios e M&A)

Rogério Bolzani Caldas (diretor financeiro)

Alan Brener (diretor regional)

Thiago Python (diretor regional)

RELATÓRIO ANUAL 2023

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 2024

www.opyhealth.com.br

