

Relatório Anual
2025

Cuidado que

TRANSFORMA





ÍNDICE

Introdução 4

Sobre o Relatório	5
Materialidade	8
Mensagem da Administração	12
Destaques da Nossa Atuação	14

Quem Somos 19

Perfil Empresarial	20
Onde Fazemos a Diferença	23
Estratégia ESG	28
Nossa Trajetória	36

Governança 37

Princípios	38
Estrutura e Atribuições	40
Ética e Integridade	45
Gestão de Riscos	51

Estratégia de Negócios 58

Proposta de Valor	59
Foco em PPPs	60
A Realidade do Setor de Saúde	61
Nossos Diferenciais Competitivos	62

Nossos Ativos 63

Portfólio	64
As Operações da Opy	66
Desempenho Operacional	75
PPP de Palmas	79

Capital Humano 85

Gestão	86
Educação e Desenvolvimento	88
Remuneração e Incentivos	91
Saúde e Segurança	99

Capital Natural 108

Principais Iniciativas	109
Energia	111
Emissões	114
Resíduos	120
Gestão Hídrica e de Efluentes	132

Capital Social e de Relacionamento 141

Compromissos	142
Cadeia de Valor	143
Investidores e Mercado Financeiro	145
Comunidades	146



Capital Financeiro 153

Realizações	154
Resultados	155
Evolução dos Indicadores	157
Investimentos	159

Visão de Futuro 162

Objetivos de Longo Prazo	163
Pilares Estratégicos	163
Perspectivas	164

Anexos 165

Indicadores Complementares	166
Sumário GRI	182
Relatório de Asseguração Limitada	191
Informações Corporativas	193



EXPLICAÇÕES SOBRE O TEMA

A capa desta edição do Relatório Anual da Opy traz o título “Cuidado que transforma”. Trata-se de uma referência ao tema da campanha interna de comunicação desenvolvida em 2025 para comemorar seis anos de atividades da companhia.

Reproduzimos essa inscrição no Relatório para reforçar a ideia de que o trabalho realizado nos hospitais melhora a qualidade operacional em benefício da sociedade. Acreditamos também que a atuação da Opy em gestão, serviços, tecnologia e sustentabilidade contribui para transformar a saúde no Brasil.

RECONHECIMENTO

Agradecemos aos times das diversas áreas que contribuíram com informações para a elaboração deste Relatório e, acima de tudo, a todos os colaboradores, autores da nossa história até aqui.





INTRODUÇÃO

Rumo a um NOVO CICLO

Neste capítulo

- » Sobre o Relatório
- » Materialidade
- » Mensagem da Administração
- » Destaques



SOBRE O RELATÓRIO

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

Apresentamos a seguir, aos nossos públicos de relacionamento a mais recente edição do Relatório Anual da Opy Health, referente ao período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

O documento reafirma o compromisso da companhia com a transparência no tratamento e na divulgação de informações sobre as realizações e os resultados do período.

Também expressa os desafios empresariais associados ao modelo de atuação não assistencial da companhia, a visão corporativa sobre o futuro e a gestão dos impactos no segmento hospitalar nas dimensões econômica, social e ambiental.

O conjunto das informações divulgadas demonstra ainda como a sustentabilidade permeia as atividades operacionais e guia a estratégia de longo prazo da Opy, posicionando a agenda ESG no núcleo das decisões corporativas. O desempenho da companhia no ano está igualmente representado nas Demonstrações Financeiras ([clique aqui para ter acesso](#)).

Na elaboração, seguimos as orientações da Global Reporting Initiative (GRI), estruturadas pelo Global Sustainability Standards Board. As diretrizes GRI, reconhecidas internacionalmente,

oferecem um padrão de reporte que permite comparabilidade objetiva entre organizações. Nosso Relatório está em conformidade com os critérios e as diretrizes GRI.

Ao longo das páginas, os indicadores GRI aparecem identificados próximos dos títulos principais dos capítulos e em trechos dos textos.

O Anexo na [página 165](#) reúne os indicadores materiais de forma completa, com as respectivas descrições, informações complementares e referências das páginas onde os assuntos podem ser encontrados.

Fazem parte do material também tabelas informativas relativas a temas tratados nos capítulos¹.

ESTE DOCUMENTO
REFORÇA O NOSSO
COMPROMISSO COM
A TRANSPARÊNCIA
NA DIVULGAÇÃO
DE INFORMAÇÕES

SAIBA MAIS

Para ter acesso às edições anteriores do Relatório Anual, acesse o [site da Opy](#).

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



FRAMEWORKS DE REFERÊNCIA

Além das diretrizes GRI, o Relatório Anual incorpora aspectos de outros referenciais (*frameworks*) de reporte e avaliação de desempenho organizacional, entre eles, os da Estrutura Internacional de Relato Integrado (IIRC), da Value Reporting Foundation, cuja abordagem considera seis capitais essenciais para o sucesso e a geração de valor das organizações. São os capitais Financeiro, Manufaturado, Humano, Intelectual, Natural e Social e de Relacionamento.

A relação entre os conteúdos dos capítulos e esses capitais está descrita na seção Materialidade, que apresenta os temas ambientais, sociais e de governança de maior impacto na jornada da companhia em 2025.

O Relatório Anual se vale ainda de outras referências conceituais, como os parâmetros do movimento global Sistema B e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).



ABRANGÊNCIA E LIMITES

As informações abrangem a nossa *holding* (nomeada Opy Holding), com sede na cidade de São Paulo; e as seguintes operações locais²:

OPY METROPOLITANO

Atuante no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, em Belo Horizonte.

OPY DELPHINA

Presente no Hospital Delphina Aziz, em Manaus.

OPY HMME

Responsável pelo futuro Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas.

OPY SERVIÇOS

Prestadora de serviços ao Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia Íris Rezende Machado, por meio da Opy HMAP.

É importante dizer que, até novembro de 2025, a Opy Serviços incluía a nossa operação no Hospital Estadual de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO), em Goiânia. A prestação de serviços foi encerrada por decisão da companhia, com desmobilização completa da equipe e dos fornecedores, realizada em comum acordo com o nosso contratante, a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein. Como deixamos de ter acesso aos dados consolidados de 2025 sobre o HUGO, as informações sobre a operação nesse hospital foram excluídas do Relatório.

O presente reporte apresenta ainda conteúdos sobre o Instituto Opy, organização sem fins lucrativos criada pela nossa companhia, mas cuja gestão não é responsabilidade direta da Opy.

Também estão sendo divulgadas informações gerais sobre a subsidiária Infraser Gerenciadora S.A., contextualizando seu papel e sua forma de atuação. A empresa opera como uma gestora de natureza itinerante, sem sede fixa, com equipes alocadas diretamente em cada projeto em execução.

Em 2025, por razões operacionais, seus colaboradores estiveram alocados nas instalações da Opy HMME, em Palmas, modelo que poderá se repetir em outras obras da companhia no país. No que se refere aos indicadores, a Infraser está incluída exclusivamente nos que estão relacionados ao capital humano.

² Empresas do Grupo: ONM Health S.A. (Opy Metropolitano), OZN Health SPE S.A. (Opy Delphina), Opy Serviços Hospitalares S.A. (Opy Serviços), ODR Health SPE S.A. (Opy HMME), Infraser Gerenciadora S.A., Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A. (Opy Holding) e Opy Ativos Hospitalares S.A. (subsidiária ainda não operacional e, por isso, não incluída no reporte).



VERIFICAÇÃO EXTERNA

A elaboração do Relatório Anual 2025 envolveu diversas áreas da Opy, sob a coordenação da equipe de ESG. Os conteúdos foram avaliados e aprovados pela Diretoria Executiva, pelo Comitê de ESG e pelo Conselho de Administração.

Em relação às informações não financeiras, este documento passou por asseguração limitada externa independente conduzida pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda. Como resultado dessa análise, foi emitido um Relatório de Asseguração Limitada (veja na [página 191](#)).

ESTRATÉGIA ESG

Ao longo do Relatório Anual, o leitor verá “selos” relacionados à Estratégia ESG 2025-2030 da Opy. As imagens identificarão conteúdos associados à evolução interna de objetivos definidos como prioritários para os próximos anos, em alinhamento aos temas materiais da companhia.



ESG
2025-2030

CLIQUE AQUI

para mais detalhes sobre a Estratégia 2025-2030.



FALE CONOSCO

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





MATERIALIDADE

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

Nossa Matriz de Materialidade, que orienta a estratégia corporativa, foi atualizada em 2024 para refletir de forma mais precisa as percepções da companhia e de públicos externos a respeito dos temas ESG de maior relevância às operações e ao negócio.

Sua definição resultou de processo baseado em metodologia alinhada com as diretrizes e recomendações dos principais *frameworks* de materialidade e padrões sobre sustentabilidade. Em 2025, não houve necessidade de nova atualização, mantendo-se os temas do exercício anterior.

Ao todo, em 2024, foram identificados 11 temas materiais de gestão, que, em seu conjunto, indicam os assuntos geradores de maior impacto ambiental, social e econômico em nossas atividades e refletem assuntos emergentes no segmento da saúde.

Na construção da materialidade, foram consultados 1.072 *stakeholders*, entre colaboradores diretos, colaboradores indiretos, fornecedores, integrantes das áreas clínicas e pessoas das comunidades. Todos os assuntos identificados foram levados à apreciação e à aprovação da liderança executiva e do Comitê de ESG.

Neste Relatório (veja quadro na [página 9](#)), os temas materiais aparecem associados aos impactos listados, bem como aos indicadores GRI e aos capitais IIRC a eles relacionados. Também estão identificados os principais compromissos da Opy para a gestão de cada tópico.

MATRIZ DE MATERIALIDADE

ATUALIZADA EM 2024

EM 2025,
NÃO HOUVE
NECESSIDADE DE
NOVA ATUALIZAÇÃO

1.072
STAKEHOLDERS
CONSULTADOS

11
TEMAS MATERIAIS
DE GESTÃO
IDENTIFICADOS
EM 2024

OS TEMAS MATERIAIS DA OPY





A CONEXÃO DA MATERIALIDADE COM OS TEMAS DO RELATÓRIO E OS COMPROMISSOS DA OPY

Tema material	 Mitigação e Gestão de Impactos das Mudanças Climáticas	 Gestão de Resíduos e Efluentes	 Satisfação e Segurança do Paciente	 Engajamento e Desenvolvimento de Pessoas
Impactos relacionados	Uma abordagem ineficaz pode gerar impactos financeiros e perda de oportunidades de atuação em razão de cenários climáticos com impacto potencial na infraestrutura das operações e na saúde humana, como o aumento de eventos extremos (secas, enchentes etc.) e surgimento e/ou agravamento de doenças relacionadas às mudanças climáticas, pressionando a demanda por serviços hospitalares.	A gestão inadequada pode gerar impactos negativos aos ativos (multas e embargos), à cadeia de valor e ao meio ambiente (poluição hídrica e do solo, geração de endemias etc.), prejudicando a saúde das pessoas e a reputação da Opy. Afeta também o capital alocado e a sustentabilidade das operações e dos investimentos.	A capacidade de prestar serviços de qualidade, por meio da oferta de um ambiente adequado e de melhorias contínuas, impacta o desempenho operacional e a reputação da Opy. O envolvimento, ainda que indireto, com a saúde e o bem-estar dos usuários, influencia a satisfação em relação ao hospital. Bons índices de satisfação também fortalecem a relação com a “bata branca” e potencializam a <i>performance</i> financeira associada ao cumprimento das metas contratuais.	Tema que traz oportunidades à Opy, com influência direta na atração e retenção de talentos. Iniciativas de aprimoramento de habilidades reforçam o compromisso de valorização das pessoas e sinalizam a geração de oportunidades de crescimento, aspecto relevante no contexto de expansão dos ativos e da formação de lideranças. Práticas pouco estruturadas podem resultar em perdas profissionais e impactos financeiros negativos.
Compromissos Opy	» Avaliação dos potenciais impactos financeiros dos riscos e das oportunidades relacionados ao tema. » Acompanhamento e mitigação das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) nas operações. » Estruturação de um plano de transição para adaptação às mudanças climáticas. » Promoção do consumo consciente de recursos naturais. » Quando possível, maximização do uso de fontes renováveis de energia.	» Atuação preventiva para evitar e mitigar os impactos da poluição ambiental. » Reaproveitamento de produtos e materiais, com adoção da economia circular. » Garantia do correto tratamento dos efluentes hospitalares. » Manutenção de programas de reciclagem, reúso e reaproveitamento de resíduos, com destinação correta dos rejeitos. » Conscientização dos colaboradores.	» Emprego de ferramentas e processos seguros e com mitigação de riscos. » Prestação de serviços com qualidade e eficiência. » Monitoramento contínuo da satisfação e da segurança, com a implementação de planos de ação corretivos. » Capacitação dos colaboradores para a prestação de serviços com eficiência, empatia e humanização. » Manutenção de estrutura de <i>compliance</i> regulatório em saúde e de padrões de acreditação.	» Oferta de oportunidades de aprendizado e manutenção de planos de progressão de carreira. » Adoção de programas de capacitação e aprimoramento de habilidades. » Desenvolvimento e implementação de plano de sucessão para assegurar a continuidade da liderança e preparar profissionais internos para funções estratégicas. » Retenção de talentos, por meio de um ambiente de trabalho inclusivo, estimulante, com salários dignos e controle do turnover.
Indicadores GRI	» 3-3 (gestão de temas materiais). » 201-2 (riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas). » 302-1, 302-2, 302-3, 302-4 (energia). » 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 e 305-6 (emissões).	» 3-3 (gestão de temas materiais). » 303-1, 303-2 e 303-3, 303-4 e 303-5 (água e efluentes). » 306-1, 306-2, 306-3, 306-4 e 306-5 (resíduos).	» 3-3 (gestão de temas materiais). » 203-1 (impactos econômicos indiretos). » 410-1 (práticas de segurança). » Correlação com indicadores operacionais como NPS, CSAT, cirurgias, exames, consultas ambulatoriais e disponibilidade de leitos.	» 3-3 (gestão de temas materiais). » 202-1 (proporção salarial). » 404-1, 404-2 e 404-3 (capacitação e educação). » 401-1, 401-2, 401-3 (emprego).
Capitais (IIRC)	Natural Manufaturado	Natural Manufaturado	Humano Social e de Relacionamento	Humano
Conexão com ODS	 		 	



Tema material

Saúde, Segurança e
Bem-estar das PessoasAcesso aos
Serviços de SaúdeDiversidade, Equidade
e InclusãoEstratégia de Investimento Responsável
e Gestão de AtivosImpactos
relacionados

Influencia o desempenho e a percepção sobre as condições de trabalho, relacionando-se com programas de prevenção de acidentes, treinamentos de segurança e promoção da saúde (física e mental). Uma estratégia estruturada de gestão dos impactos reforça o compromisso com a força de trabalho, contribuindo para a satisfação e o bom desempenho. A gestão ineficiente, por sua vez, pode prejudicar a atratividade e a reputação da Opy, com danos financeiros potenciais.

A oferta de saúde de qualidade, humanizada e inclusiva está alinhada ao propósito da Opy de promover o bem-estar social, com “hospitais melhores para mais brasileiros”. Isso envolve a redução de barreiras socioeconômicas de acesso, o respeito a pacientes de grupos minorizados, a eficiência no atendimento e o acolhimento integral. A excelência na gestão da infraestrutura e nos serviços não assistenciais amplia o potencial de atendimento hospitalar e a satisfação dos pacientes em sua diversidade.

Atuação para consolidar um ambiente de trabalho justo, acolhedor e produtivo, com reflexos na satisfação e no engajamento das pessoas e na qualidade operacional. Com estratégias de recrutamento e programas que promovam a diversidade e enfatizem a “tolerância zero” à discriminação, a Opy reduz riscos reputacionais, fortalece sua imagem e se beneficia das contribuições das diferentes manifestações das individualidades, reforçando a qualidade das entregas.

Relaciona-se à gestão dos riscos e oportunidades ambientais, sociais, de governança e econômicos associados ao modelo de negócios. Envolve o desenvolvimento de planos de geração de valor com foco em ESG, integrando essas dimensões ao gerenciamento dos ativos e à análise dos investimento, com mecanismos de identificação, monitoramento e mitigação de impactos negativos associados à carteira.

Compromissos
Opy

- » Garantia da saúde mental e física das pessoas por meio de ambiente de trabalho saudável.
- » Adoção de padrões, processos e ferramentas para a gestão dos riscos associados ao ambiente profissional e ao exercício das funções.
- » Manutenção de agenda interna de workshops e treinamentos sobre saúde e segurança.
- » Capacitação de líderes em comunicação e motivação das equipes.
- » Realização de ações com foco em prevenção de doenças crônicas, alimentação saudável e incentivo à prática de exercícios físicos.

- » Aprimoramento de práticas e processos que impactam o acesso aos serviços de saúde, como o gerenciamento da rotatividade de leitos e a manutenção de rotinas de gestão de infraestrutura hospitalar.
- » Promoção da cultura da inovação com foco na eficiência operacional e na ampliação da acessibilidade aos serviços.
- » Valorização da humanização dos serviços, proporcionando um atendimento não assistencial inclusivo, respeitoso e empático.

- » Mapeamento e gestão de riscos e oportunidades.
- » Capacitação dos colaboradores.
- » Adoção de políticas e programas de recrutamento que promovam a diversidade.
- » Promoção da diversidade na alta liderança e estímulo à participação desse público no tema.
- » Promoção do respeito aos direitos humanos.
- » Manutenção de tolerância zero para práticas de preconceito, discriminação e assédio.

- » Compreensão sobre como os temas ESG podem impactar e direcionar a estratégia atual e futura do negócio, com posicionamentos claros da companhia.
- » Manutenção de uma governança ESG sólida, com incorporação de seus temas aos planos de investimento e desinvestimento.
- » Definição de tese/framework de investimentos que considere a análise de informações ESG.
- » Monitoramento da cadeia de valor com base em critérios de sustentabilidade, para a captação de oportunidades e à mitigação de riscos atrelados aos ambientes legal e regulatório.

Indicadores
GRI

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9 e 403-10 (saúde e segurança).

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 203-1 (impactos econômicos indiretos).
- » Correlação com indicadores operacionais como NPS, CSAT, cirurgias, exames, consultas ambulatoriais e disponibilidade de leitos.

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 405-1 e 405-2 (diversidade e igualdade).
- » 406-1 (não discriminação).

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 308-1 e 308-2 (avaliação ambiental de fornecedores).
- » 413-1 e 413-2 (comunidades locais).
- » 414-1 e 414-2 (gestão de fornecedores).

Capitais (IIRC)

Humano

Intelectual
Social e de Relacionamento

Humano

Financeiro

Conexão
com ODS



Tema material

Ética, Integridade
e TransparênciaEstrutura e
Processos de GovernançaInovação e
Eficiência OperacionalImpactos
relacionados

Temas de impacto na governança nos relacionamentos, incluindo as interações contratuais (públicas e privadas), que requerem atenção aos riscos e às oportunidades associados à conduta nos negócios, pelo impacto potencial na reputação empresarial. A gestão deve garantir elevados padrões comportamentais na prestação de serviços, com foco em integridade, transparência fiscal e ética comercial. E, além disso, assegurar a manutenção de políticas institucionais disciplinadoras e a existência de mecanismos de denúncia de irregularidades.

Tema essencial à eficiência, à transparência e ao desempenho financeiro, sustentado por governança robusta, com processos estruturados e ferramentas claras para a tomada de decisão e a atuação em cenários de contingência. Abrange aspectos como composição acionária, organização do Conselho de Administração e comitês, além da comunicação interna e externa e da definição de responsabilidades nas matrizes decisórias. O alinhamento às melhores práticas ESG e à conformidade com leis e regulamentos fortalece a gestão responsável dos recursos financeiros, amplia a confiança dos *stakeholders* e contribui para a mitigação de riscos reputacionais.

Fatores estratégicos para a excelência operacional, a competitividade no setor de saúde e a perenidade do negócio no longo prazo, com impacto direto na capacidade de atração de investimentos. A priorização de capital em tecnologias e transformação digital contribui para a modernização dos processos, a otimização de recursos, a redução de custos, o suporte à tomada de decisão e a elevação contínua da qualidade dos serviços prestados.

Compromissos
Opy

- » Gestão de riscos e oportunidades relacionados à conduta ética e à integridade dos negócios.
- » Prevenção e combate à fraude e à corrupção, por meio de diretrizes de transparência fiscal e ética comercial, bem como de mecanismos de denúncia e proteção de dados.
- » Manutenção de políticas institucionais para assegurar elevados padrões éticos e prevenir episódios de violações de regras internas, leis e regulamentos.
- » Execução de ações permanentes de conscientização dos colaboradores e parceiros sobre conduta íntegra.
- » Comunicação tempestiva de informações ESG e sobre valores corporativos aos *stakeholders* e o mercado.

- » Governança corporativa sólida orientada pela eficiência, transparência e responsabilidade nos investimentos e no relacionamento com *stakeholders*, contribuindo para o desempenho financeiro.
- » Estruturação e institucionalização das instâncias de governança, incluindo o Conselho e os comitês.
- » Definição clara de mecanismos e responsabilidades relacionados a riscos e compromissos públicos.
- » Estabelecimento de fluxos estruturados para a comunicação interna e externa.

- » Promoção da inovação e do aumento da eficiência operacional.
- » Priorização de investimentos em novas tecnologias, melhorias de processos e práticas de gestão e de parcerias para investimentos.
- » Busca por soluções de automação e digitalização de processos voltadas à otimização da *performance*, à redução de custos e aumento da produtividade.
- » Uso estratégico de dados, indicadores e soluções digitais para aprimorar a tomada de decisão, a gestão dos ativos e o desempenho operacional.

Indicadores
GRI

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 205-1, 205-2 e 205-3 (corrupção).
- » 206-1 (concorrência).

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-14 e 2-16 (estrutura de governança e atribuições em sustentabilidade e comunicação).
- » 2-22 (desenvolvimento sustentável).
- » 2-29 (engajamento de *stakeholders*).

- » 3-3 (gestão de temas materiais).
- » 201-2 (desempenho econômico).

Capitais (IIRC)

Humano
Social e de Relacionamento

Social e de Relacionamento

Financeiro
Natural
IntelectualConexão
com ODS



MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

O ano de 2025 foi marcado por avanços consistentes e pela reafirmação da nossa excelência operacional. Ao longo do ano, não apenas mantivemos elevados padrões de desempenho em nossas operações, como também incorporamos novos processos e novas capacidades que ampliaram o nível de maturidade da companhia.

Consolidamos também nossa excelência nos hospitais Delphina Aziz, Metropolitano e HMAP. Avançamos em ritmo acelerado na construção do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas (TO). Conquistamos o *rating* nacional “A” de longo prazo e abrimos o capital de uma de nossas operações na categoria B.

Avançamos no questionamento constante de como fazer melhor, seja por meio do recém-lançado Programa Arandu, seja por outras iniciativas que nos desafiam a evoluir continuamente. Também reforçamos o nosso compromisso com os colaboradores, refletido na recertificação GPTW. Por último, concluímos com sucesso nossa desmobilização no Hospital Estadual de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO), em Goiânia, após termos assumido em 2024 o desafio de estabilizar os serviços não clínicos de uma operação complexa.

Esses resultados não são casuais. Eles refletem a essência que nos move desde o início: a busca permanente pela evolução, com disciplina, consistência e foco em excelência.

O compromisso com a qualidade foi mais uma vez atestado em 2025. O Hospital Delphina Aziz, nossa Parceria Público-Privada (PPP) em Manaus (AM), conquistou a acreditação ONA Nível 3, o grau máximo de excelência reconhecido pela Organização Nacional de Acreditação.

Igualmente relevantes foram os 96,7% de aprovação de pacientes e acompanhantes aos nossos serviços pela métrica Net Promoter Score (NPS)³. E mesmo com aumento expressivo da demanda decorrente do incremento de procedimentos cirúrgicos, a equipe do Delphina Aziz mostrou resiliência e adaptabilidade ao manter os elevados níveis de desempenho nos indicadores contratuais monitorados na operação.

Performance similar de excelência também foi alcançada pelo time do Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, nossa outra PPP, sediada em Belo Horizonte (MG).

O compromisso com a melhoria contínua também se materializou no lançamento do Programa Arandu, que se propõe a engajar os colaboradores em torno de ideias e práticas



REALIZAÇÕES E APRENDIZADOS SE SOMAM AO REALINHAMENTO DA VISÃO DE LONGO PRAZO, QUE APONTA A COMPANHIA COMO REFERÊNCIA EM NOVAS FRENTES DE ATUAÇÃO NO SETOR PÚBLICO





inovadoras. Em seu primeiro ciclo, mais de 100 colaboradores foram envolvidos, com a identificação de oportunidades importantes de ganhos para a companhia.

Ao final do ano, com base nos primeiros resultados, o Arandu evoluiu para uma gestão mais centralizada dos temas de inovação, cujos efeitos positivos serão sentidos ao longo dos próximos anos. Isso fortalecerá a cultura da inovação entre os colaboradores, trazendo ideias que tornarão a Opy mais competitiva para a agenda de crescimento.

Outros dois acontecimentos no âmbito institucional se tornaram marcos da *performance* da companhia em 2025. Um deles foi a conquista, pela Opy e pela subsidiária OZN Health (que atua no Delphina Aziz), do inédito *rating* nacional “A” de longo prazo, que indica forte solidez financeira.

O outro marco foi a aceitação, pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), do registro da OZN Health como emissora na categoria B, o que significa, entre outros benefícios, condições mais favoráveis e ágeis de acesso ao mercado financeiro. Para sustentar esse patamar, aprimoramos os controles internos e elevamos nosso nível de transparência, práticas que já estão sendo replicadas em todo o grupo, preparando a Opy para acessar fontes diversificadas de financiamento com maior celeridade.

Essa mesma credibilidade empresarial perante os provedores de capital foi determinante para viabilizar o financiamento que assegurou o início da construção do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), primeira PPP gerida pela companhia desde a origem.

A construção do HMME representa mais uma capacidade sendo incorporada aos processos da Opy: a execução de *greenfields*. E para o gerenciamento das obras, foi também criada em 2025 a Infracerv, subsidiária integral para coordenar e supervisionar essa construção e as futuras obras de infraestrutura da companhia.

No entanto, nada disso seria possível sem as pessoas.

Em 2025, reafirmamos o nosso compromisso com os colaboradores, não apenas com a recertificação como Great Place to Work, mas também com a evolução do nosso modelo organizacional, no qual o CEO passa a supervisionar diretamente as áreas de gestão de pessoas.

A aproximação da liderança com temas como cultura, desenvolvimento e gestão do capital humano reflete a convicção de que o crescimento sustentável passa, necessariamente, pelo fortalecimento do nosso time. Seguiremos investindo em capacitação, reconhecimento e na construção de trilhas de carreira que incentivem o desenvolvimento e a meritocracia.

Como em toda jornada ambiciosa, o ano não trouxe apenas conquistas, mas também aprendizados. Participamos de leilões de PPPs e avaliamos oportunidades de aquisição que, ao final, por disciplina de alocação de capital, não se concretizaram. Esses processos, contudo, aprimoraram a nossa inteligência competitiva e trouxeram absoluta clareza sobre onde queremos chegar, como queremos crescer e quais projetos possuem aderência estratégica ao nosso portfólio.

A boa notícia é que a janela de oportunidades permanecerá aberta nos próximos anos. O exercício de 2026 se desenha como um ano promissor, com uma sequência relevante de bons projetos em diferentes regiões do país. Nossa estratégia segue clara: crescer de forma consistente, com projetos sólidos, que ampliem oportunidades para os nossos colaboradores e levem bem-estar a um número cada vez maior de brasileiros.

Nessa jornada, desejamos contar com o apoio dos parceiros que nos acompanharam até aqui, mas, acima de tudo, das pessoas que têm construído a história da companhia.

Agradecemos a confiança dos agentes financeiros, dos conselheiros e, acima de tudo, a dedicação do time que constrói diariamente a história da Opy. Que 2026 traga novos desafios e realizações ainda maiores.



ANO FOI MARCADO PELO INÍCIO DA CONSTRUÇÃO DO HMME, O NOSSO PRIMEIRO PROJETO DE PPP HOSPITALAR DESENVOLVIDO DESDE A CONCEPÇÃO

³ O resultado apresenta a média para os hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. Não estão incluídos o NPS do HMAP, cuja gestão é do Einstein (concessionária da unidade) e do HMME, que ainda está em fase de construção.





DESTAQUES DA NOSSA ATUAÇÃO

ESTRUTURA

(em 31 de dezembro de 2025)



1.148

LEITOS DISPONÍVEIS,
incluindo

258

de UTI



37

SALAS
de cirurgia



3

HOSPITAIS
sob operação e



1

EM CONSTRUÇÃO⁴

483

COLABORADORES
DIRETOS e

1.370

INDIRETOS



⁴ Hospital Delphina Aziz, Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia (HMAP) e Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME). Não temos mais no portfólio de ativos o Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO), cujo contrato foi encerrado em novembro de 2025 por decisão da Opy. (saiba mais na [página 21](#)).





DESEMPENHO DOS HOSPITAIS NO ANO⁵

53.087

PROCEDIMENTOS
CIRÚRGICOS



2.547.783

REFEIÇÕES
servidas



39.760

INTERNAÇÕES



519.313

EXAMES DE IMAGEM



3.122.441

EXAMES LABORATORIAIS



⁵ Estão incluídos todos os hospitais em operação:
Delphina Aziz, Metropolitano e HMAP.
Para o HMAP, só não temos o dado de
refeições servidas.



PERCEPÇÃO DOS PÚBLICOS

NPS MÉDIO
DOS PACIENTES E
ACOMPANHANTES⁶:

96,70%

CSAT MÉDIO
DAS EQUIPES CLÍNICAS
("BATA BRANCA")⁸:

87,70%

CSAT MÉDIO
DOS PACIENTES E
ACOMPANHANTES⁷:

93,52%

⁶ NPS: Net Promoter Score (índice de satisfação de pacientes e acompanhantes). O NPS de pacientes e acompanhantes inclui os hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. No HMAP, tal pesquisa é conduzida pelo Einstein, gestor clínico, sem a nossa participação no processo, motivo pelo qual os resultados não estão aqui representados.

⁷ CSAT: Customer Satisfaction Score (índice de satisfação do cliente), que, no caso da Opy, inclui as opiniões de pacientes e acompanhantes, num grupo, e dos times clínicos dos hospitais, em outro. O CSAT de pacientes e acompanhantes inclui os hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. No HMAP, tal pesquisa é conduzida pelo Einstein, gestor clínico, sem a nossa participação no processo, motivo pelo qual os resultados não estão aqui representados.

⁸ O CSAT dos times clínicos ("bata branca") inclui os hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. No HMAP, tal pesquisa é conduzida pelo Einstein, gestor clínico, sem a nossa participação no processo, motivo pelo qual os resultados não estão aqui representados.

RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS

R\$ 423 MILHÕES
EM RECEITA⁹,
5,5% superior a 2024.



R\$ 195 MILHÕES
DE EBITDA AJUSTADO¹⁰,
2,6% superior a 2024.

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

¹⁰ Não considera itens puramente contábeis referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro da concessão. Refere-se ao EBITDA proveniente da receita do Grupo. Para fins de comparabilidade, foi desconsiderado o efeito do crédito de PIS/COFINS no resultado de 2024. Considerando essa base comparável, o EBITDA passou de R\$ 190 milhões em 2024 para R\$ 195 milhões em 2025, representando crescimento de 2,6%.



FATOS RELEVANTES DO ANO



- » Início da construção do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), PPP com o governo do Tocantins.
- » Conquista, pela Opy e OZN Health, do *rating* nacional de longo prazo “A”, com perspectiva estável, concedido pela Fitch Ratings.
- » Aprovação do registro da OZN Health na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), representando autorização para emissão de títulos financeiros.
- » Associação ao Programa Brasileiro GHG Protocol, referência na padronização e no relato de emissões de Gases de Efeito Estufa, por meio da adesão ao Registro Público de Emissões, maior plataforma da América Latina voltada à consolidação dessas informações.

- » Elaboração do Manual de Descarbonização, com diretrizes sobre responsabilidades e boas práticas no tema, para alinhar os times à estratégia empresarial e incentivar o desenvolvimento de novas ideias e iniciativas de redução de emissões nas operações.
- » Realização, no Hospital Delphina Aziz, com suporte técnico da Opy, do primeiro transplante de fígado da rede pública do Amazonas.
- » Inclusão do Delphina Aziz, pelo SUS, na Rede Nacional de Hospitais e Serviços de Saúde Inteligentes e de Medicina de Alto Padrão.

- » Lançamento do Arandu, programa de inovação e ideias transformadoras.
- » Mapeamento da jornada dos pacientes e do pessoal clínico nos hospitais, para identificação de oportunidades de iniciativas ESG em cada etapa operacional.
- » Revisão da Matriz de Riscos Corporativos, com priorização dos que podem inibir os planos de crescimento da Opy.

- » Habilitação do HMAP como hospital de média e alta complexidade em traumatologia e ortopedia.
- » Criação da subsidiária Infraserv, para gerenciar e fiscalizar construções hospitalares decorrentes da conquista de PPPs.
- » Realização da Jornada de Letramento Racial, num reforço do compromisso com a equidade, o enfrentamento do racismo estrutural e a promoção de relações conscientes e respeitadas no trabalho.
- » Encerramento das operações no Hospital de Urgências de Goiás (HUGO), após cumprimento da jornada de suporte da Opy à estabilização das operações assistenciais e não assistenciais.





PRÊMIOS, RECONHECIMENTOS E CERTIFICAÇÕES DE 2025



- » Obtenção, pelo Delphina Aziz, em parceria da OPy e do Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Humano (INDSH), da acreditação ONA Nível 3 – Excelência, mais alta certificação em saúde do país.
- » Manutenção da acreditação ONA 1 (Bronze) pelo HMAP e dos selos de qualificação em higienização hospitalar, lavanderia, processamento de roupas, segurança patrimonial, engenharia clínica, manutenção predial e segurança do trabalho.
- » Conquista do prêmio Infra Minas, concedido pelo Instituto Nacional de Engenharia Civil (categoria Destaque Especial – Plataforma de Gestão Hospitalar PPP) pela contribuição da Opy à infraestrutura social.
- » Inclusão do projeto do HMME entre os finalistas do Prêmio Inovação em Infraestrutura Social, homenagem do PSP Hub às melhores iniciativas de PPPs sociais no Brasil.
- » Reconhecimento do HMAP como o 4º melhor hospital público do Brasil e 41º hospital da América Latina em ranking da consultoria IntelLat.
- » Manutenção do Hospital Metropolitano e do Hospital Delphina Aziz na Zona de Excelência da pesquisa de satisfação Net Promoter Score (NPS).
- » Pelo quinto ano consecutivo, inclusão da Opy entre as melhores empresas para trabalhar, segundo a consultoria Great Place to Work (GPTW).
- » Conquista, para a UTI do HMAP, do selo Top Performer 2025, pela excelência de indicadores assistenciais como mortalidade, infecção e tempo de permanência.





QUEM SOMOS

Nosso jeito de **FAZER A DIFERENÇA**

Neste capítulo

- » Perfil Empresarial
- » Onde Fazemos a Diferença
- » Estratégia ESG
- » Nossa Trajetória



PERFIL EMPRESARIAL

GRI 2-1, 3-3

Com início das operações no primeiro semestre de 2020, a Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A. completou em 2025 seu sexto ano de vida. Esse momento ocorreu com a companhia já consolidada entre as principais plataformas de gestão de infraestrutura hospitalar e prestação de serviços não assistenciais (“bata cinza”)¹ do país e apta a avançar para novas frentes da infraestrutura social.

O termo “opy” tem sua origem na cultura indígena tupi-guarani. Ele designa o local onde são feitos os rituais de cura, agradecimento e reconexão. Escolhemos esse nome como uma representação do compromisso com a saúde e o bem-estar das pessoas e da nossa conexão com o Brasil.

A companhia surgiu como projeto da IG4 Capital, empresa de *private equity* especializada em investimentos de transformação e impacto em mercados emergentes. Voltada ao desenvolvimento de estratégias de geração de valor por meio da participação em reestruturações financeiras e operacionais, a IG4 é comprometida com a priorização das temáticas ESG em suas empresas.

Sociedade anônima de capital fechado, com sede na cidade de São Paulo, a Opy mantinha, ao final de 2025, uma *holding* responsável pela gestão executiva dos negócios, quatro subsidiárias operacionais e uma gerenciadora de obras, constituída naquele ano.

Três dessas empresas detêm concessões administrativas sob o modelo de Parceria Público-Privada (PPP). Desde fevereiro de 2020, atuamos no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, em Belo Horizonte (MG), fruto de contrato com a prefeitura local. Atuamos também no Hospital Delphina Rinaldi Abdel Aziz, em Manaus (AM), por meio de parceria com o governo do Amazonas iniciada em maio de 2020. Ambos atendem exclusivamente a pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS) e são referências de excelência em suas regiões.

A outra PPP do portfólio de ativos está a cargo da ODR Health SPE S.A., que está à frente da construção do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas, e, quando o complexo estiver concluído, será responsável pela prestação dos serviços não assistenciais.

Iniciada em agosto de 2025, a obra está sendo executada por uma construtora parceira e gerenciada pela nossa mais recente empresa, a Infrserv Gerenciadora S.A., criada não apenas para atuar no empreendimento do Tocantins, mas, principalmente, para coordenar e supervisionar todos os projetos de engenharia associados à expansão e ao desenvolvimento de novos negócios pela Opy.



A OPY SE CONSOLIDOU
COMO UMA
DAS PRINCIPAIS
PLATAFORMAS
DE GESTÃO DE
INFRAESTRUTURA
HOSPITALAR
E DE PRESTAÇÃO
DE SERVIÇOS NÃO
ASSISTENCIAIS
DO BRASIL

¹ “Bata cinza” é um termo pelo qual é conhecida, no segmento hospitalar, a prestação de serviços não assistenciais, constituídos por atividades administrativas e de suporte que não envolvem procedimentos médicos, consultas e outras interações diretas com pacientes. “Bata branca”, por sua vez, designa a atividade clínica.





Resultado de vitória, em 2024, no leilão conduzido pelo governo estadual, a parceria público-privada marca uma nova fase na trajetória empresarial, por representar o primeiro projeto *greenfield* desenvolvido integralmente por nós, incluindo as fases de concepção, construção e operação.

Mantemos ainda a Opy Serviços Hospitalares S.A., responsável pela prestação de serviços ao Hospital Municipal de Aparecida de Goiânia Íris Rezende Machado (HMAP), por meio de contrato com a Sociedade Beneficente Israelita

Brasileira Albert Einstein, gestora clínica da unidade de saúde².

A mesma instituição foi nossa parceira por 16 meses no Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO). Iniciado em julho de 2024, o contrato com o operador clínico foi encerrado em novembro de 2025, em alinhamento às novas diretrizes estratégicas da Opy.

O encerramento das atividades seguiu o planejamento definido em conjunto com o Einstein e ocorreu de forma escalonada,

para que fossem evitados transtornos ao funcionamento do hospital e aos pacientes.

A participação da Opy no HUGO foi marcada pela superação de diversos desafios de estabilização operacional do hospital, necessária para que, depois de anos de dificuldades financeiras e de gestão, a unidade de saúde recuperasse condições operacionais compatíveis com os requisitos estabelecidos pelo poder concedente.

Nossa estrutura empresarial conta também com a Opy Ativos Hospitalares S.A., idealizada como administradora de empreendimentos

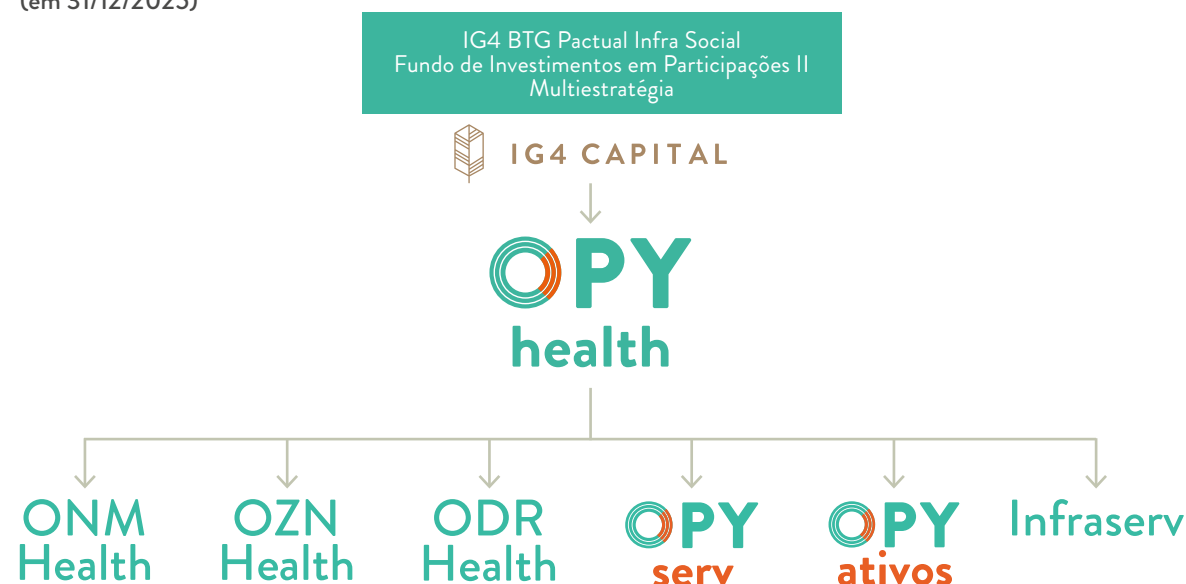
imobiliários, mas que, até o final de 2025, ainda estava em fase pré-operacional³.

Levamos ainda o compromisso com a transformação da saúde a regiões do país distintas de nossa atuação hospitalar, por meio dos projetos do Instituto Opy, organização sem fins lucrativos e autônoma criada em 2021 e sobre a qual exercemos influência financeira e estratégica, mas sem participação direta na administração e na execução de projetos, que são realizadas por equipe própria (saiba mais sobre o Instituto na [página 151](#)).



NOSSA ORGANIZAÇÃO SOCIETÁRIA

(em 31/12/2025)



² Dadas as particularidades contratuais, nem todos os indicadores GRI se aplicam às operações da Opy no HMAP, pelo fato de não termos responsabilidades sobre a gestão de diversas áreas, cujos impactos ficam sob o controle do Einstein. Parte da estratégia ESG pode não ser aplicável a essa operação, dado o modelo de contratação.

³ Por ainda estar, ao final de 2025, em fase pré-operacional, sem ativos, passivos ou resultados consolidados, a Opy Ativos Hospitalares não teve participação na estratégia ESG e nas Demonstrações Financeiras (DFs) da companhia. Igualmente não estão presentes nas informações sobre os resultados e impactos da Infraserv, operação criada em outubro de 2025 e, dado o lapso temporal, ainda com baixa materialidade para apuração de desempenho financeiro. As demais empresas do Grupo estão contempladas nas DFs de acordo com suas respectivas razões sociais, inclusive, a ODR Health (Opy HMME), criada em 2025. Os indicadores e o desempenho ESG da Opy HMME foram monitorados ao longo do ano e, quando aplicável, aparecem descritos no Relatório Anual.



“MELHORES HOSPITAIS PARA MAIS BRASILEIROS”

Na sequência da bem-sucedida trajetória nos ativos atuais, a vitória no leilão de Palmas também fortaleceu o nosso posicionamento como organização capaz de gerar ganhos estruturais em eficiência e qualidade operacional, contribuindo para uma saúde mais moderna, eficiente, inclusiva e acolhedora.

Esse contexto fundamenta o conceito “melhores hospitais para mais brasileiros”, que elaboramos para ser a expressão do nosso propósito de longo prazo. O objetivo de contribuir para que o atendimento de qualidade esteja disponível de forma abrangente, no país, soma-se a outra característica fundamental do trabalho não assistencial: possibilitar aos parceiros clínicos dedicação exclusiva no atendimento aos pacientes.

Nossas responsabilidades não se limitam aos ambientes hospitalares, onde temos relacionamento contínuo e produtivo com colaboradores, terceiros e times assistenciais. São importantes também as interações institucionais que mantemos com os mais diversos *stakeholders* da saúde, entre eles, os poderes concedentes e os operadores do mercado, além de instituições financeiras e organizações da sociedade civil (veja quadro na página 25).





ONDE FAZEMOS A DIFERENÇA

As principais atividades desempenhadas pela companhia nos hospitais, em benefício dos pacientes, dos acompanhantes e dos profissionais da área clínica

RECEPÇÃO

Atendimento inicial ao público com utilização de tecnologia aliada à capacitação dos colaboradores para prover controle de acesso eficiente e receptivo.

NUTRIÇÃO E DIETÉTICA

Preparo de alimentação nutritiva e saborosa, com qualidade e segurança, em conformidade com as necessidades de cada público, além do controle da identificação, porcionamento e distribuição das dietas. Para tanto, são utilizados painéis de gestão, Internet das Coisas e sistemas próprios, que possibilitam a entrega com qualidade e nos prazos estabelecidos.



LIMPEZA

Cuidados com a higienização e a assepsia de todos os ambientes, incluindo espaços de internação (quartos) e salas de cirurgia. As atividades contam com gestão apoiada em tecnologia da informação, monitoramento dos serviços em tempo real e uso de equipamentos baseados na Internet das Coisas.

MANUTENÇÃO PREDIAL

Realização de obras e reparos de conservação, renovação de ambientes internos e externos dos hospitais e substituição de itens danificados. As ações resultam em espaços atualizados, confortáveis e bem cuidados, criando condições adequadas para que os colaboradores executem seus serviços com eficiência e contribuam para a melhor entrega aos pacientes.

SEGURANÇA PATRIMONIAL

Proteção das pessoas, dos edifícios e dos equipamentos, com vigilância 24 horas por dia e supervisão a partir do Centro de Controle Operacional (CCO).

LAVANDERIA E ROUPARIA

Coleta, separação, lavagem, pequenos consertos e distribuição de uniformes profissionais e do enxoval hospitalar (itens de leito, de higiene e de uso dos pacientes). O serviço conta com controle eletrônico de uso e localização de cada peça, o que reduz a evasão e assegura a disponibilidade adequada para as rotinas assistenciais, com melhor gestão da durabilidade e da necessidade de reposição.



TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

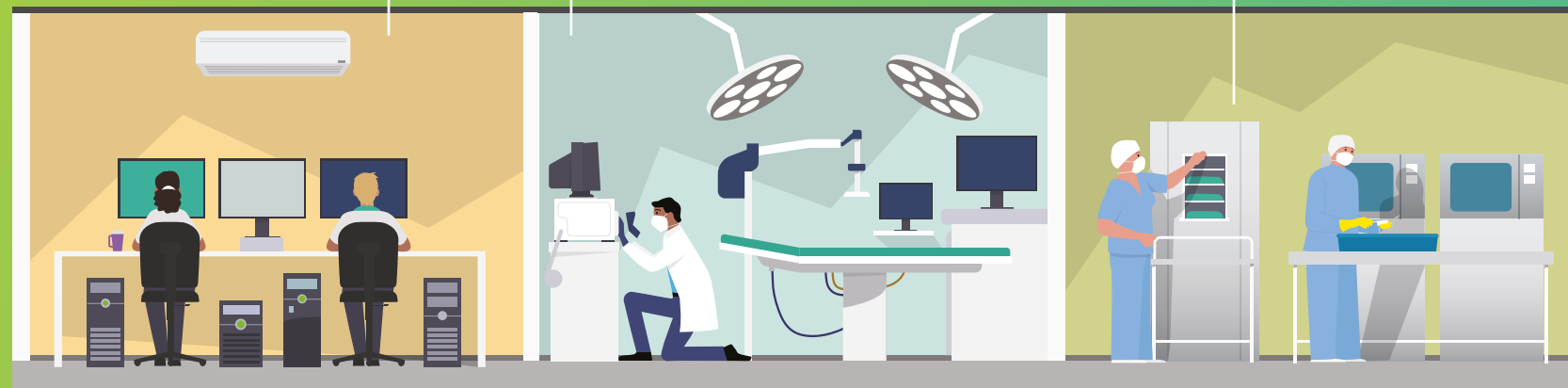
Gestão dos computadores utilizados nas atividades clínicas e não assistenciais, com correção de problemas e atualizações de sistemas, além de responsabilidades sobre a infraestrutura de redes, a internet, o *data center* e a segurança.

ENGENHARIA CLÍNICA

Garantia do bom funcionamento e da atualização dos equipamentos utilizados nos atendimentos clínicos, assegurando que os procedimentos hospitalares não sofram interrupções por indisponibilidade.

CENTRO DE MATERIAL ESTERILIZADO (CME)

Gestão dos processos de desinfecção e esterilização de instrumentais e materiais médico-hospitalares, bem como da montagem de *kits* cirúrgicos. As atividades contam com controle inteligente e sistêmico, garantindo segurança, redução de extravios e disponibilização rápida e efetiva para a equipe assistencial.



ESTOQUE E LOGÍSTICA

Controle dos almoxarifados para garantir a distribuição adequada e no tempo correto aos setores e serviços dos hospitais. A operação é integrada aos sistemas de informação das unidades, contribuindo para níveis mínimos de perdas e furtos de medicamentos. No Hospital Metropolitano, em especial, a Opy também atua no fornecimento de gases medicinais.



SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

Controle estratégico da retaguarda das frentes operacionais e do gerenciamento das equipes da Opy e de terceiros, além do apoio à *holding* corporativa. Essa atuação assegura uma gestão integrada e inteligente dos serviços prestados aos hospitais.



NOSSOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO



● AMBIENTE INTERNO

- » Acionistas e investidores.
- » Afonso França Engenharia.
- » Colaboradores diretos.
- » Colaboradores indiretos.
- » Concessionárias/parceiros de serviços clínicos.
- » Médicos, enfermeiros e outros profissionais da saúde.
- » Órgãos de governança.



● AMBIENTE EXTERNO

- » Comissão de Valores Mobiliários (CVM).
- » Empresas do ecossistema de saúde.
- » Entidades ambientais, sociais e comunitárias.
- » Fornecedores, parceiros e empresas prestadoras de serviço.
- » Governos estaduais e prefeituras.
- » Imprensa.
- » Instituto Opy.
- » Órgãos reguladores.
- » Pacientes e usuários do SUS.
- » Provedores de capital.



NOSSA PARTICIPAÇÃO NA SAÚDE



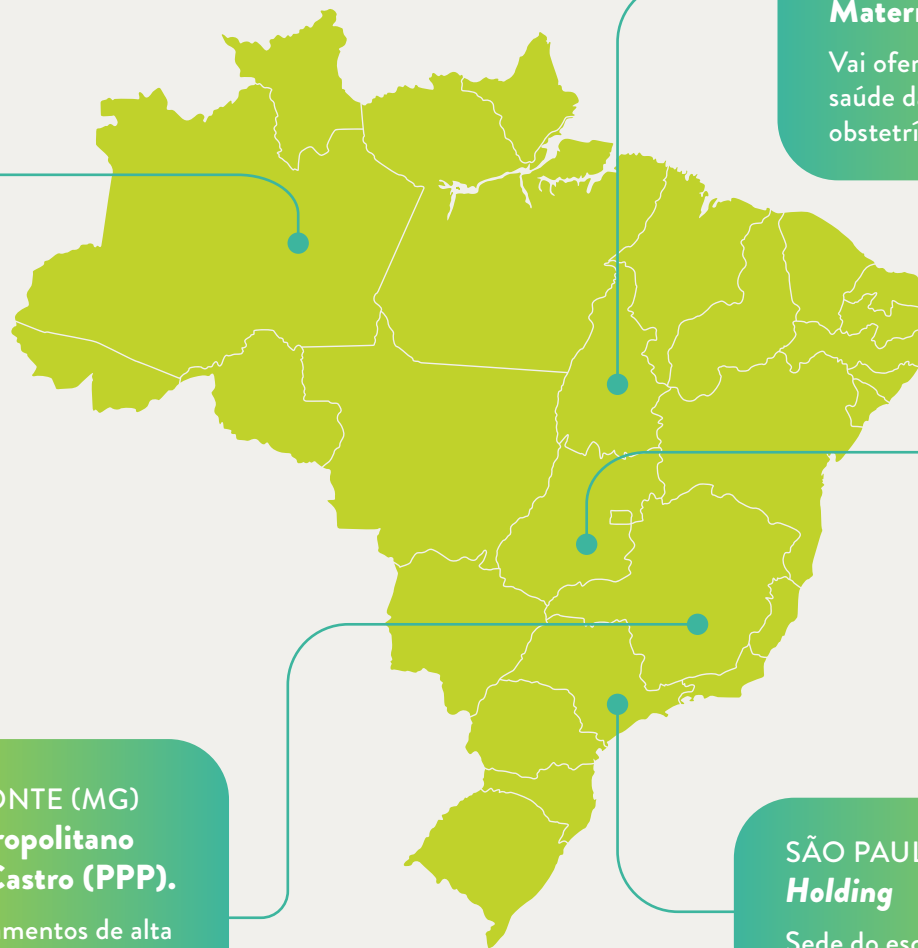
MANAUS (AM)
**Hospital Delphina Rinaldi
Abdel Aziz (PPP)**

Maior hospital da região
Norte e referência na política
de saúde do estado.



BELO HORIZONTE (MG)
**Hospital Metropolitano
Dr. Célio de Castro (PPP).**

Modelo em tratamentos de alta
complexidade e no atendimento
a pacientes vítimas de Acidente
Vascular Cerebral (AVC).



**PALMAS (TO),
OPERAÇÃO A PARTIR DE 2027**
**Hospital da Mulher e
Maternidade Estadual (PPP)**

Vai oferecer atendimento integral à
saúde da mulher nas áreas de ginecologia,
obstetrícia e atenção neonatal.



APARECIDA DE GOIÂNIA (GO)
**Hospital Municipal de Aparecida
de Goiânia Íris Rezende
Machado (contrato privado)**

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



SÃO PAULO (SP)
Holding

Sede do escritório corporativo da Opy.





O JEITO OPY DE SER E FAZER

GRI 3-3

A essência de quem somos como organização empresarial está representada num conjunto de princípios orientadores à atuação dos colaboradores, aos relacionamentos institucionais e aos negócios.

Trata-se do Jeito Opy de Ser e Fazer, que expressa a forma como nos enxergamos (uma empresa descomplicada e ágil nas decisões, que respeita as individualidades e estimula o espírito de equipe) e como atuamos no dia a dia: de forma íntegra e comprometida com a prestação de serviços de qualidade. Expressões de nossa cultura, tais diretrizes também explicitam as expectativas corporativas em relação ao desempenho profissional.

Como tradução, também, de nossa cultura interna, o Jeito Opy de Ser e Fazer é apresentado aos colaboradores recém-contratados e reforçado em treinamentos de reciclagem, para aferição dos níveis de compreensão e de adesão das pessoas. Há também uma clara relação desses valores com a nossa agenda de sustentabilidade, que busca contribuir para a consolidação da companhia como referência em práticas ambientais, sociais e de governança no segmento empresarial (veja os nossos pilares ESG na página 28).

O Jeito Opy de Ser e Fazer inspira ainda o sistema interno de avaliação de desempenho, que utiliza a prática cotidiana das atitudes descritas na cultura como um dos critérios de aferição da *performance* profissional dos colaboradores.

Criado em 2021, o Jeito Opy de Ser e Fazer tem o desafio de, nos próximos anos, evoluir em seus princípios para se manter sintonizado com a organização que, ao crescer em número de ativos e colaboradores, precisará ter pessoas ainda mais alinhadas aos valores corporativos e às novas exigências de competitividade dos negócios.

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 sentimentos. Trabalhamos para superar suas 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 de si 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.





ESTRATÉGIA ESG

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

Desde o início de nossas atividades, em 2020, temos construído um caminho no qual os princípios ESG se fortalecem como parte das decisões operacionais e de negócios, para que estejam ainda mais integrados às prioridades empresariais.

Manter a pauta ESG no centro da estratégia favorece a capacidade da companhia de identificar, gerir e mitigar seus impactos, além de qualificar os processos decisórios, o planejamento e a governança, em suas múltiplas dimensões.

A manutenção de uma agenda ESG robusta também impacta positivamente a nossa reputação perante o mercado e os agentes financeiros. Esses segmentos, cada vez mais, enxergam a Opy como parceira sólida, confiável e, especialmente, comprometida com o desenvolvimento sustentável, critério de importância crescente nas decisões sobre financiamentos para projetos.

O ano de 2025 representou um marco na consolidação da sustentabilidade como elemento estruturante do nosso negócio. Sob a orientação da Diretoria Executiva e do Comitê de ESG, de assessoramento ao Conselho de Administração, iniciamos um grande movimento interno para integrar a gestão ambiental, social e de governança aos objetivos de crescimento da companhia para os próximos anos.

Entendemos que a ampliação, de forma planejada e segura, do portfólio de contratos passa, entre outras iniciativas, por uma melhor organização interna da Opy, representada pela **unificação de processos** e pela adoção de mecanismos de controle mais centralizados. A iniciativa impactará a consolidação da Opy como grupo empresarial com gestão integrada dos ativos, capaz de capturar ganhos de escala, eficiência e padronização.

Nesse contexto, a área de ESG assumiu a responsabilidade de avaliar todos os processos operacionais da companhia, para um conhecimento mais apurado das características e das oportunidades de aperfeiçoamento.

O primeiro desafio foi o **mapeamento das “jornadas” dos pacientes, dos acompanhantes e dos times clínicos em nossos hospitais**. Elas representam a experiência e, portanto, os pontos de contato desses públicos com os serviços da Opy. O entendimento e o registro desses processos constituem base para o aprimoramento operacional dos ativos e a replicação das melhores práticas nas futuras incorporações. O mapeamento servirá também à identificação de oportunidades para o desenvolvimento de ações e projetos ESG mais focados nas realidades locais e nas necessidades das pessoas (veja quadros nas páginas 30 e 31).

Ao final de 2025, já havia sido concluído o levantamento dos processos da área de Nutrição e Dietética e da Central de Materiais



OS PILARES ESG NA OPY



AMBIENTAL (Opy Planeta)

Evidencia o comprometimento da companhia com o desenvolvimento sustentável, o que inclui a proteção do planeta, identificando e mitigando os impactos decorrentes da atuação nos hospitais.



SOCIAL (Saúde Sustentável)

A habilidade de entregar atendimento de qualidade e garantir a satisfação dos pacientes e colaboradores é um princípio essencial para a Opy. Acreditamos que a nossa *performance* nessa área gera valor aos acionistas, aos investidores e à sociedade.



GOVERNANÇA (Confiança Opy)

Pilar que sustenta o nosso compromisso com a excelência e a geração de confiança no relacionamento com as partes interessadas, prezando por relações pautadas na ética e na integridade.





ALÉM DAS METAS QUANTITATIVAS, A ESTRATÉGIA ESG INCORPOROU OBJETIVOS RELACIONADOS AOS TEMAS MATERIAIS DA OPY

Esterilizados (CME). Após a conclusão das demais fases, as informações serão consolidadas em um documento institucional, que servirá de referência às operações e de apoio à definição de planos corporativos.

Ao trabalho em curso, somou-se, no ano, um novo entendimento sobre o papel das metas ESG no dia a dia da Opy, que, além dos objetivos quantitativos baseados em indicadores, com horizonte de cumprimento até 2030, passaram a conviver com objetivos mais estruturantes relacionados aos temas materiais da companhia (*saiba mais na página 34*).

Também com foco na padronização de práticas, foram iniciados em 2025 **estudos sobre os sistemas de gestão vinculados às certificações obtidas** nas operações locais. O objetivo é compreender as especificidades documentais e processuais, para se avaliar a viabilidade da obtenção futura de certificações em nível corporativo.

Os princípios ESG também têm orientado o desenvolvimento do projeto do futuro Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), num trabalho que começou ainda na fase prévia ao leilão de concessão, em 2024, para que a proposta da Opy incorporasse, como diferenciais, avançados parâmetros de sustentabilidade.

A mesma lógica orientou o desenho do projeto arquitetônico e a escolha da construtora responsável pela obra, processo que demandou, por exemplo, comprovação de práticas alinhadas aos princípios socioambientais da nossa companhia.

Desde o início da edificação, em agosto de 2025, temos monitorado sistematicamente os indicadores ESG associados à obra, entre eles, os que se relacionam com as práticas de saúde, segurança e meio ambiente no canteiro de obras e seus impactos.



PROCESSOS DE ESG

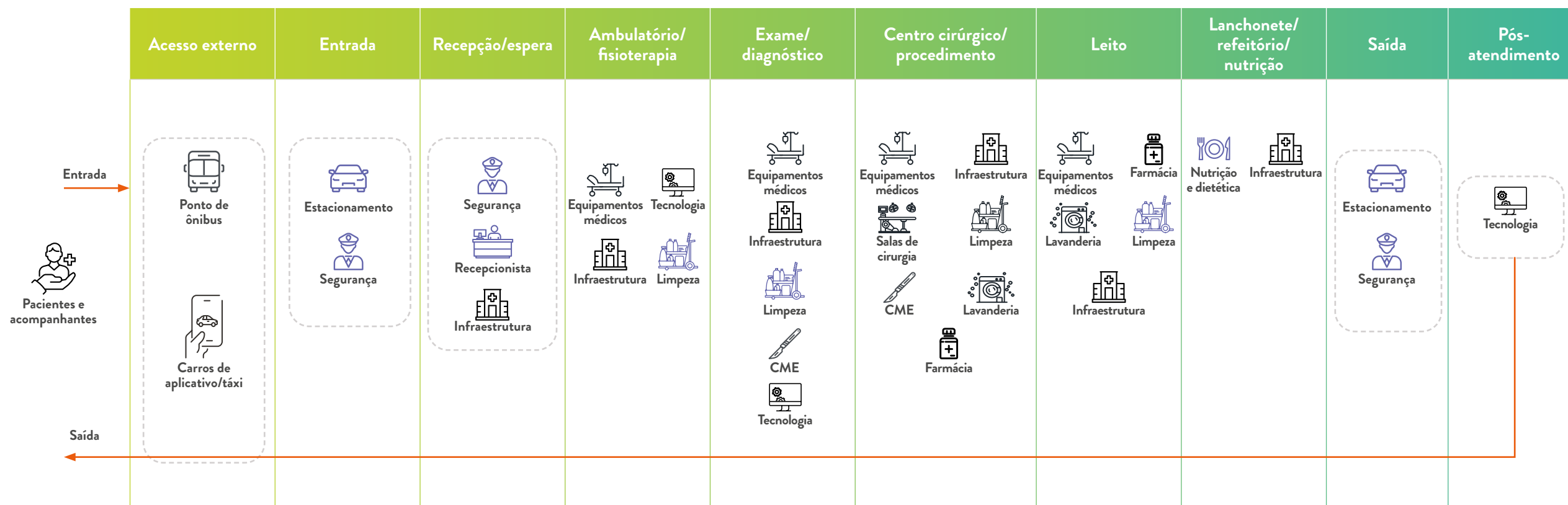




COMO SÃO AS JORNADAS DOS NOSSOS PÚBLICOS NOS HOSPITAIS



PACIENTES E ACOMPANHANTES



Touch Points: Áreas onde colaboradores diretos ou indiretos da Opy podem ter contato com pacientes e acompanhantes.

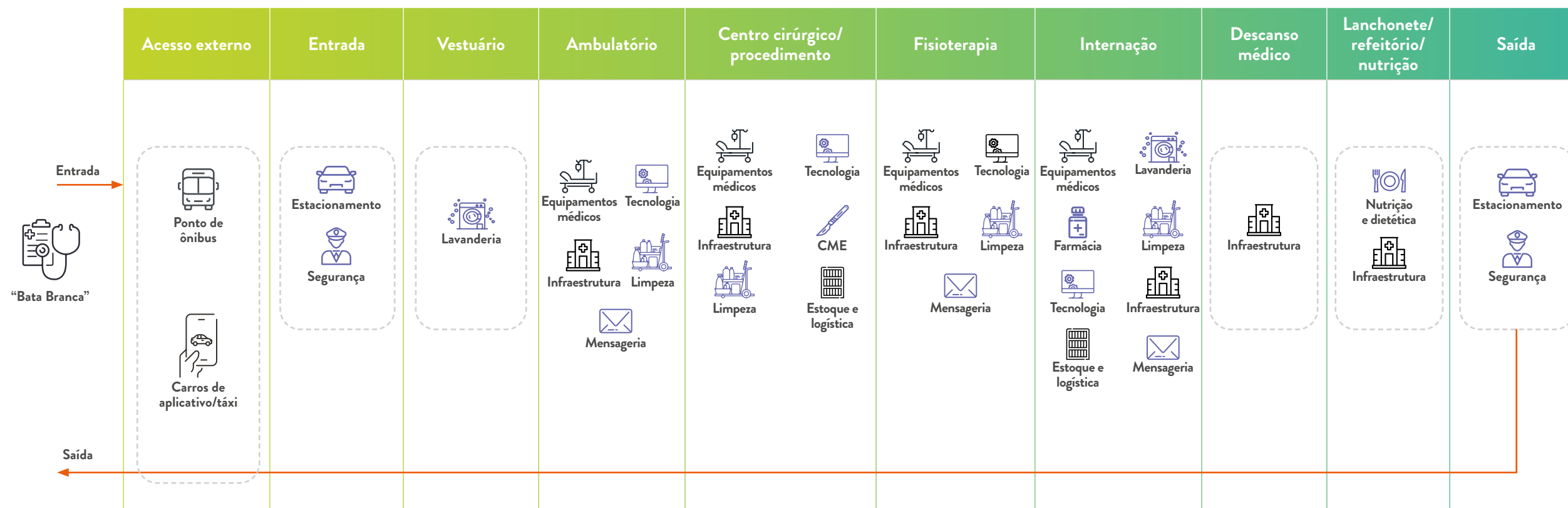
Nota: Nem todos os pacientes passam por toda a jornada, já que pode haver mudanças no tipo de atendimento assistencial.



COMO SÃO AS JORNADAS DOS NOSSOS PÚBLICOS NOS HOSPITAIS



“BATA BRANCA”



Touch Points: Áreas onde colaboradores diretos ou indiretos da Opy podem ter contato com a “bata branca”.

Nota: Cada tipo de profissional assistencial passa por pontos diferentes da jornada, adequados à sua função.



ESTRATÉGIA ATUALIZADA PARA O FUTURO

A Opy realizou em 2025 uma ampla atualização na Estratégia ESG, com o objetivo de torná-la mais orientada ao crescimento do negócio e às prioridades de longo prazo. Não se tratou de ruptura em relação ao direcionamento anterior, mas de uma evolução decorrente do nosso amadurecimento corporativo.

Antes vinculadas exclusivamente a compromissos quantitativos de desempenho, as metas foram integradas à visão de futuro, conectadas aos temas materiais da companhia. Dessa forma, a agenda ESG passa a ser entendida como eixo empresarial estruturante, capaz de orientar decisões, fortalecer a proposta de valor e apoiar o desenvolvimento sustentável da organização.

Aprovada em 2021 pelo Conselho de Administração, com horizonte de realizações até 2025, a estratégia anterior, baseada em indicadores e metas anuais de *performance*, foi fundamental na organização e viabilização da agenda ESG da Opy. O desenho atendeu às necessidades de uma empresa que, àquela época, ainda estava focada na maturação dos ativos hospitalares recém-conquistados e na organização das diretrizes, práticas e governança ESG.

Ao longo do ciclo inicial, alcançamos grande parte do que foi previsto, com avanços expressivos em temas como satisfação de

colaboradores, pacientes e acompanhantes, redução de emissões de GEE, gestão de resíduos e fortalecimento dos processos de ética e integridade.

Com os ativos hospitalares estabilizados, chegou o momento de a estratégia ESG refletir a realidade atual da Opy, dirigida para o crescimento e a escalabilidade empresarial.

Instituído para o período 2025-2030, o novo modelo proposto se apresenta como um direcionador para toda a companhia, permeando os processos e as diversas áreas, e integrando-se mais concretamente às decisões e, portanto, ao negócio.

Dessa forma, os objetivos passam a se conectar aos temas materiais correspondentes e aos impactos relevantes da Opy, assegurando foco, coerência e relevância às iniciativas.

A partir dessa estrutura, a companhia definirá a cada ano objetivos quantitativos e qualitativos que atendam aos propósitos de médio prazo. Com isso, há ganho de flexibilidade na condução das iniciativas necessárias ao alcance do que foi estabelecido, reforçando o alinhamento da estratégia ao planejamento empresarial. Antes restritas ao âmbito corporativo, as metas ESG passam a integrar também as metas individuais dos gestores, reforçando a natureza transversal da estratégia.

Com base na nova abordagem, foram definidas diversas ações para início ainda em 2025, com os seguintes destaques:



JORNADAS E PONTOS DE CONTATO

Mapeamento das experiências de pacientes, acompanhantes e “bata branca”, conectadas ao objetivo da Opy de se manter na Zona de Excelência dos indicadores NPS/CSAT e disseminar a estratégia nos novos ativos.



MEIO AMBIENTE

Realização de estudos para o aumento dos índices de reciclagem e reaproveitamento de resíduos, como preparação para o estabelecimento futuro de metas mais robustas e quantitativas.



CERTIFICAÇÕES

Mapeamento e padronização de processos internos e requisitos para a conquista de certificações ISO.



IMPACTOS NAS COMUNIDADES

Evolução da abordagem adotada nos ativos, agora com o desafio de inclusão de novos projetos, estimulando a inovação nas iniciativas locais.



RISCOS

Atualização da matriz de riscos corporativa e fortalecimento da governança, a partir da instituição das áreas de Controles Internos e da Auditoria Interna, com a realização de, no mínimo, três auditorias por ano.



SCOREBOARD DE METAS ESG ATÉ 2025

Indicador	Meta	Resultado	
Índice de satisfação NPS	90%	96,7%	●
Índice CSAT (pacientes e acompanhantes)	90%	94,0%	●
Índice CSAT (“bata branca”)	90%	87,7%	●
Mulheres e minorias em posição de alta liderança (a partir do cargo de coordenação)	40%	35,0%	●
Living Wages ⁴	Conduzir estudo e monitorar pagamento de salário digno ao longo dos anos.	Realizado	●
Índice de satisfação dos colaboradores ⁵	90%	82%	●
Horas de treinamento por colaborador	2% do total de horas trabalhadas.	0,9%	●
Iniciativas de impacto nas comunidades locais	Duas por ano, por hospital.	24 ações de impacto entre 2022 e 2025.	●
Redução de emissões de GEE (Escopos 1 e 2) ⁶	15%	38,5%	●
Índice de resíduos gerenciados (%)	100%	100% dos resíduos relativos aos escopos contratuais da Opy foram corretamente gerenciados (pesagem <i>in loco</i> e geração de documentação correspondente: MTR e CDF ⁷).	●
Índice de resíduos reciclados (%)	Garantir ações e campanhas para maximizar a destinação correta de resíduos, com 100% dos recicláveis doados para cooperativas e parceiros locais.	Indicador atendido em 100%, considerando a realização de iniciativas de treinamento e conscientização recorrentes nas nossas operações, com detalhes divulgados nos relatórios anuais desde 2022 e as parcerias com cooperativas de reciclagem responsáveis pela triagem e transbordo de 100% desse tipo de resíduo.	●
Índice de colaboradores diretos treinados em <i>compliance</i> (%)	100%	98,8%	●
Percentual de atendimento do SLA do Canal de Denúncias (excluídas denúncias de fluxo especial e que envolveram subcontratadas) ⁸	100%	100%	●

⁴ Salário Digno: Salário-mínimo previsto para atender às necessidades básicas dos colaboradores, independentemente da região.

⁵ Para fins de meta sobre satisfação dos colaboradores, considerou-se a “visão empresa” da pesquisa GPTW.

⁶ Para cálculo da redução, consideramos as emissões de 2021, comparadas com as de 2025.

⁷ MTR: Manifesto de Transporte de Resíduos. CDF: Certificação de Destinação Final.

⁸ SLA: Service Level Agreement, ou Acordo de Nível de Serviço. O SLA diz respeito ao tempo para apuração e encerramento das denúncias, que é de no máximo 60 dias para denúncias de impacto alto e 90 dias para denúncias de impacto baixo e médio.

● Meta atingida
● Meta não atingida



ENGAJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS & DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO & SAÚDE E SEGURANÇA

- » Manter colaboradores felizes, motivados e alinhados com a cultura e a estratégia da Opy, mediante o alcance de 90% no Índice de Satisfação.



SATISFAÇÃO E SEGURANÇA DO PACIENTE & ACESSO AOS SERVIÇOS DE SAÚDE

- » Assegurar que as notas de NPS e CSAT (“bata branca” e pacientes) dos ativos da Opy estejam dentro da “Zona de Excelência” (pontuação entre 75 e 100).



ESTRATÉGIA DE INVESTIMENTO RESPONSÁVEL E GESTÃO DE ATIVOS

- » Fomentar o apoio local à Opy, por meio do desenvolvimento de projetos de impacto nas comunidades.
- » Assegurar que a estratégia da Opy seja implementada e fomentada em 100% dos novos ativos e investimentos.



MITIGAÇÃO E GESTÃO DE IMPACTOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

- » Aprovar o plano de descarbonização da companhia e avaliar o custo-benefício da participação no mercado de créditos de carbono.
- » Adaptar a infraestrutura da Opy às mudanças climáticas, mediante o mapeamento e a mitigação de riscos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA O PERÍODO 2025-2030



GESTÃO DE RESÍDUOS E EFLUENTES

- » Implementar ações para reduzir o envio de resíduos a aterros sanitários, ampliando o seu encaminhamento à reciclagem ou reaproveitamento.



ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

- » Garantir que os colaboradores estejam comprometidos com os princípios da ética e da integridade.



INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA OPERACIONAL

- » Aumentar a competitividade da Opy por meio do desenvolvimento de projetos de inovação e eficiência operacional.



ESTRUTURA E PROCESSOS DE GOVERNANÇA

- » Garantir a extensão e a unificação do sistema de gestão da companhia em 100% dos ativos.
- » Assegurar o crescimento sustentável da Opy por meio da implementação de processos de gestão e mitigação de riscos e de controles internos eficientes.



PARTICIPAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES

GRI 2-28

O envolvimento com instituições, fóruns e pactos dedicados à agenda da sustentabilidade é mais uma expressão concreta dos compromissos ESG da Opy. Desde 2023, por exemplo, somos certificados como “Empresa B”, reconhecimento internacional que nos incluiu entre as organizações que geram impactos positivos ao bem-estar da sociedade e ao planeta, a partir de iniciativas de desenvolvimento sustentável.

À época, a Opy obteve a maior pontuação registrada entre empresas do setor hospitalar avaliadas pelo Sistema B. Em 2026, iniciaremos o processo de recertificação, para que sigamos como parte dessa comunidade global, influenciando, também, o nosso setor empresarial.

Veja a seguir quais são as organizações, os fóruns e os marcos normativos com os quais a Opy interage:

ASSOCIAÇÕES E CERTIFICAÇÕES INSTITUCIONAIS



Pacto Global
Rede Brasil

Pacto Global da ONU.



Sistema B Brasil.



Coalizão Business for Nature⁹.



Pacto Empresa Limpa¹⁰.



PPCB Network (Associação voluntária gerida pela UNFCCC).



Registro Público de Emissões de Gases de Efeito Estufa¹¹.

COMPROMISSOS, METODOLOGIAS E PACTOS



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Acordo de Paris (Paris Climate Agreement).



GHG Protocol¹¹.



Declaração Universal dos Direitos Humanos.



Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.



Convenção dos Direitos das Crianças.

⁹ Coalizão de organizações e empresas em prol de ações e políticas para uma economia positiva em relação à natureza.

¹⁰ Pacto empresarial pela integridade e contra a corrupção desenvolvido por: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, UniEthos, Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC) e Comitê Brasileiro do Pacto Global.

¹¹ Criado pelas organizações World Resources Institute (Instituto de Recursos Mundiais) e o World Business Council for Sustainable Development (Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável), com versão adaptada para o Brasil pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).



NOSSA TRAJETÓRIA

2019

- » Criação da Opy, por iniciativa da IG4 Capital, para o gerenciamento de infraestrutura hospitalar e atuação em serviços não clínicos.

2020

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

2021

- » Inclusão entre as melhores empresas para trabalhar na saúde, segundo a Great Place to Work (GPTW).
- » Conquista, pelo Hospital Delphina Aziz, do selo de qualificação ONA.
- » Lançamento do Programa de Integridade e do Jeito Opy de Ser e Fazer.
- » Criação do Instituto Opy.

2022

- » Celebração do primeiro contrato privado (HMAP), com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein.
- » Conquista do prêmio P3C como melhor gestora privada de PPPs.
- » Publicação do primeiro Relatório Anual.

2023

- » Transferência, pela IG4, de suas ações na Opy para novo fundo de infraestrutura hospitalar, mas com continuidade da gestão.
- » Conquista da certificação B Corp.
- » Conquista, pela Opy Metropolitano, do Selo de Qualificação ONA.
- » Obtenção, pelo Delphina Aziz, da Acreditação ONA Nível 1.
- » Realização, no Delphina Aziz, do primeiro transplante de rim em hospital público do Amazonas, com o suporte da Opy.
- » Primeira divulgação das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

2024

- » Vitória no leilão para construção e operação do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas.
- » Conquista, pelo Delphina Aziz, da Acreditação ONA Nível 2.
- » Emissão de R\$ 420 milhões em debêntures, com fortalecimento da estrutura de capital.

2025

- » Início das obras do HMME.
- » Criação da Infraserp para gerenciar projetos de engenharia da Opy.
- » Conquista, pelo Delphina Aziz, da Acreditação ONA Nível 3.
- » Listagem da OZN Health perante a CVM.
- » Obtenção para a Opy e OZN do rating nacional de longo prazo "A(bra)", com perspectiva estável, pela Fitch.



GOVERNANÇA

A base que nos GUIA

Neste capítulo

- » Princípios
- » Estrutura e Atribuições
- » Ética e Integridade
- » Gestão de Riscos



PRINCÍPIOS

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

O modelo de governança instituído na Opy se caracteriza pelo contínuo aprimoramento da estrutura, das práticas e dos instrumentos normativos, refletindo o compromisso permanente com a excelência institucional.

A evolução acompanha não apenas o dinamismo de uma empresa em construção institucional e expansão operacional, mas também as demandas regulatórias emergentes e a nova realidade societária. Os princípios estão igualmente ancorados na cultura interna, expressa no Jeito Opy de Ser e Fazer.

A sustentabilidade constitui a base orientadora de nossas iniciativas, refletindo uma agenda ESG progressivamente incorporada às decisões empresariais (*saiba mais na página 32*). Somos inspirados pelo nosso acionista e pela IG4 Capital, que compartilham valores fundamentais de governança, como cumprimento de normas e leis, excelência operacional e gerencial, transparência, prestação de contas, conduta ética, gestão de riscos e responsabilidade (*accountability*).

Na condição de gestora, a IG4 indica os integrantes do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento e da Diretoria Executiva. Essa prerrogativa favorece o alinhamento entre estratégia e execução, aprimorando a consistência das decisões e a disciplina de gestão.

O cumprimento das metas corporativas impacta a avaliação profissional dos integrantes da governança, com influência sobre a remuneração variável.

Um dos instrumentos é o Programa de Incentivos de Longo Prazo (ILP), que, nos últimos anos, disponibilizou às lideranças estatutárias os mecanismos de *stock options* (opções de aquisição de ações em valores predefinidos) e *performance shares* (distribuição condicionada a desempenho).

Em 2025, o Programa foi descontinuado após executivos que deixaram a companhia terem exercido o direito de recebimento de seus respectivos valores. Em nova versão, com métricas atualizadas, o ILP será restabelecido na Opy no primeiro semestre de 2026, em deliberação da Assembleia Geral Ordinária.

O outro mecanismo de remuneração variável da companhia é o Programa de Incentivo de Curto Prazo (ICP), que abrange gestores (coordenadores, gerentes e *heads* operacionais) e promove ganhos adicionais de remuneração por meio do alcance de metas empresariais e individuais¹.

Exceto pelo membro independente, nenhum integrante do Conselho de Administração tem direito à remuneração fixa anual, que é paga em parcelas mensais. Os valores são aprovados pela Assembleia Geral, não existindo qualquer outra política de remuneração aplicada ao órgão.

EM PERMANENTE EVOLUÇÃO, O NOSSO MODELO DE GOVERNANÇA REFLETE O COMPROMISSO CORPORATIVO COM A EXCELÊNCIA INSTITUCIONAL



¹ Não há, na Opy, política sobre bônus de atração ou recrutamento de executivos. Se houver interesse da companhia em conceder esse tipo de benefício em situações excepcionais, o tema deverá ser submetido à avaliação do Conselho de Administração. Também não há pagamento de rescisão em caso de destituição do cargo antes do fim do mandato. O Conselho de Administração pode exercer a cláusula de non compete prevista nos contratos dos administradores, o que implicará pagamento de determinada quantidade de salários. Na saída de executivos antes do fim do mandato ou de destituição por justa causa, poderá ser solicitada a devolução de incentivos já recebidos, caso a possibilidade esteja prevista no contrato com a companhia.



MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

A capacidade de adaptação a novos cenários é outra característica da governança, conforme refletido em nosso Estatuto Social. Essa característica foi mais uma vez colocada em prática em 2025, diante da necessidade de renovação e aprimoramento de processos.

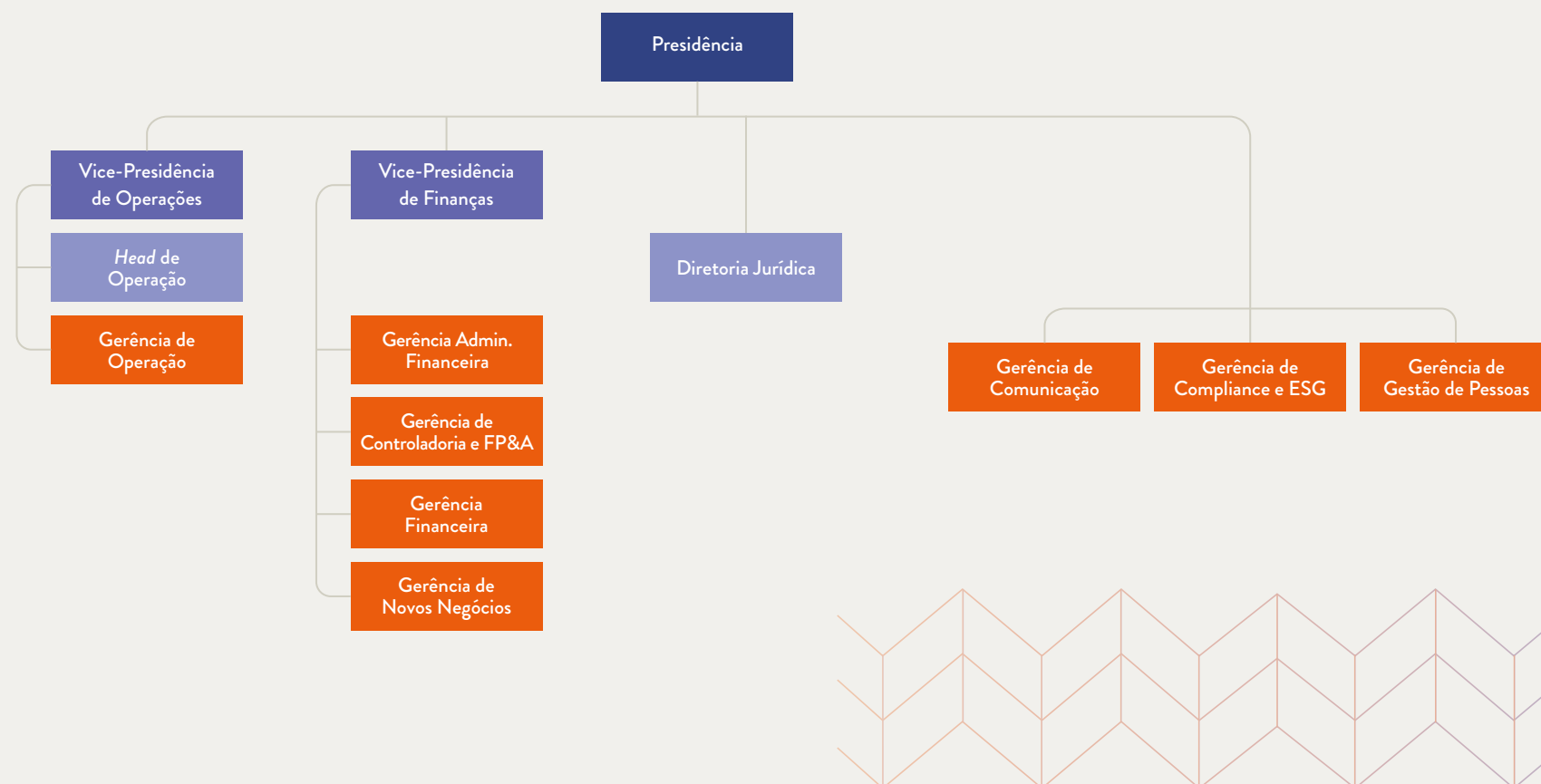
A iniciativa mais visível foi a mudança no escopo de atuação do diretor financeiro, que assumiu a gestão da área de Novos Negócios e M&A, com a transferência de algumas atribuições ao diretor-presidente (CEO), como a supervisão dos temas jurídicos, de *compliance*, de controles internos e de recursos humanos. O objetivo foi equilibrar responsabilidades e, ao mesmo tempo, evidenciar, pela vinculação ao CEO, a importância estratégica de alguns assuntos para a Opy.

Adicionalmente, em termos regulatórios, o diretor financeiro também responde por função similar na governança da OZN Health, subsidiária da Opy que obteve o registro de companhia aberta (categoria B) concedido pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

No âmbito da gestão, tivemos em 2025 fatos relevantes com o propósito de reforçar os instrumentos de supervisão e fiscalização das atividades internas, como a criação da Área de Auditoria Interna e da Área de Controles Internos (*saiba mais na página 53*).

Houve, ainda, mudanças na composição de comitês de assessoria ao Conselho de Administração, com a chegada de profissionais detentores de conhecimentos e experiência relevantes em assuntos importantes para a Opy. Uma das consequências desse movimento foi o acréscimo de uma cadeira no Comitê de Investimentos. A nova organização interna ajudará a companhia na evolução dos planos de crescimento².

ORGANOGRAMA CORPORATIVO



² Ao final de 2025, a relação de comitês temáticos era a seguinte: Comitê de ESG, Comitê de Gente, Comitê de Investimentos e Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório.



ESTRUTURA E ATRIBUIÇÕES

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

Em 31 de dezembro de 2025, nosso sistema de governança era constituído por 18 cadeiras, com 11 membros, dois a mais do que em 2024. A diferença na relação entre cadeiras e o número de ocupantes decorre do fato de que alguns desses profissionais têm mais de uma função nos órgãos estratégicos. Nenhum deles desempenha atividades executivas na Opy.

No processo de escolha dos integrantes da governança, a IG4 tem como critérios não apenas a qualificação profissional, mas também as habilidades de liderança dos candidatos e seu alinhamento com os valores e os princípios empresariais. Os integrantes do Conselho previstos no Estatuto Social são eleitos e destituídos pela Assembleia Geral. Cada membro tem mandato de dois anos, permitida a reeleição.

Pode haver, para casos específicos, e por decisão da Assembleia, a eleição de conselheiro

independente e/ou de conselheiros suplentes. Assim, mesmo sem existir obrigação regulatória, já que não somos uma companhia de capital aberto, mantemos no Conselho cadeira destinada a um profissional independente, e, desde 2025, essa posição vem sendo ocupada.

Entendemos que isso agrega contribuições valiosas às nossas atividades, ampliando a diversidade de perspectivas, reforçando a imparcialidade nas deliberações e aprimorando a qualidade da tomada de decisão.

A presença de um membro independente também reforça os princípios de boa governança, aprimorando a supervisão dos riscos e assegurando maior transparência e equilíbrio nos processos de controle e gestão corporativa.

Veja a seguir as principais funções dos órgãos de governança da Opy.

COMITÊ DE ESG

- » Presta suporte à elaboração de planos, projetos e metas alinhados à estratégia socioambiental aprovada pelo Conselho de Administração.
- » Orienta as iniciativas em relação a assuntos como diversidade e inclusão, mudanças climáticas, engajamento de partes relacionadas, investimento social privado e mecanismos de mitigação de riscos socioambientais.

COMITÊ DE GENTE

- » Acompanha a implementação de estratégias e ações em áreas como contratação, demissão, remuneração, retenção de talentos, avaliação de *performance*, desenvolvimento e sucessão.
- » Contribui para as iniciativas relacionadas à aplicação de pesquisas de cultura, clima e engajamento.

COMITÊ DE INVESTIMENTOS

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

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

- » Conduz a companhia na realização do plano de negócio, em sintonia com a agenda ESG.
- » Responde por temas como estrutura de capital, diretrizes e metas empresariais.
- » Aprova os planos das subsidiárias, monitorando, em cada uma delas, a execução da estratégia corporativa.



PERFIL DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA³



Total de **CADEIRAS**: **18**
Total de **MEMBROS**: **11**

COMITÊS



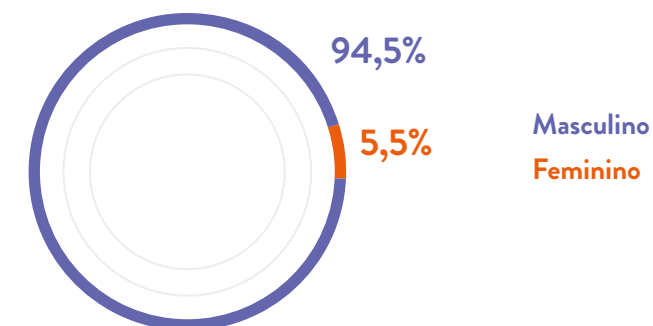
13 CADEIRAS
11 INTEGRANTES

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

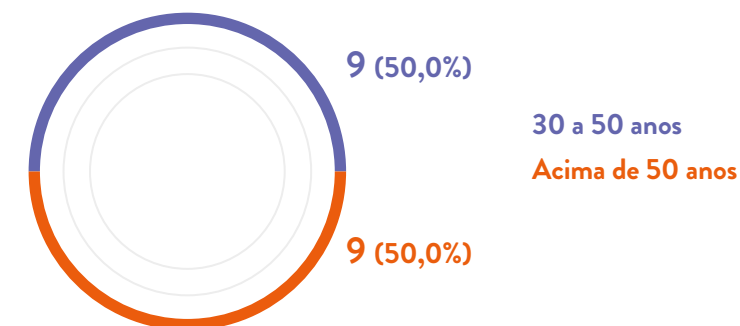


5 CADEIRAS
5 INTEGRANTES

DISTRIBUIÇÃO DE GÊNERO POR CADEIRAS⁴



PERFIL ETÁRIO POR CADEIRAS⁴



³ No que diz respeito ao perfil dos membros dos órgãos de governança, apenas uma cadeira foi ocupada em 2025 por integrante de grupo social sub-representado. Tratou-se de cadeira do Comitê de ESG ocupada por uma mulher (na função de coordenadora). Os integrantes dos órgãos de governança, com exceção da posição de conselheiro independente do Conselho de Administração, representam a gestora IG4 Capital.

⁴ Desde o Relatório Anual de 2024, o cálculo para esses dois indicadores é feito pelo número de cadeiras, e não mais pelo número de membros dos órgãos de governança. Entendemos que, assim, a participação por gênero e faixas etárias espelha melhor a diversidade nessas instâncias.

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



COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (em 31/12/2025)

Nome	Função	Início do atual ciclo	Término
Gustavo Buffara	Presidente	27/06/2024	26/06/2026
Hélcio Tokeshi	Conselheiro	27/06/2024	26/06/2026
Otávio Silveira	Conselheiro	27/06/2024	26/06/2026
Paulo Mattos	Conselheiro	27/06/2024	26/06/2026
Rogério Melzi	Conselheiro Independente	27/06/2024	26/06/2026

DIRETORIA ESTATUTÁRIA (em 31/12/2025)

Nome	Função	Início do atual ciclo	Término
Mateus Renault	CEO	05/12/2024	29/04/2027
Felipe Tonetti	Vice-presidente de Finanças	03/10/2025	29/04/2026
Tiago Python	Vice-presidente de Operações	27/06/2024	29/04/2027

NOTA: Após 31/12/2025, ocorreram alterações na composição do Conselho de Administração e comitês. Também houve mudanças na estrutura dos comitês, incluindo reconfigurações em sua organização geral.

COMPOSIÇÃO DOS COMITÊS (em 31/12/2025)

COMITÊ DE ESG

Nome	Função	Início do atual ciclo	Término
Gema Garrido	Coordenadora	10/11/2024	10/11/2026
Hélcio Tokeshi	Membro	10/11/2024	10/11/2026

COMITÊ DE AUDITORIA, RISCOS E REGULATÓRIO

Nome	Função	Início do atual ciclo	Término
Jerri Ribeiro	Coordenador	19/06/2024	19/06/2026
Daniel Gebara	Membro	02/10/2025	19/06/2026
Jean Paul Cabral Veiga da Rocha	Membro	19/06/2024	19/06/2026

COMITÊ DE INVESTIMENTOS

Nome	Função	Início do atual ciclo	Término
Felipe Fingerl	Coordenador	02/10/2025	19/06/2026
Gustavo Buffara	Membro	19/06/2024	19/06/2026
Paulo Mattos	Membro	19/06/2024	19/06/2026
Rogério Melzi	Membro	19/06/2024	19/06/2026
Daniel Guerra	Membro	02/10/2025	19/06/2026

COMITÊ DE GENTE

Nome	Função	Início do atual ciclo	Término
Carlos Brandão	Coordenador	02/10/2025	19/06/2026
Gustavo Buffara	Membro	19/06/2024	19/06/2026
Otávio Silveira	Membro	19/06/2024	19/06/2026



ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA EM 2025⁵

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

TOTAL DE REUNIÕES: 17
4 ORDINÁRIAS
13 EXTRAORDINÁRIAS

PRINCIPAIS TEMAS DO ANO:

- » Resultados, balanços, Demonstrações Financeiras, aprovação de metas, atualização e aprovação de projetos, e indicação dos membros dos comitês de assessoramento.

COMITÊS

TOTAL DE REUNIÕES: 28
18 ORDINÁRIAS
10 EXTRAORDINÁRIAS

PRINCIPAIS TEMAS DO ANO:

Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório

- » Reforma tributária, Política de Transação com Partes Relacionadas, gerenciamento de riscos, auditoria interna, auditoria externa, CVM e Formulário de Informações Trimestrais (balanço patrimonial e Demonstrações Financeiras).

Comitê de Gente

- » Estrutura organizacional, perfil de pessoas, incentivos, políticas de remuneração e processos de RH.

Comitê de Investimentos

- » Estudos para novas licitações de PPPs.

Comitê de ESG

- » Novo *scoreboard*, sustentabilidade no HMME, Programa de Integridade, Relatório Anual 2024, ações de ESG da construtora Afonso França Engenharia, jornada do paciente e jornada dos times clínicos.

⁵ As reuniões ordinárias do Conselho de Administração devem ser realizadas uma vez por trimestre e, quando necessário, são analisados temas como eficácia dos processos da organização em relação à gestão de impactos ESG e desenvolvimento sustentável. Para esses encontros, o Conselho tem a assessoria do Comitê de ESG, que recebe da Área de ESG da Opy informações e dados sobre a gestão de impactos.





NOSSAS POLÍTICAS

GRI 2-23

No âmbito da governança, os negócios e as relações com os diversos públicos são apoiados por políticas internas que fortalecem a atuação da companhia em temas fundamentais. Elas estão alinhadas ao nosso Código de Ética e Conduta, que estabelece os princípios e valores norteadores da postura e das decisões da Opy.

A elaboração de novas políticas e a atualização de documentos já existentes ocorrem sob a supervisão da Área de Integridade, que também dá publicidade interna às diretrizes nelas contidas, em campanhas e treinamentos. Todos os colaboradores diretos e indiretos têm acesso aos documentos institucionais, incluindo também os prestadores de serviços, que devem respeitar as normas da Opy como parte das obrigações contratuais.

O empenho em manter as políticas aderentes à visão da companhia, à realidade do mercado e às transformações do país

resulta, quando necessário, na construção de novas diretrizes temáticas e na atualização de documentos em vigor.

Em 2025, vivemos um ciclo importante nesse campo, com a implementação da Política de Transferência de Colaboradores, elaborada em 2024 para disciplinar as movimentações de pessoas entre as operações atuais e para novos ativos.

Outras realizações de relevância em 2025 foram a revisão da Política Anticorrupção e a aprovação da Política de Transação com Partes Relacionadas (*saiba mais na página 54*), instrumento para a identificação e mitigação de conflitos de interesses.

Houve ainda um grande esforço de atualização de todas as políticas de privacidade da companhia, escritas originalmente em 2021. O objetivo foi alinhá-las às atualizações da Lei Geral de Proteção de Dados e de procedimentos internos (*saiba mais na página 57*).

POLÍTICAS EM VIGOR NA OPY

- » Política Anticorrupção
- » Política de Avaliação de Desempenho
- » Política de Benefícios
- » Política de Cargos e Salários
- » Política de Compras
- » Política de Comunicação
- » Política de Contratação e Gestão de Terceiros
- » Política de Direitos Humanos
- » Política de Doações e Patrocínios
- » Política de Due Diligence em Operações Societárias
- » Política Financeira
- » Política Geral de Recursos Humanos
- » Política de Gestão do Canal de Integridade
- » Política de Gestão de Dados Pessoais
- » Política de Governança em Privacidade
- » Política de Mesa Limpa
- » Política de Privacidade
- » Política de Resposta a Incidentes de Segurança
- » Política de Retenção e Exclusão de Dados Pessoais
- » Política de Segurança da Informação
- » Política de Transação com Partes Relacionadas
- » Política de Transferência de Colaboradores
- » Política de Uso de Equipamentos Próprios
- » Política de Viagens

SAIBA MAIS

Para ter acesso aos principais documentos institucionais, acesse o site da Opy.



ÉTICA E INTEGRIDADE

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

A cultura construída ao longo dos anos na Opy está fortemente baseada no compromisso institucional com a ética e a responsabilidade nos relacionamentos e nas atividades profissionais. A governança instituída visa garantir que tais comportamentos sejam respeitados e praticados permanentemente pelos colaboradores e pelas lideranças.

Neste contexto, o Código de Ética e Conduta⁶ é o principal documento corporativo, elaborado no âmbito do nosso Programa de Integridade. De forma complementar, as políticas disciplinam a abordagem da Opy e dos colaboradores em relação aos temas mais críticos e estratégicos. Sua elaboração envolve diversos times e, quando necessário, há o suporte de consultoria externa.

A Área de Integridade coordena os processos de construção dos conteúdos, em interlocução constante com os comitês e a Diretoria Executiva. A avaliação e a aprovação final de políticas competem ao Conselho de Administração, a depender do tema, ou à Diretoria Executiva.

A Área atua como guardiã das práticas de *compliance* ao estabelecer e manter as políticas relativas aos temas sob seu escopo. Cada política, no entanto, possui uma área gestora responsável por seu conteúdo técnico, pela avaliação contínua de sua efetividade e pela garantia de que os termos definidos sejam aplicados na prática pelas equipes.

A gestão do Canal de Integridade, que acolhe denúncias sobre o descumprimento das normas de conduta da empresa, também fica sob a responsabilidade da Área de Integridade. Para situações classificadas como graves (fraude, corrupção, discriminação, assédio moral e assédio sexual), adotamos a postura de tolerância zero, assegurando que todos os casos sejam tratados com rigor.

Para as demais ocorrências, a companhia se compromete a conduzir a apuração de forma objetiva e imparcial, aplicando medidas proporcionais à gravidade da conduta. A Área de Integridade cuida ainda do programa anual de treinamentos de *compliance*, que, em 2025, uniu atividades presenciais e *online*, todas com forte caráter de engajamento.

Um dos destaques foi a organização do Mês da Integridade. As dinâmicas realizadas alcançaram parcela significativa dos colaboradores operacionais de todas as regiões onde atuamos e das diversas categorias funcionais (*saiba mais na página 48*). Houve ainda programações específicas para a média e alta liderança.

Profissionais recém-contratados têm acesso às normas de integridade ainda na fase de integração, por meio de módulo sobre *compliance* oferecido na Opy Desenvolve, nossa plataforma *online* de educação. Nesse curso, os novos colaboradores conhecem as políticas internas e o Código de Ética e Conduta. Ao final, cada participante assina termo de compromisso com as regras da companhia.



O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E AS POLÍTICAS INTERNAS DISCIPLINAM A ATUAÇÃO DA OPY EM RELAÇÃO AOS TEMAS ESTRATÉGICOS DE INTEGRIDADE

⁶ Por meio do Código de Ética e Conduta, das políticas internas e do treinamento de integridade, os colaboradores têm acesso aos assuntos críticos para a Opy. Por isso, pode-se dizer que 100% dos nossos profissionais são comunicados sobre os procedimentos da companhia em relação ao tema corrupção.

Não aferimos o número de terceiros (incluindo parceiros, fornecedores e clientes) para os quais comunicamos políticas e procedimentos. Contudo, todos os contratos da Opy com esses públicos têm cláusulas sobre *compliance* e corrupção, em particular, e informam a respeito da existência do Programa de Integridade e do Código de Ética e Conduta. Os terceiros se obrigam a cumprir as regras da companhia e a legislação, especialmente, a Lei Anticorrupção, sob pena de rescisão contratual.



CANAL DE INTEGRIDADE

GRI 2-25, 2-26, 205-3, 406-1

Em 2025, o Canal de Integridade foi reformulado, com a contratação de uma plataforma mais moderna e funcional para os colaboradores e a gestão de *compliance*. Com isso, foram superadas limitações do modelo anterior e houve aprimoramento dos trâmites das manifestações. Também foram aperfeiçoados os fluxos de governança relativos a denúncias envolvendo a Diretoria Executiva. Na Opy, tais denúncias são nomeadas como “fluxo especial” e, portanto, estão fora das atribuições da Área de Integridade. Para esses casos, a responsabilidade de apuração é do Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório.

Com a solução tecnológica contratada, as manifestações podem ser feitas também a partir de aplicativo de celular, em complemento aos recursos já existentes (*site* e telefone 0800). A novidade facilita o acompanhamento, pelo interessado, da evolução interna de seu caso.

Adicionalmente, por meio da nova plataforma, o denunciante registra seus dados de contato, que, contudo, ficam anônimos para a Opy e visíveis apenas para a empresa independente administradora da plataforma, facilitando as comunicações com a companhia.

Vale destacar que a mudança na infraestrutura tecnológica não alterou as características fundamentais do Canal: garantia de anonimato, caso o autor da manifestação deseje, amplo direito

de defesa às pessoas denunciadas, de acordo com a lei, e não retaliação a denunciantes de boa-fé. A comprovação de violação das regras de integridade da Opy pode gerar aos infratores a aplicação de medidas disciplinares e até a demissão, dependendo da gravidade do caso.

No novo modelo, a área de Gestão de Pessoas se tornou parte integrante do canal, o que possibilita o direcionamento, o acompanhamento e a gestão das manifestações específicas sobre recursos humanos.

Por fim, o canal passou a contar com uma funcionalidade dedicada ao envio de dúvidas, por meio da qual os colaboradores podem solicitar esclarecimentos sobre as regras da Opy, contribuindo para ampliar a transparência e reforçar a compreensão das normas.

Em 2025, o Canal de Integridade recebeu 51 denúncias, um total 75,8% maior do que o registrado em 2024 (*veja quadro na página 47*). O aumento pode refletir a maior confiança dos colaboradores no mecanismo de reporte, reforçada pelas ações contínuas de comunicação e aperfeiçoamento da cultura de integridade.

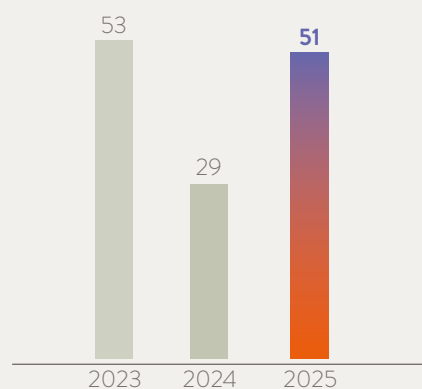
Além disso, o crescimento da companhia, que passou a contar com mais colaboradores e novas operações, ampliou a base de usuários do Canal, contribuindo naturalmente para o incremento no número de registros.



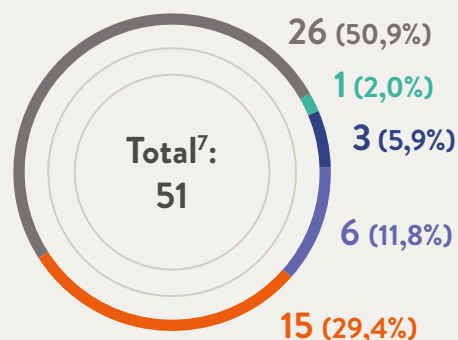


PERFIL DAS DENÚNCIAS EM 2025

EVOLUÇÃO DAS DENÚNCIAS

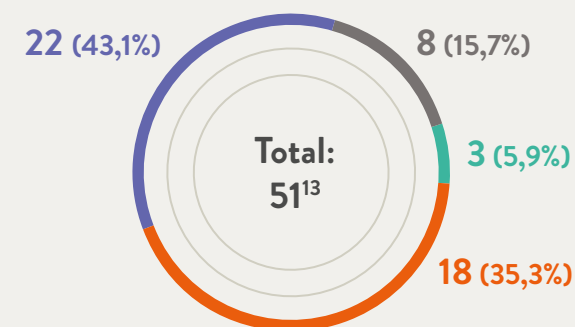


FINALIZAÇÃO DAS DENÚNCIAS



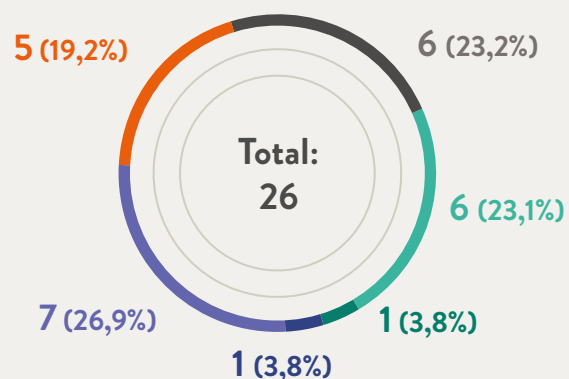
Procedentes
Improcedentes
Fora do escopo da Área de Integridade
Dados insuficientes
Não conclusivas

ÁREAS RESPONSÁVEIS PELAS APURAÇÕES



RH
Área de Integridade
Subcontratadas⁸
Ouvidorias

DENÚNCIAS SOBRE TEMAS DE COMPLIANCE⁹



Discriminação/preconceito¹⁰
Assédio moral¹¹
Importunação sexual¹²
Desvio de comportamento
Favorecimento
Fraude

⁷ Das 51 denúncias recebidas no ano, apenas uma restava sem conclusão ao final de 2025. Tratou-se de denúncia de fluxo especial (com recebimento e apuração pelo Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório). O incidente foi apurado ainda dentro do ano, com a adoção das medidas cabíveis, mas sem que tenha havido seu encerramento formal no Canal até 31 de dezembro.

⁸ Todas as denúncias do ano envolvendo colaboradores subcontratados foram sobre temas de compliance: uma de assédio moral, três de desvio de comportamento e quatro de importunação sexual. As apurações tiveram amplo apoio das prestadoras de serviços da Opy. Do total, nenhuma foi considerada procedente.

⁹ As denúncias relacionadas a temas de compliance são, em regra, apuradas diretamente pela equipe de Integridade ou acompanhadas pela Área se envolverem subcontratados ou colaboradores da “bata branca”. As denúncias de fluxo especial são triadas automaticamente e encaminhadas diretamente ao Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório, responsável pela apuração.

¹⁰ Três denúncias sobre discriminação e preconceito foram classificadas como não conclusivas ou não procedentes. Quatro denúncias (sobre o mesmo caso) foram classificadas como procedentes.

¹¹ Quatro denúncias sobre assédio moral foram classificadas como não procedentes e uma como procedente.

¹² Não houve no ano denúncia de assédio sexual, mas, sim, de importunação sexual, diferenciando-se do assédio sexual apenas pela ausência de relação hierárquica entre as pessoas envolvidas.

¹³ Foram ainda registradas duas dúvidas relacionadas a temas de RH, que, por sua natureza, não foram consideradas como denúncias. Para os dois casos, as devidas tratativas internas foram realizadas pela área que, agora, como integrante da gestão do Canal de Denúncias, acompanha e endereça as manifestações sobre recursos humanos.



TREINAMENTOS

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

A transmissão de informações sobre os temas críticos de integridade para a companhia é feita em treinamentos voltados aos diversos níveis hierárquicos.

Em 2025, as atividades de capacitação estiveram disponíveis a todos os 485 colaboradores diretos, com a participação de 423 pessoas (87% do público potencial)¹⁴.

As campanhas de conscientização também foram importantes, com ênfase na abordagem de tópicos institucionais, como o Programa de Integridade e o Código de Ética e Conduta, e questões críticas para a companhia, entre elas, assédio moral, assédio sexual e importunação sexual.

Além da divulgação de materiais nas unidades, houve intensa utilização dos canais de comunicação, como a TV corporativa e a rede social corporativa Tribo.

Um dos principais destaques foi a inédita realização, em outubro, do Mês da Integridade, voltado à conscientização dos times operacionais e das equipes da *holding*.

O evento teve caça ao tesouro (de busca, nas unidades, de palavras para completar frases sobre o tema) e jogo *online*

de perguntas e respostas com foco nos conteúdos do Código de Ética e Conduta.

Os colaboradores foram separados em times, que receberam pontos pelo desempenho. As equipes vencedoras ganharam prêmios. Esse novo modelo, mais dinâmico e interativo, teve ampla aceitação dos participantes, identificada, por exemplo, pelo grande número de postagens espontâneas na Tribo durante a realização das atividades.

O Mês contou ainda com a realização do Cine Integridade, palestra conduzida por consultor externo, que utilizou trechos e *trailers* de filmes para ilustrar situações relacionadas à conduta ética.

A partir das cenas exibidas, o palestrante promoveu discussões e reflexões com os colaboradores, aprofundando os temas trabalhados nas dinâmicas do período. Para reforçar o caráter lúdico da atividade, os participantes ganharam pipoca e refrigerantes.

Houve ainda treinamento segmentado para a média liderança e gestores das empresas terceirizadas, mas que tiveram participação abaixo do esperado (69% do público elegível). A Opy se compromete

a desenvolver, em 2026, iniciativas para aumentar a adesão desses públicos.

O relacionamento com representantes do poder público nos processos licitatórios se tornou o diferencial de 2025 nos treinamentos para a liderança estratégica, composta por todos os colaboradores da *holding* e profissionais das operações em cargos a partir de coordenação.

Até 2024, a prevenção de atos de corrupção nesse tipo de contato com entes governamentais tinha como foco as etapas de interação posteriores à celebração de contratos.

¹⁴ Como, para alguns públicos, houve a realização de mais de um treinamento, considerou-se a seguinte premissa para o cálculo percentual: número de colaboradores que participaram de, ao menos, uma capacitação em compliance no ano.





TREINAMENTO ANTICORRUPÇÃO A LÍDERES INCLUIU REGRAS DE INTERAÇÃO COM REPRESENTANTES DO PODER PÚBLICO AINDA NA FASE PRÉ-LICITATÓRIA DE PPPs



(95% dos profissionais elegíveis). Do total, 32 ocupavam cargos de diretoria, gerência ou coordenação e 11 desempenhavam funções administrativas.

Especificamente em relação ao tema corrupção, a programação de treinamentos incluiu, como convidados, membros do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento, alcançando três pessoas (27,3% do total). É importante dizer que a IG4, de forma independente, organiza treinamentos anuais de *compliance*, que têm a participação de integrantes do Conselho e dos comitês da Opy.

A relevância que damos ao tema está evidenciada também no esforço de aprimorar os mecanismos de controle, como ocorreu com a revisão da Política Anticorrupção, que deverá ser publicada em 2026.

Para embasar o processo de revisão, um *workshop* interno foi conduzido por renomado escritório de advocacia, com foco em riscos potenciais nos relacionamentos com agentes públicos. Um manual, que consolidou de forma concisa, visual e em linguagem simples, as regras sobre interações com agentes públicos, deverá ser divulgado também em 2026.

Com o incremento de nossa participação em certames licitatórios, consideramos essencial oferecer aos times, especialmente, os de novos negócios, orientações de conduta também para a fase pré-licitatória, período em que pode surgir a necessidade de intercâmbio de informações sobre os projetos.

O treinamento à liderança estratégica teve palestra ministrada por um ex-procurador-geral municipal, que apresentou aspectos relacionados à visão da administração pública a respeito dos processos de licitação. Participaram dessa capacitação anticorrupção 43 colaboradores



COMPROMISSO COM LEIS E REGULAMENTOS

GRI 205-3

Nosso compromisso com a integridade se reflete no respeito rigoroso às leis e regulamentações aplicáveis às nossas operações, incluídos acordos trabalhistas, normas regulatórias e legislações nacionais e internacionais relacionadas aos impactos das atividades empresariais¹⁵.

Ao longo de sua trajetória, a Opy consolidou uma atuação pautada pela conformidade e pela ética, sem qualquer envolvimento em casos de corrupção. Durante 2025, não foram identificados casos dessa natureza relacionados à companhia e aos colaboradores, administradores ou parceiros de negócios.

Como consequência, não houve demissões ou medidas disciplinares relacionadas ao tema, rescisões ou não renovações de contratos de terceiros por violação às diretrizes de integridade.

Adicionalmente, não existem quaisquer ações judiciais, pendentes ou concluídas, movidas contra a Opy ou seus profissionais, relativas à corrupção ou a práticas ilícitas.

¹⁵ Para fins deste Relatório, a companhia considera como casos significativos de não conformidade aqueles que possam gerar impactos relevantes sob a perspectiva financeira, regulatória ou reputacional, avaliados com base na materialidade dos riscos associados às operações.

Da mesma forma, não houve episódios ou processos judiciais de não conformidade material com leis e regulamentos aplicáveis às operações, e, desse modo, inexistiu a aplicação de multas ou de penalidades significativas para esse tipo de ocorrência.

Eventuais episódios operacionais de baixa materialidade foram tratados no curso normal dos negócios, com a adoção de medidas corretivas e acompanhamento pelas áreas responsáveis.

Em 2025, permaneceu em tramitação o processo administrativo relacionado ao auto de infração expedido pela Receita Federal contra a operação de Manaus sobre o recolhimento, em 2020, do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica e da Contribuição sobre Lucro Presumido, no valor de R\$ 28,1 milhões.

Em 2024, a subsidiária apresentou pedido de impugnação, que foi considerado procedente pela Delegacia da Receita Federal de Julgamento em setembro de 2025. Como consequência, houve o cancelamento do auto de infração. Pela materialidade do valor envolvido, o caso foi encaminhado ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, para julgamento de recurso, com expectativa de resolução em 2026.



LEIS E COMPROMISSOS ENDOSSADOS PELA OPY

- » 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) e Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações, para licitações a partir de 2024).



GESTÃO DE RISCOS

A atenção preventiva em relação a ocorrências que podem prejudicar os negócios, as atividades operacionais e a estabilidade financeira constitui um pilar essencial para a governança da Opy.

O olhar antecipatório orienta práticas e controles que fortalecem a resiliência organizacional e mitigam riscos de forma contínua. Nesse contexto, o Conselho de Administração aprovou a Política de Gerenciamento de Riscos, que estabelece diretrizes, papéis e responsabilidades para a identificação, a avaliação, o tratamento e o monitoramento dos riscos corporativos.

Em 2025, houve evolução importante nesse tema, com a **atualização da Matriz de Riscos Corporativos**, que, após aprovação do Comitê de ESG, passou a incluir 18 fatores de risco, frente aos 53 itens da lista original. Parte dos riscos transacionais foi eliminada e parte foi consolidada em um grupo mais abrangente.



Houve ainda o levantamento de novos tópicos, resultando em uma matriz mais objetiva e alinhada às prioridades estratégicas.

A revisão também representou um avanço metodológico relevante. A companhia passou a adotar a distinção entre risco inerente e risco residual, o que possibilita uma análise mais precisa dos pontos que ainda demandam mitigação. A evolução reforça o foco na implementação e no monitoramento dos planos de ação voltados ao tratamento dos riscos residuais, ampliando a capacidade de resposta da Opy.

A reorganização visou concentrar os esforços nos perigos que, de fato, têm potencial para abalar o alcance dos objetivos estratégicos e, em última instância, o crescimento planejado. A Matriz está organizada em oito temas (estratégicos, financeiros, operacionais, de ESG, de integridade, de recursos humanos, tecnológicos e regulatórios).

Os diversos riscos estão categorizados por possibilidade de ocorrência (remota, provável e muito provável) e impacto financeiro e reputacional (baixo, médio, alto e crítico). Para cada ameaça, a Opy definiu os aspectos de tratamento, indicadores e planos de ação preventivos, com os devidos mecanismos de acompanhamento.

Como continuidade desse trabalho, em 2026 serão desenvolvidas matrizes específicas para cada operação, com o objetivo de consolidar de forma mais detalhada os riscos operacionais. A iniciativa complementa a matriz corporativa, que mantém caráter mais estratégico, ampliando a profundidade e a efetividade da gestão de riscos em toda a companhia.





OS 18 RISCOS CORPORATIVOS MAPEADOS PELA OPY

ESTRATÉGICOS

- » Disrupção do setor de atuação por concorrentes atuais ou novos, ou mesmo substitutos.
- » Erros nas premissas adotadas na precificação dos ativos na fase de avaliação dos projetos (CAPEX e OPEX).
- » Divergência de alinhamento entre os acionistas sobre orçamento, novos negócios, Estratégia ESG etc.
- » Indisponibilidade de recursos adequados, como sistemas, processos e estrutura organizacional e tecnologia, para operar os ativos atuais e propiciar o crescimento previsto.
- » Descumprimento de regras de governança instituídas para regular os papéis e responsabilidades dentro da companhia e entre ela e o seu acionista.

FINANCEIROS

- » Divulgação de informações financeiras e não financeiras incompletas ou inexatas, com impacto na tomada de decisão a *stakeholders* internos e externos.
- » Quebra de *covenants* (compromissos formais) por não cumprimento de obrigações em operações financeiras complexas, como listagens em bolsa de valores, obtenção de *ratings* de risco, manutenção de endividamento nos limites estabelecidos e publicação de documentos em datas definidas.

ESG

- » Violação, ocorrida na Opy, de direitos humanos que envolvam colaboradores, terceiros, corpo clínico e pacientes.

INTEGRIDADE

- » Atos de corrupção realizados por colaboradores ou terceiros em nome da Opy.
- » Empresas terceiras com práticas não alinhadas à nossa cultura em temas como sustentabilidade, interação com entes públicos e respeito a normas e regulações.

OPERACIONAL

- » Crises causadas por eventos climáticos extremos.
- » Crises causadas por eventos sanitários extremos.
- » Falhas no abastecimento de insumos críticos para a operação dos hospitais, como energia elétrica, água, gás natural e gases médicos.
- » Falhas na obtenção de recursos (*funding*) e na execução de uma obra, problemas que podem impactar o cronograma e orçamento previstos.

RECURSOS HUMANOS

- » Indisponibilidade de pessoas com perfil adequado para operar os ativos atuais e propiciar o crescimento previsto.

REGULATÓRIO

- » Mudanças nas regulamentações ou na interpretação da contraparte sobre premissas adotadas no início dos contratos, impactando a modelagem econômica e o retorno sobre o investimento.
- » Não cumprimento, pela Opy, dos compromissos assumidos nos contratos hospitalares com o poder público e/ou clientes privados.

TECNOLOGIA

- » Perdas de informações confidenciais ou indisponibilidade de recursos tecnológicos causados por ataques cibernéticos ou vazamento de dados.





MAPEAMENTO DOS PROCESSOS DE COMPRAS DA OPY FAVORECEU A VISÃO INTEGRADA SOBRE FLUXOS, RESPONSABILIDADES E SISTEMAS ENVOLVIDOS



AUDITORIA E CONTROLES INTERNOS

A atualização da Matriz de Riscos se inseriu num esforço mais amplo de fortalecimento da estrutura de governança, contribuindo para a sustentabilidade do negócio e a segurança do nosso acionista, dos investidores e de outras partes interessadas na empresa.

Com esse propósito, **criamos também a área de Auditoria Interna**, que, em seu primeiro ano, estruturou a Política de Auditoria Interna (aprovaada pelo Conselho de Administração). Também elaborou o Plano Anual de Auditoria, igualmente aprovado pelo Conselho e acompanhado pelo Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório. Independente em relação à gestão executiva, a Auditoria Interna se reporta ao Comitê, reforçando a robustez da nossa governança.

Com sua atuação, a Área buscará reforçar a avaliação independente e objetiva de riscos, controles e processos, oferecendo asseguração sobre a efetividade do sistema de controles internos e da conformidade.

Com base no Plano Anual de Auditoria, são realizados testes, análises e recomendações, que ampliam a confiabilidade das informações, aprimoram a eficiência operacional e elevam a qualidade da supervisão exercida pelos órgãos de governança.

Como parte das iniciativas de aprimoramento da governança, a companhia **instituiu também a Área de Controles Internos**. Sob a supervisão da equipe de *compliance*, ela trabalha preventivamente no gerenciamento dos riscos operacionais e estratégicos, apoiando a identificação, a avaliação,

o monitoramento e a mitigação de problemas. Tem como tarefas ainda promover o mapeamento e a padronização de processos.

Nesse âmbito, um dos destaques de 2025 foi o mapeamento “ponta a ponta” dos processos de compras da Opy, proporcionando uma visão integrada dos fluxos, das responsabilidades e dos sistemas envolvidos. Como resultado, foram identificados lacunas e problemas de padronização nos processos das operações, gerando uma matriz específica para orientar a priorização de melhorias e o reforço dos controles em 2026.

De forma complementar, a Área de Controles passou a monitorar os planos de ação oriundos da Auditoria Interna. Isso significou aferir evidências, acompanhar o cumprimento de prazos e criar indicadores de desempenho para reporte periódico à Diretoria Executiva, ampliando a transparência e a previsibilidade das entregas.

Para 2026, a Área tem como desafio mapear e testar processos críticos, com foco nos riscos de maior impacto financeiro e operacional, além de auxiliar a elaboração de matrizes de riscos operacionais para os ativos, em um modelo corporativo único, assegurando maior consistência metodológica e uma visão integrada dos riscos da companhia.

Em conjunto, as duas novas instâncias fortalecem a cultura corporativa, a gestão de riscos e a conformidade, ampliando a transparência, a robustez dos mecanismos e a confiabilidade dos processos decisórios.



CONFLITOS DE INTERESSES¹⁶

GRI 2-15

Mantemos diretrizes e regras que orientam as equipes e os parceiros na prevenção de conflitos de interesse e, quando identificados, nos procedimentos de mitigação aplicáveis. Nosso principal documento de referência é o Código de Ética e Conduta, que apresenta a visão institucional sobre como evitar que questões pessoais ou extraprofissionais influenciem decisões, atitudes e julgamentos, gerando benefícios indevidos para terceiros.

Além do Código, a Opy conta com um conjunto de políticas complementares, como as de Doações e Patrocínios, Anticorrupção, Contratação e Gestão de Terceiros, que estabelecem controles específicos para situações que podem envolver conflitos de interesse. Em conjunto, esses instrumentos fortalecem a governança e asseguram que as decisões sejam guiadas pelo interesse corporativo e pela transparência.

De forma complementar, a Área de Integridade disponibiliza a colaboradores e terceiros o Formulário de Conflito de Interesses, a ser preenchido quando identificada a possibilidade de ocorrência desse tipo de situação. O procedimento possibilita avaliar, registrar e mitigar riscos de forma estruturada.

Aberto à manifestação de qualquer integrante das nossas equipes, o Canal de Integridade também se configura como meio importante para o reporte de potenciais conflitos de interesse. Quando uma situação é confirmada, são adotadas as deliberações internas previstas nos instrumentos normativos internos.

Em 2025, avançamos nesse tema com a aprovação, pelo Conselho de Administração, da Política de Transação com Partes Relacionadas, que definiu regras e procedimentos para garantir que as interações entre a companhia e seus administradores, sócios, controladoras, coligadas ou familiares (partes relacionadas) sejam realizadas de forma ética, transparente e em condições equivalentes às de mercado.

A Política visa evitar conflito de interesses, protegendo a companhia e os acionistas minoritários, por meio da exigência de declaração prévia, impedimento ou abstenção de participação de pessoas com interesse particular na transação.

A avaliação, a formalização, o registro, o monitoramento e a comunicação aos órgãos de governança estão a cargo da Diretoria Jurídica. O desenvolvimento da Política atendeu às exigências da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), por conta da listagem da nossa subsidiária OZN Health.

O reporte periódico à CVM é feito no documento Formulário de Referência, que reúne, também, informações a respeito de itens como atividades da empresa, estrutura organizacional, governança, riscos e controles internos. Para as demais empresas do Grupo Opy, a divulgação, se for o caso, poderá ser feita pelo Relatório Anual ou pelas Demonstrações Financeiras.

Para 2026, surgem como prioridades a atualização dos questionários relativos a processos seletivos e a verificação de conflitos de interesses entre a base de fornecedores e os nossos colaboradores.

¹⁶ Os casos de conflitos de interesses levados ao Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório são avaliados previamente pela Área de Integridade e pela área Jurídica, se for o caso. Conforme o Estatuto Social da Opy, o Conselho de Administração é o órgão de governança responsável por analisar e deliberar sobre eventuais transações com partes relacionadas.





DUE DILIGENCE

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

A proteção contra riscos ocultos inclui também o expediente de *due diligence* (diligência prévia, em português), que é aplicado a potenciais parceiros, como fornecedores e prestadores de serviços, antes da definição de qualquer contratação, fusão, aquisição ou investimento, garantindo maior segurança à tomada de decisão. Nesse processo, são examinados riscos relativos a temas estratégicos para a Opy, entre eles, integridade e passivos ambientais, fiscais e trabalhistas.

O levantamento abrange a totalidade dos chamados terceiros críticos¹⁷. Nesse processo, são avaliados também os sócios das empresas, consideradas as diretrizes da nossa Política de Contratação e Gestão de Terceiros.

Por meio da plataforma Neoway, que emite dossiês de *compliance* baseados em informações públicas, investigamos diversos aspectos, como inscrições em listas restritivas, participação em processos criminais, condenações por delitos ambientais, envolvimento em escândalos, corrupção e fraude. Também monitoramos a presença na “lista suja” do Ministério do Trabalho e do Emprego, que inclui empresas que submeteram empregados a condições análogas à escravidão.

Na Opy, a totalidade dos terceiros classificados como *críticos* é submetida a *due diligence*. Em 2025,

o processo de análise prévia alcançou 78 novos fornecedores e terceiros, na comparação com os 18 verificados em 2024. O aumento está relacionado à construção do HMME, o que demanda contratações e aquisições necessárias ao projeto.

Embora a execução das obras esteja sob responsabilidade da construtora parceira, todas as compras de materiais e contratações de serviços vinculadas ao HMME são acompanhadas e pagas pela Opy.

Por isso, são registradas em nosso ERP financeiro, garantindo a aplicação dos procedimentos de *due diligence* e mitigando riscos da delegação integral à construtora, que pode não ter o mesmo rigor na verificação de antecedentes.

Além disso, foram avaliados 12 potenciais parceiros no âmbito de novos negócios, ante os 30 de 2024. Também foram realizadas 44 reavaliações de fornecedores recorrentes, frente ao total de 17 de 2024, reforçando o caráter contínuo do monitoramento e a atualização periódica das informações.

Seguimos acompanhando de perto os parceiros durante as vigências de seus contratos, para correção de práticas, caso seja comprovado o descumprimento de algum aspecto de conduta considerado inegociável pela Opy¹⁸.



¹⁷ São considerados terceiros críticos aqueles cujos contratos com a Opy têm valores a partir de R\$ 500 mil, são (ou têm em seus quadros) pessoas politicamente expostas e os parceiros contratados para a obtenção de licenças, autorizações, certidões e permissões em órgãos públicos.

¹⁸ Os terceiros são reavaliados anualmente por meio de processos controlados pelo ERP corporativo, customizado para alertar automaticamente sobre o vencimento das análises, com exceção das avaliações de novos negócios que são encaminhadas via e-mail para a Área de Integridade.



INICIATIVAS EM CIBERSEGURANÇA

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

Em 2025, a nossa companhia consolidou a cibersegurança como eixo estratégico da governança do negócio. Com base nesse entendimento, prosseguimos com a execução das duas estratégias iniciadas anteriormente para a prevenção, a identificação, o controle e a resposta a incidentes.

A primeira delas é a de gestão das vulnerabilidades, processo contínuo para classificação, priorização, remediação e correção de falhas. Adicionalmente, implementamos o Centro de Operações de Segurança (Security Operations Center, SOC), que inclui uma plataforma de gerenciamento de informações e eventos (Security Information and Event Management, SIEM).

A medida amplia a capacidade de monitoramento e a detecção de ocorrências, para assegurar resposta rápida e proteção do ambiente de TI contra ameaças avançadas e persistentes.

Contratamos ainda consultoria especializada para a elaboração do Plano de Continuidade de Negócios (PCN), que terá como focos a identificação dos processos críticos, a análise de riscos e impactos e a construção de ações de contingência e recuperação de dados.

Também importantes como recursos preventivos, os treinamentos em cibersegurança disponíveis na plataforma de educação Opy Desenvolve

fizeram parte do processo de integração dos novos colaboradores. O conteúdo foi direcionado aos profissionais com acesso a computador e a e-mail corporativo, alcançando 16 dos recém-admitidos (40% dos profissionais elegíveis).

A consolidação das diversas iniciativas do ano criará condições para o avanço da companhia em frentes fundamentais, entre elas, a elaboração do Plano Estratégico de Tecnologia, que buscará sintonizar a infraestrutura e os processos de trabalho à perspectiva de crescimento do portfólio de ativos.

Além de mapear o ambiente atual de TI, o documento incluirá outras informações: direcionadores estratégicos, projetos prioritários, novas tecnologias, modelo de gestão para aplicações e sistemas, tópicos voltados à maximização de sinergias entre contratos e visão de investimentos futuros. O propósito final será a construção de um planejamento escalável e alinhado à evolução de negócios da Opy.

No conjunto das prioridades de 2026, inclui-se o acompanhamento sistematizado das empresas terceirizadas, para garantir que as diretrizes corporativas de cibersegurança estejam presentes em toda a cadeia de valor, e a contratação de um “seguro cibernético” abrangente, com a meta de proteger melhor a companhia de riscos financeiros e operacionais relacionados ao tema.

As coberturas de seguro deverão abranger três grupos. São eles:

- » **Resposta a incidentes** – Proteção contra despesas necessárias à defesa, à mitigação dos prejuízos e ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados.
- » **Perdas do segurado** – Indenização pela perda de dados, parada operacional ou necessidade de pagamento de resgate em função de extorsão.
- » **Responsabilidade civil** – Indenização de terceiros afetados por incidente cibernético sofrido pela companhia.

Além da contratação do seguro, serão realizados testes de intrusão e simulações de invasão cibernética, como forma de aferir o grau de segurança da Opy a ataques reais e direcionar a execução de planos de ação.

Com essas iniciativas, a Opy fortalece a capacidade de prevenção, resposta e resiliência digital, ampliando a proteção dos ativos, parceiros e públicos de relacionamento.





AVANÇOS NO CUMPRIMENTO DA LGPD

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

O aprimoramento dos mecanismos de segurança da informação contempla também a atualização constante das práticas e da base documental que mantêm a companhia aderente aos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) desde 2021.

Em 2025, a evolução mais importante foi a revisão das políticas relacionadas a temas como gestão de dados pessoais e respeito à privacidade dos públicos de relacionamento. O propósito foi atualizar as diretrizes internas, no cenário de preparação da empresa para a expansão dos negócios.

As orientações estarão disponíveis em 2026 e serão objeto de treinamentos específicos para os colaboradores. As atividades retomarão a programação de capacitações, interrompidas em 2025 no aguardo da edição dos novos documentos.

Também houve a atualização dos termos do Aviso de Privacidade e do Aviso de Cookies, que informam, no site institucional da Opy, sobre coleta, uso, armazenamento e proteção de dados dos usuários.

A companhia avançou ainda na estruturação da Política e do Formulário de Transferência Internacional de Dados e no aprimoramento dos termos de consentimento e fluxos de atendimento aos titulares.

Foi igualmente atualizado o Registro das Atividades de Tratamento (ROPA), que consolida o ciclo de vida das informações tratadas pela organização e sustenta a governança de privacidade.

Outro fato relevante, por meio da assinatura

de Termo de Nomeação, foi a consolidação da figura do Encarregado de Proteção de Dados (Data Protection Officer, DPO), profissional responsável por garantir tratamento adequado e seguro das informações pessoais, conforme a lei. Na Opy, a função é desempenhada pela gerente de Compliance e Sustentabilidade, que atua como “ponte” entre a empresa, os titulares dos dados e as autoridades reguladoras.

Como avanço em 2026, a Opy prevê a elaboração do Plano de Governança sobre Inteligência Artificial (IA). O objetivo será dar suporte documental às atividades da futura IA corporativa. Para orientar os colaboradores no uso seguro dessa ferramenta tecnológica, a companhia elaborou um guia de boas práticas, que será lançado quando da contratação da ferramenta corporativa.

Também estão planejadas para 2026 a elaboração do relatório de maturidade do Programa de Privacidade de Dados e a apresentação de parecer sobre a coleta de dados sensíveis no âmbito da realização do 2º Censo de Diversidade e Inclusão da Opy.

Outra ação prevista será o mapeamento dos terceiros críticos¹⁸ sob a ótica da proteção de dados e da segurança da informação, que se somará ao envio, às empresas parceiras, de formulário de avaliação de suas práticas de proteção de informações sensíveis.

SAIBA MAIS

Para consultar a página com a íntegra dos documentos sobre LGPD, acesse o site da Opy.



TRATAMENTO DE DADOS: COMO ATUAMOS

Nas atividades operacionais realizadas nos hospitais, a Opy não realiza tratamento direto dos dados pessoais e sensíveis dos pacientes, prerrogativa exclusiva da área clínica. Os times assistenciais têm sob sua responsabilidade a garantia do sigilo médico em relação aos pacientes. A Opy se limita a coletar e armazenar os dados pessoais dos colaboradores diretos e, quando necessário, indiretos, mas sempre em conformidade com a legislação.

¹⁸ O mapeamento original foi realizado em 2021, quando da adequação da Opy à LGPD, existindo, agora, a necessidade de revisão.



ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

PARCERIAS promissoras

Neste capítulo

- > Proposta de Valor
- > Foco em PPPs
- > A Realidade do Setor de Saúde
- > Nossos Diferenciais Competitivos



PROPOSTA DE VALOR

GRI 2-6, 3-3

Com operações iniciadas em 2020, já acumulamos realizações relevantes no setor de saúde, atuando predominantemente por meio de contratos estruturados sob o modelo de Parcerias Público-Privadas (PPPs).

Temos uma proposta que combina a experiência dos nossos executivos na gestão de projetos de infraestrutura, o compromisso com a excelência operacional, a disciplina na administração de custos e a responsabilidade na alocação de capital. Esses são atributos que fortalecem a capacidade de investimento e viabilizam a realização de entregas consistentes na gestão e na prestação de serviços.

Como valor adicional, nossa atuação é orientada pela promoção do bem-estar social e da cidadania, contribuindo para o atendimento das necessidades da população na área da saúde. Além disso, trabalhamos com visão de longo prazo, como se vê no perfil dos nossos negócios, baseados em contratos de longa duração (em torno de 30 anos). Essa característica garante previsibilidade de receitas, estabilidade operacional e condições adequadas à realização de investimentos sustentáveis.

Nosso escopo de trabalho pode variar de acordo com as especificidades de cada contrato, mas, na essência, inclui atividades de construção, manutenção, equipagem e prestação de serviços não assistenciais em hospitais municipais e estaduais. Por

meio desse modelo, contribuímos para a construção de um sistema de saúde pública de qualidade.

Até 2024, paralelamente ao trabalho desenvolvido via PPPs, mantínhamos uma frente de negócios voltada ao segmento privado, cuja ambição, no médio prazo, era posicionar a Opy como o principal *player* independente de infraestrutura hospitalar desse setor no Brasil.

Entretanto, diferentemente do previsto inicialmente, constatamos que o modelo de negócios da Opy não se mostrava compatível com as dinâmicas e as prioridades do setor privado de saúde. A proposta de valor que buscamos entregar, baseada em qualidade, inclusão, eficiência e padrões elevados de gestão, não correspondia às principais demandas dos operadores privados, que, em geral, não percebiam vantagem nesses diferenciais.

Além disso, a estrutura necessária para manter esse nível de excelência tornava o modelo financeiramente pouco atrativo para o segmento. Diante desse cenário, em 2025, realizamos um reposicionamento da nossa tese de negócios, com a atuação no setor privado deixando de fazer parte da estratégia corporativa.

A partir desse movimento, passamos a concentrar esforços no desenvolvimento e no aproveitamento de oportunidades no setor público, onde há clara demanda por nossos diferenciais e maior alinhamento entre propósito, capacidade técnica e criação de valor social e institucional.

MODELO DE ATUAÇÃO DA OPY



COMO FAZEMOS

Prestamos serviços não clínicos, com possibilidade de construção e equipagem de instalações, por meio de concessões administrativas de hospitais públicos (municipais, estaduais e federais) no formato de PPPs (resultantes de licitações ou aquisição de concessionárias).



O QUE ENTREGAMOS

Eficiência na gestão patrimonial dos hospitais vinculados ao Sistema Único de Saúde (SUS), modernização da infraestrutura e dos equipamentos e desempenho operacional superior, com excelência nos serviços, na tecnologia e na inovação.



SAIBA MAIS

Para informações sobre o modelo de atuação, acesse o site da Opy.



ALÉM DA SAÚDE, A OPY VISLUMBRA
ATUAÇÃO EM OUTROS SETORES
DA INFRAESTRUTURA SOCIAL,
COMO A EDUCAÇÃO



FOCO EM PPPs

Em 2025, monitoramos 11 projetos de PPPs em saúde e participamos de dois leilões. Embora não tenhamos sido vencedores nessas disputas, os processos geraram aprendizados relevantes, que serão incorporados à elaboração de propostas futuras mais competitivas.

Para além do universo hospitalar, identificamos potencial relevante de atuação em outros segmentos da saúde, como a atenção primária, que funciona como porta de entrada dos pacientes no sistema de saúde. Esse ecossistema inclui, por exemplo, Unidades de Pronto Atendimento (UPAs), Unidades Básicas de Saúde (UBSs) e Unidades de Saúde da Família (USFs).

A análise sobre a possibilidade de participação nessa nova frente vai ao encontro também da visão estratégica corporativa atualizada, que busca consolidar a Opy como o maior *player* na

prestação de serviços de infraestrutura social da América Latina.

Trata-se de um segmento de amplo alcance, que abrange áreas como saúde, educação, segurança, cultura, lazer e esportes, todas elas de forte impacto no desenvolvimento humano e na qualidade de vida da população. Estamos convictos de que a experiência acumulada em nossas PPPs atuais será um diferencial importante na estruturação de projetos de infraestrutura social.

Entre esses segmentos, além da saúde, a educação deve ser um dos principais focos da nossa atenção a partir de 2026. Além do potencial de contribuição da Opy para mitigar gargalos públicos de investimento e execução orçamentária, dados do Tribunal de Contas da União (TCU) mostraram, em 2024, a existência de 11.941 obras públicas paralisadas no país, 72,6% delas vinculadas à saúde e à educação.

Os novos leilões previstos para os próximos anos indicam conscientização crescente dos órgãos públicos sobre o potencial das PPPs como alternativas para ampliar a infraestrutura, garantindo, por meio da atuação dos parceiros privados, a manutenção contínua, a modernização tecnológica e a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Além desse potencial emergente de mercado, identificamos vantagens competitivas claras para uma eventual atuação da Opy na área de educação. A primeira decorre do nosso conhecimento em gestão integrada de serviços não assistenciais em hospitais, conhecimento que pode ser facilmente transferido a outros setores da infraestrutura social, independentemente das respectivas complexidades operacionais, contratuais e regulatórias.

A experiência acumulada na saúde pode nos favorecer, particularmente, na organização e gestão de projetos educacionais, dadas as similaridades de serviços como manutenção predial, segurança, limpeza, nutrição, gestão de resíduos e tecnologia da informação.

Tal proximidade de escopo reduz nossa curva de aprendizado, favorecendo a obtenção de ganhos de escala e a mitigação de riscos operacionais.

Somam-se a isso as nossas comprovadas capacidades de estruturação financeira e de cumprimento de elevados padrões de governança corporativa. Essas características são diferenciais que fortalecem o posicionamento da Opy como plataforma preparada para atuar em projetos de infraestrutura pública, que, uma vez bem geridos, podem gerar valor sustentável à sociedade e aos parceiros institucionais envolvidos.



A REALIDADE DO SETOR DE SAÚDE¹

O cenário para atuação da Opy no universo hospitalar é promissor não apenas pelo histórico de serviços já prestados ao setor, mas também pela compreensão crescente, por parte dos entes públicos, sobre o papel estratégico da iniciativa privada na melhoria do atendimento à população. Cada vez mais, prefeituras e governos estaduais percebem que, sem o suporte de parceiros privados, o país terá grandes dificuldades para superar carências históricas em infraestrutura de saúde, oferta de leitos e qualidade das instalações.

Há uma clara suboferta de capacidade no SUS, com necessidade já identificada de ampliar em mais de 30% o total de leitos públicos apenas para atender à procura atual de pacientes, o que demandaria um investimento próximo de R\$ 112 bilhões. Estima-se também a existência de 33,3 milhões de brasileiros sem acesso adequado a serviços de saúde, revelando um quadro social sensível.

O contexto é agravado pela dinâmica demográfica, que tende a intensificar a pressão sobre o sistema hospitalar e a demanda por leitos nos próximos anos. Isso se justifica, em grande parte, pela tendência de envelhecimento dos brasileiros. Projeções indicam que, em quatro décadas, a população brasileira será significativamente mais velha, com idade mediana de 51,3 anos, ante o quadro atual de 35 anos.

Essa nova realidade deverá levar ao agravamento da situação de infraestrutura hospitalar. Prevê-se, para o mesmo período, aumento em 39,2% na taxa de internação, em um reflexo direto do crescente número de idosos, que naturalmente demandam cuidados médicos mais intensivos e prolongados.

A mudança no perfil etário deverá também agravar o índice de mortalidade por causas evitáveis no Brasil, considerado um dos mais altos do mundo, com mais de 400 óbitos por 100 mil habitantes, superando em cerca de 80% a média dos países desenvolvidos⁵. Muitas dessas mortes decorrem de causas preveníveis, por ausência de vacinação, ações de promoção à saúde e oferta de serviços adequados, o que só evidencia a necessidade urgente de ampliação de acesso a diagnósticos precoces e tratamentos de qualidade.

SUS: Necessidade de ampliação, em **30%,**
O TOTAL DE
LEITOS PÚBLICOS
apenas para atender à
procura atual de pacientes¹.



33,3 milhões
DE BRASILEIROS
sem acesso adequado a
serviços de saúde².

PRÓXIMOS 40 ANOS:

51,3 anos
DE IDADE MEDIANA
ante o quadro
atual de 35 anos³.

Previsão de aumento de
39,2%
NA TAXA DE
INTERNAÇÃO⁴.



¹ Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES): comparação entre o total de leitos públicos do Brasil (incluindo leitos públicos em hospitais filantrópicos e privados) e a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) de três leitos para cada mil habitantes em países em desenvolvimento.

² Instituto de Estudos para Políticas de Saúde (IEPS).

³ Projeção do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

⁴ Cálculos feitos pela Opy a partir de dados do CNES, do DataSUS e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) presentes no artigo "A capacidade de leitos hospitalares no Brasil, as internações no SUS, a migração demográfica e os custos dos procedimentos", publicado em 2020 no Jornal Brasileiro de Economia da Saúde (JBES), com dados do CNES, do DataSUS.

⁵ Relatório Health at Glance, da OCDE.



NOSSOS DIFERENCIAIS COMPETITIVOS





NOSSOS ATIVOS

Operações de EXCELÊNCIA

Neste capítulo

- » Portfólio
- » As Operações da Opy
- » Desempenho Operacional
- » PPP de Palmas



PORTFÓLIO

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

No dia 18 de junho de 2025, em Palmas (TO), representantes do poder público, dirigentes e colaboradores da Opy acompanharam a perfuração da primeira estaca das fundações do futuro Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), empreendimento resultante de parceria público-privada firmada entre a companhia e o governo do Tocantins, após a vitória da Opy no leilão de concessão administrativa realizado em agosto de 2024 (*saiba mais na página 79*).

Com vigência de 30 anos, o contrato prevê a construção e, posteriormente, a gestão, a equipagem, a manutenção e a operação dos serviços não assistenciais do hospital. O HMME foi projetado para se tornar, a partir da cidade de Palmas, a principal referência da região Norte no atendimento a mulheres pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Quando estiver em atividade, após 24 meses de obras, a unidade, com seus 210 leitos, passará a integrar o portfólio hospitalar que temos construído no segmento de PPPs desde o início de nossas atividades, em 2020. O ativo de Palmas se somará às operações da Opy no Hospital Delphina Rinaldi Abdel Aziz (Manaus), fruto de parceria com o governo do Amazonas; e no Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, onde atuamos sob contrato firmado com a prefeitura de Belo Horizonte.

Em 2025, a Opy também mantinha dois contratos privados, ambos celebrados com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, responsável pela gestão do Hospital Municipal Aparecida de Goiânia Íris Rezende Machado (HMAP) e do Hospital de Urgências de Goiás Dr. Valdemiro Cruz (HUGO).

Em novembro, após ter contribuído durante 16 meses para a recuperação e a estabilização da qualidade das operações do HUGO, abalada havia alguns anos por dificuldades financeiras e de gestão, a Opy encerrou, em comum acordo, a prestação de serviços no hospital. A decisão permitirá à companhia concentrar esforços em ativos com maior retorno e sinergia estratégica.



**AO FINAL DE 2025,
A OPY OPERAVA TRÊS
ATIVOS, TODOS ELES
DE ATENDIMENTO A
PACIENTES DO SUS**





PERFIL

Juntos, o Delphina Aziz, o Metropolitano e o HMAP são instrumentos fundamentais das políticas públicas de saúde em suas respectivas regiões, voltados 100% ao atendimento de pacientes do SUS. Para ilustrar essa relevância, em 2025, os três hospitais realizaram mensalmente, em média, 3.300 internações, 4.420 cirurgias e 260 mil exames laboratoriais. A infraestrutura das unidades também se destaca, com a oferta de 1.184 leitos, dos quais 258 são destinados a UTIs, além de 37 salas de cirurgia.

A importância dos ativos para a saúde pública também se evidencia pelo perfil de especializações clínicas. Hospital geral de retaguarda para atendimentos de urgências e emergências, o Metropolitano é referência na realização de procedimentos de média e alta complexidade, incluindo cirurgia geral, cirurgia vascular, neurocirurgia, neurologia, ortopedia e urologia. Além disso, é um modelo nacional no tratamento de doenças da via biliar.

O Delphina Aziz, por seu turno, é considerado o mais importante hospital da rede pública de saúde do Amazonas. Destaca-se na realização de exames ambulatoriais, em procedimentos de alta complexidade e em serviços essenciais de apoio ao diagnóstico e ao tratamento.

Em 2024, tornou-se o primeiro hospital público da região Norte a realizar transplantes renais, contribuindo para a redução da fila de espera de pacientes do Amazonas por esse tipo de

procedimento. Em novembro de 2025, o Delphina passou a oferecer transplantes de fígado, novo marco em sua trajetória e que ampliou ainda mais a relevância do hospital para a saúde pública do estado.

Maior complexo de saúde municipal do Centro-Oeste, o HMAP é referência no atendimento de média e alta complexidade, incluindo procedimentos cirúrgicos. A unidade possui especializações em áreas como cardiologia, gastroenterologia, nefrologia, neurologia, ortopedia, traumatologia e pneumologia.

EM 2025

Os hospitais Delphina Aziz, Metropolitano e HMAP realizaram mensalmente¹:

3.313
INTERNAÇÕES

4.424
CIRURGIAS

260.203
EXAMES LABORATORIAIS

¹ Os números foram obtidos por meio da média mensal dos atendimentos dos hospitais.

ATESTADOS DE EXCELÊNCIA

O reconhecimento externo é um parâmetro relevante para aferir a *performance* dos ativos operados pela Opy. Nesse contexto, incluem-se os “atestados” de excelência operacional concedidos pela Organização Nacional de Acreditação (ONA), que reconhece hospitais por seus elevados padrões de qualidade e segurança no atendimento. Em 2025, o Delphina Aziz alcançou Nível 3 (Ouro) de acreditação, o mais alto concedido pela instituição, evidenciando a plena maturidade da operação. No mesmo ano, após auditoria externa, o HMAP manteve a acreditação Nível 1 (Bronze), primeiro grau de reconhecimento.

Já no âmbito do Metropolitano, a Opy detém desde 2023 o Selo de Qualificação ONA, resultante de processo de avaliação dos serviços não assistenciais de engenharia clínica, higienização, nutrição e lavanderia. Para 2026, é objetivo do planejamento estratégico do hospital, em parceria com a Opy, a busca da primeira acreditação ONA.





AS OPERAÇÕES DA OPY

HOSPITAL METROPOLITANO DR. CÉLIO DE CASTRO

LOCALIZAÇÃO: Belo Horizonte (MG)

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



INFRAESTRUTURA:

16 SALAS DE
CIRURGIA



13
ANDARES



46 MIL m²
DE ÁREA CONSTRUÍDA

460 LEITOS, sendo
240 de clínica médica (enfermaria),
80 de especialidades cirúrgicas,
80 de UTI,
15 de Hospital-Dia (HD),
15 de Unidades de Decisão Clínica (UDC) e
30 para casos de AVC.



1 CENTRO DE CONTROLE
OPERACIONAL (CCO)



**ATENDIMENTOS EM 2025:**

16.374
INTERNAÇÕES

8.145
CIRURGIAS

2.539
ATENDIMENTOS
DE CASOS DE AVC

4.822
ATENDIMENTOS EM UTI

TAXA DE
OCUPAÇÃO MÉDIA:
92,77%

124.354
EXAMES DE IMAGEM

865.715
EXAMES LABORATORIAIS

24.509
CONSULTAS AMBULATORIAIS

988.494
REFEIÇÕES SERVIDAS
(incluindo pacientes,
acompanhantes e colaboradores).

**CERTIFICAÇÕES:**

- » ISO 9001.
- » ISO 14001.
- » Selo de Qualificação ONA.

**PARCEIRO CLÍNICO:**

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

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY:

Concessão administrativa (PPP). Início em fevereiro de 2020 e encerramento em janeiro de 2035, com continuidade potencial até 2049.

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA:

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



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2025:

» Celebração, em dezembro, dos dez anos de atividades do Metropolitano, com homenagens a diretores, ex-diretores e colaboradores.

» Alcance, em 2025, da marca de 8 mil cirurgias no ano, recorde desde o fim da pandemia de Covid-19. Em dez anos, foram realizados mais de 62 mil procedimentos.

» Revitalização do piso do hospital, para melhorar o conforto e a aparência dos ambientes, da fachada, da recepção, do almoxarifado e da farmácia central.

» Realização de testes com o equipamento autônomo de limpeza e secagem de piso Tennant X4 Rovr, com verificação de desempenho, eficiência e aplicabilidade nas rotinas de higienização.



» Alcance, em pesquisa de satisfação, da aprovação de 93% dos usuários em relação à qualidade dos serviços do restaurante, que, no ano, teve mudanças no cardápio e na forma de apresentação dos alimentos, além da criação de menus temáticos.

» Introdução das reuniões de Safety na rotina diária de relacionamento entre a Opy e as empresas parceiras para planejamento das ações operacionais.

» Recebimento de 17 visitas de representantes operadores da saúde, órgãos públicos e outros hospitais para conhecer o modelo de operação do Metropolitano.



HOSPITAL DELPHINA RINALDI ABDEL AZIZ

LOCALIZAÇÃO: Manaus (AM)

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



INFRAESTRUTURA:

7
ANDARES



32 MIL m²
DE ÁREA CONSTRUÍDA

11 SALAS DE
CIRURGIA



352 LEITOS, sendo
196 de clínica médica,
56 cirúrgicos e
100 de UTI



27 CONSULTÓRIOS



1 CENTRO DE CONTROLE
OPERACIONAL (CCO)



**ATENDIMENTOS EM 2025:**

12.908
INTERNAÇÕES

37.544
CIRURGIAS

31.394
SESSÕES DE
FISIOTERAPIA

TAXA DE
OCUPAÇÃO MÉDIA:
85,07%

289.530
EXAMES DE IMAGEM

1.870.072
EXAMES LABORATORIAIS

195.911
CONSULTAS AMBULATORIAIS
ESPECIALIZADAS

1.559.289
REFEIÇÕES SERVIDAS
(incluindo pacientes,
acompanhantes e colaboradores).

**CERTIFICAÇÕES:**

- » ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.
- » Selo de Qualificação dos Serviços e Acreditação do Hospital – Nível 3 (ONA).
- » Selo AQUA-HQE.

**PARCEIRO
CLÍNICO:**

Instituto Nacional de
Desenvolvimento Social e
Humano (INDSH).

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY:

Concessão administrativa (PPP). Início em maio de 2020 e encerramento em 2033, com continuação potencial até 2048.

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA:

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



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2025:

- » Realização no Delphina Aziz, com o apoio da Opy, de cinco transplantes renais num único dia, recorde desde o início dos procedimentos, em 2024.
- » Realização, em novembro, do primeiro transplante de fígado da rede pública do Amazonas, após autorização do Ministério da Saúde.
- » Conquista da acreditação ONA Nível 3, a mais alta certificação em saúde no Brasil e inédita em hospitais públicos do Amazonas.
- » Inclusão do Delphina Aziz entre as 14 unidades integrantes da Rede Nacional de Hospitais e Serviços de Saúde Inteligentes e Medicina de Alto Padrão do SUS.



- » Suporte da Opy à execução do Mutirão da Catarata, no âmbito do programa Opera + Amazonas, que alcançou, no Delphina Aziz, 6 mil pacientes.
- » Introdução do reconhecimento facial como registro de ponto no início e no fim do expediente dos colaboradores da Opy, com acompanhamento, em tempo real, pelo aplicativo Meu RH.
- » Modernização do almoxarifado, que passou a registrar as solicitações de materiais e itens hospitalares em portal integrado ao sistema de gestão, eliminando os formulários impressos.
- » Celebração dos cinco anos de atuação da Opy no Delphina Aziz, com atividades de integração de colaboradores e terceiros e outras com foco em bem-estar.



HOSPITAL MUNICIPAL DE APARECIDA DE GOIÂNIA (HMAP)

LOCALIZAÇÃO: Aparecida de Goiânia (GO)

ESPECIALIZAÇÕES: Atendimentos de média e alta complexidade em áreas como cardiologia, dermatologia, endocrinologia, gastroenterologia, infectologia, nefrologia, pneumologia e cirurgias gerais, bariátricas, pediátricas, vasculares, ginecológicas, urológicas e ortopédicas.



INFRAESTRUTURA:

4
ANDARES



17 MIL m²
DE ÁREA CONSTRUÍDA

10 SALAS DE
CIRURGIA



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



12 CONSULTÓRIOS



1 CENTRO DE
HEMODINÂMICA



1 CENTRO DE CONTROLE
OPERACIONAL (CCO)



**ATENDIMENTOS EM 2025:**

10.478
INTERNAÇÕES

7.398
CIRURGIAS

2.830
PROCEDIMENTOS
DE HEMODINÂMICA

TAXA DE
OCUPAÇÃO MÉDIA:
68%

105.429
EXAMES DE IMAGEM

386.654
EXAMES LABORATORIAIS

78.684
CONSULTAS AMBULATORIAIS

1.559.289
REFEIÇÕES SERVIDAS
(incluindo pacientes,
acompanhantes e colaboradores).

**PARCEIRO
CLÍNICO:**

Sociedade Beneficente
Israelita Brasileira
Albert Einstein.

MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DA OPY:

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

SERVIÇOS PRESTADOS PELA COMPANHIA:

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



PRINCIPAIS REALIZAÇÕES DE 2025:

- » Manutenção da acreditação ONA Nível 1, numa reafirmação dos elevados padrões de qualidade e segurança em relação aos serviços de higienização, lavanderia, processamento de roupas, segurança patrimonial, engenharia clínica, manutenção predial e segurança do trabalho.
- » Com o suporte da área de Engenharia Clínica da Opy, realização inédita na rede pública de Aparecida de Goiânia, da primeira colangioscopia, exame que visualiza as vias biliares, ampliando diagnóstico e tratamento de doenças hepáticas e pancreáticas.
- » Habilitação do HMAP como centro de média e alta complexidade em ortopedia e traumatologia, ampliando o escopo dos serviços oferecidos pelo SUS em Goiás.



- » Apoio técnico da Opy na instalação de aparelhos de TV na UTI do hospital, com programação adequada ao ambiente, contribuindo para o bem-estar dos pacientes internados.

- » Ampliação da área de hemodinâmica, para diagnóstico e tratamento de doenças cardiovasculares.

- » Ampliação do uso do sistema tecnológico Neovero, com a incorporação das rondas de vigilância patrimonial.





DESEMPENHO OPERACIONAL

GRI 2-29

No âmbito das responsabilidades e particularidades contratuais, a *performance* dos nossos ativos é aferida continuamente por meio de indicadores monitorados por organizações verificadoras independentes. No Delphina Aziz, a atuação da Opy é mensurada a partir de 298 indicadores, enquanto no Hospital Metropolitano o desempenho dos serviços é medido com base em 151 parâmetros. No HMAP, a supervisão é conduzida diretamente pelo Einstein, concessionária responsável pela gestão integral do hospital.

Os resultados consolidados desses indicadores servem a múltiplas finalidades, como a definição da remuneração mensal da Opy, conforme o cumprimento das metas estipuladas, a correção de eventuais não conformidades identificadas e o aprimoramento contínuo do trabalho nas diversas frentes de atuação. De modo geral, o desempenho da companhia tem se mantido em padrões bastante elevados, com vários indicadores apresentando resultados próximos ao nível máximo previsto pelos contratos.

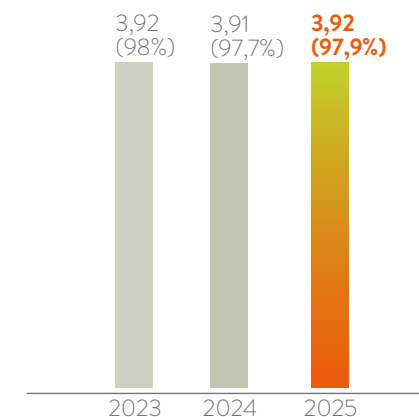
No Hospital Metropolitano, o parâmetro que consolida e pondera os vários itens avaliados é o

Índice Geral de Desempenho (ID). Ele sintetiza a *performance* da Opy a partir da apuração de aspectos como qualidade dos serviços prestados, grau de disponibilidade da infraestrutura, conformidade com normas, leis, requisitos técnicos, contratuais e regulatórios, além da satisfação dos pacientes e do corpo clínico.

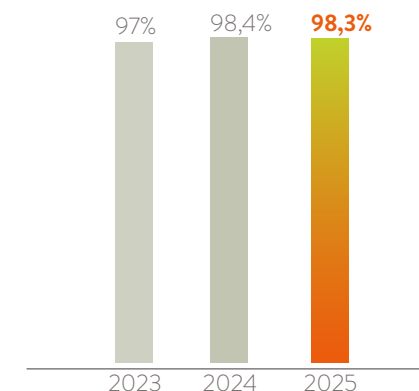
O índice é expresso numa escala que varia de 1 a 4 pontos, sendo 4 o nível máximo de desempenho. Em 2025, o ID médio do Metropolitano foi 3,92, resultado ligeiramente acima do obtido no ano anterior (3,91). A nota correspondeu a uma efetividade operacional de 97,9%, ante os 97,7% de 2024.

Já no Hospital Delphina Aziz, o acompanhamento do desempenho da companhia é feito por meio do Índice de Qualidade (IQ), que considera, de forma ponderada, indicadores como satisfação de pacientes, acompanhantes e do corpo clínico. Em 2025, o IQ médio da Opy foi de 98,3%, resultado semelhante ao do ano anterior, reforçando a consistência da operação.

ÍNDICE GERAL DE DESEMPENHO (ID) DO HOSPITAL METROPOLITANO



ÍNDICE DE QUALIDADE (IQ) DO HOSPITAL DELPHINA AZIZ





SATISFAÇÃO DOS PÚBLICOS

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



Nosso desempenho operacional é monitorado continuamente por meio de indicadores de satisfação dos públicos que utilizam os serviços e a infraestrutura hospitalar disponibilizados pela Opy. O primeiro deles é representado pelo Net Promoter Score (NPS), métrica amplamente utilizada no âmbito das relações de consumo para medir o nível de fidelidade e recomendação de usuários.

No caso específico dos hospitais, o índice reflete a percepção de pacientes e acompanhantes. No que diz respeito ao comportamento desse indicador em 2025, merece destaque o fato de o Hospital Metropolitano ter alcançado 100% de aprovação em nove dos 12 meses do ano. Já no Delphina Aziz, a média consolidada de satisfação aferida pelo NPS foi de 93,7%, evidenciando altos níveis de aprovação.

É importante dizer também que, embora o HMAP também realize pesquisa de NPS com pacientes e acompanhantes, os resultados não integram nossas estatísticas de desempenho, uma vez que o levantamento realizado pelo Einstein mensura, exclusivamente, a percepção sobre os serviços clínicos.

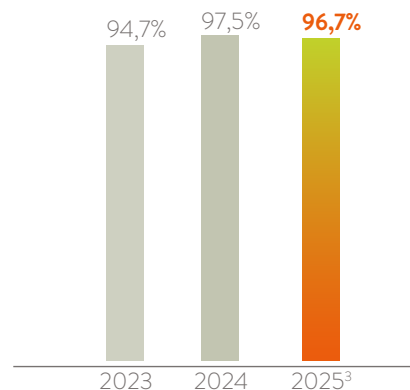
Mais abrangente, o Customer Satisfaction Score (CSAT) considera a experiência completa dos usuários de nossos serviços (pacientes, acompanhantes e colaboradores assistenciais). No HMAP, a pesquisa CSAT é igualmente conduzida pelo Einstein e contempla apenas a avaliação do time clínico sobre a atuação da Opy.

Em 2025, o destaque de nossa *performance* nessa métrica ficou com a operação do Delphina Aziz, cujos serviços a pacientes e acompanhantes receberam nota máxima em todos os meses em que o indicador foi medido.

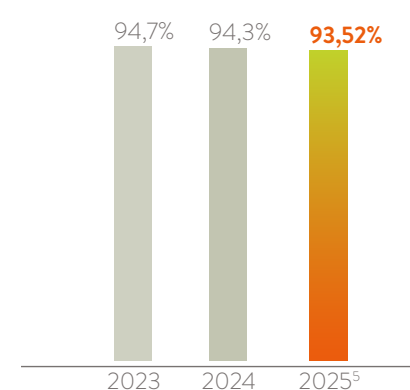
EM 2025, O HOSPITAL
METROPOLITANO
ALCANÇOU
100% DE APROVAÇÃO
DE PACIENTES E
ACOMPANHANTES
EM NOVE MESES
DO ANO



NPS PACIENTES E ACOMPANHANTES²



CSAT PACIENTES E ACOMPANHANTES⁴



² Ponderação dos resultados da Opy no Hospital Metropolitano e no Hospital Delphina Aziz.

³ Por causa de mudanças na equipe de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde) do Delphina Aziz, a pesquisa NPS para pacientes e acompanhantes deixou de ser realizada em março e abril de 2025.

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

⁵ Por causa de mudanças na equipe de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde) do Delphina Aziz, a pesquisa CSAT para os times clínicos deixou de ser realizada em março e abril de 2025.



OUVIDORIAS

GRI 2-25,2-29

A opinião dos usuários coletada pelas ouvidorias dos hospitais Delphina Aziz, Metropolitano e HMAP é outro instrumento relevante de medição da percepção da sociedade sobre a qualidade do atendimento recebido. A partir das sugestões, dos elogios e, principalmente, das reclamações, obtém-se um retrato da experiência dos públicos e da eficiência operacional.

Temos acesso às informações sobre a percepção dos serviços não assistenciais por meio da segregação de dados feita pelos parceiros clínicos e de seu compartilhamento com os nossos gestores.

Esse conhecimento possibilita não apenas o posicionamento da companhia sobre as estatísticas, mas, principalmente, sempre que necessário, a elaboração de planos de ação para corrigir problemas ou não conformidades e aprimorar continuamente as atividades. Com isso, contribuimos para a evolução do conjunto dos serviços hospitalares.

Pela primeira vez, consolidamos as informações relativas à ouvidoria do HMAP. Quando da publicação da edição 2024, os dados não estavam disponíveis.

Naquele ano, havíamos apresentado dados referentes ao HUGO, contudo, com o encerramento das operações da Opy no hospital, tais informações deixaram de integrar o Relatório Anual.

Na contabilização geral do ano, as ouvidorias dos três hospitais monitorados acolheram 648 manifestações. Do total, 40,9% corresponderam a reclamações e sugestões. A ouvidoria do Delphina Aziz foi a mais acessada, com 508 registros, número significativamente superior às 101 manifestações registradas em 2024.

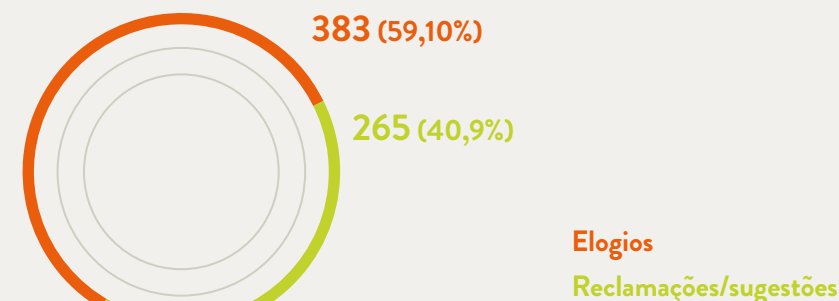
Pode-se atribuir parte desse crescimento expressivo à ampliação das atividades do hospital no ano, com a realização de quantidade superior de procedimentos, como os mutirões de cirurgias oftalmológicas, que ampliaram o fluxo de usuários e, consequentemente, a quantidade de interações com o canal.

Outra justificativa para o acréscimo foi a mudança no processo de envio de informações à Opy pelo parceiro clínico, o que nos faz entender que dados disponibilizados nos anos anteriores podem não ter incluído 100% das manifestações que chegaram à ouvidoria do Delphina Aziz.

RESULTADOS DAS OUVIDORIAS EM 2025

Delphina Aziz + Metropolitano + HMAP

Total de manifestações: 648 (aumento de 29% na comparação com 2024).



DESEMPENHO POR OPERAÇÃO

Hospital Metropolitano

Total: 102

(Queda de 33,77% na comparação com 2024)



Hospital Delphina Aziz

Total: 508

(Aumento de 402,97% na comparação com 2024)



HMAP

Total: 38



Elogios
Reclamações/sugestões



SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E MELHORES SERVIÇOS

GRI 3-3

O emprego dos mais modernos recursos tecnológicos é outra característica do nosso modelo de gestão. Ele é um instrumento para agilizar os processos internos e a eficiência, otimizar a administração de custos e aprimorar a experiência dos usuários.

A base de conhecimentos consolidada por meio do emprego de ferramentas de Tecnologia da Informação e de soluções baseadas em Internet das Coisas (Internet of Things, IoT, em inglês) também favorece a sinergia entre as operações, possibilitando o intercâmbio de informações e dos resultados obtidos em diferentes localidades e servindo como referência para a uniformização de práticas.

As experiências acumuladas nessas frentes servem à consolidação de um repositório de conhecimento corporativo que será valioso para aplicação em futuros ativos que venham a ser integrados ao portfólio da companhia.



Nos últimos anos, foram **várias as novidades tecnológicas que melhoraram os serviços da Opy**, como:

- » Instalação de dispensário eletrônico para armazenamento e entrega controlada de medicamentos.
- » Uso de *software* de monitoramento em tempo real do cumprimento do plano de limpeza recorrente de leitos.
- » Introdução de solução para acompanhamento *online* da produção, etiquetagem e entrega de dietas aos pacientes, com integração das informações ao sistema de gestão.
- » Instalação de sensores digitais para supervisão das temperaturas de conservação de alimentos.
- » Criação de alertas visuais sobre capacidade de estoque nos painéis interativos do almoxarifado.
- » Introdução de Centros de Controle Operacional (CCOs).
- » Instalação de infraestrutura de reconhecimento facial para acesso ao hospital pelos colaboradores.



PPP DE PALMAS: MARCO EM NOSSA HISTÓRIA

Primeira PPP conquistada pela Opy por meio de participação direta em leilão público, o Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas (TO) foi projetado para ser um modelo de eficiência operacional, sustentabilidade, acolhimento e atendimento integral nas áreas de ginecologia, obstetrícia e atenção neonatal. Diferentemente das PPPs de Manaus e Belo Horizonte, incorporadas ao portfólio da companhia em 2020 em aquisição societária, o

HMME marca a entrada da Opy em um novo ciclo competitivo de expansão.

Distribuído em quatro pavimentos e com uma área construída de 24 mil m², o HMME contará com 210 leitos, bloco cirúrgico com seis salas e UTI obstétrica-ginecológica e UTI neonatal equipada com sofás camas, possibilitando que as mães permaneçam próximas dos filhos internados, reforçando o acolhimento e a humanização do cuidado e favorecendo a recuperação clínica dos bebês.

O HMME terá também ambientes de cuidados intermediários, ambulatórios especializados, área para exames de imagem, laboratório de análises clínicas, agência transfusional e espaços destinados ao atendimento de casos de alto risco, como urgências no período de gravidez.

Segundo estimativas da Secretaria Estadual de Saúde do Tocantins, o hospital deverá realizar cerca de 6 mil partos por ano, aproximadamente 15% deles de alto risco.

Anexo ao restaurante do hospital, será criado um *lounge* para uso de familiares e motoristas de ambulâncias e de veículos públicos em trânsito.

Além dessa infraestrutura, o HMME oferecerá serviços diferenciados, como atendimento a mulheres vítimas de violência sexual e a crianças portadoras de patologias relacionadas ao parto. Outro destaque será a Casa da Gestante, Bebê e Puérpera, concebida para proporcionar acolhimento ampliado às pacientes (saiba mais na [página 82](#)).



INVESTIMENTOS E GESTÃO

Com obras iniciadas em junho de 2025 e prazo de 24 meses para conclusão, o hospital ampliará significativamente a capacidade de atendimento da rede estadual, ao substituir, em diversas atividades, o Hospital e Maternidade Dona Regina, atualmente com 139 leitos.

Ao longo dos 30 anos da concessão administrativa, a Opy investirá cerca de R\$ 460 milhões para a construção, a equipagem, a aquisição do mobiliário e a manutenção da infraestrutura. Após o início das operações, caberá à companhia a gestão de todos os serviços não assistenciais, enquanto a gestão clínica permanecerá sob responsabilidade do governo estadual.

Para além dos avanços na oferta de serviços de saúde, especialmente relevantes para pacientes em situação de vulnerabilidade social, o projeto reúne outras características importantes.

Para Tocantins, representará uma evolução significativa na saúde pública da mulher, com impacto direto na redução da mortalidade materno-infantil e na ampliação da atenção especializada, numa PPP inédita na saúde do estado.

Para a Opy, será a concretização do primeiro projeto hospitalar concebido integralmente pela companhia, incluindo a construção das instalações. O projeto possibilitará incorporar soluções operacionais já testadas com sucesso nas outras PPPs do Grupo, agora combinadas a inovações em tecnologia e, principalmente, em sustentabilidade ambiental (saiba mais na [página 136](#)).

Como resultado de estudos conduzidos pela companhia, mudanças importantes foram introduzidas no projeto originalmente previsto no edital de licitação. Entre elas, destaca-se a substituição dos três prédios pensados na origem por edifício único de quatro pavimentos, com três anexos térreos. A alteração visou melhorar a eficiência, a sinergia das áreas e reduzir a necessidade de pessoal.

Com o objetivo de fazer da ambientação uma característica singular do hospital, a Opy contratou uma das mais renomadas empresas de arquitetura hospitalar do Brasil, além de escritório especializado no desenho de espaços voltados ao bem-estar dos usuários.





DESIGN DIFERENCIADO

Para que **pacientes, acompanhantes e colaboradores tenham a melhor experiência** possível, o projeto incorporou os conceitos do Design Baseado em Evidências (DBE), da neuroarquitetura e da arquitetura bioclimática, que incluem elementos como iluminação natural abundante, conforto acústico, mobiliário ergonômico, sinalização intuitiva, áreas de convivência e infraestrutura planejada para promover uma experiência positiva aos usuários.

Com a inauguração do HMME, todo o aprendizado adquirido ao longo das etapas de concepção, projeto, obra e preparação operacional servirá de base para a modelagem de novas propostas da Opy em futuros processos licitatórios, contribuindo para a escalabilidade essencial ao crescimento sustentável do portfólio de ativos.



HUMANIZAÇÃO COMO MARCA

O propósito de **oferta de atendimento acolhedor** se materializou em diversas soluções originais incorporadas ao projeto do HMME.

Desde a concepção das UTIs, pensadas para promover maior proximidade entre as pacientes e seus bebês, em leitos individuais, até a disponibilização de banheiros para a realização de partos humanizados, cada detalhe foi planejado para colocar o cuidado no centro da experiência.

Outro diferencial importante será a existência de recepções separadas para atendimento de urgências e para casos eletivos.

Essa organização evita, por exemplo, que gestantes com partos agendados compartilhem o mesmo ambiente com mulheres em situações críticas, contribuindo para o conforto psicológico e uma jornada mais tranquila, valores que serão marca do hospital.

Além disso, o HMME contará com espaços de convivência e áreas de desconpressão em seu interior, reforçando o compromisso de bem-estar emocional de pacientes, acompanhantes e profissionais.





AS CARACTERÍSTICAS INÉDITAS DA CASA DA GESTANTE

O HMME foi concebido com três anexos, sendo um deles, a Casa da Gestante, Bebê e Puérpera, que representará um grande diferencial em atendimento. Dotada de instalações modernas e confortáveis, a unidade funcionará como alojamento provisório.

Será também um ambiente para a orientação das famílias e oferecimento de serviços de apoio a gestantes de alto risco e a mães de recém-nascidos que necessitem de internação ou acompanhamento médico especializado.

Ao disponibilizar essa estrutura, serão evitados deslocamentos diários entre as residências e a unidade, que, para muitas famílias em situação de vulnerabilidade social e frequentemente residentes em outros municípios, são longos, custosos e logisticamente complexos.

Com 500 m² de área construída, o espaço terá 20 vagas para pacientes, distribuídas em quartos compartilhados, com quatro camas cada. As acomodações terão banheiros com duchas, armários para a guarda de pertences, berços e poltronas destinadas a acompanhantes. Haverá ainda sala de estar e sala de trabalhos manuais.

As pacientes terão direito a serviços do hospital, como alimentação (em refeitório exclusivo), rouparia e lavanderia. Nos intervalos de atendimento, o público usuário poderá desfrutar de solário com bancos e área verde para descanso e pequenas caminhadas.

Uma equipe multiprofissional fará atendimentos de baixa complexidade no local, entre eles, a aplicação de curativos, a supervisão de exercícios de fisioterapia e a administração de medicamentos. Também serão disponibilizados cuidados como higienização e pesagem dos bebês e orientações sobre aleitamento.





RAIO-X DO HMME

LOCALIZAÇÃO: Palmas (TO)

INÍCIO DAS OPERAÇÕES:

Previsto para o segundo semestre de 2027, com atuação de cerca de 2.300 colaboradores (times assistenciais e não assistenciais).

ÁREAS DE ATUAÇÃO DA OPY:

Recepção e portaria, vigilância patrimonial e eletrônica, lavanderia e rouparia, nutrição e dietética, limpeza, manutenção predial e conservação de jardins, TI, logística (almoxarifado e farmácia), manutenção predial, engenharia clínica, Central de Material Esterilizado (CME) e fornecimento de gases medicinais.

PRÉDIO PRINCIPAL COM

4
ANDARES

3
ANEXOS

- » Casa da Gestante
- » Ambulatório
- » Restaurante

24 MIL m²
DE ÁREA CONSTRUÍDA



• INFRAESTRUTURA:

6 SALAS DE
CIRURGIA



4 SALAS DE
REABILITAÇÃO
DE PREMATUROS



210 LEITOS, sendo
80 de UTI e 130 de internação comum
(alojamento conjunto, alojamento conjunto
neonato patológico, ginecologia, obstetrícia
para gravidez de alto risco etc.)



1 CENTRO DE
PARTO NORMAL



1 UNIDADE DE
CUIDADOS
INTERMEDIÁRIOS



1 LABORATÓRIO DE
ANÁLISES CLÍNICAS



29 CONSULTÓRIOS
AMBULATORIAIS
(individualizados e
de emergência)



1 PRONTO-SOCORRO



1 AMBULATÓRIO



1 BANCO DE LEITE





A EVOLUÇÃO DAS OBRAS

JANEIRO

- » Apresentação do projeto arquitetônico à Secretaria de Parcerias e Investimentos e assinatura do contrato de PPP com o governo do Tocantins.

ABRIL

- » Início da supressão vegetal, limpeza do terreno e catalogação das espécies animais encontradas no entorno do terreno, com entrega a um abrigo.

MAIO

- » Assinatura da ordem de serviço para início da construção do hospital e início da terraplanagem e da construção do Centro de Visitação.

JUNHO

- » Começo das obras do HMME, com a perfuração da primeira estaca das fundações.

JULHO

- » Conclusão do Centro de Visitação e ligação provisória de água, esgoto e energia elétrica.

AGOSTO

- » Montagem das instalações administrativas do canteiro de obras.

SETEMBRO

- » Realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Impactos Ambientais (SIPATIA).

OUTUBRO

- » Abertura do refeitório aos colaboradores e instalação, no Centro de Visitação, de maquete do futuro hospital.

DEZEMBRO

- » Conclusão de 70% das instalações dos três anexos do edifício principal (Casa da Gestante, Restaurante e Ambulatório) e das lajes do segundo pavimento do prédio central.





CAPITAL HUMANO

Respeito pelas PESSOAS

Neste capítulo

- » Gestão
- » Educação e Desenvolvimento
- » Remuneração
- » Saúde e Segurança



GESTÃO

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

O respeito às pessoas que constroem a trajetória da Opy é um valor corporativo que vem sendo continuamente reforçado. Nosso propósito é consolidar um ambiente cada vez mais íntegro e inclusivo, com colaboradores motivados pelas oportunidades de desenvolvimento e engajados na evolução empresarial. Com esse objetivo, a companhia tem atuado para consolidar uma gestão de recursos humanos mais estratégica e parceira do negócio.

Em 2025, avançamos de forma significativa nessa direção. Como parte de uma série de mudanças organizacionais, o tema **gestão de pessoas passou a ser supervisionado diretamente pelo CEO**, alinhando de forma mais orgânica as iniciativas de desenvolvimento humano aos objetivos estratégicos da companhia. A alteração fortalece a conexão entre a agenda de pessoas e o crescimento planejado da Opy, cujo êxito dependerá, em grande medida, de profissionais aptos à superação dos desafios de mercado dos próximos anos.



Nesse contexto, a Gerência de Gestão de Pessoas assume papel decisivo na formação e qualificação de lideranças, especialmente diante da perspectiva de expansão do portfólio de ativos da companhia. Esse movimento deverá gerar novas oportunidades de movimentações internas e demandar processos sucessórios estruturados, contribuindo para a construção de equipes mais robustas e preparadas para sustentar o crescimento da Opy.

Diante desse cenário de expansão projetada, tornaram-se fundamentais aprimorar os processos de recursos humanos e desenvolver planos sintonizados com as necessidades futuras da companhia.

Por isso, 2025 foi dedicado à realização de **estudos e diagnósticos sobre a maturidade da Opy nos seis pilares** definidos como prioritários para a gestão do capital humano: estrutura organizacional, perfil das pessoas, incentivos e remuneração, processos corporativos, ambiente corporativo e atração de talentos.

Conduzido em parceria com o Comitê de Gente, o trabalho contribuirá para que o ciclo de gestão de RH possibilite à Opy contar sempre com as pessoas certas, com as habilidades adequadas, nos papéis corretos e no momento oportuno. A expectativa é mantê-las engajadas na entrega de resultados que impulsionem a estratégia e o desempenho empresarial.

Paralelamente a esse diagnóstico, cujos resultados serão traduzidos em ações concretas em 2026, a companhia seguiu buscando o aprimoramento das práticas cotidianas, consolidando avanços importantes enquanto prepara a próxima etapa de evolução da área.

INICIATIVAS ORGANIZACIONAIS RECENTES BUSCAM CONSOLIDAR UMA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS MAIS ESTRATÉGICA E PARCERIA DO NEGÓCIO





O PERFIL DO NOSSO CAPITAL HUMANO¹

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

A Opy encerrou 2025 com um total de 1.853 colaboradores, incluindo celetistas, estatutários, autônomos, aprendizes, estagiários e terceirizados alocados nas operações. Esse número representa uma redução de 5,88% em relação ao quadro de 2024, explicada, entre outros fatores, pelo encerramento do nosso contrato de prestação de serviços no HUGO, em Goiânia, operação onde era predominante a contratação de colaboradores indiretos.

Embora parte dos profissionais tenha sido realocada em outras operações da Opy, alguns desligamentos foram necessários. Como destaque, o número total de colaboradores agora contempla também os profissionais das novas subsidiárias ODR Health e Infrserv, além dos trabalhadores indiretos envolvidos na obra do HMME. Veja a seguir algumas informações de destaque sobre o nosso quadro profissional.

¹ Os dados utilizados se referem à base de colaboradores existente na companhia em 31 de dezembro de 2025.

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

³ Diretores, gerentes e coordenadores.

⁴ Supervisores, líderes e encarregados.

COMPOSIÇÃO

TOTAL DE COLABORADORES: **1.853**

483 COLABORADORES DIRETOS (26,1%)

1.370 COLABORADORES INDIRETOS² (73,9%)

DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO

COLABORADORES DIRETOS:

194 HOMENS (40,2%)

289 MULHERES (59,8%)

COLABORADORES INDIRETOS²:

665 HOMENS (48,5%)

705 MULHERES (51,5%)

COMPOSIÇÃO ETÁRIA (colaboradores diretos)

33,3% ABAIXO DE 30 ANOS

61,5% DE 30 A 50 ANOS

5,2% MAIS DE 50 ANOS

COLABORADORES DIRETOS POR CATEGORIA FUNCIONAL

70,6%
OPERACIONAL

6,4%
ALTA LIDERANÇA³

3,5%
APRENDIZES

13,9%
ADMINISTRATIVO

5,6%
LIDERANÇA OPERACIONAL⁴



EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3, 404-1, 404-2

A visão de futuro da companhia, baseada em crescimento sustentável, demanda um time qualificado para a entrega de serviços de excelência e lideranças aptas ao enfrentamento dos desafios organizacionais e à construção de resultados que assegurem a perenidade da Opy.

A plataforma Opy Desenvolve é uma importante ferramenta de educação corporativa, por disponibilizar ampla oferta de treinamentos a distância nas mais diversas disciplinas úteis ao trabalho cotidiano.

Além disso, centraliza o registro dos treinamentos presenciais e abriga os processos de avaliação do desempenho dos colaboradores. Também estrutura e acompanha os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), funcionando como um ambiente integrado para a gestão do desenvolvimento dos colaboradores.

Além de temas prioritários relacionados às atividades operacionais, como saúde e segurança, a estratégia de educação da Opy tem como foco as formações e as reciclagens na temática da integridade, com a organização de um programa anual de treinamentos

exclusivamente para essa finalidade e disponível a todos os segmentos profissionais.

Em 2025, a companhia ofereceu um total de 8.898 horas de capacitações aos colaboradores diretos, o que representou uma média de 18,42 horas de atividades por profissional. Os times dos ativos foram os que receberam mais treinamentos, com uma média de 34,75 horas para as lideranças e de 17,94 para os colaboradores operacionais.

A quantidade de horas de treinamentos em 2025 foi 43,5% menor do que a de 2024. A razão para esse resultado foi a diminuição das atividades de formação na Opy Delphina, em função do aumento expressivo de cirurgias, que exigiu dos nossos profissionais dedicação de tempo maior no cumprimento das demandas. Apesar do novo cenário, foram mantidos os treinamentos obrigatórios e os estratégicos.

Também contribuiu para a diminuição do total de horas de treinamentos na companhia a desmobilização da equipe no HUGO, com encerramento dos programas locais de capacitação e reciclagem.

FORMAÇÃO EDUCACIONAL

GRI 404-1

Nº DE TRILHAS DE CAPACITAÇÃO (técnicas e comportamentais)

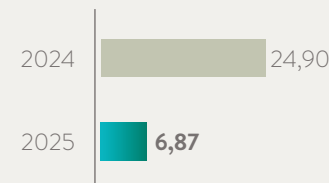


Nº DE CURSOS (obrigatórios e de livre escolha)

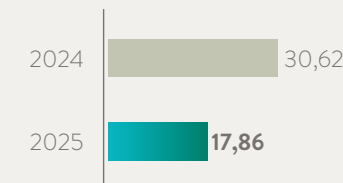


MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO

Alta liderança



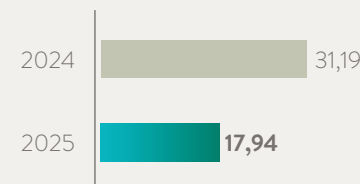
Administrativo



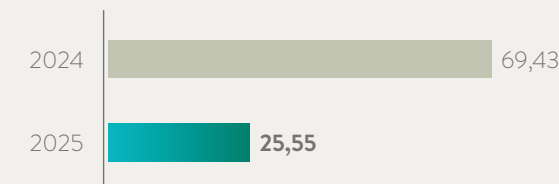
Liderança operacional



Operacional



Aprendizes





PROGRAMA DE TREINAMENTOS INCLUI ATIVIDADES SOBRE TEMAS RELACIONADOS À ÉTICA E À INTEGRIDADE



FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS



No contexto de avaliação dos pilares estratégicos de gestão de pessoas e da preparação da Opy para o crescimento, realizamos em 2025 um mapeamento das competências associadas às funções de liderança, a partir do cargo de coordenador. O trabalho avaliou também o grau de adequação de cada profissional aos requisitos definidos, identificando lacunas de qualificação.

Realizado com o suporte de consultoria externa, o trabalho identificou ainda quais líderes estão aptos a compor o *pipeline* de sucessão da empresa para posições estratégicas. As conclusões servirão de referência à formatação, em 2026, de um amplo programa de treinamentos para lideranças.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3

A contribuição das pessoas para o êxito empresarial é aferida por mecanismos imparciais e objetivos, tendo como principal instrumento o Sistema de Avaliação de Desempenho. Ele acompanha a jornada dos nossos profissionais em quatro ciclos, num processo que começa com a autoavaliação, avança para a avaliação do gestor e culmina com o *feedback* do líder e os comentários do colaborador participante. No ano passado, 94% dos colaboradores elegíveis concluíram integralmente todos os ciclos citados, evidenciando a abrangência da iniciativa.

Com base nos resultados consolidados, cada gestor pode pactuar com seu liderado a elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que oferece meios à superação de lacunas de capacitação nas competências exigidas para cada função.

O Sistema de Avaliação de Desempenho tem como um diferencial importante sua aderência ao Jeito Opy de Ser e Fazer. Isso significa que os critérios de análise da *performance* profissional na companhia também levam em consideração o engajamento das pessoas em relação aos comportamentos preconizados pela cultura interna.

Mesmo com os impactos positivos identificados na evolução dos nossos profissionais nos últimos anos, entendemos que o Sistema de Avaliação de Desempenho pode ser aperfeiçoado. Identificamos, por exemplo, a necessidade de um mapeamento mais efetivo das lacunas de competências e de eficiência maior no rastreamento do histórico de *performance* dos colaboradores.

A abordagem desses aspectos será prioridade da gestão de pessoas em 2026, bem como o fomento à cultura de *feedback* contínuo entre os gestores, para que esses diálogos ocorram de forma recorrente e sempre que necessário, sem ficarem restritos aos ciclos anuais de avaliação.



Receberam avaliação

94% dos
COLABORADORES
ELEGÍVEIS, sendo:

- » 93% dos colaboradores operacionais.
- » 93% das lideranças operacionais.
- » 98% do pessoal administrativo.
- » 96% da alta liderança.

A AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO
EM 2025⁵

GRI 404-3

DISTRIBUIÇÃO
POR GÊNERO:

96% 92%
Homens Mulheres

⁵ A participação no Sistema de Avaliação de Desempenho obedece a critério de elegibilidade, definido pela data de admissão do colaborador na empresa. Nesse contexto, pode-se dizer que, em 2025, a avaliação foi disponibilizada a 100% dos colaboradores elegíveis (estagiários e aprendizes não participam das etapas). Nem todos os colaboradores finalizaram seus processos na plataforma Opy Desenvolve, motivo pelo qual não foram contabilizados como profissionais que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira os que não completaram o ciclo completo do programa.



REMUNERAÇÃO E INCENTIVOS⁶

GRI 2-20, 202-1, 401-2, 405-2

Para seguirmos relevantes como marca empregadora, mantivemos em 2025 a estratégia de oferecer aos colaboradores remuneração e incentivos financeiros compatíveis com as melhores práticas de mercado. Como reforço dessa visão, aplicamos o conceito internacional *living wage* (salário digno, em português), que consiste na manutenção de um salário-mínimo que atenda às necessidades básicas dos colaboradores, independentemente da sua região de trabalho.

O estudo que deu origem a essa formulação, em 2022, definiu como nosso “salário digno” aquele praticado no estado de São Paulo⁷. Com base nesse critério, o salário-mínimo mensal atualizado para os colaboradores diretos da companhia, em 2025, seria de R\$ 2.189,10. No entanto, cabe dizer que nenhuma de nossas unidades pagou, no ano, valor inferior a R\$ 2.492,40.

Como instrumento geral de gestão, a regulação das diversas modalidades de remuneração funcional é feita pela nossa Política de Cargos e Salários, que apresenta as trajetórias de carreira existentes na Opy e as competências profissionais requeridas para as funções⁸.

No entanto, sabemos que persiste a necessidade de uma formalização mais precisa da estrutura de remuneração e dos critérios de progressão

profissional. Também temos consciência de que os processos relacionados à Política requerem atualização e revisão, e essa será uma prioridade da Área de Gestão de Pessoas para 2026. Um dos objetivos será verificar o *status* de isonomia salarial, com a realização de ajustes necessários para que a Opy não se coloque em risco legal e trabalhista.

⁶ Não temos um comitê de remuneração para supervisionar a definição das remunerações na companhia. Quando necessário, o tema é discutido no Comitê de Gente, com a participação do time de Gestão de Pessoas e da Diretoria. As visões desses públicos são as de maior relevância no processo, porém, a Opy pode se valer, também, das opiniões dos colaboradores expressas na pesquisa de clima GPTW. Os resultados das pesquisas e os apontamentos dos colaboradores são discutidos no Comitê de Gente e nas rodas de conversa do Programa RH+ Você. Aprovado em 2023, o Plano de Cargos e Salários da Opy foi elaborado com a participação dos gestores e dos integrantes do Conselho de Administração, sob o suporte de consultoria externa, cuja contratação assegurou a isonomia do processo.

⁷ No cálculo de salário digno, 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.

⁸ Em 2025, a massa salarial da Opy se manteve estável na comparação com o ano anterior, mesmo com as movimentações de pessoal decorrentes do encerramento das operações no HUGO, em novembro.





Como atividade preparatória a essa nova estruturação, realizamos em 2025 um estudo abrangente de remuneração na empresa, que incluiu pesquisa sobre salários praticados pelo mercado. O levantamento possibilitou algumas mudanças em nossas tabelas, visando garantir a competitividade empresarial.

Adicionalmente à estrutura salarial, a companhia conta com mecanismos de bônus, estruturados a partir do atingimento de metas corporativas e do desempenho individual.

Para os profissionais em posições de liderança, a partir do nível de coordenação, esses instrumentos combinam objetivos estratégicos da companhia com metas individuais previamente pactuadas, reforçando a cultura de responsabilidade pelo resultado e de alinhamento entre esforço, entrega e reconhecimento.

A companhia reconhece que, nesse tema, ainda há oportunidades relevantes de aprimoramento em governança e transparência, especialmente pela ausência de uma política formal que consolide diretrizes, critérios e responsabilidades. A elaboração desse documento está prevista para 2026, com o objetivo de fortalecer a clareza dos processos, garantir maior padronização interna e alinhar a gestão de remuneração às melhores práticas de mercado.

Em relação ao perfil de gênero, é compromisso da Opy manter um padrão equilibrado de

remuneração entre homens e mulheres, ainda que devam ser levadas em conta as exigências dos cargos e as particularidades de cada município e dos respectivos mercados, especialmente, em relação às posições de liderança.

Temos ainda um caminho importante de evolução a ser percorrido, especialmente em relação aos cargos de alta liderança, nos quais persiste diferença salarial significativa entre homens e mulheres. No ano passado, as profissionais que ocupavam essas funções receberam, em média, 83,4% da remuneração masculina, considerando-se o salário-base de cada categoria.

A assimetria é influenciada por duas razões: maior senioridade média dos homens nas posições de liderança atualmente ocupadas; e o fato de o indicador consolidar, em um mesmo grupo, gerências, coordenações e diretorias, sendo que a instância Diretoria, com faixas salariais mais elevadas, é hoje majoritariamente composta por homens, o que puxa a média consolidada para cima no recorte masculino.

Ainda assim, reconhecemos que a diferença observada é expressiva e precisa ser enfrentada. A Opy mantém seu compromisso de implementar ações estruturadas para reduzir essa assimetria e ampliar a equidade de gênero em posições estratégicas nos próximos anos.

SALÁRIO-BASE DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS (2025, por categoria funcional)

GRI 405-2

54,5%
ALTA
LIDERANÇA

93,2%
ADMINISTRATIVO

101,9%
OPERACIONAL

100%
APRENDIZES



73,2%
LIDERANÇA
OPERACIONAL



BENEFÍCIOS



A estratégia de gestão de pessoas inclui ainda a disponibilização de benefícios não financeiros que, em seu conjunto, vão além do cumprimento das normas legais. Nosso pacote, que inclui seguro de vida, plano de saúde, vale-alimentação/refeição e folga no dia do aniversário, volta-se também à qualidade de vida dos colaboradores.

Nesse âmbito, o principal instrumento é a parceria mantida com a empresa Wellhub, que oferece acesso a academias de ginástica, orientação nutricional, conteúdos sobre hábitos saudáveis e aplicativos de bem-estar.

Em 2025, o acesso à plataforma foi universalizado para todas as operações, superando a situação anterior, de disponibilização exclusiva aos profissionais da *holding*. Além dessa novidade, passou a vigorar subsídio de 100% do plano básico para todos os colaboradores interessados. Temos também parcerias com unidades locais do Serviço Social do Comércio (SESC).



ATRAÇÃO DE TALENTOS

No contexto de consolidação como marca empregadora de referência em nosso setor de atuação, temos fortalecido e aprimorado os mecanismos de atração de novos profissionais. Juntamente com o apelo resultante dos diferenciais competitivos da companhia e do desempenho nos ativos, há um esforço para que os processos de seleção sejam cada vez mais eficazes.

O cuidado começa ainda na etapa de oferta de vagas, marcada pela transparência e impessoalidade, sem qualquer tipo de privilégio a potenciais candidatos. As ofertas de trabalho são organizadas pela plataforma Opy Carreiras, que gerencia os processos seletivos em todas as fases, com publicação das vagas em *site* exclusivo vinculado à nossa página na rede social LinkedIn, identificação dos perfis adequados, aplicação de entrevistas e efetivação de *feedback* aos postulantes.

Por meio da Opy Carreiras, os candidatos conhecem os requisitos de cada nova vaga, bem como as atribuições das funções e os locais de trabalho. Em 2025, a plataforma registrou um total de 2.618 candidaturas.

A companhia utiliza outros meios para a divulgação de vagas, como a página no Instagram e a rede social corporativa Tribo, para colaboradores interessados em ocupar novas funções ou como canal para indicação das oportunidades a outras pessoas.

Em 2025, houve evolução em nosso sistema de admissão, que se tornou 100% automatizado, com o processo realizado na plataforma e integrado à folha de pagamentos. Para 2026, a prioridade será a redefinição de perfis e critérios de avaliação, para que a seleção seja ainda mais objetiva e sintonizada com as competências das funções e as necessidades da Opy.



**PROGRAMA RH + VOCÊ FORTALECE
A ESTRATÉGIA DE ESCUTA ATIVA DA
COMPANHIA, POR MEIO DA REALIZAÇÃO
DE RODAS DE CONVERSA NOS ATIVOS**

DIÁLOGO E RELAÇÕES SINDICAIS

GRI 2-20, 2-24, 2-25, 2-29, 2-30

O propósito de construirmos um ambiente profissional respeitoso, motivador, transparente e aberto à contribuição das pessoas inspira a manutenção de canais de diálogo permanente com os colaboradores, prática auxiliar da atuação das instâncias formais de gestão de pessoas.

O principal desses instrumentos é o programa RH + Você, que fortalece a estratégia de escuta ativa da companhia por meio da realização de rodas de conversa nas unidades operacionais. Os encontros possibilitam o contato direto dos colaboradores com a gestão e as equipes locais da área.

As reuniões servem à abordagem de temas do cotidiano profissional, incluindo esclarecimentos sobre assuntos de recursos humanos. Como espaço para a livre manifestação dos colaboradores, as rodas de conversa oferecem um panorama do clima organizacional, inclusive, no que diz respeito a insatisfações pontuais dos times.

O RH + Você se une à pesquisa GPTW (*saiba mais na página 95*) como fonte de informações sobre a percepção dos colaboradores a respeito da companhia. Para reforçar o diálogo, o RH + Você também tem uma área exclusiva na rede social Tribu,

por meio da qual os colaboradores podem enviar manifestações, resguardado, inclusive, seu direito ao anonimato. Com esse recurso, o programa se mantém disponível permanentemente, não restrito aos encontros presenciais.

O diálogo ético e transparente também é o princípio que rege as nossas relações com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.

Ao final de 2025, cerca de 97% dos nossos colaboradores diretos estavam cobertos por acordos de negociação coletiva, incluídos os

times da Opy HMME e da Infraser, operações que concluíram no ano seus respectivos enquadramentos sindicais.

Permaneceram sem enquadramento apenas 14 colaboradores da Opy HMAP, pelo fato de o sindicato local dos trabalhadores não ter aceito o pedido de inscrição da subsidiária.

De qualquer modo, essa situação não gera prejuízos ao exercício dos direitos trabalhistas pelos profissionais da unidade, que estão protegidos pela legislação correspondente em todas as dimensões reguladoras.



SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

GRI 2-25, 2-29

O conhecimento sobre a percepção das pessoas em relação a temas como condições de trabalho, confiança nos líderes, qualidade de vida e oportunidades de desenvolvimento é fundamental para a estratégia de gestão de pessoas da Opy.

Por isso, justifica-se o empenho corporativo na aferição da opinião do público interno a respeito da *performance* da companhia na gestão do capital humano. **Como iniciativa nessa direção, participamos anualmente da pesquisa de clima organizacional conduzida pela consultoria Great Place to Work (GPTW).**

Em 2025, a Opy teve renovada a certificação GPTW, “selo” que atesta o alto desempenho na gestão de pessoas. Foi o quinto ano consecutivo no qual a empresa, em sua categoria, posicionou-se entre as melhores organizações para trabalhar. Um dos aspectos positivos do levantamento foi o orgulho dos colaboradores em relação ao trabalho e às entregas profissionais.

Na pesquisa, a Opy alcançou 82% no Índice de Satisfação, resultado inferior aos 85% de 2024, mas que nos manteve entre as 85 organizações de *performance* superior. A queda pode ser atribuída à ocorrência de alterações na gestão da companhia e a mudanças em processos internos, que geraram atritos entre setores, levando a uma piora na percepção sobre o clima organizacional em quesitos que se relacionam, principalmente, com o “sentimento de time”.

Como acontece habitualmente, os resultados da pesquisa e as manifestações coletadas pelas rodas de conversa do RH + Você servem à reflexão corporativa e ao fortalecimento das práticas de escuta e da gestão. Em 2025, insatisfações de colaboradores identificadas pela companhia levaram a medidas corretivas, como substituição de gestores e até o desligamento de pessoas com comportamentos em desacordo com o Código de Ética e Conduta.

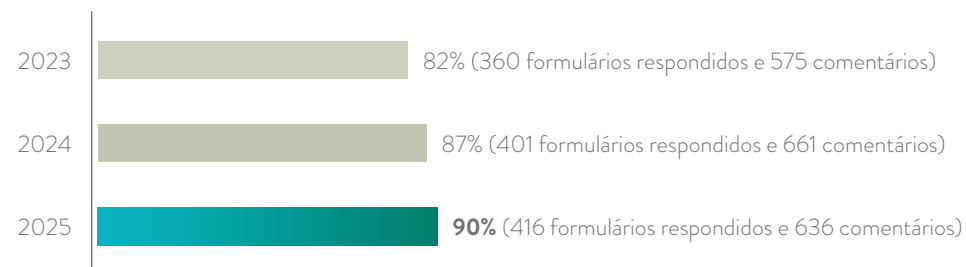


PELO QUINTO ANO CONSECUTIVO, A OPY SE POSICIONOU ENTRE AS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR EM SEU SEGMENTO DE ATUAÇÃO, COM 82% DE APROVAÇÃO DOS COLABORADORES, SEGUNDO A PESQUISA GPTW





ADESÃO DOS COLABORADORES À PESQUISA GPTW



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES⁹



⁹ O Índice de Satisfação é chamado pela GPTW como Índice de Favorabilidade. Ele é calculado pela média das notas da companhia nas categorias “Visão Área” e “Visão Empresa”, da pesquisa GPTW. A Opy mantém como objetivo estratégico de médio e longo prazo, no scoreboard ESG, o alcance do índice de 90% de satisfação dos colaboradores até 2030.

NOSSA REDE INTERNA DE COMUNICAÇÃO

A valorização do capital humano como ativo estratégico se reflete também na forma como a companhia reconhece a importância dos seus colaboradores se sentirem engajados, reconhecidos por seus esforços profissionais, alinhados aos valores corporativos e protagonistas do sucesso empresarial. Para apoiar essa construção coletiva, a Opy mantém uma rede integrada de canais de comunicação, cujos alcance e penetração complementam as campanhas de mobilização e fortalecem o sentimento de pertencimento.

Em 2025, vivemos o período de consolidação da rede social interna Tribo como principal instrumento de comunicação interna, especialmente entre os colaboradores que atuam nas operações. Lançado em 2024, o canal expandiu sua relevância como ambiente central de compartilhamento de informações e engajamento, reunindo conteúdos sobre o dia a dia da Opy, celebrações, mensagens da administração e expressão dos colaboradores.

No ano, a Tribo também fortaleceu sua função como espaço para a divulgação de informações sobre temas de RH, como benefícios, saúde e bem-estar. Seu diferencial é a tecnologia: por ter a configuração de rede social, possibilita um ambiente de debate e interação. A disponibilização por aplicativo para celular facilita o acesso dos usuários aos conteúdos.

A interação com os times administrativos também foi ampliada, com o objetivo de aumentar o alcance e a



efetividade da comunicação interna. Com essa finalidade, foram lançados os canais Inbox e Papo de Líderes, cujos conteúdos chegam aos destinatários por e-mail.

Outra novidade é o Sextou, que reforça comunicados previamente veiculados. Disponível por WhatsApp, conta ainda com versão para envio aos endereços eletrônicos dos colaboradores. Encurtadores de links são usados como atalhos, o que possibilita a aferição das métricas de conversão das mensagens enviadas e a mensuração da audiência em tempo real.

No ano, as campanhas internas institucionais também mobilizaram as atenções do time de Comunicação, com destaque para ações voltadas às comemorações dos seis anos da Opy e das atividades do Mês da Integridade, que engajou as equipes em torno do debate sobre assuntos relacionados à ética e ao compliance.



PERFIL DOS CANAIS E RESULTADOS DO ANO



REDE SOCIAL INTERNA

**523** USUÁRIOS
90% da base ativa**22.964**
ACESSOS ÚNICOS
21.403 reações
2.651 comentários
1.588 postagens**450**POSTAGENS
PRODUZIDAS PELA
COMUNICAÇÃO198 RH
181 Institucional
69 ESG
2 Mensagem do
Presidente**98,29%** de
interações → $\frac{(\text{curtidas} + \text{comentários} + \text{visualizações})}{\text{nº de postagens}}$

• **Tribos** – Rede social com notícias sobre a Opy, cobertura de eventos, posts autorais, campanhas internas e serviços de RH, acessível por aplicativo de celular e desktop de computador. Alcance: 90% dos colaboradores.

• **O ZAP!** – Canal por WhatsApp com informações curtas e links para acesso aos conteúdos completos publicados na Tribos e no LinkedIn – 100% de cobertura

• **TV O** – Canal de divulgação de informações institucionais, acompanhamento de eventos e apresentação de campanhas internas. Presente em 21 ambientes de trabalho e atualização diária.

Sextou – Também disponível pelo WhatsApp, apresenta os destaques da semana e links direcionadores para as notícias originais. Com periodicidade semanal, passou a contar também com uma versão para envio a endereços eletrônicos.

Papo de Líderes – Meio de divulgação, por e-mail, de informações estratégicas a colaboradores ocupantes de funções de coordenação para cima, para transmissão aos respectivos times.

Inbox – Comunicação por e-mail sobre temas especiais, com periodicidade sob demanda.



REDE SOCIAL

**1.896**
SEGUIDORES
novos em 2025**56**
POSTAGENS

REDE SOCIAL

**9.462** SEGUIDORES
2.317 novos em 2025
163.467 impressões
28.781 cliques
80.166 usuários alcançados**56** POSTAGENS
20,4% ENGAJAMENTO
20,5% acima da concorrência**OpyNews****2.849**
INSCRITOS
3 edições publicadas**491** **100%**
DISPAROS COBERTURA
20% média de conversão**SEXTOU****46**
BOLETINS PRODUZIDOS
E ENVIADOS

TV CORPORATIVA

**315**
VÍDEOS PRODUZIDOS
PELA COMUNICAÇÃO**21**TVs ONLINE
NO PAÍS**15**GRADES
SEGMENTADAS

E-MAIL

INBOX
5
EDIÇÕES**PAPO DE
LÍDERES**
18
EDIÇÕES**SEXTOU**
5
EDIÇÕES



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

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

Como organização que se beneficia da contribuição de colaboradores com os mais diversos perfis, a Opy se empenha para que a diversidade seja uma característica permanente de seu quadro funcional. Isso significa estar comprometida em acolher e valorizar as individualidades, criando condições para o desenvolvimento e a ascensão pessoal e profissional de todos.

A companhia reconhece que ainda está em processo de evolução nessa temática, com amplas oportunidades na visão estratégica e na adoção de ações concretas. Por isso, em 2024, realizamos um diagnóstico aprofundado sobre o estágio da companhia em relação aos temas de diversidade, equidade e inclusão.

O trabalho envolveu visitas às unidades operacionais e ao entorno das operações, possibilitando compreender o contexto sociocultural de cada região e identificar fatores locais que influenciam percepções, comportamentos e oportunidades.

Essa imersão territorial possibilitou captar nuances específicas de cada ambiente e construir um retrato mais preciso das necessidades e desafios associados ao tema. As conclusões do diagnóstico da consultoria externa, acompanhadas das recomendações técnicas, foram organizadas em eixos estratégicos de atuação.

Entretanto, por conta da urgência de outros temas organizacionais, as proposições resultantes do levantamento não avançaram no ritmo inicialmente previsto, permanecendo como pauta estratégica para 2026.

Mesmo à espera de uma análise mais aprofundada do estudo, etapa necessária para definirmos um posicionamento institucional consistente e orientado ao futuro, já está programada para 2026 a realização do 2º Censo de Diversidade Opy.

Os resultados da pesquisa nos trarão um panorama atualizado das características do nosso quadro de colaboradores, contemplando

indicadores como etnia, orientação sexual, religião e escolaridade. As informações servirão de base para decisões de longo prazo e o desenvolvimento de iniciativas que ampliem a nossa capacidade de acolher e valorizar diferentes identidades.

Em 2025, a celebração do Dia da Consciência Negra, em 20 de novembro, mostrou-se oportunidade valiosa para a companhia fortalecer a reflexão, o aprendizado e o diálogo interno com as equipes das operações e da *holding*, incluindo as respectivas lideranças.

No dia 28 de novembro, foi realizada a palestra “Letramento Racial – primeiro passo da jornada para colaboradores da Opy”, conduzida por especialista em relações étnico-raciais e educação antirracista.

O objetivo do encontro foi ampliar a consciência das equipes sobre o reconhecimento, a compreensão e o enfrentamento do racismo estrutural e suas diferentes manifestações no cotidiano, nas relações institucionais e nos serviços de saúde.

O formato de letramento será utilizado também em 2026 na abordagem de temas críticos para a Opy, como assédio e importunação sexual, discriminação e preconceito, assuntos que têm sido objeto de denúncias registradas no Canal de Integridade. O letramento será voltado aos gestores operacionais, considerando seu papel central na prevenção, na identificação e no tratamento adequado dessas situações, além da responsabilidade de promover ambientes seguros e éticos.

A companhia também permanece atenta à ampliação da participação feminina e de minorias em posições de liderança. Entre as iniciativas mais relevantes nesse sentido está o programa Mulheres na Liderança, criado em 2024 para impulsionar o desenvolvimento profissional de colaboradoras com potencial de evolução na carreira e ocupação de cargos executivos.

Uma primeira turma de cinco integrantes passou por treinamentos e recebeu orientações de mentores internos, com várias delas ascendendo a posições de chefias. Embora não tenha ocorrido uma nova edição do programa em 2025, há expectativa de continuidade e expansão em 2026.



**MINORIAS EM CARGOS
DE LIDERANÇA EM 2025**

**31 CADEIRAS DE
ALTA LIDERANÇA¹⁰**

**11 MULHERES E MINORIAS
OCUPANTES (35,48% do total)**

**27 CADEIRAS DE LIDERANÇA
OPERACIONAL¹¹**

**14 MULHERES E MINORIAS
OCUPANTES (51,85%)**

¹⁰ Alta liderança: diretores, gerentes e coordenadores.

¹¹ Supervisores, líderes e encarregados.



SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 2-25, 3-3, 403-1, 403-3, 403-6, 403-8

A prevenção de riscos e a proteção dos colaboradores no ambiente de trabalho são prioridade em nossa estratégia empresarial. Com programas, campanhas, treinamentos e fiscalização constantes, buscamos assegurar a integridade física e psicológica das pessoas, em ambientes de trabalho saudáveis e seguros.

Em termos institucionais, nossa atuação acontece em conformidade com a legislação e as determinações do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Saúde¹². Seguimos também as recomendações do Corpo de Bombeiros e, no âmbito operacional, as diretrizes da Organização Nacional de Acreditação (ONA) e dos sistemas de gestão que se relacionam com as certificações ISO e seus regulamentos.

Em cada operação, mantemos estruturas e times dedicados à proteção dos trabalhadores. A coordenação dos atendimentos clínicos é baseada no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Ele estabelece as diretrizes para a realização de consultas, exames e demais procedimentos de monitoramento da saúde. As áreas locais de Saúde e Segurança acompanham e fiscalizam as condições de trabalho. Os dois temas são tão estratégicos que a companhia deverá instituir em 2026 uma área corporativa exclusiva para cuidar dos diversos programas de saúde e segurança.

A prática de identificação e gestão de riscos e de mitigação de impactos é complementada por iniciativas de conscientização das pessoas no que diz respeito à manutenção de hábitos alimentares saudáveis e à preservação das condições físicas e emocionais.

Na Opy, as ações de saúde e segurança alcançam 100% dos colaboradores diretos e, em diversas situações, estão disponíveis também a colaboradores indiretos, em particular, no Delphina Aziz, que segue as diretrizes da certificação ISO 45001.

Já no Metropolitano e no HMAP, os parceiros dispõem de sistemas próprios de gestão, mas com monitoramento e reportes constantes às equipes locais da Opy sobre acidentes, doenças e afastamentos do trabalho.

Supervisão semelhante acontece no canteiro de obras do HMME, que tem seus indicadores de segurança, saúde e meio ambiente submetidos continuamente ao controle da Opy.

A construtora responsável também realiza campanhas de saúde e promove treinamentos, além de disponibilizar infraestrutura em conformidade com as normas trabalhistas, como alojamentos com ar-condicionado, banheiros, água quente e locais seguros para as refeições, condições que favorecem o bom desempenho profissional (saiba mais na [página 102](#)).

¹² Nossas operações seguem as seguintes Normas Regulamentadoras: NR 01 (gerenciamento de riscos ocupacionais), NR 04 (serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho), NR 05 (relativa à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, CIPA), NR 06 (sobre equipamentos de Proteção Individual – EPIs) e NR 07 (que disciplina os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional).





GESTÃO DE RISCOS •

GRI 2-25, 403-2, 403-7, 403-9, 403-10

O controle das ameaças à saúde e à segurança é orientado, em cada unidade, pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que estabelece os procedimentos para identificação de perigos, avaliação de riscos e definição de medidas de mitigação.

Como documentos reguladores e base para a proposição de iniciativas, utilizamos os Inventários de Riscos Ocupacionais e os respectivos planos de ação elaborados a partir das situações identificadas, que são executados e acompanhados pelas equipes locais de Saúde e Segurança.

Juntamente com a prevenção de situações habituais de trabalho que podem levar a acidentes, há processos operacionais que demandam atenção especial nos ativos, por representarem fatores de risco críticos.

Entre eles, destacam-se o manuseio de materiais perfurocortantes (importante por causa dos riscos decorrentes do descarte incorreto de resíduos pela equipe assistencial), a realização de serviços em altura, a atuação em espaços confinados e as intervenções em rede elétrica energizada.

Para esses cenários, mantemos treinamentos específicos e recorrentes, procedimentos operacionais padronizados, equipamentos de proteção e rotinas de supervisão, assegurando a capacitação contínua das equipes e a aplicação consistente de medidas de controle.

Monitoramos ainda a rotina dos colaboradores expostos a riscos biológicos, garantindo que recebam orientações adequadas para a execução segura de suas atividades. Para esses profissionais, desenvolvemos treinamentos de biossegurança, que abordam práticas, protocolos e cuidados essenciais para prevenção de situações que possam gerar perigos individuais ou coletivos no ambiente de trabalho.

Nossa atuação se estende ainda para além das instalações operacionais, principalmente no que diz respeito à conscientização sobre riscos associados aos deslocamentos casa-trabalho.

Na Opy Delphina, por exemplo, promovemos anualmente um treinamento específico sobre acidentes de trajeto, dada a relevância do tema para a unidade, especialmente considerando o número expressivo de colaboradores que utilizam motocicletas como meio de transporte. Essa iniciativa contribuiu decisivamente para a redução desse tipo de acidente em 2025 (*saiba mais na página 107*).

Na companhia, qualquer profissional que se sentir desconfortável ou inseguro diante da realização de uma atividade considerada perigosa tem acesso livre à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e às lideranças de Saúde e Segurança para apresentar suas preocupações.

O RH + Você, como um programa estruturado de escuta ativa, também oferece aos colaboradores um espaço seguro para relatar situações que possam representar riscos à saúde ou à segurança e para registrar percepções sobre condições de trabalho que mereçam atenção.

Além disso, os profissionais podem formalizar denúncias relacionadas à segurança no Canal de Integridade, com direito ao anonimato e ao tratamento confidencial da manifestação.

Em conformidade com os termos da NR 01 e da ISO 45.001, a Opy acolhe todas as manifestações relativas à segurança, e lhes dá o tratamento adequado, assegurando a adoção das medidas necessárias para prevenir acidentes, reduzir riscos e proteger a integridade dos trabalhadores.



PRIORIDADE NA PREVENÇÃO DE INCÊNDIOS

Risco crítico ao ambiente hospitalar, pela presença de grande número de colaboradores, pacientes e visitantes nas instalações, o tema incêndios mobiliza a Opy num conjunto de ações voltadas ao cuidado preventivo e à preparação das equipes internas para enfrentar momentos de crise.

Entre essas iniciativas, destacam-se as simulações de combate ao fogo e de evacuação das áreas de risco, essenciais para treinar respostas rápidas, coordenadas e seguras. A realização desses exercícios é parte do calendário anual de treinamentos de segurança das nossas unidades.

No Metropolitano, o simulado de 2025 teve a participação de cerca de 300 colaboradores, incluindo os da Opy, das empresas parceiras e da equipe assistencial. A atividade focou em andares e cenários específicos, sem que houvesse evacuação completa do prédio, para que o funcionamento hospitalar não fosse prejudicado.

No Delphina Aziz, também houve treinamento segmentado por áreas do edifício, alcançando um total aproximado de 340 pessoas, entre colaboradores assistenciais e não assistenciais.

Ao longo do ano, a Opy Delphina coordenou ainda outros simulados, com foco em riscos específicos, como choques elétricos nos serviços de lavanderia e queimaduras na cozinha. No HMAP, por sua vez, existe em vigor um plano de abandono e evacuação, com a descrição dos procedimentos de segurança a serem adotados em situações emergenciais, garantindo orientação clara às equipes e maior prontidão operacional.



ESTRUTURA E AÇÕES DE SAÚDE

GRI 403-3, 403-6

Pela proximidade existente com o maior contingente de colaboradores da companhia, são as operações locais as responsáveis pela gestão direta das iniciativas de saúde. Cada unidade tem sua própria estrutura de atendimentos e serviços, com o apoio externo para algumas necessidades, como a realização de exames admissionais, demissionais e periódicos.

No Delphina Aziz, a Opy conta com médica e enfermeira do trabalho terceirizadas, além de fisioterapeuta. No Metropolitano, médica prestadora de serviços acompanha a saúde dos colaboradores.

A saúde preventiva é prioritária, com acompanhamento constante dos principais indicadores de medicina do trabalho, para que a Opy conheça as condições mais recorrentes entre os colaboradores e possa estabelecer planos e iniciativas alinhados aos riscos identificados. Sedentarismo, obesidade e hipertensão seguem entre os temas monitorados de forma contínua pela área de Medicina do Trabalho.

O mesmo cuidado é dedicado às enfermidades osteomusculares e articulares, que têm maior incidência entre os profissionais que desempenham

atividades operacionais com esforço físico significativo, como as equipes de limpeza, lavanderia e de outras funções que, por causa da movimentação intensa, demandam medidas específicas de orientação, prevenção e cuidado.

Cada subsidiária tem seu próprio Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com ações ajustadas às necessidades locais. A Opy Delphina mantém, por exemplo, o Programa Qualidade de Vida, voltado, principalmente, ao acompanhamento de casos de obesidade e hipertensão.

A iniciativa inclui orientações sobre hábitos alimentares saudáveis e estímulo à prática de exercícios físicos no ambiente de trabalho. Ela se justifica pela identificação, nos últimos anos, de um contingente relevante de colaboradores com pressão arterial elevada e peso acima do recomendado.

Os colaboradores elegíveis passam por avaliação médica, realizam exames, recebem dietas personalizadas e são incluídos em uma programação estruturada de atividades físicas. A operação dispõe de uma sala específica para tais atividades, equipada com bicicletas ergométricas, esteiras e aparelhos de fortalecimento muscular.



PREVENÇÃO DE RISCOS E CONTROLE NAS OBRAS DO HMME

O HMME é o primeiro projeto *greenfield* (nascido do zero) da companhia, o que altera significativamente o nosso mapa de riscos. Embora a execução das obras esteja a cargo da parceira Afonso França Engenharia, a Opy mantém, como concessionária, o compromisso integral com a saúde e a segurança e o desempenho socioambiental do empreendimento.

Os riscos de obra diferem daqueles cotidianos existentes nas unidades hospitalares já em operação. Envolvem, entre outros itens, trabalhos em altura, operações com içamentos e movimentação de cargas, escavações e contenções, intervenções elétricas e gestão de frentes simultâneas com alto fluxo de pessoal, máquinas e fornecedores. Essa configuração demanda controles específicos e permissões de trabalho adequadas às atividades críticas.

Por meio da Infrserv, a Opy exerce papel fiscalizador sobre o canteiro de obras, acompanhando a conformidade do trabalho às exigências legais, às melhores práticas de saúde e segurança do trabalho e aos compromissos ambientais.

A atuação inclui vistorias de campo, verificação documental¹³, checagem de equipamentos de proteção coletiva e individual (EPCs/EPIs) e observação ativa de comportamentos seguros.

Mantemos ainda profissionais de Meio Ambiente alocados na obra para garantir a aderência às condicionantes e o tratamento tempestivo de aspectos como resíduos, efluentes, emissões, ruídos e fauna/flora.

Há uma cadência de reuniões recorrentes entre a área de ESG da *holding* e os times da Infrserv e da Afonso França Engenharia. Os encontros são dedicados ao reporte de indicadores (acidentes, quase acidentes, treinamentos, inspeções, desvios e correções) e ao

acompanhamento socioambiental (licenciamentos, monitoramentos, condicionantes, auditorias e planos de ação). Os resultados alimentam painéis de controle e subsidiam decisões preventivas.

A construtora é responsável pelos treinamentos obrigatórios e específicos de obra, como de altura, espaço confinado, operações com guindastes, sinalização e balizamento, escavações e energia elétrica. Também organiza campanhas de ordem e limpeza e programas de observação de risco. A Opy, por sua vez, valida conteúdos, acompanha a efetividade das capacitações e promove alinhamentos de conduta com lideranças e contratados.

A gestão de saúde e segurança na obra prioriza ainda o planejamento prévio das atividades críticas, a capacidade de resposta a emergências, a investigação de incidentes e quase incidentes e a implementação ágil de ações corretivas e preventivas. O objetivo é assegurar a manutenção de um canteiro seguro, conforme e sustentável, coerente com os valores e as responsabilidades da Opy.

Em 2025, os trabalhadores da obra passaram por treinamentos diversificados sobre temas como condução de máquinas e veículos na obra, içamento de equipamentos e o Plano de Atendimento à Emergência (PAE).

¹³ Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), incluindo o Inventário de Riscos, Análises Preliminares de Riscos (APRs) e permissões de trabalho.





AS MÚLTIPLAS FRENTES DO OPY CUIDA

Como desdobramento das iniciativas de gestão de pessoas, também priorizamos o bem-estar e a qualidade de vida dos nossos colaboradores. Com esse propósito, desde 2023 mantemos o programa corporativo **Opy Cuida**, que organiza, integra e supervisiona ações voltadas à saúde física e emocional das equipes, promovendo cuidado contínuo em diversas frentes.

Ele está estruturado em cinco verticais:



trata
saúde e bem-estar

Atenção médica e aplicação de vacinas.



mentaliza
saúde mental

Iniciativas voltadas à saúde mental e à conscientização social.



mexe
atividade física

Incentivo à prática de atividades físicas.



alimenta
nutrição

Orientação nutricional e promoção de alimentação saudável.



protege
segurança e saúde no trabalho

Foco em saúde e segurança do trabalho.



O pilar Opy Mexe, que incentiva a prática regular de atividades físicas, recebe destaque pelas iniciativas que promove, como ginástica laboral, treinamentos funcionais e a participação dos colaboradores em corridas de rua. Em 2025, nossas equipes participaram de provas nas cidades de Manaus (Circuito das Estações da Primavera) e Belo Horizonte (Corrida Via Shopping), além de estarem presentes na 3ª edição do evento Corra com o Einstein, em Aparecida de Goiânia (*saiba mais na página 150*).

Em 2025, a Opy Metropolitano realizou mais uma edição da ação Saúde no Topo, que, durante quatro dias do mês de maio, ofereceu sessões de *spinning* (exercício aeróbico em bicicletas estacionárias) e *liang gong* (ginástica terapêutica chinesa) no heliponto do hospital. Aberta aos colaboradores diretos, colaboradores indiretos e profissionais assistenciais, a atividade atraiu 146 pessoas.

Em Manaus, durante dois dias, o projeto Altamente em Movimento utilizou o heliponto do Delphina Aziz para sessões de ginástica laboral e ioga destinadas a colaboradores assistenciais e não assistenciais.

A saúde física e psicológica da mulher está no centro de outra iniciativa do Opy Cuida nas operações. Trata-se do projeto Mamãe Opy, programa dedicado ao acompanhamento de colaboradoras grávidas ao longo de grande parte da gestação e por determinado período após o parto.

A iniciativa oferece suporte contínuo, orientações e ações preventivas e inclui a entrega de kits com banheira,



bolsas, roupas, manta, mamadeiras, lenços umedecidos, pomada, xampu e condicionador. No Hospital Metropolitano, é disponibilizada uma sala para amamentação de bebês. No ano passado, dez colaboradoras da Opy Delphina e da Opy Metropolitano foram beneficiadas pelo projeto.

O programa também se estende aos pais, que recebem orientações sobre cuidados com a esposa e o bebê, reforçando o acolhimento à família nos períodos de pré-natal e pós-natal. Em 2025, cinco pais participaram dessa iniciativa.



ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES

GRI 403-4, 403-5

A estratégia de saúde e segurança da Opy é fortalecida pela realização contínua de eventos e campanhas educativas voltadas ao público interno. Essas atividades têm como objetivo engajar os colaboradores e promover mudanças comportamentais que reforcem seu alinhamento às diretrizes corporativas.

Além dos treinamentos regulares, a companhia conta com o trabalho estruturado das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), presentes nas operações de Manaus e Belo Horizonte.

As CIPAs atuam na organização de ações de orientação, na identificação de riscos operacionais e na investigação de acidentes, com contribuição também na definição de planos corretivos.

Formadas, em igual número, por colaboradores eleitos e indicados pela companhia, as Comissões desempenham papel central na consolidação da cultura de segurança nas unidades. Elas participam também da organização do calendário anual de saúde e segurança, adequando as atividades às necessidades locais.

A Semana Integrada de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) se consolidou como uma das principais iniciativas de saúde e segurança, refletindo o compromisso da Opy em promover uma cultura preventiva e integrada em todas as suas operações.

Em cada unidade, a iniciativa é adaptada às necessidades locais, mantendo a mesma essência:

ampliar a conscientização, fortalecer comportamentos seguros e engajar equipes em práticas que promovam o bem-estar no ambiente de trabalho.

Em Manaus, a SIPATMA é realizada em parceria com o operador clínico do hospital e reúne uma programação abrangente. Em 2025, além da abordagem de aspectos relacionados a cuidados preventivos no trabalho, as atividades incluíram conteúdos voltados à saúde, como infecções sexualmente transmissíveis e hepatites virais; e à sustentabilidade, com foco na geração e descarte de resíduos e uso de fontes renováveis. A edição contou com 725 participantes e alcançou índice de aprovação de 98,2% em pesquisa realizada com o público ao final da jornada.

Em Belo Horizonte, a Semana reuniu atividades *online* e palestras presenciais, com destaque, por exemplo, para as campanhas relacionadas ao Outubro Rosa (câncer de mama) e Novembro Azul (câncer de próstata) e para as orientações sobre a importância da prática regular de atividades físicas.

No HMAP, por sua vez, nossos times apoiam o Einstein na organização anual da SIPATMA, que combina palestras com dinâmicas realizadas nos postos de trabalho, reforçando a cultura de saúde e segurança no dia a dia e favorecendo o diálogo contínuo sobre prevenção.

Em Palmas, a Afonso França Engenharia e a Opy reuniram os colaboradores da obra do HMME para a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Impactos Ambientais (SIPATIA). Realizado em setembro, o evento teve palestra, bate-papo com os gerentes, plantio de mudas de ipês, em alusão ao Dia da Árvore, sorteio de brindes e distribuição de chocolates com mensagens de conscientização.

AÇÕES EM MESES TEMÁTICOS

O engajamento dos nossos colaboradores em temas de saúde também é fortalecido por uma ampla programação ao longo do ano, alinhada às campanhas nacionais associadas a meses específicos. Essas iniciativas contam com a participação de colaboradores diretos e indiretos, além de integrantes dos times assistenciais.

Como destaques do ano, tivemos atividades sobre saúde mental e emocional (Janeiro Branco), violência contra a mulher (Agosto Lilás) e prevenção ao suicídio (Setembro Amarelo), além das já tradicionais mobilizações internas por ocasião do Outubro Rosa (câncer de mama), Novembro Azul (câncer de próstata).

Além das campanhas tradicionais, os trabalhadores das obras do HMME, em Palmas, também receberam orientações sobre temas como HIV/AIDS, doenças sexualmente transmissíveis, saúde mental e câncer de pele.





NOSSAS CAMPANHAS INTERNAS

Ao longo do ano, também são promovidas outras ações relevantes de orientação aos colaboradores sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida. Em 2025, os principais destaques foram os seguintes:

SAÚDE MENTAL

Sensibilização promovida no ativo de Manaus sobre a importância do equilíbrio emocional no dia a dia profissional. Realizada durante todo o mês de abril, a ação engajou 155 colaboradores da Opy Delphina.

HIGIENIZAÇÃO DAS MÃOS

Ação realizada no Delphina Aziz sobre a importância da lavagem regular das mãos no ambiente hospitalar, não apenas como hábito de higiene, mas também como meio de prevenção de doenças, entre elas, as enfermidades infectocontagiosas. A atividade atraiu a participação de 122 colaboradores.

SEMANA DA SAÚDE

Atividade da Opy Metropolitano focada na promoção de hábitos saudáveis e prevenção de doenças entre os colaboradores diretos e indiretos. A Semana teve palestras, atendimentos médico, psicológico e de nutrição, assessoria de educador físico e realização de exames de glicose e pressão.



ISTs

Campanha promovida no Delphina Aziz em datas próximas do Carnaval de 2025 com orientações aos colaboradores sobre sexo seguro e a distribuição de preservativos masculinos e femininos, para prevenção, em particular, da ocorrência de Infecções Sexualmente Transmissíveis (ISTs). Participaram 229 pessoas, entre colaboradores da Opy e empregados de empresas terceiras.



QUALIDADE DE VIDA

Campanha realizada no âmbito do programa desenvolvido na operação de Manaus e que, em 2025, destacou a importância da alimentação saudável e do equilíbrio físico e mental como fatores de promoção da saúde e do bem-estar. O evento de dois dias reuniu 129 colaboradores.

HIPERTENSÃO

Ação organizada pela área de Medicina Ocupacional do Delphina Aziz voltada à prevenção da hipertensão arterial e do diabetes entre colaboradores da operação. O público teve acesso à verificação da pressão arterial sistêmica e a teste de glicemia capilar. Quem apresentou alterações nos resultados foi encaminhado à avaliação de especialistas. A campanha alcançou 263 colaboradores diretos e indiretos.



EDUCAÇÃO POSTURAL

Iniciativa voltada à conscientização dos colaboradores da Opy Delphina sobre a importância da realização de exercícios e alongamentos como recursos para o fortalecimento da musculatura que sustenta a coluna, a melhora do equilíbrio e da coordenação motora e a minimização de desconfortos corporais potencializados pelas atividades de trabalho. A atividade mobilizou 133 colaboradores.



ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

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

Juntamente com todas as iniciativas de prevenção, também buscamos manter uma atuação rigorosa quando da ocorrência de acidentes de trabalho. Nossos processos de investigação conduzidos pelas áreas de Saúde e Segurança do Trabalho visam entender as circunstâncias que levaram aos eventos e, a partir desse diagnóstico, promover ações corretivas e de mitigação de riscos futuros.

A implementação de planos de ação e a intensificação de treinamentos são elementos fundamentais dessa estratégia, que conta com o suporte das CIPAs locais. O histórico anual de acidentes da companhia evidencia um número reduzido de ocorrências, em sua maioria classificadas como de baixa gravidade. Esse panorama se manteve em 2025, com o registro, inclusive, de diminuição no total de acidentes de notificação obrigatória. Além disso, não tivemos no ano acidentes com consequências graves envolvendo colaboradores diretos e, muito menos, ocorreram óbitos decorrentes das atividades profissionais.

Também mantivemos, ao longo do ano, o empenho na conscientização dos profissionais dos times assistenciais sobre o descarte adequado de objetos perfurocortantes e materiais de potencial infectante. O objetivo é diminuir a ocorrência de ferimentos entre os colaboradores responsáveis pelas atividades de higienização e limpeza, que, por cuidarem da coleta dos resíduos, estão mais expostos aos riscos associados ao manejo inadequado.

No Delphina Aziz, a relevância do tema levou à organização de uma comissão de perfurocortantes, composta por representantes da Opy e do parceiro assistencial. Com reuniões mensais, a instância colegiada atua para minimizar riscos aos colaboradores.

Os deslocamentos casa-trabalho seguiram em 2025 no foco de atenção das ações de conscientização promovidas pela companhia, por conta dos riscos dos chamados acidentes de trajeto. No ano, tivemos apenas quatro episódios desse tipo envolvendo colaboradores diretos, na comparação com os 15 de 2024. A expressiva redução foi impulsionada pelas ações de conscientização, particularmente na Opy Delphina, e também pelo encerramento de nossas operações no HUGO.

Já entre os colaboradores indiretos (empregados de empresas terceirizadas com atuação em nossas operações), foram registrados dez acidentes dessa categoria, número levemente maior do que o do ano anterior.

O principal fator de risco em trajetos são os acidentes de moto, dado o número significativo de colaboradores que utilizam esse meio de transporte, especialmente em Manaus. No Delphina Aziz, que mantém um treinamento anual específico sobre o uso de motocicletas, a Opy intensificou as orientações em 2025, com foco em práticas de direção cautelosa, particularmente, em dias de chuva, quando a probabilidade de acidentes aumenta.

Com operações iniciadas em agosto de 2025, o canteiro de obras do HMME teve a ocorrência de cinco acidentes de trabalho sem consequências graves até 31 de dezembro de 2025, com suporte imediato aos colaboradores e, quando necessário, encaminhamento para atendimento em unidade de saúde.

Os principais tipos foram escorregões em escada de madeira e perfurações nos pés por pregos expostos. Todos os episódios geraram planos de ação corretivos e reforço na conscientização dos colaboradores.





ACIDENTES DE TRABALHO COM COLABORADORES DIRETOS¹⁴

GRI 403-9

Tipo	2023	2024	2025
Nº de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁵	18	24	9
Índice de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁶	25,43	29,52	10,68
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Principais tipos de acidentes	Acidente com perfurocortantes e acidentes de trajeto	Acidente com perfurocortantes e acidentes de trajeto	Acidente com perfurocortantes e acidentes de trajeto
Total de horas trabalhadas	707.953	813.017	842.753

ACIDENTES DE TRABALHO COM COLABORADORES INDIRETOS¹⁴

Tipo	2024	2025
Nº de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁵	33	35
Índice de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁶	15,74	13,96
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Principais tipos de acidentes	Acidente por queda e de trajeto	Acidente por queda e de trajeto
Total de horas trabalhadas	2.096.218	2.506.745

DADOS COMPLEMENTARES SOBRE ACIDENTES COM COLABORADORES DIRETOS

Tipo	2023	2024	2025
Nº de acidentes típicos	8	9	5
Índice de acidentes típicos	11,30	11,07	5,93
Nº de acidentes de trajeto	10	15	4
Índice de acidentes de trajeto ¹⁷	14,30	18,45	4,75
Nº de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁸	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁸	0	0	0
Taxa de Gravidade	Não disponível	56,58	10,68

DADOS COMPLEMENTARES SOBRE ACIDENTES COM COLABORADORES INDIRETOS

Tipo	2024	2025
Nº de acidentes típicos	25	25
Índice de acidentes típicos	11,93	9,97
Nº de acidentes de trajeto	8	10
Índice de acidentes de trajeto ¹⁸	3,81	3,99
Nº de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁸	1 ¹⁹	1
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves ¹⁸	0,48 ¹⁹	0,40
Taxa de Gravidade	69,65	19,55

¹⁴ O indicador sobre acidentes típicos abrange as ocorrências no ambiente de trabalho, excluindo, por exemplo, os acidentes de trajeto.

¹⁵ As informações consideram a Opy Metropolitano, a Opy Delphina e a Opy Serviços (que abrange o HMAP) e a Opy HMME. O indicador é imaterial para a Opy Holding e Infraser, uma vez que nunca houve acidente de trabalho a elas relacionados. Dado o baixo número de colaboradores em atuação nessas subsidiárias, tampouco há exigência legal de manutenção de sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.

¹⁶ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual estão sendo informados como acidentes de comunicação obrigatória todos os acidentes. O índice foi calculado com base em 1 milhão de horas trabalhadas, e seu resultado foi influenciado, especialmente, pelos acidentes de trajeto.

¹⁷ A Opy HMAP passou a ser considerada nos cálculos em 2023. O índice foi calculado com base em 1 milhão de horas trabalhadas.

¹⁸ 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).

¹⁹ GRI 2-4 No Relatório Anual de 2024, foram divulgados dados distintos sobre o número e os índices de acidentes com consequências graves (págs. 99 e 153). Os dados considerados neste Relatório Anual de 2025 correspondem às informações corretas apresentadas na página 153.



CAPITAL NATURAL

Contribuição ao PLANETA

Neste capítulo

- » Principais Iniciativas
- » Energia
- » Emissões
- » Resíduos
- » Gestão hídrica e de Efluentes



PRINCIPAIS INICIATIVAS

GRI 2-25, 3-3

Os desafios ambientais que ameaçam economias, ecossistemas e a vida humana ganham relevância maior quando observados sob o prisma de seu impacto direto na saúde das pessoas, impondo à Opy responsabilidades que transcendem o desempenho produtivo e financeiro.

Como organização comprometida com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da população, a companhia reconhece que a proteção ambiental é inseparável da promoção da saúde. Por isso, estamos sintonizados com o movimento global que incentiva empresas a integrarem as questões ambientais às suas estratégias, de modo a amenizar os efeitos negativos da atuação operacional, em benefício dos negócios e da sociedade.

Ainda que a nossa participação nos hospitais seja restrita aos serviços não assistenciais, o que limita intervenções mais abrangentes, há oportunidades de colaboração para que a companhia, os parceiros clínicos e o próprio setor de saúde avancem em práticas sustentáveis¹.

A partir dessa compreensão, temos investido em ferramentas, em capacitação profissional e na adoção de metodologias que assegurem uma abordagem correta e eficaz em relação aos desafios ambientais.

Esse entendimento resultou, por exemplo, na elaboração dos Inventários de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), no aprimoramento da condução do tema e na adoção de medidas para o

enfrentamento das mudanças climáticas. Também temos realizado estudos voltados à evolução do nosso conhecimento sobre processos operacionais e seus diferentes impactos ao meio ambiente.

Dentre as nossas principais realizações de 2025, destacou-se a adesão da Opy ao Registro Público de Emissões de Gases de Efeito Estufa, a mais importante plataforma de divulgação de inventários corporativos da América Latina. A iniciativa ocorreu no contexto de adesão da companhia ao Programa Brasileiro GHG Protocol, metodologia internacionalmente reconhecida para cálculo e reporte de emissões (*saiba mais na página 118*).

Soma-se a essa iniciativa a contratação de plataforma de gestão ESG para o controle de indicadores e o cálculo das emissões de GEE nas PPPs, em fase de parametrização ao longo de 2025. Com a integração a outros sistemas corporativos, teremos acesso a dados mensais mais acurados e confiáveis.

Outro destaque foi o início da implementação de uma solução tecnológica para o monitoramento de resíduos no Delphina Aziz e no Metropolitano. A ferramenta possibilitará o acompanhamento, em tempo real, da geração de rejeitos por andar de cada hospital, favorecendo a análise dos números, a identificação rápida de variações incomuns e a adoção de iniciativas para maximizar os percentuais de reciclagem.



A OPY SE ALINHA
AO MOVIMENTO
QUE INCENTIVA
AS EMPRESAS
A INTEGRAR
OS TEMAS
AMBIENTAIS
À ESTRATÉGIA
DE LONGO PRAZO



¹ Nas PPPs, os contratos definem atribuições ambientais limitadas para a Opy, com o gerenciamento de boa parte dos temas a cargo dos operadores clínicos e dos poderes concedentes. No HMAP, todo o gerenciamento é atribuição da Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein. Sempre que possível, influenciamos positivamente as práticas do Einstein, participando de projetos e oferecendo suporte técnico a estudos com ênfase em sustentabilidade ambiental.



A adoção das melhores práticas de mercado na gestão ambiental tem, igualmente, inspirado a jornada de aprendizado da Opy, como está evidenciado no mais recente empreendimento da companhia, o Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas (TO).

Em sua elaboração, o projeto incorporou parâmetros avançados de sustentabilidade, incluindo soluções arquitetônicas e tecnológicas para mitigar os impactos das instalações no meio ambiente e aumentar a eficiência no uso de recursos naturais (*saiba mais na página 136*).

Cabe destacar que a administração dos diversos temas ambientais (energia, água, efluentes, resíduos) durante as obras é responsabilidade da Afonso França Engenharia, contratada para a edificação do hospital.

A empresa reporta mensalmente à Opy o desempenho desses indicadores, os procedimentos de controle e as ações adotadas, quando necessário, para a correção de problemas ou superação de não conformidades.

A *performance* da parceira é acompanhada pelo time de ESG, por consultor ambiental externo contratado pela Opy para a obra e pela Infraser, nossa gerenciadora de obras. Como somos responsáveis, durante o período de construção, pelo pagamento das faturas de água e energia elétrica, os indicadores associados a essas fontes de emissões passam a fazer parte do nosso Inventário de GEE.



CONSCIENTIZAÇÃO

Juntamente com o aprimoramento dos mecanismos de gestão, têm importância para o dia a dia dos ativos as ações voltadas ao fortalecimento do preparo dos colaboradores diretos, indiretos e dos times assistenciais. O objetivo é assegurar que as práticas cotidianas contribuam para a redução dos impactos ambientais e o uso mais responsável dos recursos, por meio de treinamentos, eventos e campanhas de sensibilização.

Em 2025, foram destaque as atividades de conscientização do público interno por ocasião do Dia Mundial da Água, em março. O tema do ano foi “Cada Gota Conta, Cada Ação Importa”, reforçando a relevância do consumo hídrico responsável. Os colaboradores foram alcançados por materiais de comunicação e participaram de um caça ao tesouro.

A Semana do Meio Ambiente, em junho, foi a oportunidade para a organização do concurso fotográfico “Galeria Retratos do Descaso”,

que premiou, entre os colaboradores da Opy no Delphina Aziz, os autores das melhores imagens sobre poluição por objetos plásticos. As fotos selecionadas compuseram uma exposição sobre o tema.

No Metropolitano, no Delphina Aziz e no HMAP, a Semana foi marcada ainda pela realização do jogo interativo Ecoquiz, que envolveu as equipes assistenciais, não assistenciais e parceiras em testes de conhecimentos sobre sustentabilidade.

Houve também a organização de um bate-papo voltado à conscientização sobre práticas que ajudam a reduzir os impactos da poluição plástica na saúde das pessoas. Na *holding*, a celebração da data ambiental incluiu uma dinâmica educativa sobre o descarte adequado de resíduos, guiada pela equipe de ESG.



ENERGIA

GRI 2-4, 3-3, 302-1, 302-2, 302-4

A Opy está comprometida em contribuir para que os ativos operem com elevados níveis de eficiência energética, principalmente em relação ao consumo de combustíveis associados à geração de energia térmica, que representa a principal materialidade do tema sob a nossa gestão ambiental. Nesse âmbito, recomendamos a adoção de tecnologias, sistemas e equipamentos mais eficientes, a ampliação do uso de fontes renováveis e realizamos a conscientização dos times sobre procedimentos para a redução dos impactos.

O compromisso se desenvolve dentro dos limites estabelecidos pelos contratos de PPPs. Eles definem que a administração da energia elétrica dos hospitais, incluindo decisões sobre eficiência, aquisição e pagamento de faturas, é atribuição dos parceiros clínicos ou dos poderes concedentes.

Não temos, portanto, autonomia para realizar mudanças que alterem o padrão de consumo elétrico das unidades. Qualquer iniciativa proposta pela Opy tem de ser analisada e aprovada, de forma a garantir a disponibilidade contínua dos serviços hospitalares e a não interrupção do atendimento à população. A Opy tem como dever, previsto em contrato, apenas a manutenção das placas fotovoltaicas instaladas na cobertura do Metropolitano, desde a inauguração do edifício.

Além das limitações contratuais que retiram da companhia a responsabilidade sobre a gestão de eletricidade nos hospitais, é

importante destacar que o consumo elétrico mais expressivo está diretamente associado às atividades assistenciais (consultas, exames, cirurgias, internações etc.), todas sob condução exclusiva dos parceiros clínicos.

Por esses motivos, a aquisição de energia elétrica pelos hospitais deixou de integrar o nosso Inventário de Emissões de GEE, permanecendo apenas os dados referentes ao escritório corporativo, em São Paulo, e, a partir de 2025, à obra do HMME.

Ainda assim, por transparência e para possibilitar a comparabilidade com outras unidades de saúde, mantemos no Relatório Anual as informações

sobre o consumo hospitalar de eletricidade, mesmo que não componha nossos limites operacionais/financeiros para o reporte de emissões.

O aspecto energético mais relevante de governança se refere ao consumo de combustíveis utilizados em processos sob gestão direta da companhia, especialmente nas áreas de lavanderia e cozinha, responsáveis pelos indicadores mais significativos de combustão estacionária em razão da queima de gás natural e de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP).

Em 2021, no Delphina Aziz, o gás natural substituiu o GLP, após nossa recomendação, medida que trouxe ganhos de eficiência e menor

impacto ambiental. No Metropolitano, mantém-se o uso de GLP, já que não existe na região do hospital rede de gás natural. Nossos ativos utilizam ainda óleo diesel, mas de forma pontual, apenas quando os geradores são acionados devido a falhas no fornecimento pelas distribuidoras.

Como não temos controle sobre os acionamentos e as decisões relacionadas ao suprimento de energia elétrica dos hospitais, incluindo a escolha de fonte, fornecedor ou modelo de contratação (mercado cativo ou livre), o consumo de diesel foi excluído do Inventário de GEE em 2024, de forma a alinhar o reporte aos limites de controle operacional da companhia.





APOIO AOS PARCEIROS

Mesmo diante das limitações nas atribuições contratuais, adotamos postura proativa em relação a processos que influenciam o consumo energético nos ativos. Isso se materializa em iniciativas voltadas à otimização da eficiência interna.

Isso ocorreu, por exemplo, na substituição de lâmpadas tradicionais por modelos de LED, mais duráveis e econômicos, no Metropolitano, no Delphina Aziz e no HMAP. Também foram instalados sensores de presença em ambientes do Delphina e do HMAP, com objetivo de ajustar a iluminação à real ocupação dos espaços e reduzir desperdícios.

A contribuição recente mais marcante culminou na migração do Metropolitano para o chamado Mercado Livre de Energia, ocorrida em 2024. O parceiro assistencial e o poder concedente aceitaram proposta da Opy para que o consumo não ocorresse mais no regime cativo, mas, sim, no ambiente concorrencial, como é facultado a consumidores habilitados a atuar no Ambiente de Contratação Livre (ACL), conforme regulamentação do setor elétrico.

Nosso objetivo foi possibilitar ao hospital acesso a condições mais vantajosas de contratação, com consequente redução nos valores da conta mensal e recebimento de energia de fonte 100% renovável.

CONSUMO “FORA” E “DENTRO” DA ORGANIZAÇÃO

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

Para fins de cálculo dos impactos associados às atividades não assistenciais, adotamos a distinção entre consumo de energia “dentro” e “fora” da organização. A separação está em conformidade com as diretrizes do GRI, que orientam a apresentação do desempenho energético a partir dos limites organizacionais. A diferenciação possibilita esclarecer quais fontes e consumos estão sob administração direta da Opy e quais são responsabilidade de terceiros.

O mesmo critério é aplicado ao cálculo da intensidade energética, que expressa a quantidade de energia necessária para gerar o que a organização entrega em produtos, serviços ou receitas (*saiba mais na página 113*).

No que se refere à energia elétrica, desde 2023, classificamos como “fora da organização” 100% da eletricidade consumida nos ativos Delphina e Metropolitano, e como “dentro da organização”, exclusivamente, o uso que fazemos no escritório corporativo, em São Paulo. A partir deste ciclo, estamos considerando também a energia elétrica consumida no período de obras do HMME, que está temporariamente sob nossa gestão. O consumo de GLP e gás natural é classificado como “dentro da organização”, uma vez que são usados em processos sob gestão direta da Opy. Além desses dois combustíveis, também estão sendo considerados a gasolina e o etanol consumidos nos carros corporativos do Delphina.

Por serem os mais representativos na categoria “dentro da organização”, os combustíveis GLP e gás

natural compõem o cálculo de nossa intensidade energética. Até 2024, utilizávamos como denominador a média anual de leitos ocupados, indicador diretamente relacionado ao volume de refeições produzidas e de enxovais processados nos serviços de cozinha e lavanderia, que concentram o consumo de GLP e gás natural.

Em 2025, após *benchmark*, identificamos que, no setor de saúde, o denominador mais adotado é o paciente-dia, métrica que reflete de forma mais acurada a dinâmica assistencial e as variações no perfil de atendimento².

Diferentemente da média de leitos ocupados, que tende a permanecer relativamente estável ao longo do tempo, o parâmetro paciente-dia considera a permanência efetiva dos usuários, captando o impacto de suas jornadas no consumo de recursos. Assim, a partir de 2025, essa passa a ser a base utilizada para o cálculo da intensidade energética “dentro” e “fora” da organização. O mesmo critério abrangeu as emissões de Gases de Efeito Estufa.



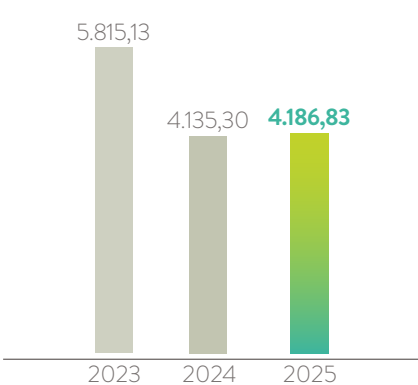
MESMO COM AS LIMITAÇÕES CONTRATUAIS, A OPY BUSCA INFLUENCIAR OS PROCESSOS INTERNOS DOS HOSPITAIS PARA MAIOR EFICIÊNCIA NO CONSUMO DE ENERGIA

² O dado “paciente-dia” é obtido a partir da contagem do número de pacientes internados à meia-noite. Além disso, pacientes que entram no hospital e saem dele no mesmo dia (altas, transferências ou óbitos) são contabilizados como 1 paciente-dia.



CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO³

(em gigajoules)

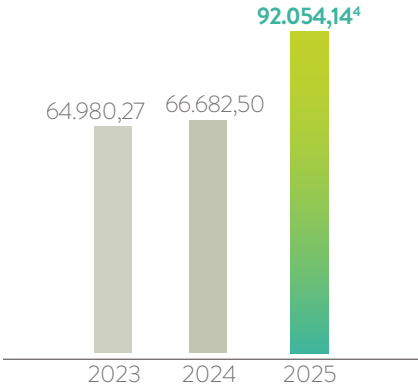


³ Abrange as operações Opy Delphina (gás natural, gasolina, etanol), Opy Metropolitano (GLP), Opy Holding (energia elétrica) e Opy HMME (energia elétrica, apenas nesta fase de obras, em que está temporariamente sob nossa gestão).

⁴ O aumento de 38,05% foi influenciado, em grande parte, pelo aumento no número de cirurgias realizadas pelo Delphina Aziz, com o consequente incremento no consumo de energia elétrica.

CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO

(em gigajoules)



● INTENSIDADE ENERGÉTICA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

GRI 2-4, 302-3

	2023	2024	2025
Pacientes-dia	250.546	246.163	248.323
Consumo GLP e gás natural (gigajoules)	5.556,48	3.668,10	3.812,33
Taxa (gigajoules/pacientes-dia)	0,02	0,01	0,02

INTENSIDADE ENERGÉTICA FORA DA ORGANIZAÇÃO

GRI 2-4, 302-3

	2023	2024	2025
Pacientes-dia	250.546	246.163	248.323
Consumo de energia elétrica (gigajoules)	64.980,27	66.682,54	92.054,14
Taxa (gigajoules/pacientes-dia)	0,26	0,27	0,37



EMISSIONES DE GEE

GRI 3-3



As emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) nos ambientes hospitalares constituem tema material para a Opy, e, por isso, são objeto de mensuração, gestão e mitigação contínuas.

Atuamos no aprimoramento de nossas práticas por meio de diversas iniciativas. Dentre elas, destacam-se o desenvolvimento de iniciativas operacionais, a atualização de metodologias, a adoção de tecnologias mais eficientes e a capacitação de equipes, garantindo que o controle das emissões acompanhe a evolução institucional e as melhores práticas do setor.

Nos hospitais, as emissões de GEE mais relevantes decorrem do uso do gás natural e do Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), utilizados nas cozinhas para o preparo das refeições; e, no Delphina Aziz, também nos processos de lavanderia. No Metropolitano, há a contratação externa da lavagem dos enxovais.

Complementarmente, há emissões associadas à Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do Delphina Aziz, já que o processo de tratamento biológico dos efluentes resulta na geração de metano (CH₄) e, em menor grau, de óxido nitroso (N₂O), ambos Gases de Efeito Estufa com potencial de aquecimento global significativamente superior ao do CO₂.

Embora a aquisição de energia elétrica, incluída no Escopo 2 do GHG Protocol, seja uma fonte relevante de emissões no setor de saúde, seu impacto no Inventário de GEE da Opy é limitado.

Tal realidade decorre do fato de que o consumo não é gerido diretamente pela Opy. A escolha da fonte, fornecedor e modelo de contratação e o pagamento de faturas são responsabilidade dos parceiros clínicos ou dos poderes concedentes. Assim, nosso Inventário contempla apenas a eletricidade da *holding*, em São Paulo, e, a partir de 2025, da obra do HMME, sob gestão direta da Opy durante a fase de construção.

Mesmo com os ativos atuais operando com padrões consistentes de eficiência e controle de emissões, seguimos na busca por novas oportunidades de redução. O Inventário de GEE permanece central para esse processo, por fornecer insumos técnicos essenciais ao acompanhamento dos impactos e à formulação de estratégias climáticas.

Como desdobramento, em 2025 consolidamos o conhecimento acumulado ao longo dos anos no *Manual de Descarbonização*. Trata-se de documento que reúne diretrizes, aprendizados e sugestões de iniciativas fundamentadas nas melhores práticas da companhia, respeitadas as características e as necessidades de cada operação e a viabilidade econômico-financeira dos projetos.

O material busca estimular a replicação de soluções bem-sucedidas nos diferentes ativos, apoiar a integração de novos hospitais e incentivar o protagonismo das equipes na proposição de iniciativas de descarbonização.

Com boa parte dos compromissos originais já concluídos, em 2025, priorizamos a consolidação das bases estruturantes da gestão climática. Para isso, aprimoramos metodologias, padronizações e instrumentos de governança que podem, eventualmente, sustentar a definição de novas metas quantitativas alinhadas aos compromissos de longo prazo. Mantém-se, igualmente, o propósito de aprofundar estudos sobre novas soluções ambientais, bem como sobre a viabilidade da neutralização de emissões residuais via créditos de carbono.



AS EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA É UM TEMA MATERIAL PARA A OPY E OBJETO DE MENSURAÇÃO E GESTÃO



INVENTÁRIOS⁵

GRI 305-5

Em 2025, avançamos de forma relevante no fortalecimento da transparência e da governança sobre as nossas emissões. Um marco foi a adesão ao Registro Público de Emissões de Gases de Efeito Estufa, base de dados do Programa Brasileiro GHG Protocol que disponibiliza, em ambiente aberto, os inventários corporativos enviados pelas organizações participantes.

A publicação no Registro reforça a credibilidade do Inventário e sua aderência às boas práticas de reporte, alinhando a Opy ao padrão nacional mais utilizado para divulgação de inventários de GEE no Brasil (*saiba mais na página 118*).

Produzimos anualmente o nosso Inventário desde 2022, com o propósito de quantificar as emissões diretas e indiretas associadas às atividades sob gestão da companhia nas PPPs e na *holding*.

Ferramenta para o planejamento corporativo e a boa evolução da agenda ESG, o Inventário segue as diretrizes, as metodologias de cálculo e os fatores de emissão do Programa Brasileiro GHG Protocol⁶ (*saiba mais na página 118*).

Os cálculos começaram a ser feitos em 2022, tendo 2021 como ano-base⁷, contemplando, originalmente, o Delphina Aziz, o Metropolitano e a *holding*. Em 2025, incluímos no Inventário as emissões associadas à fase de construção do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME). Embora a obra seja executada por uma construtora parceira, a Opy é a contratada pelo governo, e, portanto, detém o controle operacional sobre o empreendimento durante as obras.

O HMAP está fora do levantamento, uma vez que o gerenciamento das fontes emissoras é exercido exclusivamente pela Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, concessionária do hospital.



⁵ Os números do Inventário de Emissões da Opy não passam por validação externa e, portanto, não fazem parte da asseguuração limitada realizada pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda. para o Relatório Anual.

⁶ Responsável por adaptar o método ao contexto brasileiro, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) disponibiliza as planilhas oficiais de cálculo de emissões de GEE. Os fatores de emissão aplicados são os disponibilizados na ferramenta do Programa, incluindo fatores nacionais (quando aplicáveis) e os índices de Potencial de Aquecimento Global (GWP), que seguem a referência do IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) adotada na versão vigente da ferramenta. Os cálculos contemplam gases regulados pelo Protocolo de Quioto (CO₂, CH₄ e HFCs e PFCs). Para a elaboração do Inventário de Emissões de GEE, adotamos a abordagem de controle operacional, conforme diretrizes do Programa. Nessa abordagem, são consolidadas todas as emissões diretas e indiretas provenientes das atividades e operações sobre as quais a companhia detém autoridade para implementar políticas operacionais, procedimentos e práticas de gestão.

⁷ 2021 foi definido como ano-base do Inventário por conta da excepcionalidade vivida pelos hospitais do portfólio em 2020, primeiro ano operacional da Opy. Nesse período, de forma emergencial, o Delphina Aziz e o Metropolitano se dedicaram exclusivamente ao atendimento de pacientes de Covid-19, o que tornou as emissões atípicas e, portanto, fora do modelo de gestão idealizado pela Opy.



ABRANGÊNCIA E LIMITES DOS IMPACTOS

Na composição do nosso Inventário, as chamadas emissões diretas (Escopo 1) continuam sendo as mais representativas em volume. Elas abrangem a queima de combustíveis utilizados nas operações e as emissões fugitivas provenientes de eventuais vazamentos de gases refrigerantes dos sistemas de refrigeração e climatização hospitalar. Em 2025, tais emissões representaram 49,54% do total mapeado, frente aos 56,09% registrados no levantamento anterior.

As emissões do Escopo 2 (decorrentes da aquisição de energia elétrica) permanecem como a menor parcela do Inventário, mas apresentaram aumento em 2025 em razão da inclusão, além das informações de nossa *holding*, do consumo de eletricidade relacionado à fase de obra do HMME. Em 2025, o item correspondeu a 0,27% do total emitido pela Opy, ante os 0,16% reportados em 2024.

O cálculo dessa categoria é feito por meio da abordagem de localização (*location-*

based, do inglês), que reflete a intensidade média de emissões da matriz energética disponibilizada pelo sistema nacional.

Já as outras emissões indiretas (Escopo 3), que incluem fontes como resíduos, viagens a negócios e deslocamentos casa-trabalho, responderam por 50,19% do total consolidado em 2025, em comparação com os 43,75% registrados em 2024.

As informações complementam a compreensão dos impactos gerados ao longo da nossa cadeia de valor e fortalecem a precisão das análises necessárias à formulação de estratégias de redução de emissões.

Em termos gerais, com base nas informações do Inventário, pode-se dizer que as emissões da Opy nos três escopos, em 2025, diminuíram 10% em relação ao ano anterior. Numa visão mais ampla, a redução chegou a 64% na comparação com o ano-base 2021. O aumento mais representativo ocorreu no Escopo 2 (63%), por conta do início das obras do HMME.

INICIATIVAS DE REDUÇÃO NAS EMISSÕES AO LONGO DOS ANOS

GRI 2-25, 305-5

AÇÕES

Substituição, em 2021, do GLP por gás natural, no Delphina Aziz.

Troca, em 2022, na operação de Manaus do gás refrigerante R410-A (utilizado em equipamentos de ar-condicionado) por tipos menos poluentes e de maior eficiência energética.

Implementação em 2023, na Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do Delphina Aziz, de queimador do tipo *flare*, que converte metano em CO₂, reduzindo o potencial de aquecimento global das emissões.

A adoção do processo de carbonização dos resíduos em Manaus, com diminuição significativa de envio de materiais para aterros e maximização da destinação de resíduos para a reciclagem.

RESULTADO

Evitou-se a emissão de 144,17 tCO₂eq na atmosfera de 2021 até 2025.

Diminuição de 349,5 tCO₂eq para zero nas emissões relacionadas a esse tipo de gás, entre 2022 e 2025.

Com o *flare*, deixou-se de emitir 465,72 tCO₂eq nos três últimos anos.

Evitou-se a emissão de 68,62 tCO₂eq após a adoção do processo de carbonização.



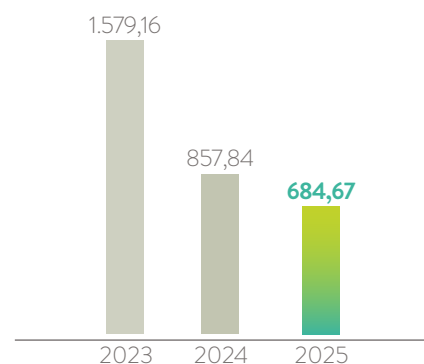
EVOLUÇÃO DAS EMISSÕES DA OPY

(em toneladas de CO₂e)⁸

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

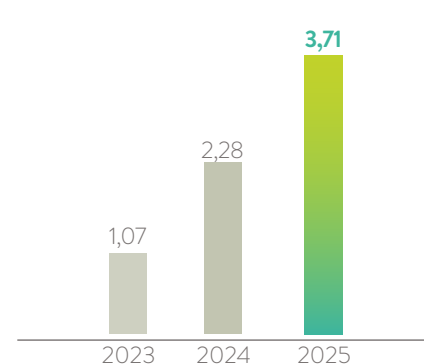
EMISSIONS DIRETAS

(Escopo 1)⁹



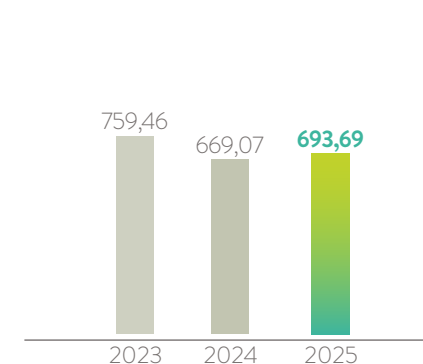
EMISSIONS INDIRETAS

(Escopo 2, aquisição de energia)¹⁰



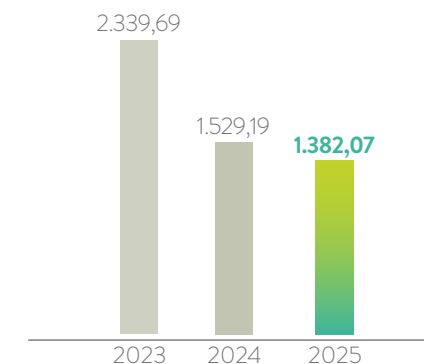
OUTRAS EMISSIONS INDIRETAS

(Escopo 3)¹¹



TOTAL DE EMISSIONS DE GEE

(em tCO₂e)



EM 2025, AS EMISSÕES DE GEE DA
OPY NOS TRÊS ESCOPOS MEDIDOS
DIMINUÍRAM CERCA DE 10% EM
RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR

⁸ CO₂e: Dióxido de carbono equivalente.

⁹ Combustão estacionária, combustão móvel, efluentes e emissões fugitivas.

¹⁰ São as emissões decorrentes da aquisição de energia elétrica. A Opy não é responsável pela gestão da energia elétrica nos hospitais (operacionalmente e financeiramente). Por isso, os resultados para o Escopo 2 são baixos, incluindo, apenas, a energia elétrica consumida em nossa holding e, a partir de 2025, da Opy HMME durante a fase de obras. Entendemos que, para os hospitais, as emissões de Escopo 2 devem estar incluídas nos inventários dos poderes públicos ou dos parceiros clínicos.

¹¹ Deslocamentos casa-trabalho, resíduos sólidos, viagens e energia elétrica não incluída nos escopos 1 e 2.

NOTA: Identificamos em parte das nossas operações o uso do fluido refrigerante R22 (HCFC-22), classificado como substância destruidora da camada de ozônio (SDO). As emissões associadas, estimadas com base no potencial de destruição do ozônio (ODP), foram avaliadas como imateriais no período reportado. Considerando-se o escopo das operações sob nossa gestão, não foram identificadas fontes de NOx e SOx (emissões atmosféricas de óxidos de nitrogênio e de enxofre), geradas, por exemplo, na queima de combustíveis.



TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS INVENTÁRIOS

Como reforço à transparência sobre os impactos ambientais das operações, especialmente no que se refere à geração de GEE, passamos a integrar em 2025 o Registro Público de Emissões, plataforma pioneira no Brasil dedicada à divulgação de inventários corporativos, com acesso livre aos públicos interessados.

Com essa adesão voluntária, a Opy passou a figurar entre as mais de 900 organizações do país que disponibilizam seus dados na plataforma, incluídos importantes operadores de saúde. A presença do nosso Inventário no Registro Público decorre da associação ao Programa Brasileiro GHG Protocol, referência global para cálculo, contabilização, padronização e reporte padronizado de emissões.

Desenvolvido pelas organizações World Resources Institute (Instituto de Recursos Mundiais) e o World Business Council for Sustainable Development (Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável), o GHG Protocol conta, no

Brasil, com versão adaptada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), que também coordena o programa nacional.

Em nosso primeiro ano de participação, conquistamos o selo Prata, concedido a organizações que apresentam inventários completos nos três escopos de emissões, ainda que sem verificação externa independente.

A adesão do Programa possibilitou, adicionalmente, o acesso aos treinamentos oficiais da FGV, capacitando internamente os times de ESG da Opy para a elaboração dos inventários anuais sem necessidade de consultorias externas.

A obtenção do selo Ouro se apresenta como objetivo aspiracional para os próximos ciclos, especialmente para o Inventário referente ao ano-base de 2026, a ser consolidado em 2027. Para isso, a Opy deverá contar com a verificação independente das informações reportadas, requisito fundamental para essa categoria de reconhecimento no Programa Brasileiro GHG Protocol.





SOFTWARE

A expectativa é que o processo de consolidação de dados da companhia seja significativamente fortalecido com a **completa implementação da plataforma Deep, um software de gestão dedicado ao monitoramento de emissões e indicadores ESG.**

Iniciada em 2025, de forma pioneira no setor de saúde no Brasil, sua adoção representa um avanço no amadurecimento da estratégia de sustentabilidade da companhia, ampliando a qualidade, a rastreabilidade e a confiabilidade das informações geradas.

A solução automatiza a coleta e a organização de dados provenientes das diferentes operações e assegura a rastreabilidade dos registros, colaborando para uma administração mais ágil e segura. Ao apoiar a tomada de decisão com informações estruturadas, contribui também para decisões mais assertivas e tempestivas relacionadas ao desempenho socioambiental.

Além do cálculo automático das emissões e da consolidação de indicadores de diferentes *frameworks* (incluindo o GRI), a plataforma possibilita a emissão de relatórios acompanhados de evidências documentais, a visualização de dados em painéis interativos e a integração com outros sistemas corporativos.

A atualização mensal dos dados possibilitará a rápida identificação de variações relevantes no comportamento de determinados indicadores e adotar ações corretivas de maneira mais célere. Com informações segregadas por operação, a Deep auxiliará ainda na comparabilidade entre ativos e na uniformização de práticas, fortalecendo a governança e a consistência da gestão ESG em toda a companhia.



MANUAL DE DESCARBONIZAÇÃO

O propósito de redução das emissões de GEE ganhará em 2026 um novo instrumento de alinhamento e capacitação das equipes: o Manual de Descarbonização. Elaborado em 2025, o documento reúne informações sobre os riscos associados às mudanças climáticas, a metodologia utilizada pela companhia para a gestão das emissões e os critérios que orientam a elaboração do Inventário corporativo.

O documento traz ainda um histórico de realizações da Opy e consolida as soluções ambientais mais eficazes adotadas pela companhia, traduzindo a experiência acumulada em recomendações práticas. Durante sua elaboração, foram realizados *benchmarks* setoriais e pesquisas sobre novas tecnologias e abordagens ambientais, o que permitiu incluir no Manual sugestões adicionais, algumas ainda não implementadas, que poderão ser avaliadas conforme a viabilidade técnica, econômica e operacional de cada ativo.

Respeitadas as particularidades das unidades, o conteúdo oferece às equipes referências objetivas sobre práticas bem-sucedidas e estimula o desenvolvimento de novas ideias aplicáveis às rotinas locais.

O material também servirá como base para orientar projetos futuros de incorporação ou construção de novos ativos, garantindo consistência, padronização e continuidade na aplicação de soluções de descarbonização ao longo do crescimento da companhia.





RESÍDUOS

GRI 3-3, 306-1

Igualmente por particularidades contratuais, a gestão de resíduos não é uniforme nas PPPs, o que nos coloca diante de responsabilidades distintas de atuação no Delphina Aziz e no Metropolitano. Na operação de Belo Horizonte, as atribuições da Opy abrangem todos os grupos de resíduos e o ciclo completo de gerenciamento: coleta, armazenamento, tratamento e destinação final.

Já no ativo de Manaus, exercemos controle apenas sobre os itens do Grupo D (resíduos não perigosos, como recicláveis, não recicláveis e orgânicos) e sobre parte do Grupo B, restrita aos materiais perigosos, como pilhas, baterias, lâmpadas e eletrônicos.

Dado o escopo limitado no Delphina Aziz, a concessionária assistencial permanece responsável pela gestão do transporte e da destinação final dos resíduos infectantes (Grupo A), perfurocortantes (Grupo E) e de substâncias químicas do Grupo B originadas dos serviços clínicos, como medicamentos e materiais descartados nos atendimentos.

A Opy é responsável pela coleta e movimentação desses materiais até os abrigos internos, onde são pesados e armazenados para posterior retirada pelos parceiros externos encarregados do transporte e da destinação final.

No HMAP, a gestão dos resíduos é atribuição exclusiva do Einstein, concessionária do hospital, cabendo à Opy a atividade de coleta interna, realizada pela equipe de higienização.

A partir de 2025, com o início da construção do HMME, a gestão de resíduos ganhou relevância adicional para a companhia, dado o volume expressivo de materiais característicos da fase de obra.

Embora a responsabilidade pela gestão, segregação e destinação final dos resíduos de construção civil seja da construtora parceira, a Opy fiscaliza os processos, acompanha o cumprimento das exigências regulatórias e monitora o desempenho ambiental do empreendimento.





ORIGEM E SOLUÇÕES

GRI 2-25, 306-1, 306-2

Pela abrangência dos serviços prestados aos pacientes, as atividades assistenciais são aquelas de maior geração de resíduos nos hospitais, o que inclui embalagens de medicamentos e materiais de uso clínico, como agulhas, curativos, luvas e seringas.

Já a geração de resíduos por atividades desenvolvidas diretamente pela Opy se concentra nos processos de higienização e limpeza, que utilizam recipientes de produtos químicos, nas atividades administrativas e na operação dos almoxarifados, que recebem de fornecedores volumes relevantes de insumos acondicionados em caixas de papelão.

As cozinhas dos hospitais também respondem por parcela significativa dos resíduos gerados, em razão do descarte de sobras orgânicas resultantes da preparação das refeições, além de embalagens associadas aos itens fornecidos por terceiros à área de nutrição.

Com o objetivo de reduzir de forma consistente os volumes de resíduos gerados, temos adotado, nos últimos anos, diversas medidas, com destaque para a distribuição aos colaboradores de garrafas e copos reutilizáveis.

Outra ação importante e foi a exigência de que os fornecedores de alimentos realizem suas entregas em caixas retornáveis. Com o mesmo princípio, adotamos o uso de caixas plásticas reutilizáveis no armazenamento dos insumos destinados à preparação das refeições.

Adicionalmente, assegura-se que os resíduos orgânicos sejam reaproveitados externamente. No

Hospital Delphina Aziz, por exemplo, as sobras de alimentos da cozinha são encaminhadas a um parceiro especializado para a produção de ração animal

O material é processado em propriedade rural da região de Manaus e distribuído a suinocultores e a criadores de peixes locais, com aproveitamento adicional na forma de adubo para o que não é utilizado.

Para viabilizar a iniciativa, os colaboradores da cozinha recebem orientações específicas para evitar a mistura das sobras com materiais como plásticos, papéis e outros contaminantes. Ficam excluídos desse processo os resíduos alimentares descartados pelos pacientes, que, em razão de seu potencial infectante, seguem para carbonização.

Há outros destaques na atuação da Opy. São relevantes, por exemplo, a cessão de óleo de cozinha usado a empresas especializadas e a reutilização interna de vasilhames de saneantes e caixas de papelão. Há também a comunicação preventiva à área clínica sobre a proximidade do vencimento de medicamentos e insumos armazenados, de modo a priorizar seu uso ou viabilizar doações a outras unidades de saúde. Medicamentos vencidos são encaminhados à incineração, conforme a legislação vigente.

Em relação aos resíduos não recicláveis, desde 2024, o Delphina Aziz é considerado uma operação “zero aterro”. Isso significa que 100% dos resíduos comuns sob a gestão da Opy Delphina são desviados de aterros sanitários, em conformidade com regulamentação local.





Os resíduos comuns (Grupo D) sob a gestão da Opy são coletados por empresa especializada e submetidos à carbonização (transformação em carvão natural), processo com potencial de menor impacto ambiental se comparado com a destinação de resíduos em aterros sanitários.

Especificamente para o HMME, considerando-se o período de obras, os principais resíduos gerados foram os seguintes: madeira, entulho e metais decorrentes dos processos de preparação do terreno e execução das estruturas, resíduos orgânicos oriundos da alimentação dos trabalhadores, isopor (utilizado principalmente em lajes, estruturas e embalagens de materiais) e plástico e papelão, amplamente empregados no transporte, na proteção e no acondicionamento de insumos da construção civil.

Também foram gerados resíduos contaminantes em volumes reduzidos e compatíveis com o estágio da obra, associados, principalmente, ao uso de solventes, óleos lubrificantes de máquinas, vernizes e colas.

Para o gerenciamento dos impactos relacionados a essa geração de resíduos, a Opy orienta a construtora responsável a priorizar a reciclagem e a destinação ambientalmente adequada dos materiais, diretriz que vem sendo aplicada especialmente aos resíduos plásticos, papelão, entulho e metais. A madeira tem sido encaminhada para reaproveitamento por empresa terceira, enquanto o isopor vem sendo submetido a procedimentos de logística reversa.

A GESTÃO NA OBRA DO HMME PRIORIZA A RECICLAGEM E A DESTINAÇÃO AMBIENTALMENTE ADEQUADA DOS RESÍDUOS



Como **iniciativas adicionais de apoio à gestão dos resíduos**, propostas e implementadas pela construtora, destacam-se as seguintes ações:

- instalação de lixeiras no canteiro com cores distintas para facilitar a correta segregação dos resíduos gerados pelos trabalhadores;
- reaproveitamento de tubos de PVC descartados para a confecção de coletores de copos descartáveis;
- introdução de coletores específicos para pilhas, baterias e resíduos de informática nos escritórios do canteiro de obras;
- instalação de pontos de coleta de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) descartados nas áreas de vivência.



A IMPORTÂNCIA DA RECICLAGEM

GRI 306-4

Atuamos também para ampliar a segregação e a destinação adequada de resíduos recicláveis nos nossos ativos, com o objetivo de reduzir o envio de materiais a aterros sanitários e a processos de incineração. O esforço contribui diretamente para a mitigação dos impactos ambientais associados à nossa atividade, incluindo a redução das emissões de GEE.

Como parte da estratégia, investimos de forma contínua na conscientização e capacitação dos nossos colaboradores e dos times assistenciais, visando ao aprimoramento dos processos de separação e descarte.

O aumento das taxas de reciclagem nas operações gera benefícios ambientais, ao mesmo tempo que contribui para a eficiência econômica da Opy, por meio da redução dos custos com a destinação final de resíduos. Além disso, a iniciativa fortalece o impacto social positivo das operações, ao beneficiar organizações responsáveis pela triagem e comercialização dos materiais recicláveis, cuja atividade gera renda a cooperados e trabalhadores.

No Delphina Aziz, o parceiro na coleta e tratamento de resíduos recicláveis é a Cooperativa de Trabalho de Catadores de Materiais Recicláveis do Amazonas (AMAR), enquanto no Metropolitano, a coleta beneficia a empresa Mega Reciclagem, que trabalha com pessoas em situação de vulnerabilidade social.

No HMME, a estratégia de reciclagem considera as especificidades da fase de obra e da tipologia dos resíduos gerados. Em razão da diversidade e das características dos materiais oriundos da construção civil, a destinação dos resíduos recicláveis ocorre por meio de parcerias com empresas especializadas, responsáveis pelo tratamento adequado de cada tipo de material, como madeira, metais, plástico, papelão e isopor.

A abordagem possibilita maximizar o reaproveitamento e garantir a conformidade ambiental em um contexto operacional distinto daquele observado nos hospitais em operação.

BUSCAMOS AMPLIAR A SEGREGAÇÃO E A DESTINAÇÃO CORRETA DOS RESÍDUOS RECICLÁVEIS PARA REDUZIR O ENVIO DE MATERIAIS A ATERROS E PARA INCINERAÇÃO





PERFIL DOS RESÍDUOS

Num cenário de atribuições distintas no que diz respeito à gestão dos resíduos nas PPPs, tornou-se estratégico para a Opy evoluir para uma abordagem mais corporativa e sistêmica sobre o tema, fortalecendo o entendimento interno acerca dos fatores que influenciam a geração de resíduos nas operações.

Nesse contexto, foi realizado em 2025 o estudo Perfil de Geração de Resíduos, com foco nos hospitais Delphina Aziz e Metropolitano. O objetivo principal foi compreender, de forma estruturada, como o perfil de compras de insumos da Opy se reflete na geração de resíduos, especialmente aqueles classificados como resíduos comuns enviados a aterros sanitários.

O trabalho consolidou dados sobre as realidades locais, como a apresentação dos diversos grupos de resíduos hospitalares, as atribuições de gestão em cada ativo e os métodos de destinação utilizados.

Além disso, cruzou dados de aquisição de materiais com o perfil de geração de resíduos de cada ativo, possibilitando identificar quais itens adquiridos ao longo da operação se convertiam, posteriormente, em resíduos e em quais categorias.

A abordagem também possibilitou uma leitura mais qualificada das discrepâncias entre os volumes de resíduos gerados nos diferentes hospitais, contribuindo para o entendimento das particularidades operacionais de cada unidade.

Um dos principais achados do estudo foi a constatação da expressiva participação de plásticos de uso único na composição dos resíduos comuns

descartados, incluindo sacos plásticos, copos descartáveis, embalagens e potes utilizados no porcionamento de dietas. Uma vez descartados, esses itens, em geral, não são direcionados à reciclagem, o que reforça sua contribuição para o envio de resíduos a aterros sanitários.

A análise também evidenciou diferenças relevantes na geração de resíduos infectantes e perfurocortantes entre os ativos, com maior volume no Delphina Aziz na comparação com o Metropolitano. A constatação reforçou a necessidade de se aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam os números, incluindo rotinas assistenciais, práticas de descarte e eventuais falhas de segregação na origem.

Como desdobramento, a Opy fortalecerá em 2026 as ações do projeto Blitz do Descarte Correto no Delphina Aziz. A iniciativa consiste em vistorias sistemáticas das lixeiras e dos pontos de descarte, identificação de não conformidades, elaboração de relatórios por setor e definição de planos de ação corretivos.

Adicionalmente, a implementação do software Meu Resíduo possibilitará, a partir do próximo ciclo, visão detalhada da geração de resíduos por andar e por área, favorecendo a realização de análises mais precisas e a definição de estratégias específicas para materiais críticos, como os plásticos de uso único. As informações também apoiarão o aprofundamento das análises comparativas entre os ativos, fortalecendo a governança e a efetividade das ações de gestão de resíduos.



ESTUDO REALIZADO
EM 2025 VISOU
ENTENDER COMO
O PERFIL DE
COMPRAS DE
INSUMOS DA
OPY INFLUENCIA
A GERAÇÃO DE
RESÍDUOS NAS PPPs,
ESPECIALMENTE OS
DO TIPO COMUM





TEMA CRÍTICO NOS HOSPITAIS, O DESCARTE CORRETO DE MATERIAIS POTENCIALMENTE INFECTANTES É TEMA DE CAMPANHAS DE ORIENTAÇÃO AOS COLABORADORES



ORIENTAÇÃO DOS TIMES

GRI 306-2

A correta conduta dos colaboradores diretos e dos times assistenciais na gestão dos resíduos é estimulada continuamente nos ativos, por meio de campanhas educativas e treinamentos periódicos.

Um dos temas mais relevantes é a identificação e o descarte correto de materiais potencialmente infectantes, como resíduos biológicos contaminados e objetos perfurocortantes.

Esse é um tema crítico nos ambientes hospitalares. Práticas inadequadas de descarte, manuseio, coleta ou segregação podem resultar em acidentes e riscos sanitários para os colaboradores de limpeza e para o pessoal externo que faz o recolhimento e, em alguns casos, a separação e a reciclagem dos resíduos.

A destinação incorreta também pode provocar impactos ambientais significativos, como a contaminação do solo e de corpos hídricos.

No esforço de conscientização e prevenção, aproveitamos momentos de interação com os times, como o Diálogo Diário de Segurança (DDS) e as atividades voltadas à prevenção de acidentes, para reforçar orientações sobre o descarte correto e os riscos associados ao manejo inadequado de resíduos.

A integração com os parceiros nos ativos é outra iniciativa de valor. No HMAP, participamos da Comissão de Meio Ambiente e da Comissão de Resíduos, instituídas pelo Einstein. No Delphina Aziz, a Opy apoia as atividades da Comissão de Sustentabilidade (denominada Guardião Azul), criada pela operadora assistencial.



INSTRUMENTOS DE GESTÃO

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-4, 306-5

Todas as nossas iniciativas são baseadas na Política Nacional de Resíduos (Lei nº 12.305, de 2010), que estabelece diretrizes de prevenção, redução, tratamento e destinação final ambientalmente adequada dos resíduos, além de incentivar práticas como a não geração, a reutilização e a reciclagem.

De forma complementar, seguimos as disposições da Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) 222/2018, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), regulamentadora das boas práticas de gerenciamento dos resíduos de serviços de saúde. A norma estabelece regras operacionais para o manejo de resíduos, em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos.

Ela determina, entre outros requisitos, que as unidades de saúde elaborem e mantenham atualizados seus Planos de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS). As PPPs da Opy contam com planos vigentes, revisados anualmente e aprovados pelos órgãos de fiscalização competentes. Embora nossa atuação esteja fundamentada em regulamentos de âmbito nacional, cada operação incorpora práticas específicas para atender às normas locais e às particularidades contratuais de cada ativo.

Os planos orientam ainda o funcionamento das comissões locais de PGRSS, integradas por colaboradores diretos e indiretos da Opy e por representantes das equipes assistenciais. Esses fóruns têm como foco prioritário a identificação de oportunidades de melhoria na gestão dos resíduos que estão no escopo de responsabilidade da companhia.

Nosso objetivo é assegurar elevados níveis de eficiência nos processos internos e no transporte dos resíduos, atividade que deve ser realizada exclusivamente por parceiros idôneos e tecnicamente habilitados, para evitar incidentes no percurso que comprometam a integridade ambiental, como derramamentos ou destinações inadequadas.

Nesse sentido, asseguramos que os parceiros responsáveis pelo transporte, tratamento e destinação final mantenham toda a documentação exigida pelos órgãos ambientais, em conformidade com a legislação vigente.

Entre os documentos fundamentais está o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), que registra os pesos aferidos na coleta interna e na entrega à disposição final, reciclagem ou reaproveitamento, possibilitando o rastreamento dos volumes e a identificação de eventuais discrepâncias.

Complementarmente, o Certificado de Destinação Final (CDF) comprova o recebimento dos resíduos, indicando o volume recebido e a forma de tratamento ou disposição realizada, em conformidade como o previsto na origem.

Caso sejam identificadas inconsistências entre os dados informados, os parceiros são formalmente acionados para apresentar os devidos esclarecimentos. Em 2025, não foram registradas ocorrências de irregularidades nessas atividades.

No caso do HMME, aplicam-se normas e exigências específicas relacionadas à gestão de resíduos da construção civil. A construtora atua em conformidade com as regulamentações aplicáveis, incluindo aquelas relacionadas à gestão de resíduos sólidos e de construção, e executa suas atividades com base no Plano de Gerenciamento de Resíduos da Construção Civil (PGRCC) previamente elaborado e aprovado pela Opy.

Ainda que a execução operacional seja responsabilidade da construtora, a Opy mantém atuação ativa na fiscalização do cumprimento regulatório, acompanhando os procedimentos adotados, a documentação pertinente e a aderência às exigências legais e contratuais em toda a fase de obras.



COMO PARTE DE NOSSA GESTÃO, EXIGIMOS QUE OS PARCEIROS DE TRANSPORTE, TRATAMENTO E DESTINAÇÃO DOS RESÍDUOS MANTENHAM TODA A DOCUMENTAÇÃO REQUERIDA PELOS ÓRGÃOS AMBIENTAIS



ACOMPANHAMENTO EM TEMPO REAL

GRI 306-2

Dentre as principais iniciativas de 2025 para fortalecer e qualificar a governança das informações relacionadas à gestão de resíduos, **destacou-se a implementação de um software que monitora, em tempo real, a geração desses materiais no Delphina Aziz e no Metropolitano. Denominado Meu Resíduo**, o sistema representa avanço na consolidação de uma gestão mais estruturada, baseada em dados e indicadores confiáveis, além de contribuir com o objetivo da companhia de redução dos volumes enviados a aterros sanitários.

A solução possibilitou a geração automatizada e padronizada dos dados de pesagem dos contêineres de resíduos, realizada por meio da leitura de códigos de barras durante a coleta interna. O modelo substituiu práticas anteriores baseadas em anotações manuais e posterior transcrição de dados para planilhas, elevando significativamente os níveis de acuracidade, rastreabilidade e segurança das informações coletadas *in loco*.

A partir dessa captura, as informações de geração de resíduos são consolidadas em um *dashboard* de gestão, que reúne indicadores operacionais e possibilita o acompanhamento estruturado dos volumes, tipos e classes de resíduos, por área e por andar dos hospitais.

Como benefício adicional, o Meu Resíduo possibilita a emissão automática do MTR, que acompanha a carga desde o hospital até o ponto de disposição, e reúne informações sobre origem, tipos, classes, quantidades e receptor dos resíduos.

Já o CDF é responsabilidade dos parceiros encarregados do tratamento dos materiais, confirmando a destinação ambientalmente adequada. O sistema dá condições à Opy de monitorar o cumprimento dessas obrigações e emitir alertas automáticos em caso de pendências.

O Meu Resíduo também apoia a identificação de empresas de destinação e tratamento devidamente licenciadas, funcionalidade relevante na expansão do portfólio de ativos da companhia.

Para além da criação de uma inédita e padronizada base de dados, a ferramenta passa a oferecer subsídios à identificação de eventuais discrepâncias na geração de resíduos entre áreas e entre ativos, assegurando análises mais rápidas, verificações direcionadas e a definição de planos de ação com maior efetividade. A introdução do *software* representou, para a Opy, o cumprimento de parte da meta corporativa de ESG relacionada à governança da gestão de resíduos em 2025.

A superação do objetivo, que previa o aumento adicional de um ponto percentual no volume de resíduos destinados à reciclagem no Delphina e Metropolitano, não foi alcançada. Uma das razões é por já estarmos próximos do limite técnico de ganhos incrementais proporcionados pelas medidas implementadas. O outro motivo foi não ter sido possível priorizar, no período, iniciativas adicionais, como a substituição do envio de resíduos orgânicos do Metropolitano a aterros sanitários pela adoção de compostagem ou reaproveitamento.



OS PRINCIPAIS GRUPOS DE RESÍDUOS HOSPITALARES¹²



GRUPO A (risco biológico)

» Aqueles com possível presença de agentes biológicos, risco de infecção. Exemplos: resíduos contaminados com sangue ou fluidos corporais (fraldas, absorventes, bandagens, algodões etc.).



GRUPO B (risco químico)

» Produtos químicos perigosos que apresentam risco à saúde ou ao meio ambiente, caracterizados por inflamabilidade, corrosividade, reatividade ou toxicidade. Exemplos: medicamentos, reagentes de laboratórios, saneantes desinfetantes, tintas, verniz e recipientes que contiveram essas substâncias, pilhas, baterias, lâmpadas e eletrônicos.



GRUPO D (resíduos comuns, que podem ser não recicláveis, recicláveis e orgânicos)

» Não apresentam risco biológico, químico ou radiológico à saúde ou ao meio ambiente, podendo ser equiparados ao lixo domiciliar. Exemplos: papel, sobras de alimentos, luvas sem contaminação, resíduos de banheiro e gesso.



GRUPO E (perfurocortantes)

» Materiais que podem cortar ou perfurar, com potencial infectante. Exemplos: ampolas e frascos de medicamentos, agulhas, dispositivos para punções, cateteres e lâminas de bisturi.

¹² Os grupos de resíduos listados são aqueles geridos pela Opy nas operações hospitalares atuais. Não estão incluídos nesta relação outros grupos descritos na RDC 228/2018, que não são gerados ou tratados pela companhia, como os radioativos (Grupo C).



AS RESPONSABILIDADES SOBRE OS RESÍDUOS

GRI 306-1

METROPOLITANO

- » Gestão, pela Opy, de todos os grupos de resíduos, o que inclui os não perigosos (Grupo D) e os perigosos (grupos A, B e E). A coleta e a pesagem são feitos pelo time terceiro de higienização e limpeza, com armazenamento temporário nos abrigos internos. Empresas parceiras fazem o recolhimento, o transporte e o tratamento dos itens.

DELPHINA AZIZ

- » Gestão, pela Opy, dos resíduos do Grupo D e de alguns resíduos do Grupo B. Inclui coleta, pesagem e condução dos materiais aos abrigos internos, executada pela equipe (celetista) de higienização e limpeza. Os demais grupos estão sob administração do parceiro clínico, bem como o transporte, o tratamento e a destinação final, feitos por prestadores de serviços externos.

HMAP

- » Gestão integral sob responsabilidade do Einstein, apenas com a coleta e a condução dos materiais a abrigo interno realizadas pelo time terceirizado de higienização e limpeza da Opy.

HMME

- » Supervisão, pela Opy, da atuação da Afonso França Engenharia, que mantém no canteiro de obras baias de armazenamento provisório e segregadas para cada tipo de resíduo, antes da destinação final (envio a aterro/incineração) ou do reaproveitamento/reciclagem.





TRATAMENTO POR TIPO DE RESÍDUOS

● INFECTANTES E PERFUROCORTANTES (Grupos A e E)

INCINERAÇÃO

De acordo com a RDC da Anvisa 222/2018, os resíduos com potencial infectante devem passar por processos de tratamento capazes de eliminar ou reduzir significativamente sua carga biológica, de modo a torná-los seguros para a etapa de destinação final.

Atualmente, a incineração tem sido utilizada como solução predominante para esses resíduos. No entanto, a Opy avalia tecnologias e métodos alternativos de tratamento que promovam a inativação do potencial infectante, possibilitando formas de destinação com menor impacto ambiental e menor emissão de Gases de Efeito Estufa.

● QUÍMICOS

INCINERAÇÃO OU RECICLAGEM

A maior parte dos químicos gerados nos hospitais segue para tratamento térmico por incineração, opção indicada para materiais que apresentam riscos à saúde ou ao meio ambiente e que não são passíveis de reaproveitamento seguro.

Determinados resíduos, no entanto, como pilhas, baterias, lâmpadas e outros itens contendo componentes recicláveis ou sujeitos a logística reversa, são encaminhados a processos específicos de reciclagem ou tratamento especializado.

● COMUNS

Resíduos não recicláveis

ATERRO SANITÁRIO OU CARBONIZAÇÃO

No Delphina Aziz os resíduos comuns não recicláveis são encaminhados para carbonização, processo no qual ocorre a transformação do material em carvão, com aproveitamento energético.

Nas regiões dos demais ativos, onde essa tecnologia ainda não está disponível, tais resíduos são destinados a aterros sanitários. No Metropolitano, os resíduos orgânicos são classificados operacionalmente como resíduos comuns não recicláveis, uma vez que não há, nesse ativo, tratamento diferenciado como compostagem ou reaproveitamento, razão pela qual também seguem para aterro sanitário.

Resíduos Recicláveis

RECICLAGEM

Em todos os ativos, os resíduos recicláveis são encaminhados a cooperativas locais de reciclagem, promovendo a valorização dos materiais e a geração de renda para as organizações parceiras.

Resíduos Orgânicos

REAPROVEITAMENTO

No hospital Delphina Aziz, os resíduos orgânicos provenientes da cozinha são encaminhados para reaproveitamento, com transformação em ração animal.



NOTA: A Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do Delphina Aziz produz um lodo residual, que é enviado para tratamento e destinação ambientalmente adequada, conforme a regulamentação vigente.



GESTÃO DOS PARCEIROS EXTERNOS

GRI 306-2



MAPEAMENTO

Levantamento de empresas e locais de tratamento e destinação ambientalmente adequada nas regiões onde a Opy opera. A identificação prioriza alternativas geograficamente próximas aos ativos, reduzindo riscos logísticos, emissões associadas ao transporte e custos operacionais, sempre considerada a disponibilidade de soluções compatíveis com cada tipo de resíduo.



QUALIFICAÇÃO TÉCNICA E REGULATÓRIA

Análise criteriosa das licenças ambientais, autorizações operacionais e capacidade técnica dos potenciais parceiros. Nessa etapa, é avaliada a aderência às exigências legais e contratuais, à tipologia e aos volumes de resíduos gerados, bem como à capacidade de atendimento às demandas da Opy de forma segura e contínua.



VISITAS TÉCNICAS

Realização de visitas presenciais às instalações dos parceiros para verificação das condições operacionais, da infraestrutura, dos procedimentos adotados e das práticas de segurança ambiental. Essa etapa assegura alinhamento entre as práticas observadas, os valores da Opy e os requisitos legais aplicáveis.



FORMALIZAÇÃO E CONTROLE DOCUMENTAL

Após a contratação, a gestão passa a incluir o controle sistemático da documentação obrigatória. Os parceiros devem encaminhar mensalmente documentos como o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e o Certificado de Destinação Final (CDF), garantindo rastreabilidade, transparência e conformidade do processo desde a origem até a destinação final.



MONITORAMENTO CONTÍNUO E AUDITORIAS

A atuação dos parceiros é acompanhada de forma recorrente por meio de auditorias, que incluem análises documentais e visitas *in loco*. O objetivo é verificar a manutenção das condições licenciadas, o cumprimento das obrigações legais e contratuais e a efetividade das práticas ambientais adotadas. Quando necessário, são solicitadas ações corretivas e monitorada sua implementação.



TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS¹³

(em toneladas)
GRI 306-3



28,5%

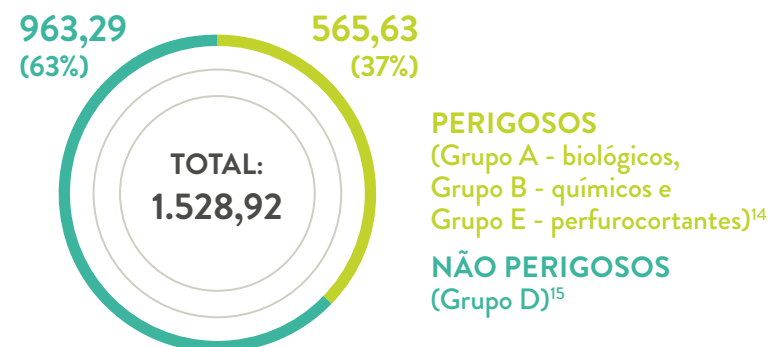
DOS RESÍDUOS
não são encaminhados
para a disposição final,
sendo apenas
reciclados ou
reaproveitados

¹³ Incluem Opy Delphina, Opy Metropolitano e Opy HMME. Para fins de transparência e comparabilidade, reportamos a totalidade dos resíduos gerados no Delphina Aziz, ainda que parte deles esteja sob responsabilidade de gestão da operadora assistencial. A Opy Holding não foi considerada, dada a pequena quantidade de resíduos gerados, que são recolhidos pelo condomínio onde está localizada a sede. As informações sobre resíduos no HMAP são de controle do Einstein, e por isso não foram incluídas. A variação no total de resíduos gerados entre 2024 e 2025 decorreu principalmente do início das obras do HMME, que passaram a gerar volumes adicionais de resíduos no período. Os hospitais já em operação mantiveram o mesmo perfil e forma de atuação, não tendo sido observada alteração significativa no volume de resíduos gerados nessas unidades. - essa nota ficou muito grande, quebrar em um segundo número, incluído em cima do 1582.

NOTA: Em 2025, os resíduos gerados no âmbito das obras do HMME não foram pesados diretamente na origem, mas sim nos respectivos pontos de tratamento. Para estimar o quantitativo de resíduos gerados, foram utilizadas referências técnicas de densidade dos materiais.

PERFIL POR PERICULOSIDADE

em toneladas (2025)



DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS

em toneladas (2025)

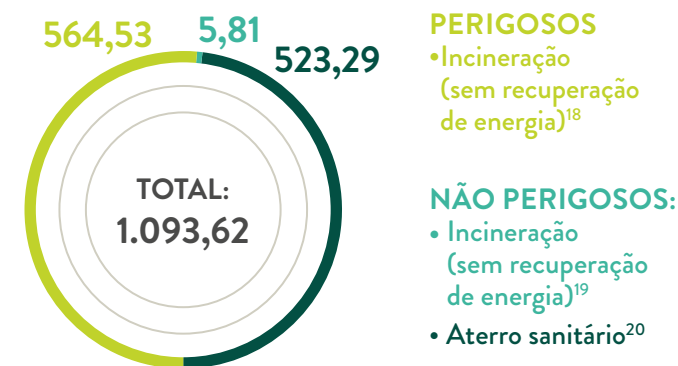
NÃO ENVIADOS À DISPOSIÇÃO FINAL

GRI 306-4



ENVIADOS À DISPOSIÇÃO FINAL

GRI 306-5



¹⁴ Itens infectantes (sondas, curativos etc.), perfurocortantes (agulhas) e químicos (pilhas, baterias, lâmpadas, eletrônicos etc.).

¹⁵ Papel, papelão, copos plásticos, poda e jardinagem, resíduos de sanitários e resíduos alimentares das cozinhas, das lanchonetes e dos escritórios.

¹⁶ Apenas os resíduos orgânicos do Delphina Aziz seguem para a compostagem. Os do Metropolitano ainda são enviados a aterro. A operação de Belo Horizonte tem estudado meios para mudar essa situação a partir de 2026.

¹⁷ Resíduos comuns do Delphina Aziz vão para o processo de carbonização, e não mais para aterros.

¹⁸ Sondas, curativos, agulhas, medicamentos vencidos e outros resíduos (infectantes e perfurocortantes).

¹⁹ Vidro, no Delphina Aziz e materiais não perigosos da obra do HMME que foram encaminhados para incineração, além de alguns resíduos vitrificados destinados pela equipe clínica do Delphina Aziz.

²⁰ Resíduos alimentares (Metropolitano e HMME), resíduos sanitários, poda, jardinagem e outros.

GESTÃO HÍDRICA E EFLUENTES

A água é um recurso essencial para o funcionamento seguro e contínuo das operações hospitalares. Ela está diretamente associada ao atendimento assistencial e aos serviços sob responsabilidade da Opy, como as atividades de lavanderia, limpeza, higienização de ambientes, preparo de alimentos, esterilização de materiais e garantia das condições sanitárias adequadas às operações.

Embora não seja a gestora financeira das contas de água (atribuição contratual dos parceiros clínicos ou dos poderes concedentes nas PPPs, e do Einstein no HMAP), a Opy está exposta a riscos relevantes relacionados à disponibilidade, à qualidade e à gestão adequada desse recurso. As ameaças podem impactar diretamente as atividades e a continuidade dos serviços hospitalares.

Entre os principais riscos associados ao tema hídrico, destacam-se os seguintes:

- » desabastecimento, que pode comprometer ou até paralisar operações críticas;
- » qualidade inadequada da água proveniente da concessionária, com potenciais riscos sanitários;
- » descarte de efluentes fora dos parâmetros regulatórios, que pode gerar impactos ambientais e riscos legais.

Os fatores exigem atuação preventiva, monitoramento constante e capacidade de resposta rápida, mesmo em um contexto no qual a Opy não detém controle financeiro direto sobre o consumo.

Por essa razão, ainda que a gestão do pagamento e da contratação do fornecimento de água não esteja sob a nossa responsabilidade nos ativos em operação, atuamos na gestão dos riscos e dos impactos associados ao uso da água. Como prática, incentivamos o consumo consciente, apoiamos iniciativas de redução de desperdícios e mantemos controles operacionais rigorosos sobre os processos de gestão direta.

A atuação inclui a participação em projetos de otimização do consumo, a proposição de medidas de eficiência e a realização de campanhas de conscientização voltadas a colaboradores diretos, indiretos e às equipes assistenciais.

Acompanhamos também os volumes de água utilizados nas PPPs, buscando identificar variações atípicas que possam indicar vazamentos não detectados nas redes internas. Quando é apresentada alguma anormalidade, cabe à Opy, conforme previsto contratualmente, atuar imediatamente para a correção do problema.

De forma complementar, a atenção se estende a eventuais interrupções no fornecimento pelas concessionárias. Nessas situações, que podem comprometer o funcionamento hospitalar e a segurança dos pacientes, a Opy é responsável pela contratação de caminhões-pipa até o restabelecimento do abastecimento regular.





A OPY ATUA NA GESTÃO DO USO DE ÁGUA NOS ATIVOS, COM FOCO EM EFICIÊNCIA E CONSUMO CONSCIENTE

No Delphina Aziz e no Metropolitano, a gestão hídrica inclui ainda o monitoramento da qualidade da água distribuída, com a realização de análises laboratoriais periódicas, limpeza programada das caixas d'água e manutenção das infraestruturas hidráulicas, como tubulações, bombas e reservatórios.

Há áreas em que esse controle é especialmente crítico, como a Central de Material e Esterilização (CME) do Delphina Aziz, que exige padrões rigorosos de qualidade da água para garantir a segurança dos processos de higienização de materiais médico hospitalares.

Os serviços de lavanderia também demandam atenção, em razão do uso intensivo de água. No Delphina Aziz, a operação é realizada internamente pela Opy, enquanto no Metropolitano e no HMAP, a lavagem dos enxovais ocorre externamente, por parceiros regularmente auditados quanto às suas práticas ambientais.

No HMME, a configuração contratual é distinta. Durante a fase de construção, e posteriormente na operação, a gestão do abastecimento de água está diretamente atribuída à Opy, o que amplia a responsabilidade sobre o tema e cria condições para a avaliação futura de iniciativas adicionais de eficiência e gestão. Esse contexto levou a companhia a incorporar, desde o projeto, soluções voltadas à sustentabilidade hídrica (*saiba mais na página 136*).

Em termos de desempenho, na comparação entre 2024 e 2025, observou-se aumento aproximado de 10% no volume total de água

captada, o equivalente a 23,51 megalitros adicionais. A variação está associada principalmente à incorporação do HMME nos dados consolidados, passando-se a incluir o consumo de água durante a fase de construção do hospital.

Soma-se a esse fator a mudança no perfil assistencial do Delphina Aziz, que registrou, em 2025, um crescimento de cerca de 60% no número de cirurgias realizadas, elevando naturalmente a demanda por água como apoio às atividades clínicas e aos processos de higienização e preparo dos pacientes.

Embora a água não figure entre os temas de maior materialidade para a Opy sob a ótica financeira, justamente pela ausência de controle direto sobre as contas de consumo nos ativos em operação, mantemos o compromisso com a transparência na divulgação dos dados.

Para mitigar riscos e reduzir impactos sob nosso controle, adotamos nos últimos anos diversas medidas operacionais de eficiência hídrica, com destaque para as seguintes:

- » instalação de torneiras com temporizadores e arejadores;
- » substituição de válvulas de descarga por modelos de duplo acionamento;
- » uso de mangueiras perfuradas para irrigação otimizada de áreas verdes e a realização de rondas periódicas em banheiros para identificação de vazamentos.

Tais aprimoramentos têm contribuído para a redução de desperdícios e um uso mais racional da água nos processos não assistenciais.

Cabe destacar ainda uma iniciativa estruturante implementada em 2022 no Delphina Aziz, voltada ao fortalecimento da segurança hídrica da unidade. Após um episódio de contaminação da água proveniente do antigo sistema de abastecimento por poço, foi realizada a transição para o fornecimento pela concessionária Águas de Manaus, acompanhada da implementação de um painel de monitoramento em tempo real dos reservatórios.

Desde outubro de 2022, o painel é acompanhado pelo Centro de Controle Operacional (CCO) da Opy e pela concessionária. Isso possibilita a antecipação de cenários de risco, maior confiabilidade no abastecimento e atuação preventiva em situações de possível desabastecimento, incluindo o envio automático de caminhões-pipa, quando necessário.

A iniciativa trouxe ganhos relevantes para a continuidade assistencial, a operação de áreas críticas como a lavanderia e o CME e a experiência dos pacientes e das equipes.



DESCARTE

GRI 303-2

O descarte de efluentes na rede pública de esgoto também é pauta permanente na agenda da Opy, em razão dos riscos ambientais e sanitários associados às atividades hospitalares.

A precaução se justifica pelo fato de os hospitais utilizarem medicamentos, saneantes e produtos químicos nos processos assistenciais e não assistenciais, como higienização, limpeza e lavanderia. Se forem descartados fora dos parâmetros adequados, há o risco de impactos negativos aos corpos d'água e ao meio ambiente.

Em função das particularidades contratuais e operacionais, a gestão dos efluentes ocorre de forma diferenciada nos ativos do nosso portfólio. No Metropolitano, o descarte é realizado diretamente na rede pública, para posterior tratamento pela concessionária de água e esgoto.

Na unidade, a Opy realiza, a cada dois meses, análises da qualidade dos efluentes lançados no sistema coletor, por meio da contratação de empresa certificada, reforçando a aderência ao Programa de Recebimento e Controle de Efluentes Não Domésticos (Precend), da concessionária local.

No Delphina Aziz, a gestão dos efluentes se dá por meio de uma Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) própria instalada em 2019, em cumprimento à legislação ambiental do Amazonas, que exige esse tipo de infraestrutura em estabelecimentos potencialmente poluidores com mais de 40 usuários por dia. A operação da ETE está integralmente sob gestão da Opy.

A unidade processa 100% dos efluentes gerados, e o material é lançado na rede pública mediante análises bimestrais, cujos relatórios são compartilhados com a concessionária de água e esgoto, atendendo à Resolução nº 430/2011 do Conselho Nacional de Meio Ambiente (Conama)

O descarte de efluentes em ambos os hospitais observa rigorosamente os parâmetros legais e regulatórios. Isso inclui indicadores como Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO) e de Demanda Química de Oxigênio (DQO), que avaliam a presença de matéria orgânica, e controles sobre resíduos sólidos suspensos, agentes tensoativos (comuns em produtos de limpeza e saneantes) e metais pesados, como mercúrio e chumbo.

Como medidas preventivas adicionais, adotamos diluidores automáticos de produtos químicos concentrados, com controle preciso da dosagem utilizada nos processos de limpeza e higienização. Priorizamos também a aquisição de saneantes com baixa concentração de agentes tensoativos.

As operações mantêm ainda caixas de gordura nas áreas de cozinha, evitando o lançamento de sólidos e óleos na rede de esgoto. Paralelamente, ações de educação ambiental orientam os colaboradores a não descartar resíduos sólidos em pias e vasos sanitários. Também são realizadas campanhas de conscientização em datas de relevância ambiental.





A gestão de efluentes assume relevância adicional na atual fase de construção do HMME, em razão dos riscos típicos da obra, como o uso de concreto, argamassa, óleos lubrificantes, solventes, tintas, vernizes e a lavagem de caminhões betoneira.

Tais materiais podem gerar efluentes com elevado potencial poluidor se não forem tratados adequadamente. Ciente desse risco, a Opy fiscaliza as práticas da construtora, com foco na prevenção da contaminação do solo e de corpos hídricos.

A empresa responsável pela obra atua também em conformidade com a Resolução Conama nº 430/2011, que estabelece as condições e os padrões para o lançamento de efluentes, inclusive aqueles provenientes do sistema de lava bicas.

São várias as medidas implementadas, com destaque para as seguintes:

- » adoção de sistemas de tratamento dos efluentes, com etapas de decantação e ajuste de pH;
- » monitoramento periódico de parâmetros como pH, temperatura, materiais sedimentáveis e DBO;
- » definição de destinação final adequada, com possibilidade de reúso quando autorizado;
- » manutenção de documentação e registros operacionais, incluindo licenças e relatórios exigidos pelos órgãos ambientais.

Somadas ao acompanhamento e à verificação sistemática conduzidos pela Opy, essas práticas contribuem para a gestão responsável dos efluentes durante as obras, mitigando riscos ambientais e assegurando a conformidade regulatória.

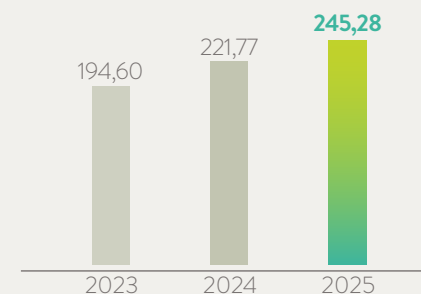
Como balanço de 2025, a exemplo do que aconteceu com a captação de água, registramos aumento no volume de descarte de efluentes. O crescimento de cerca de 15% na comparação com 2024 também foi decorrência do início das obras do HMME e da ampliação dos serviços assistenciais no Delphina Aziz.

NAS OBRAS DO HMME,
MONITORAMOS
AS PRÁTICAS DA
CONSTRUTORA PARA
O GERENCIAMENTO
ADEQUADO DOS
EFLUENTES E A
PROTEÇÃO DO SOLO E
DOS CORPOS HÍDRICOS

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

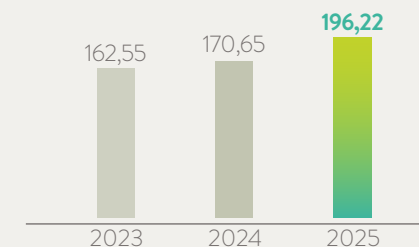
CAPTAÇÃO DE ÁGUA DOCE

(em megalitros)²¹



DESCARTE DE EFLUENTES

(em megalitros)



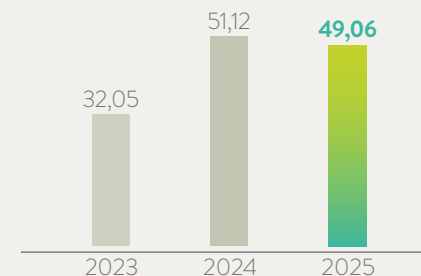
²¹ 1 megalitro é equivalente a 1.000.000 litros ou a 1.000 m³.

NOTA: Como não existe Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) no Metropolitano, tampouco medição direta do volume de efluentes descartados, o cálculo desse indicador segue as orientações da NBR 7229 e do Programa de Recebimento e Controle de Efluentes Não Domésticos (Precend). Essas normas estabelecem que o volume de efluentes gerados corresponde, de forma estimada, a 80% do volume de água captada/consumida.

Até 2024, no Delphina Aziz, o controle do volume de efluentes era realizado por meio de hidrômetros específicos e dos registros operacionais da ETE. No entanto, em 2025, em razão de inconsistências nos dados do hidrômetro, a Opy adotou, por prudência metodológica, a mesma premissa utilizada no Metropolitano, aplicando o fator de 80% sobre o volume de água captada para estimativa do descarte de efluentes. Esse critério também foi aplicado ao HMME.

CONSUMO TOTAL DE ÁGUA²²

(em megalitros)



²² Não há medição direta do consumo de água, motivo pelo qual, para cálculo desse indicador, está sendo usada a fórmula sugerida pelo GRI (consumo de água = captação total de água - descarte total de água). Não há, em nossas operações, captação, descarte e consumo de outros tipos de água que não seja água doce. De acordo com o Atlas de Risco da Água do World Resources Institute (WRI), não temos operações em áreas com estresse hídrico (risco alto - 40%). As regiões onde atuamos têm riscos classificados entre baixo (<10%), baixo-médio (10-20%) e médio-alto (20-30%). Não há, disponíveis, dados relacionados à Opy Holding, uma vez que a gestão da água é feita pelo condomínio onde está localizado o escritório.



SUSTENTABILIDADE NO PROJETO DE PALMAS



Juntamente com os seus diferenciais de infraestrutura e de atendimento humanizado, o Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME) deverá se consolidar também como um modelo de sustentabilidade, incorporando soluções ambientais inéditas na rede pública de saúde do Tocantins.

O projeto foi concebido para tornar a unidade uma referência em eficiência energética e hídrica, paisagismo funcional, qualidade do ar interno e gestão responsável de resíduos, em alinhamento à certificação EDGE (Excellence in Design for Greater Efficiencies ou Excelência em Design para maior Eficiência). Ela estabelece diretrizes internacionais para edificações de alto desempenho ambiental (*saiba mais na página 140*).

Um de seus princípios é a arquitetura bioclimática, que aproveita condições locais, como incidência solar, ventos predominantes, temperatura, umidade e regime de chuvas, para aumentar o aproveitamento climático do entorno, favorecendo o conforto térmico, a iluminação natural e a ventilação cruzada.

A abordagem contribui para reduzir cargas térmicas e melhorar o desempenho ambiental do edifício, ao mesmo tempo que reconhece a necessidade de sistemas artificiais, especialmente de climatização, essenciais em uma localidade quente como Palmas.

De forma complementar, o empreendimento incorporará estratégias de eficiência energética, com a adoção de equipamentos de menor consumo e menor impacto ambiental, bem como a redução das emissões incorporadas nos materiais de construção.

Essa redução será buscada por meio da priorização de materiais com menor “pegada” de carbono, do uso de insumos de origem local, da incorporação de materiais reciclados e da otimização estrutural para o emprego mais racional de recursos.





PRINCIPAIS SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS PREVISTAS PARA O HMME

- » Adoção de pavimentação intertravada nas áreas externas e no estacionamento, solução que permite que a água da chuva infiltre no solo, ajudando a evitar acúmulos de água e a melhorar a drenagem do terreno.
- » Utilização de luminárias com focos abaixo do horizonte para evitar poluição luminosa.
- » Emprego de lâmpadas do tipo LED (isentas de mercúrio) em 100% da edificação, com economia de até 80% no consumo na comparação com outras tecnologias.
- » Preparação das instalações para a futura introdução de painéis solares, caso o poder concedente decida por essa solução.
- » Introdução de sistema automatizado de aspersão e gotejamento para a irrigação das áreas verdes, ajustado às condições climáticas locais.
- » Criação de infraestrutura de apoio à mobilidade de menor impacto ambiental, incluindo bicicletários, pontos de recarga para veículos elétricos e a construção de ponto de ônibus em frente ao hospital, facilitando o uso do transporte público.



- » Adoção de sistema de aquecimento de água por meio de placas solares, promovendo eficiência energética, aproveitamento de fontes renováveis e redução do consumo de combustíveis fósseis utilizados tradicionalmente para essa finalidade.
- » Criação de mais de 2 mil m² de áreas verdes externas, distribuídas entre o térreo e no primeiro pavimento, totalizando 10,6% da área total do projeto, contribuindo para a qualidade do ar e a proteção térmica.
- » Estabelecimento de paisagismo com espécies nativas, metodologia de baixo impacto ambiental que favorece a biodiversidade local (incluindo fauna e flora), contribui para a preservação dos ecossistemas e reduz a necessidade de manutenção e irrigação, graças à adaptação dessas plantas ao clima da região.
- » Exigência de que toda a madeira utilizada na obra possua Documento de Origem Florestal (DOF), assegurando procedência legal e manejo sustentável dos recursos florestais.



- » Colocação de coberturas e elementos construtivos para melhor controle da absorção e transmissão de calor.
- » Utilização de blocos cerâmicos de cores claras nas superfícies externas e telhas termoacústicas na cobertura, assegurando níveis superiores de isolamento térmico e conforto ambiental.
- » Utilização de sistemas de ventilação com filtros do tipo HEPA (High Efficiency Particulate Air, ar de alta eficiência na retenção de partículas, em português), garantindo elevados padrões de qualidade do ar interno e contribuindo para o controle de infecções.
- » Adoção de sistema de climatização livre de gases refrigerantes à base de CFC (clorofluorcarbono) e HCFC (hidroclorofluorcarbono), contribuindo para a redução das emissões de GEE e para a proteção da camada de ozônio.



- » Proibição do uso de tintas com presença de chumbo ou cádmio em sua composição, garantindo maior segurança ambiental e de saúde.
- » Uso de sistemas de sombreamento nas janelas e aberturas, por meio do uso de brises metálicos, reduzindo a incidência solar direta e favorecendo o desempenho térmico interno.
- » Orientação para o emprego de concreto com, no mínimo, 10% de conteúdo reciclado, e de aço com pelo menos 15% de material reciclado, reduzindo o impacto ambiental associado à extração de matérias primas virgens.
- » Promoção de reciclagem e reúso de materiais, com meta de desviar pelo menos 50% dos resíduos da obra de aterros sanitários.



PRECAUÇÕES AMBIENTAIS NO CANTEIRO DE OBRAS

Iniciada em junho de 2025, a construção do HMME tem representado um desafio constante para assegurar que os princípios ESG da Opy se mantenham presentes em todas as frentes, especialmente na gestão ambiental e na saúde e segurança dos colaboradores.

A área de ESG acompanha permanentemente a evolução dos trabalhos conduzidos pela construtora contratada, garantindo que tópicos estratégicos, como o consumo de energia e água e a destinação adequada dos resíduos de obra, sejam observados desde as fases iniciais. Vale ressaltar que a escolha do parceiro para construção considerou, entre outros critérios, seus compromissos e práticas de sustentabilidade.

Dentre os direcionadores da gestão no canteiro de obras, destacam-se o Plano de Gestão Ambiental (PGA), o Plano de Gestão de Resíduos de Construção (PGRC) e o Plano de Atendimento a Emergências (PAE), em vigência desde o início da construção.

O PGA responde, por exemplo, por temas como impactos ambientais, estratégias de prevenção à poluição, educação ambiental e treinamentos, eficiência energética, coleta seletiva, qualificação de fornecedores e documentações de destinação de resíduos.

Na supervisão ambiental da obra, a Opy conta com apoio especializado de consultor que também atuou na elaboração do Estudo de Impacto Ambiental (EIA) e do Relatório de

Impacto Ambiental (RIMA). Esses documentos, essenciais à obtenção do licenciamento ambiental, identificaram e avaliaram os potenciais impactos da construção e operação do hospital.

Eles indicam as respectivas medidas mitigadoras e de controle, necessárias para assegurar o uso sustentável dos recursos naturais na construção e a conformidade com a legislação local. No processo de licenciamento foram estabelecidas condicionantes específicas, que vêm sendo cumpridas pela companhia.

A gestão de resíduos, tema crítico em qualquer canteiro de obras, apresentou desafios relevantes em 2025. A região de Palmas dispõe de número limitado de empresas (transportadores e destinadores) habilitadas no Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão de Resíduos Sólidos (SNIR), aptas à emissão de documentos obrigatórios, como o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e o Certificado de Destinação Final (CDF), exigidos pela legislação (*saiba mais na página 126*).

Essa escassez dificultou a destinação adequada de materiais como madeira e itens recicláveis (por exemplo, isopor), gerando acúmulo temporário de resíduos no canteiro. O quadro foi agravado pela recusa de alguns aterros sanitários locais em receber esses materiais, justamente por serem recicláveis.

A Opy, em conjunto com a Afonso França Engenharia, vem buscando empresas alternativas



habilitadas para reciclagem dos materiais e, paralelamente, implantará um procedimento interno de formalização da pesagem no canteiro de obras. Esses registros serão integrados ao SINIR, reduzindo a dependência de que as empresas parceiras realizem a etapa documental e garantindo a rastreabilidade e a conformidade regulatória do processo.

Como evolução prevista para 2026, está em avaliação a aquisição de uma balança para pesagem *in loco* dos resíduos. A medida ampliará a acurácia das informações e o controle operacional.

Ainda que represente um desafio logístico, considerados o peso e a dificuldade de manuseio

de determinados materiais para colocação em equipamento de pesagem, a iniciativa é relevante para fortalecer a governança de resíduos, aprimorar indicadores e dar maior previsibilidade às rotinas de coleta e destinação.

Cabe ressaltar que a gestão e o fornecimento de energia elétrica e de água, assim como o gerenciamento de efluentes no canteiro de obras, estão sob a gestão direta da Opy, incluída a responsabilidade pelo pagamento das respectivas faturas. Por isso, esses dados passaram a ser acompanhados como indicadores ambientais do período de construção e foram incorporados ao Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa.



CERTIFICAÇÃO



Paralelamente às medidas ambientais, a Opy reafirmou os compromissos com a sustentabilidade ao **submeter o projeto de construção do HMME à verificação do EDGE (Excellence in Design for Greater Efficiencies, Excelência em Design para Maior Eficiência)**.

Trata-se de um sistema de certificação criado pela IFC (International Finance Corporation, Corporação Financeira Internacional), do Grupo Banco Mundial, para promover a construção sustentável e reduzir o impacto ambiental dos edifícios.

A certificação aborda três categorias: eficiência energética, consumo de água e uso de materiais de baixo impacto de carbono. Para sua obtenção, é exigida a comprovação, no projeto, de, no mínimo, 20% de redução no consumo de energia elétrica, no consumo de água e na energia incorporada aos materiais, em comparação ao edifício referência definido pela metodologia EDGE para a tipologia hospitalar e para as condições climáticas de Palmas.

Em 2025, após relatório técnico confirmar a aderência aos parâmetros EDGE, a Opy submeteu o projeto do HMME para análise. Ao final do ano, a companhia aguardava a emissão das taxas de certificação.

Após o pagamento, ocorrerá a aceitação formal do registro, e, em seguida, o início das auditorias. Nesse fluxo, há perspectiva de se obter um certificado preliminar em 2026. Com a conclusão das obras, prevista para 2027, será realizada a auditoria final visando à emissão do certificado definitivo.

IMPACTOS FINANCEIROS E A SUSTENTABILIDADE

GRI 201-2

Em 2025, a Opy iniciou um trabalho de preparação para o atendimento à Resolução nº 193 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), aprovada em 2023, que estabelece a obrigatoriedade de divulgação de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade por companhias listadas em bolsa, a partir do exercício de 2026.

A Resolução incorporou ao ordenamento regulatório brasileiro os padrões IFRS S1 e IFRS S2, emitidas pelo International Sustainability Standards Board (ISSB), entidade cuja governança é exercida pela IFRS Foundation²³.

Essas normas fortalecem a integração entre informações financeiras e não financeiras, ao exigir que as companhias comuniquem de forma estruturada como fatores de sustentabilidade podem afetar sua *performance* econômica, financeira e o acesso a capital.

A IFRS S1 estabelece os requisitos gerais para a divulgação de informações de sustentabilidade financeiramente relevantes, exigindo que as empresas comuniquem

riscos e oportunidades capazes de afetar seu valor econômico, sua posição financeira, o desempenho operacional e a capacidade de geração de valor no curto, médio e longo prazo. A IFRS S2, por sua vez, aprofunda essas exigências no contexto específico das mudanças climáticas.

A listagem da OZN Health na CVM, em 2025, impulsionou a Opy a antecipar os **estudos de adequação a essas exigências**, tendo como ponto de partida a operação de Manaus.

Com o apoio de consultoria externa especializada, a primeira etapa do trabalho se concentrou na avaliação da materialidade dos riscos climáticos para os negócios da companhia, considerando sua atuação no setor de saúde e a natureza dos contratos de longo prazo.

A intenção corporativa é expandir essa abordagem aos demais ativos ao longo dos próximos anos, mesmo que sem a obrigação regulatória por não serem listados em bolsa, fortalecendo a integração entre sustentabilidade, gestão de riscos e tomada de decisão estratégica.



²³ ISSB – Conselho Internacional de Normas de Sustentabilidade. IFRS (International Financial Reporting Standards) – Normas Internacionais de Relatório Financeiro.



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Vínculos de CONFIANÇA

Neste capítulo

- » Compromissos
- » Cadeia de Valor
- » Investidores e Mercado Financeiro
- » Comunidades



COMPROMISSOS

GRI 2-24, 2-25, 2-29, 3-3

O desempenho de nossas funções nos ambientes hospitalares é o ponto de partida para que prevaleçam relações mais amplas com os públicos de interesse. Com isso, conseguiremos desenvolver parcerias cooperativas, promover o intercâmbio de conhecimentos e estabelecer contatos institucionais pautados pela ética e pela transparência. O objetivo é a construção de vínculos duradouros de confiança e articulações produtivas e sustentáveis, em nome da saúde.

O nosso conjunto de partes interessadas é diversificado (*saiba mais na página 25*) e inclui, nos hospitais, os colaboradores diretos e indiretos, os usuários dos nossos serviços e os parceiros clínicos. Fora desses ambientes, a interação se dá, por exemplo, com fornecedores, poderes concedentes, organizações públicas, mercado privado, provedores de capital e operadores do mercado.

A atenção que direcionamos aos diversos públicos com os quais interagimos reforça o compromisso empresarial com a sustentabilidade, a elevação dos padrões de trabalho, a qualidade dos serviços que prestamos e a transformação da saúde, com impacto direto no bem-estar e na qualidade de vida das populações. Com nosso envolvimento em projetos sociais, inclusive por meio do Instituto Opy, também almejamos contribuir positivamente para aspectos relevantes do cotidiano das comunidades locais.

Veja a seguir exemplos de como atuamos em relação às principais partes interessadas.

POR MEIO DE ATUAÇÃO COLABORATIVA, BUSCAMOS ELEVAR A EXCELÊNCIA DOS SERVIÇOS E CONTRIBUIR PARA A TRANSFORMAÇÃO DA SAÚDE, O BEM-ESTAR DAS COMUNIDADES E A SUSTENTABILIDADE





CADEIA DE VALOR

GRI 2-6

No exercício das responsabilidades contratuais, mantemos interação com um vasto conjunto de parceiros, incluindo-se, por exemplo, os prestadores de serviços e os fornecedores de insumos, bens e serviços nos hospitais. Essa cadeia de valor deve atuar em consonância com os nossos critérios de excelência e as regras de integridade.

Para assegurar a manutenção dos padrões definidos pela Opy, realizamos monitoramento contínuo em múltiplas frentes, com ênfase na verificação do atendimento aos compromissos contratuais, de respeito aos direitos humanos e de manutenção das práticas de sustentabilidade.

Também acompanhamos, de forma preventiva, o cumprimento, pelos parceiros, das legislações aplicáveis aos seus escopos de trabalho, evitando que não conformidades gerem riscos operacionais, financeiros ou de imagem para a companhia.

O cuidado começa antes mesmo da assinatura de cada contrato, momento em que avaliamos itens como a aderência dos potenciais parceiros aos valores da Opy. Nesse processo, nosso Departamento Jurídico analisa a regularidade documental dos proponentes, incluindo certidões negativas de débitos e de passivos trabalhistas.

Esse rigor se justifica também pela necessidade de mitigar riscos de *compliance* associados a determinadas contratações. Uma das etapas de avaliação é realizada pela Área de Integridade, que define níveis de criticidade para os parceiros potenciais. Quando há a necessidade de análise mais estratégica de determinado caso, o Comitê de Auditoria, Riscos e Regulatório é acionado.

Para terceiros classificados como críticos, realizamos validações prévias de integridade, por meio de processos formais de *due diligence*. Garantimos também que os fornecedores recorrentes sejam objeto de monitoramento contínuo, por meio da revalidação anual conduzida pela Área de Integridade.

Nessas análises, são investigados, entre outros aspectos, o eventual envolvimento do parceiro em casos de corrupção, processos criminais e infrações ambientais, bem como a sua presença em listas restritivas relacionadas a trabalho infantil e a trabalho forçado ou a contratações com a administração pública.

No relacionamento com os terceiros que atuam nos ativos, adotamos como princípio a oferta de condições adequadas para a execução do trabalho.

Os empregados das empresas subcontratadas (colaboradores indiretos) também se beneficiam dos treinamentos de segurança, são envolvidos em nossas campanhas sobre saúde e participam de atividades de integração e confraternização. Sempre que possível, incluimos esses parceiros no desenvolvimento de projetos sociais, ação que fortalece o espírito de equipe.



COLABORADORES
INDIRETOS PARTICIPAM
DAS AÇÕES DE SAÚDE
E SEGURANÇA, DAS
CONFRATERNIZAÇÕES
E DOS PROJETOS
SOCIAIS DA
NOSSA COMPANHIA





SOCIEDADE

Nosso principal ponto de contato com a população está, naturalmente, nos hospitais onde prestamos serviços não assistenciais. A percepção dos usuários sobre o trabalho que realizamos aparece nas diversas pesquisas de satisfação e nas manifestações do público às ouvidorias das unidades hospitalares, cujos resultados orientam a gestão e impulsionam ajustes operacionais sempre que necessário.

Adicionalmente ao que ocorre nos ambientes de atendimento, a interação com a sociedade se faz por meio de canais oficiais de comunicação da companhia, como o site oficial, que traz notícias e conteúdos a respeito dos princípios corporativos, do modelo de negócios e das iniciativas empresariais. Em área específica destinada a investidores, divulgamos comunicados, fatos relevantes, dados financeiros e informações sobre governança.

Além do site, temos páginas em redes sociais, que divulgam conquistas e avanços, contribuindo para o posicionamento institucional e para a reafirmação da Opy como marca empregadora de excelência. No LinkedIn, em particular, mantemos a *newsletter* Opy News, que aborda temas relativos à infraestrutura social e às realizações nos campos de atuação, em inovação e nas práticas operacionais.



PODER PÚBLICO E SETOR PRIVADO

A transparência e a prestação de contas são valores que buscamos manter presentes em todas as interações relacionadas aos contratos de concessão e de prestação de serviços. No âmbito das PPPs, a interlocução envolve, prioritariamente, os organismos concedentes e seus representantes executivos, órgãos públicos, agências reguladoras e os poderes Legislativo e Judiciário.

Especificamente no Hospital Delphina Aziz, temos parceria de trabalho com o Instituto Nacional de Desenvolvimento Social e Humano (INDSH), organização social de saúde responsável pela gestão clínica. No Hospital Metropolitano Dr. Célio de Castro, a interação se dá com o Serviço Social Autônomo (SSA), pessoa jurídica privada, sem fins lucrativos, criada por lei municipal para a gestão assistencial.

Nossa atuação nessas duas PPPs é acompanhada por indicadores de *performance* que servem de parâmetro às administrações públicas na avaliação sobre a qualidade e a conformidade dos serviços. Os resultados obtidos nos diversos quesitos influenciam não apenas a remuneração, mas também a percepção dos gestores públicos sobre a companhia, contribuindo para ajustes nos processos de gestão dos serviços não assistenciais e para implementação de melhorias contínuas.

A vitória no leilão de concessão administrativa do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas (TO), apresentou à Opy novos agentes institucionais, como a Secretaria Estadual de Participações e Investimentos, uma das coordenadoras do projeto. Também passamos a nos relacionar com a organização verificadora independente que assumiu a missão de acompanhar o desempenho do contrato.

O relacionamento com o governo impõe à Opy responsabilidades comportamentais adicionais tão relevantes quanto as obrigações operacionais, especialmente no que se refere à integridade e ao *compliance*.

Com esse propósito, aplicamos aos colaboradores e às lideranças treinamentos baseados no Código de Ética e Conduta e na Política Anticorrupção. Como instrumento adicional, nossos profissionais, a partir de 2026, terão acesso ao Manual de Interação com Agentes Públicos, documento que classifica as relações com entes governamentais por níveis de riscos e orienta os procedimentos esperados pela companhia.

Na atuação com o setor privado, como ocorre na relação com a Sociedade Brasileira Israelita Albert Einstein no âmbito do contrato de serviços do HMAP, nossas regras sobre ética e integridade têm o mesmo caráter disciplinador, e se somam às normas e à cultura do parceiro contratante.



INVESTIDORES E MERCADO FINANCEIRO

GRI 2-6

No contato com as partes interessadas, assume importância estratégica o fortalecimento da relação com os chamados provedores de capital, agentes financiadores que podem apoiar a Opy na viabilização de projetos e nos planos de crescimento do portfólio de ativos.

As interações nesse âmbito ocorrem sempre com o apoio de nossa gestora, a IG4 Capital, empresa de *private equity* reconhecida pela relevância da plataforma de projetos investidos, pela excelência nas práticas de governança e pelo atrelamento da agenda ESG à estratégia de negócios.

A recente listagem da subsidiária OZN Health (Opy Delphina) perante a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nos colocou diante do desafio de revisão e aprimoramento de nossas práticas de governança e *compliance*, para o cumprimento das normas regulatórias.

No plano institucional, a PPP de construção e operação não assistencial do HMME, em Palmas (TO), aproximou a Opy do mercado financeiro na busca pela captação dos recursos necessários à evolução adequada do projeto e às entregas de infraestrutura pactuadas com o estado.

Por se tratar de entendimentos visando à viabilização de acordos financeiros de longo prazo, a Opy atuou em 2025 na prestação de esclarecimentos a instituições multilaterais de fomento sobre a natureza, as características contratuais e a segurança econômica do projeto. Nesse sentido, destacaram-se as visitas ao canteiro de obras feitas por representantes do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para conhecimento do trabalho em curso.

OPERADORES E SETOR DA SAÚDE

A importância da proposta de valor desenvolvida ao longo dos anos, na busca por uma contribuição cada vez mais efetiva à transformação da saúde no Brasil, faz com que a Opy interaja permanentemente com organizações e operadores do setor. Tal diálogo é realizado em duas frentes prioritárias: a participação em eventos, entidades e fóruns de debates; e a recepção, nos ativos, a representantes de administrações públicas, hospitais e centros de pesquisa interessados em conhecer as boas práticas locais.

Em 2025, mais uma vez, tivemos uma robusta agenda de eventos dessa natureza, com destaque para os seguintes:

» Recepção, no Hospital Delphina Aziz, de funcionários do Congresso norte-americano como parte da missão Internacional Congressional Learning Trip, promovida pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), em parceria com a Fundação das Nações Unidas.

» Presença da Opy na 4ª edição do evento de infraestrutura P3C 2025 – PPPs e Concessões do Brasil, com palestra do CEO Mateus Renault sobre política social e saúde.

» Participação no ABDIB Fórum 2025, da Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base, evento que teve como tema “Infraestrutura: caminho para o desenvolvimento sustentável”.

» Mediação, pelo CEO da Opy, do painel “Programa Cidade Parceira – como ampliar a capacidade municipal em PPPs”, no Infra Minas GRI 2025, maior evento estadual de debate sobre infraestrutura, energia e agronegócio.

» Atuação do CEO da Opy em debate sobre desafios e oportunidades para investimentos em infraestrutura social no Brasil em evento, promovido pelo PSP Hub, centro de pesquisas e estudos dedicado à infraestrutura e ao urbanismo social.

» Recepção, no Hospital Metropolitano, de grupo de participantes do FestQuali Beagá 2025, um dos principais eventos nacionais de gestão da qualidade, com a apresentação do modelo de PPP da Opy na unidade.

» Presença de equipes da Opy (HMAP e HUGO) na Feira Hospitalar, maior evento de saúde da América Latina.

» Participação da companhia no Innovation Day, evento da Philips sobre o poder da inovação na transformação de resultados e rentabilidade.

» Presença de representantes da gestão de limpeza do HMAP no evento Higicon Experience, que abordou a importância da higienização como estratégia no controle de infecções.

» Apresentação, pela Opy, do projeto de redução de quebras em hemodiálises e osmose do HMAP no II Congresso Brasileiro Einstein de Engenharia Clínica, em São Paulo.



COMUNIDADES

GRI 2-6

Como extensão de nossa atuação hospitalar e em sintonia com a estratégia ESG, mantemos diversas formas de interação com as populações das cidades onde operamos, gerando benefícios à coletividade.

Entre as principais iniciativas de impacto na comunidade da Opy, destaca-se a política de contratação de mão de obra local, que incentiva o preenchimento de vagas de emprego por profissionais provenientes da região dos hospitais¹.

A estratégia alcança os processos seletivos de colaboradores diretos e indiretos, já que empresas parceiras com, no mínimo, 20 empregados alocados em nossas unidades, têm essa orientação presente nos contratos de prestação de serviços. A iniciativa está alinhada à realidade dos municípios onde atuamos, que têm significativa quantidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Naturalmente, o atendimento a essa diretriz ocorre em equilíbrio com o critério fundamental de contratação da companhia, que permanece baseado na aptidão técnica e na capacidade individual para o desempenho das atividades profissionais. Em 2025, a participação consolidada de colaboradores diretos oriundos das comunidades locais foi de 43,95%, ante a média de 42,85% registrada em 2024.

Entretanto, a contratação local se mostra desafiadora na construção do HMME, dada a dificuldade de recrutamento de mão de obra qualificada em Palmas (TO), futura sede do hospital. Diante desse cenário, a construtora parceira teve de recorrer a trabalhadores de outras regiões do país.

Como situação semelhante poderá ocorrer quando do início das operações do hospital, previsto para 2027, a Opy está atenta aos riscos e avaliará estratégias que fortaleçam a contratação local de profissionais.

CONTRATADOS COM ORIGEM NAS COMUNIDADES LOCAIS (2025)

OPY METROPOLITANO

40,74%

Colaboradores
diretos

65,82%

Colaboradores
indiretos

OPY DELPHINA

44%

Colaboradores
diretos

47,87%

Colaboradores
indiretos

HMAP²

60%

Colaboradores
diretos

² As informações sobre colaboradores indiretos não estavam disponíveis.

¹ Na definição de “comunidade local”, consideramos, para a Opy Metropolitano, pessoas que residem num raio de cinco quilômetros do hospital; e, para a Opy Delphina, moradores da zona norte de Manaus; Para a Opy HMAP, moradores da cidade de Aparecida de Goiânia.





INICIATIVAS DE IMPACTO NAS COMUNIDADES REPERCUTEM NA IMAGEM DA OPY COMO MARCA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

Outra forma de garantir a representatividade da comunidade nas operações é a oferta de oportunidades de iniciação profissional a jovens que ingressam na Opy como aprendizes e estagiários, por meio de parcerias com instituições como a Rede Cidadã e o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Em 2025, tivemos a admissão de sete aprendizes.

No relacionamento com os terceiros que atuam nos ativos, adotamos como princípio a oferta de condições adequadas para a execução do trabalho. Os empregados das empresas subcontratadas (colaboradores indiretos) também se beneficiam dos treinamentos de segurança, são envolvidos em nossas campanhas sobre saúde e participam de atividades de integração e confraternização. Sempre que possível, incluímos esses parceiros no desenvolvimento de projetos sociais, ação que fortalece o espírito de equipe.

Incluídas em nossa estratégia ESG, as iniciativas de impacto nas comunidades também repercutem positivamente na exposição da companhia, que, como marca socialmente responsável, tem fortalecido os vínculos locais, o relacionamento com as diversas esferas do poder público e a credibilidade empresarial, elementos essenciais para a legitimidade de sua atuação em projetos de longa duração.

Para uma companhia que opera modelos de PPPs, em que a continuidade e a estabilidade dos serviços podem ser influenciadas por fatores externos, sobretudo políticos, o fortalecimento do apoio e da confiança da comunidade torna-se especialmente relevante.

Esse ambiente favorável, aliado à qualidade e à consistência na prestação dos serviços, cria condições mais sólidas para a perenidade das operações e para a sustentabilidade de longo prazo dos contratos.



Nossa contribuição comunitária se expressa também pelos investimentos realizados nos ativos, ainda que boa parte do desembolso para modernizar instalações e a introdução de tecnologias e equipamentos atende a compromissos contratuais. Mesmo nesse contexto, tais iniciativas têm clara importância social, uma vez que a ampliação da qualidade dos serviços hospitalares repercute favoravelmente na qualidade de vida da população (saiba mais sobre tais investimentos na [página 159](#)).



AÇÕES DE ENGAJAMENTO

FESTAS E EMPREENDEDORISMO

Tradicionais no calendário de eventos da Opy, nossas festas juninas atraíram colaboradores assistenciais e não assistenciais, empregados de empresas parceiras e moradores das comunidades do entorno. Em Manaus, tivemos em junho a 2ª edição do Arraial do Delphina Aziz, com comidas típicas, música, bingo, dança, concurso de rei e rainha caipira e apresentações de quadrilhas.

Resultado da parceria entre a Opy e o provedor do serviço assistencial do Delphina Aziz (INDSH), a festa também abriu espaço para a exposição e a venda de guloseimas e itens de artesanato feitos por colaboradores nas horas de folga, como forma de complementação de renda familiar. Cerca de 25 colegas empreendedores participaram da iniciativa, fortalecendo o vínculo do hospital com a comunidade e estimulando o empreendedorismo entre os profissionais.

Realizado em julho, no Metropolitano, o Dia do Jeca, mais uma vez, mobilizou a Opy e o parceiro clínico SSA na organização de atrações musicais e brincadeiras para crianças e adultos, atraindo 934 pessoas.

Na edição 2025, além dos serviços habituais de montagem, limpeza, estacionamento e suporte operacional, a Opy investiu em melhorias estruturais, como a instalação de apoios fixos para decoração e ampliação dos pontos de energia e iluminação.

Como parte da programação, dias antes da festa principal, realizou-se a 3ª edição do Arraial dos Pacientes, no auditório do hospital. A iniciativa teve a apresentação do coral do hospital e a organização de um café da tarde temático, com canjica, bolo e café.

Autorizados pela equipe clínica, após exames médicos, participaram das atividades 20 pacientes, todos eles com dieta livre e, portanto, em condições de consumir os quitutes. Para proteção contra o frio, a Opy distribuiu cobertores.



GASTROPY

Criada pela Opy em 2023 no Delphina Aziz, a cozinha-escola se manteve como referência na promoção da saúde pela disponibilização de informações sobre alimentação saudável a pacientes e seus acompanhantes.

As orientações são transmitidas por equipes da área de Nutrição e Dietética antes da alta, para que as famílias, em casa, consigam organizar cardápios e refeições que contribuam para a boa recuperação dos pacientes, muitos deles com prescrições de dietas especiais ou restritivas.

Tal cuidado é fator importante para inibir retornos ao hospital em decorrência de condições inadequadas de alimentação. Em 2025, o programa GastrOpy ministrou 91 treinamentos para 425 pessoas, de acordo com a programação de alta de pacientes definida pela equipe clínica. Além disso, foram treinados 19 profissionais que trabalham na cozinha do hospital.



REFORMA DE ONG

Em parceria com empresas subcontratadas, a Opy Metropolitano remodelou as instalações da Casa Mãe Oásis da Imaculada, instituição sem fins lucrativos localizada no entorno do hospital e que atende a cerca de 100 pessoas, entre gestantes e mulheres e seus filhos, todos em situação de vulnerabilidade social.

O trabalho realizado consistiu na reforma do teto da sala principal, de paredes e do piso externo. Foi criado também o Cantinho do Conhecimento, ambiente equipado com sete *notebooks*, bancada, internet, painel de parede e prateleiras para livros.

A iniciativa teve como foco a criação de um espaço educativo e de tecnologia para mães e crianças, com o objetivo de promover acesso digital, apoio escolar e inclusão social. A ação foi complementada pela mobilização dos colaboradores na doação de 150 pacotes de fraldas, 12 cadeiras de escritório e outros itens essenciais destinados às famílias atendidas pela instituição.

PEQUENOS GUARDIÕES

Com o apoio da Opy, a Comissão de Sustentabilidade do Delphina Aziz promoveu o projeto Pequenos Guardiões, de estímulo à participação de escolas públicas, hospitais e cooperativas de reciclagem de Manaus numa gincana de conscientização ambiental, saúde coletiva e sustentabilidade. A ação teve ainda atividades educativas, palestras, coletas seletivas e oficinas de reciclagem.

Em 2025, duas unidades educacionais participaram do projeto. Uma delas foi a Escola Estadual Professor Fricke de Lyra, que engajou 1.072 alunos do 5º ao 9º anos do Ensino Fundamental na criação de instrumentos musicais com materiais que seriam descartados. A essa iniciativa se somou uma exposição com os instrumentos reciclados. Houve ainda o plantio de uma árvore frutífera e a entrega de mudas de planta aos estudantes.

A outra unidade participante foi o Colégio Militar da Polícia Militar do Amazonas II (Escola Estadual Marcantonio Vilaça), com atividades para 320 estudantes do 7º ano e do 8º ano do Ensino Fundamental.

PREVENÇÃO DE INCÊNDIOS EM ESCOLA

A Escola Municipal Santo Antônio, de Aparecida de Goiânia, foi palco, em 2025, de ação social da Opy com foco em cuidados relacionados à ocorrência de incêndios. Com a atuação de colaboradores da companhia e de bombeiros civis, o projeto realizou simulações e oficinas sobre temas como prevenção, evasão de ambientes em situação de fogo e aplicação de primeiros socorros. A ação alcançou cerca de 200 crianças, entre oito anos e 12 anos.





MAQUETE LÚDICA

A Opy Delphina criou uma maquete lúdica que simula o ambiente da Unidade de Terapia Intensiva (UTI), como parte do projeto Visita Infantojuvenil, em parceria com o INDSH. O objetivo da iniciativa foi preparar psicologicamente crianças de 6 a 11 anos para visitas a pacientes internados, promovendo um ambiente mais acolhedor e reduzindo os impactos emocionais do contato com a UTI.

A maquete tem bonecos e elementos visuais confeccionados com massas de *biscuit*. Além de recurso educativo, o material contribui com a avaliação psicológica prévia necessária à liberação das visitas, respeitando-se a segurança emocional das crianças.



CORRIDA

A Opy apoiou a 3ª edição do evento esportivo Corra com o Einstein, organizado pelo parceiro clínico no HMAP e pela prefeitura de Aparecida de Goiânia.

A inscrição foi solidária, com doação de alimentos não perecíveis, posteriormente entregues a instituições sociais da cidade. O suporte da companhia abrangeu os serviços de segurança, brigada de incêndio, limpeza, assistência elétrica e infraestrutura. A Opy também atuou na logística de arrecadação e de transporte dos alimentos.



PROJETO SNOOPY

Desde 2020, cães abandonados que vivem nos arredores do Delphina Aziz têm no projeto Snoopy uma oportunidade de acolhimento, proteção, cuidados de saúde e alimentação. O abrigo instalado na área externa do hospital, em espaço coberto e capaz de receber até 20 animais, foi estruturado não apenas como iniciativa para o bem-estar animal, mas também como uma medida de segurança.

A região apresenta um alto índice de cães abandonados, o que pode gerar riscos à população e ao ambiente hospitalar, incluindo potenciais incidentes envolvendo animais e a transmissão de zoonoses. Ao oferecer um local adequado para receber os cachorros, o projeto contribui para a proteção de pacientes e visitantes e a preservação da integridade das instalações do Delphina.

Além da proteção oferecida, o projeto também tem como foco a guarda responsável, pelo estímulo à adoção dos cães por colaboradores e moradores da região. Desde sua criação, o Snoopy resgatou mais de 30 animais de rua. Do total, 17 foram adotados.



A CONTRIBUIÇÃO SOCIAL INSTITUTO OPY

GRI 413-1

Para além dos benefícios à população gerados pelos serviços hospitalares, nossa atuação social se amplia por meio do Instituto Opy, organização independente e sem fins lucrativos criada em 2021. Seu objetivo é contribuir, no âmbito da saúde, para o desenvolvimento de políticas públicas e a promoção do bem-estar materno-infantil no período dos primeiros mil dias de vida dos bebês, com foco, particularmente, em famílias que vivem em situação de vulnerabilidade social.

A Opy participa do Instituto por intermédio de representação no Conselho de Administração, de contribuição técnica, da atuação parceira nos ativos hospitalares e de aportes financeiros, mas sem envolvimento na gestão executiva. Em 2025, a companhia doou cerca de R\$ 1,1 milhão ao custeio operacional e ao desenvolvimento de projetos.

A rede de relacionamentos do Instituto Opy é diversificada, sem delimitação geográfica, abrangendo entes públicos, iniciativa privada, associações voluntárias, universidades e instituições não governamentais. A abrangência das interações aprimora a compreensão interna sobre os desafios da saúde brasileira e fortalece a qualidade das iniciativas, potencializando a capacidade de disseminação de projetos locais para outras regiões do país.

Todas as atividades do Instituto têm como referência a Teoria da Mudança, que reúne as prioridades e os resultados esperados para as ações no curto, médio e longo prazo inseridas nos eixos temáticos prioritários: o Cuidado nos Primeiros Mil Dias e a Promoção da Saúde.

Conheça a seguir informações sobre a evolução em 2025 dos principais projetos desenvolvidos pelo Instituto Opy:



ESTUDO EMENDAS NA SAÚDE: REDUZINDO DESIGUALDADES

Em 2025, o projeto avançou em sua metodologia e ampliou o diálogo sobre o papel das emendas parlamentares na alocação de recursos públicos em saúde. Esse esforço incluiu, por exemplo, contato constante com o Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde, interação que resultou em melhorias no conteúdo do estudo.

A nova edição foi precedida de debates com especialistas e pesquisadores. O lançamento do Estudo Emendas na Saúde – Edição 2025 ocorreu em novembro, no Salão Nobre da Câmara dos Deputados (DF), com a participação de representantes do Ministério da Saúde, da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e de organizações da sociedade civil com atuação em saúde e *advocacy* sobre políticas públicas, além de dirigentes de hospitais e de instituições do setor.



O estudo é resultado da associação do Instituto Opy com a Fundação José Luiz Egydio Setúbal e a Fundação Tide Setúbal, sob a coordenação da Rede Temática de Saúde do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e o apoio da Frente Parlamentar Mista da Saúde.

Realizado desde 2023, o trabalho busca contribuir para a redução das desigualdades territoriais e superar vazios e lacunas de atenção primária, por meio de recomendações e subsídios aos parlamentares federais em sua tomada de decisão a respeito da destinação de recursos do orçamento federal à saúde.





PROJETO SERGIPE – MELHORIA DA SAÚDE MATERNO-INFANTIL

Trata-se de evolução do projeto Jornada dos Mil Dias da Criança, que, no ano, além de passar por aprimoramento metodológico, ampliou o alcance territorial de seu trabalho. Anteriormente desenvolvido de forma exclusiva no município sergipano de São Cristóvão, o projeto foi estendido a mais cinco cidades do estado, em acordo com a Secretaria da Assistência Social, Inclusão e Cidadania. As cidades incluídas na nova etapa são Estância, Itaporanga d'Ajuda, Lagarto, Nossa Senhora da Glória e Nossa Senhora do Socorro.

O Projeto Sergipe visa colaborar para o desenvolvimento integral da criança na primeiríssima infância, a partir do desenvolvimento de políticas públicas que promovam a atenção à saúde materno-infantil. A ação, que alcança gestores públicos e profissionais da saúde, impacta diretamente gestantes, crianças e famílias atendidas por serviços municipais.

Os novos municípios participarão do projeto já em 2026, após a realização de atividades formativas às equipes das prefeituras. Como apoio à implementação do trabalho, foi elaborado em 2025 o Manual de Passo a Passo para a Melhoria da Saúde Materno-Infantil, que apresenta as etapas, as estratégias e as abordagens adotadas na experiência original, em São Cristóvão.



PROJETO AVALIAÇÃO DO AMBIENTE ALIMENTAR EM HOSPITAIS

Em nova parceria entre a nossa empresa e o Instituto Opy, o Hospital Metropolitano foi o ambiente, em 2025, do projeto-piloto de pesquisa sobre as condições de alimentação na rede pública hospitalar de Belo Horizonte.

O objetivo foi conhecer as características dos serviços de alimentação para pacientes e colaboradores, as ofertas das máquinas de autosserviço e as características e a localização dos

estabelecimentos do entorno que comercializam produtos e refeições. Também se buscou entender o padrão de distribuição de alimentos saudáveis no interior do Metropolitano e nas proximidades, bem como o acesso físico a eles.

Aplicada pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a pesquisa gerou informações para a elaboração de plano de melhorias no ambiente e para a realização de novas rodadas em outros hospitais do SUS na capital mineira.

O projeto incluiu ainda visita técnica ao Delphina Aziz, com o objetivo de receber informações sobre as experiências e as práticas de nutrição. A equipe acompanhou aula do projeto GastrOpy e visitou uma feira livre e um mercado das imediações.

Como resultado do trabalho no ano, houve a elaboração de um relatório de pesquisa, de uma Nota Técnica e de cartilhas com orientações voltadas à gestão da nutrição institucional. Foram iniciadas ações educativas de qualificação e fortalecimento de práticas, com a produção de vídeos, e-books educativos e podcasts, além da realização de palestras sobre alimentação adequada e saudável, com foco nos públicos do ambiente hospitalar.





CAPITAL FINANCEIRO

RESULTADOS consistentes

Neste capítulo

- » Realizações
- » Resultados
- » Evolução dos Indicadores
- » Investimentos



REALIZAÇÕES

GRI 201-1

A Opy encerrou 2025 com um desempenho econômico-financeiro alinhado às previsões. Como balanço do ano, nossas receitas cresceram acima da inflação, a gestão de custos e despesas se mostrou novamente eficiente, o endividamento líquido ficou estável e houve geração significativa de dividendos ao acionista controlador.

Ao longo do período, acumulamos experiência relevante na participação em licitações de grande porte no segmento de PPPs. Esse processo nos possibilitou aprofundar o domínio técnico sobre disputas licitatórias, criando uma base sólida para a elaboração de propostas cada vez mais competitivas e economicamente sustentáveis.

Nosso ano foi marcado ainda pelo início da construção do Hospital da Mulher e Maternidade Estadual (HMME), em Palmas (TO), projeto viabilizado por uma bem-sucedida operação de crédito.

No campo institucional, a Opy alcançou importantes avanços na estrutura de governança e no relacionamento com o mercado de capitais. Em 2025, a OZN Health obteve o registro de companhia aberta na categoria “B” da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), marco relevante no processo de fortalecimento das suas práticas de transparência, governança, gestão e disciplina regulatória.

Adicionalmente, a nossa empresa recebeu o rating “A (bra), perspectiva estável”, atribuído pela Fitch Ratings. A classificação reflete nossa sustentabilidade financeira, a consistência na execução da estratégia e a robustez dos mecanismos de governança, *compliance* e controles internos. Evidencia também a confiança do mercado na capacidade da Opy de honrar seus compromissos e manter desempenho operacional sólido no longo prazo.

A seguir, apresentamos a evolução dos principais indicadores e as iniciativas de destaque no âmbito econômico-financeiro ao longo de 2025.



**DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO
REFORÇA SOLIDEZ, COM AUMENTO DE RECEITA
ACIMA DA INFLAÇÃO, CONTROLE DE CUSTOS
E ESTABILIDADE DA DÍVIDA**



RESULTADOS

RECEITAS

Atuamos em contratos de longa duração, com remuneração mensal garantida e reajustes anuais vinculados a indicadores de inflação (IPCA ou cesta de índices¹). Essa particularidade não apenas garante previsibilidade de faturamento, mas também nos dá segurança em relação a possíveis instabilidades no ambiente macroeconômico do Brasil, como oscilações significativas da taxa básica de juros.

O cenário pode ser alterado, naturalmente, pela ocorrência de eventos relacionados ao tamanho do nosso portfólio de ativos, como a concretização de negócios geradores de novas receitas.

Em 2025, nossa receita líquida manteve a trajetória de crescimento dos últimos anos, alcançando, ao final do exercício, o total de R\$ 423 milhões. O resultado foi 5,5% superior ao de 2024 e 1,24 ponto percentual acima da inflação do período medida pelo IPCA. O desempenho do indicador no ano pode ser explicado, principalmente, pela aplicação de reajustes contratuais relativos às operações de Manaus e Belo Horizonte, superiores à previsão original.

Também contribuíram para o desempenho a manutenção de elevados níveis de eficiência nos ativos, com a inexistência de penalidades nas contraprestações de serviços, condição que assegurou o recebimento integral das remunerações operacionais previstas nos contratos.

Igualmente importante para o conjunto das receitas foi a continuidade das altas taxas de ocupação nos hospitais, que, apoiadas pela boa gestão da rotatividade dos leitos, proporcionou atendimento próximo à capacidade plena dos ativos.

O encerramento do contrato no HUGO não gerou impacto relevante nas receitas de 2025. A saída foi conduzida de forma planejada, ao longo do fim do ano, com etapas de desmobilização acordadas com o Einstein (gestor clínico da operação), assegurando uma transição ordenada e sem rupturas.



CUSTOS E DESPESAS

Em 2025, mantivemos o foco na eficiência operacional e no controle de custos e despesas recorrentes, em nome do equilíbrio de caixa e do cumprimento das responsabilidades associadas à prestação de serviços não assistenciais. Fomos também eficazes na adaptação à pressão de custos resultante de mudanças operacionais ocorridas nos ativos, com reorganização de frentes de trabalho e aumento de produtividade dos nossos times.

A mobilização hospitalar foi mais significativa no Delphina Aziz, que intensificou os atendimentos clínicos ao longo do ano, entre eles, os de maior complexidade, como os transplantes renais e de fígado, geradores de aumento no fluxo de pacientes, com a consequente necessidade de reforço em serviços como os de limpeza e alimentação.

No Metropolitano, por sua vez, o impacto maior sobre as despesas foi o investimento realizado pela Opy na renovação de parte dos equipamentos assistenciais e na modernização da infraestrutura do *data center* hospitalar.

Em continuidade à gestão de custos, a Opy lançou o Programa Arandu, iniciativa voltada ao desenvolvimento de ideias que ampliem a eficiência operacional e reduzam custos e despesas.

Entre suas primeiras ações, destacou-se a renegociação de contratos com fornecedores de manutenção predial, engenharia clínica e engenharia elétrica, acordos que estenderam os prazos de pagamento e transferiram à Opy a responsabilidade pela aquisição de materiais.

A medida deve gerar uma economia anual de aproximadamente R\$ 3 milhões, além de proporcionar um planejamento mais eficiente dos insumos. No conjunto, o Arandu projeta ganhos anuais da ordem de R\$ 4,5 milhões.

¹Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, utilizado como indicador oficial de inflação do Brasil.



REGULATÓRIO

Em 2025, a temática regulatória se manteve em nosso foco de atenção. Nesse contexto, o processo de arbitragem decorrente do pleito apresentado por nós à prefeitura de Belo Horizonte, em 2023, para o reequilíbrio econômico-financeiro do contrato do Metropolitano, seguiu em andamento, ainda sem desfecho. Como fato relevante, destacou-se, por exemplo, o aprofundamento do diálogo com o poder público na busca por uma conciliação, visando evitar a prolongação do processo de arbitragem e promover um desfecho mais célere.

ENDIVIDAMENTO

Após a bem-sucedida emissão, em 2024, de R\$ 420 milhões em debêntures para o refinanciamento das dívidas da OZN Health, também com geração de caixa excedente, a Opy voltou ao mercado em 2025 para a obtenção dos recursos necessários à construção do HMME.

A captação ocorreu sob a forma de empréstimo-ponte no valor de R\$ 130 milhões, montante que serviu para sustentar a fase inicial das obras, enquanto avançavam, no ano, os entendimentos da companhia com bancos multilaterais para o financiamento do projeto no longo prazo, com amortização entre 15 e 20 anos.

No encerramento de 2025, a dívida líquida da companhia alcançou o total de R\$ 449 milhões, na comparação com os R\$ 487 milhões registrados em 2024. O desempenho evidencia um perfil de endividamento saudável, sustentado pela consistente geração de caixa e pela capacidade da Opy de acessar o mercado de capitais para financiar novos projetos



EBITDA E LUCRO LÍQUIDO

Os elevados níveis de eficiência nos ativos, que, a cada ano, ganham em maturidade operacional, e a rigorosa gestão de custos e despesas, asseguram à companhia uma *performance* financeira sólida e consistente.

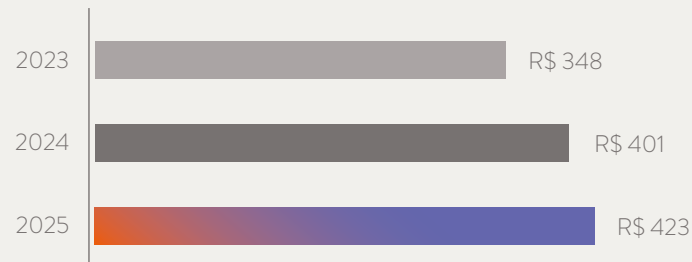
O EBITDA ajustado do ano totalizou R\$ 195 milhões, abaixo dos R\$ 243 milhões apurados no exercício anterior. Essa variação é explicada, em grande parte, pelo reconhecimento em 2024 de uma receita não recorrente oriunda da incorporação de créditos extemporâneos de PIS/COFINS da controlada OZN Health. Excluindo-se esse efeito extraordinário, o EBITDA ajustado de 2025 teria apresentado crescimento de 2,6% na comparação anual.

A Opy encerrou 2025 com lucro líquido de R\$ 51 milhões, 39% abaixo do resultado do ano anterior ajustado pelo efeito do crédito do PIS/COFINS, explicado principalmente pelo incremento na despesa financeira em função das debêntures captadas pela Opy Delphina e pela Opy HMME. Em linha com esse desempenho, a companhia deliberou a distribuição de aproximadamente R\$ 34 milhões em dividendos, pagos no início de 2026.



EVOLUÇÃO DOS INDICADORES

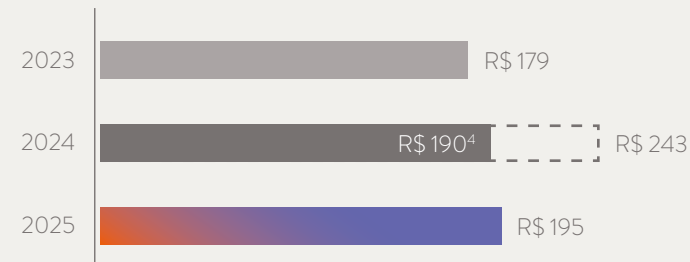
RECEITAS² (em milhões)



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.

Aumento de **5,5%**
entre 2024 e 2025

EBITDA AJUSTADO³ (em milhões)

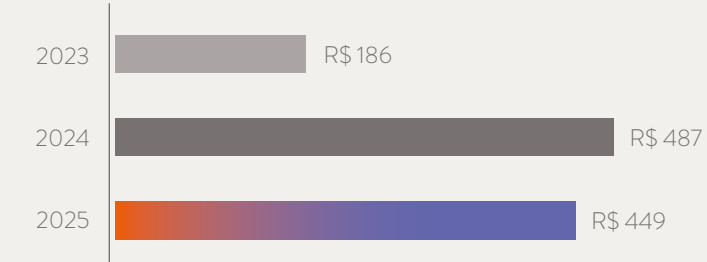


³ Não considera itens puramente contábeis referentes à mecânica de apropriação do ativo financeiro das concessões. Refere-se, portanto, ao EBITDA proveniente da receita do GrpA ajustado = EBITDA contábil - ajuste do ativo financeiro - receita e custos de construção

⁴ Desconsiderado o efeito de crédito PIS/COFINS no resultado de 2024. O crescimento de 2,6% considera a base comparável de 2024 de R\$ 190 milhões, em relação aos R\$ 195 milhões de 2025.

Aumento de **2,6%**
entre 2024 e 2025⁴

DÍVIDA LÍQUIDA⁵ (em milhões)

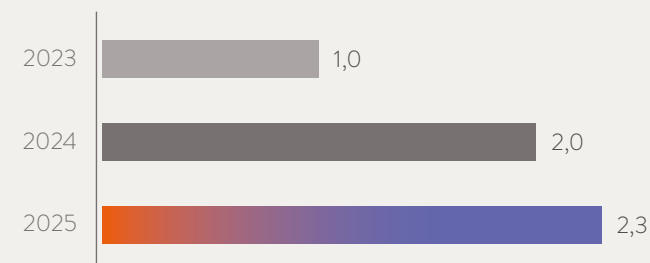


⁵ A fórmula para cálculo da dívida líquida é a seguinte: (empréstimos e financiamentos + debêntures) - caixa e equivalentes.

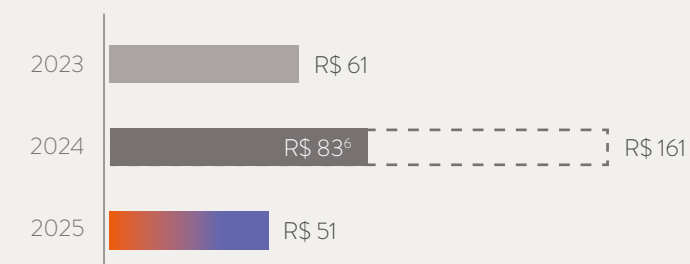
Queda de **7,8%**
entre 2024 e 2025⁵



DÍVIDA LÍQUIDA/EBITDA AJUSTADO⁶



LUCRO LÍQUIDO (em milhões)



⁶Desconsiderando efeito do crédito PIS/COFINS no resultado de 2024. A queda de 39% considera a base comparável de 2024 de R\$ 83 milhões, em relação aos R\$ 51 milhões de 2025.

Queda de 39%
entre 2024 e 2025⁶





RECURSOS SUSTENTAM A
MODERNIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA
HOSPITALAR E DOS EQUIPAMENTOS,
COM IMPACTO DIRETO NO
DESEMPENHO DOS TIMES CLÍNICOS
NO ATENDIMENTO À POPULAÇÃO

INVESTIMENTOS EM CAPEX

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

A excelência na prestação de serviços da Opy é sustentada, também, pela realização de investimentos visando à manutenção de instalações, renovação de equipamentos e sistemas tecnológicos e aquisição de insumos hospitalares, com repercussão no desempenho dos times clínicos e na qualidade do atendimento ao público.

Tal desembolso atende, prioritariamente, ao cumprimento dos compromissos contratuais, mas ocorre também em situações não previstas nas obrigações regulatórias para, por exemplo, mitigar os efeitos da depreciação natural da infraestrutura hospitalar.

Em 2025, o nosso investimento em CAPEX se manteve estável e em níveis compatíveis com as necessidades dos ativos, totalizando R\$ 16,3 milhões. Vale dizer que, de um ano para outro, podem existir variações nos valores aportados pela Opy em cada operação, em decorrência de planejamentos locais específicos e da identificação, pelas equipes de gestão, de urgências pontuais.

Além dos benefícios gerados à população pelos nossos investimentos na qualidade assistencial, há também a contribuição comunitária, inclusive financeira, que oferecemos a projetos e organizações sociais das localidades onde atuamos. Isso acontece também em outras regiões, por meio da atuação do Instituto Opy, que tem suas operações impulsionadas pelo suporte financeiro da nossa companhia (*saiba mais na página 151*).



INVESTIMENTOS DE DESTAQUE EM 2025 E SEUS IMPACTOS

OPY DELPHINA

- » Aquisição de instrumentais cirúrgicos especializados destinados a transplantes renais e hepáticos, possibilitando a realização de 126 procedimentos ao longo de 2025.
- » Compra de dois aparelhos de ultrassonografia (um fixo e um portátil) para aumento da capacidade de realização de exames.
- » Aquisição de conjuntos de instrumentais de oftalmologia para atendimento dos 12.177 procedimentos cirúrgicos realizados no ano em regime de mutirão, contribuindo para a diminuição das filas de espera.



- » Renovação de parte da infraestrutura tecnológica do hospital com a compra de 100 computadores para uso operacional e suporte à área assistencial.
- » Aquisição de 666 conjuntos de enxoval e de 201 cobertas duplas para o centro cirúrgico.
- » Adoção de sistema automatizado de dosagem e monitoramento contínuo de cloro e do pH da água fornecida pela concessionária local, para garantia da qualidade do insumo utilizado no hospital.

OPY METROPOLITANO

- » Aquisição de dois cardioversores (dispositivos para corrigir arritmias) como *backup* dos carrinhos de emergência.
- » Aquisição de 56 monitores multiparâmetros para renovação dos equipamentos alocados no Centro de Tratamento Intensivo (CTI).
- » Compra de oito perfuradores e quatro serras cirúrgicas para utilização no bloco cirúrgico.
- » Aquisição de um aparelho do tipo broncoveoscópio para *backup*.
- » Compra de 47 cadeiras de banho para pacientes.
- » Introdução de seis novos conjuntos de colchonetes para uso nas mesas cirúrgicas.
- » Aquisição de 67 circuitos com válvulas ventilatórias para substituição nos ventiladores pulmonares.



- » Aquisição de dez *notebooks* para substituição dos equipamentos do Estoque e Logística
- » Modernização do sistema de *wi-fi* do hospital e instalação de novo *firewall* para aprimorar a segurança da rede.
- » Substituição dos compressores dos *chillers* para melhorar a capacidade de climatização dos ambientes



PROGRAMA PARA FOMENTAR A INOVAÇÃO E GERAR RESULTADOS

GRI 3-3

Entendida como estratégica para o futuro da companhia, a consolidação do pensamento criativo entre os colaboradores avançou de forma relevante no exercício passado. Como evolução do programa Opynaí, que, por cinco anos, reconheceu sugestões para o aprimoramento de nossos processos, **lançamos em 2025 o Arandu**, iniciativa dedicada à construção de uma cultura inovadora no ambiente interno.

Palavra de origem tupi-guarani, Arandu quer dizer sabedoria, conhecimento e experiência. Esses são atributos profissionais entendidos pela Opy como fundamentais ao sucesso operacional e, a partir da observação do dia a dia, base para a proposição de soluções que resolvam problemas e aperfeiçoem métodos e práticas de trabalho.

Aberto à participação de todos os colaboradores, o novo programa de inovação foi pensado para ser um catalisador de maior eficiência nos serviços de infraestrutura hospitalar, gerando redução de custos, potencializando resultados e agregando vantagens competitivas à Opy em futuros processos de licitação de PPPs. Como contrapartida, o Arandu definiu que os autores de ideias aprovadas e implementadas receberão, como premiação, o equivalente a 2,5% dos ganhos econômicos obtidos pela companhia.

Em seu primeiro ciclo, o programa recebeu 42 ideias, com 81% delas aderentes aos objetivos fundamentais. Das propostas submetidas à análise da Comissão de Avaliação, duas avançaram para implementação e cinco chegaram ao final de 2025 no estágio de modelagem financeira (etapa de *business case*). O exame do potencial das sugestões aprovadas levou à identificação de R\$ 4,5 milhões em ganhos anuais para a Opy, com captura desses resultados prevista para 2026.

A experiência do ano trouxe aprendizados importantes para o segundo ciclo do programa. Um deles foi a identificação da necessidade de a companhia criar mecanismos mais centralizados para fomentar projetos relevantes de inovação, dado que, apesar do alto engajamento, as iniciativas trouxeram melhorias importantes, porém ainda marginais.

Ao longo de 2026, a companhia avaliará a possibilidade de envolver parceiros externos especializados em inovação, fortalecendo o ecossistema de cocriação e ampliando o alcance das soluções desenvolvidas.

Com essas ações buscamos tornar o programa mais inclusivo, estruturado e alinhado às necessidades reais do negócio, incentivando a participação e promovendo uma cultura de inovação mais madura e colaborativa.



VISÃO DE FUTURO

Pilares da EVOLUÇÃO

Neste capítulo

- » Objetivos de Longo Prazo
- » Pilares Estratégicos
- » Perspectivas



OBJETIVOS DE LONGO PRAZO

GRI 3-3

A ambição de longo prazo da Opy é se consolidar como a principal plataforma de infraestrutura da América Latina. Nossa estratégia de expansão de portfólio se baseia, prioritariamente, na conquista de novas Parcerias Público-Privadas (PPPs), por meio de leilões e na avaliação criteriosa de oportunidades de fusões e aquisições (M&A), visando à incorporação de ativos de infraestrutura social no Brasil.

Para assegurar que esse novo patamar de relevância seja alcançado de forma sustentável, delineamos nossa atuação competitiva com foco estrito em contratos de médio e grande porte, evitando a dispersão de capital e de esforço em disputas por ativos com menor capacidade de geração de valor agregado.

Para sustentar essa trajetória de crescimento, a companhia fundamenta a visão de futuro na consolidação de pilares estratégicos. O primeiro deles é a manutenção e a ampliação da eficiência operacional. Buscamos o aprimoramento contínuo dos nossos processos internos e a evolução da governança corporativa, fator cada vez mais determinante à medida que expandimos nossa atuação sob a supervisão de múltiplos órgãos reguladores. Temos a convicção de que o crescimento almejado só será sustentável se mantivermos a cultura da disciplina econômico-financeira aliada à inovação.

Nesse sentido, estimulamos ativamente nossas lideranças e colaboradores a consolidar o pensamento inovador no dia a dia, gerando soluções que enderecem desafios operacionais e promovam eficiência. O lançamento do programa Arandu, em 2025, representou um passo decisivo nessa direção, fomentando ideias que podem ser escaladas e compartilhadas entre todas as nossas operações.

PILARES ESTRATÉGICOS



MANUTENÇÃO E AMPLIAÇÃO DA EFICIÊNCIA OPERACIONAL

Evolução contínua no desempenho das operações e dos instrumentos de governança e gestão para que o crescimento no portfólio de ativos aconteça de maneira organizada e sustentável, em consonância com as obrigações perante os poderes concedentes e os órgãos reguladores e sustentado pela disciplina financeira e pelo estímulo à inovação.



ADAPTAÇÃO DOS PROCESSOS PARA SUPORTAR A EXPANSÃO

Níveis elevados de padronização das práticas e procedimentos nos ativos atuais e futuros visando à captura de ganhos em escala e ao aprimoramento da estrutura interna, condição essencial para que as novas operações sejam implementadas sem prejudicar a qualidade dos serviços.



CAPACIDADE DE FINANCIAMENTO

Fortalecimento da capacidade de atração de investimentos para a viabilização dos novos projetos de infraestrutura, demandantes de recursos expressivos para as instalações, construções e a aquisição de equipamentos. A estrutura acionária robusta e a recente conquista do rating “A” para algumas operações reforçam a posição favorável da Opy no acesso a financiamentos.



O FOCO EM CONTRATOS DE MÉDIO E GRANDE PORTE ORIENTA A ALOCAÇÃO EFICIENTE DE CAPITAL E RECURSOS



O segundo pilar consiste na adaptação dos nossos processos para suportar a expansão. Isso requer um elevado grau de padronização, tanto nos ativos atuais quanto nos futuros, permitindo capturar ganhos de escala e fortalecer nossa robustez operacional.

Essa estruturação é fundamental para viabilizar a transição (*takeover*) de novas operações de maneira fluida, sem comprometer a qualidade dos serviços prestados atualmente e sem gerar disrupções nos novos ativos incorporados.

O terceiro pilar é a nossa capacidade de financiamento. Projetos de infraestrutura são intensivos em capital, exigindo recursos expressivos para viabilizar instalações, construções e a aquisição de equipamentos.

As recentes conquistas do *rating* “A” em nossas operações, somadas à solidez da base acionária, colocam a Opy em uma posição de destaque e em vantagem para acessar o mercado de capitais e garantir o *funding* necessário aos projetos.

Por fim, reconhecemos que o alcance dos objetivos estratégicos dependerá intrinsecamente do nosso capital humano. A atração, o desenvolvimento e a retenção de lideranças e talentos preparados para os novos desafios empresariais são prioridades. Temos implementado uma gestão de pessoas cada vez mais ativa e orientada ao crescimento, garantindo que a equipe esteja alinhada à cultura e às ambições da companhia.

PERSPECTIVAS

O cenário prospectivo para a Opy e o setor privado de infraestrutura social é altamente promissor, impulsionado por um *pipeline* crescente de projetos robustos. No setor de saúde, observamos o surgimento de PPPs que vão além de hospitais isolados, englobando complexos hospitalares, centrais de diagnóstico e amplas estruturas de apoio.

Trata-se de projetos de maior envergadura e valor agregado, capazes de transformar o patamar das empresas que os conquistam. Adicionalmente, prevemos que outros segmentos da infraestrutura social viabilizem parcerias atrativas com a iniciativa privada nos próximos anos.

Ao aproveitar esse ambiente de negócios favorável, a Opy continuará empenhando seus esforços para entregar resultados de excelência a todos os públicos de relacionamento. Seguiremos apoiados pela ousadia e pelo compromisso inegociável de quem deseja fazer a diferença no mercado e gerar impacto positivo e duradouro para a sociedade.



ANEXOS

ANEXOS

Neste capítulo

- » Indicadores Complementares
- » Sumário GRI
- » Relatório de Asseguração Limitada
- » Informações Corporativas



INDICADORES COMPLEMENTARES¹

¹ Como regra, divulgamos no Relatório dados dos três últimos anos. Eventuais omissões são decorrência da indisponibilidade da série histórica completa. Consideramos que estamos atendendo aos requisitos dos indicadores GRI que pedem a divulgação por região, visto que divulgamos as informações segregadas por operação regional: Opy Delphina, Manaus; Opy Metropolitano, Belo Horizonte; Opy Serviços, Aparecida de Goiânia; Opy HMME, Palmas; e Opy Holding, São Paulo. Para reporte dos indicadores, estão sendo considerados apenas os empregados celetistas, diretores, aprendizes em folha de pagamento e estagiários. Incluem colaboradores subcontratados/terceirizados apenas os indicadores que indicam “indiretos” de forma expressa.

GRI 202-1² PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL³

		2023	2024	2025
Opy Delphina	Masculino	1,07	1,00	1,00
	Feminino	1,07	1,00	1,00
Opy Metropolitano	Masculino	1,63	1,50	1,53
	Feminino	0,99	1,00	0,99
Opy Serviços	Masculino	2,72	1,10	2,46
	Feminino	3,25	1,70	1,75
Opy Holding	Masculino	8,56	2,90	2,66
	Feminino	3,55	2,40	2,64
Infraserv	Masculino	ND	ND	2,44
	Feminino	ND	ND	1,62

² Consideramos como salários-mínimos locais os definidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho de cada região/operação (R\$ 1.949,00 para Opy Holding; R\$ 1.450,00 para Opy Delphina; R\$ 1.513,00 para Opy Metropolitano e R\$ 1.500,00 para Opy Serviços).

³ 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 2025. Em relação aos colaboradores terceirizados (indiretos), a Opy demanda das empresas prestadoras de serviços a apresentação dos comprovantes de quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias, mas não há o estabelecimento, pela nossa companhia, de salários-mínimos locais/pisos salariais a serem praticados por esses parceiros.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.

NOTA: Utilizamos a abreviatura ND para os itens nas tabelas cujas informações não aparecem disponibilizadas neste Relatório.

GRI 205-2, d¹ MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO EM COMBATE À CORRUPÇÃO²

	2024	2025
% de membros do órgão de governança que receberam capacitação	44,44%	37,50%
Número total de membros do órgão de governança que receberam capacitação	4	3

¹ Para reporte desde indicador está sendo considerada a participação dos membros de Conselho de Administração e dos comitês em treinamento anticorrupção organizado pela Opy. Além do treinamento Opy, os membros podem participar de outros treinamentos, especialmente os ministrados pela IG4.

² Não estamos discriminando os dados por região, visto que as empresas subsidiárias da Opy Holding não possuem órgãos de governança próprios.

GRI 205-2, e COLABORADORES QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO EM COMBATE À CORRUPÇÃO¹

2024	2025 ²
100,00%	87,00%

¹ Não estão disponíveis os dados segregados por categoria funcional e região, informação que será complementada no próximo ciclo de reporte.

² Para o cálculo do indicador, consideramos como colaboradores que receberam capacitação em combate à corrupção aqueles que participaram de, ao menos, um treinamento de integridade no ano. Dos 485 colaboradores de 2025, apenas 62 não foram treinados em integridade. Assim, 423 foram treinados, o que representa 87%.

GRI 2-7 EMPREGADOS

COLABORADORES DIRETOS ¹		2024	2025
Opy Delphina	Total	345	348
	Masculino	136	137
	Feminino	209	211
Opy Metropolitano	Total	85	81
	Masculino	35	29
	Feminino	50	52
Opy Serviços	Total	31	21 ²
	Masculino	19	12
	Feminino	12	9
Opy Holding	Total	17	24
	Masculino	10	12
	Feminino	7	12
Infraserv	Total	ND	9
	Masculino	ND	4
	Feminino	ND	5
Consolidado	Total	478	483
	Masculino	200	194
	Feminino	278	289

¹ Como não houve variações relevantes no número de colaboradores durante o ano, consideramos a folha de dezembro de 2025. Estão sendo considerados nos números aprendizes em folha de pagamento contratados diretamente pela Opy, bem como estagiários, pois estes também contam no sistema de folha de pagamento.

² A desmobilização do HUGO não impactou os números de colaboradores diretos, assim como a nova operação do HMME, em construção, visto que em ambos a maioria dos colaboradores é/era de subcontratados.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.



GRI 2-7 EMPREGADOS

COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA DE TRABALHO¹			2024	2025
Opy Delphina	Colaboradores em tempo integral	Masculino	136	137
		Feminino	208	210
	Colaboradores em tempo parcial	Masculino	0	0
		Feminino	1	1
Opy Metropolitano	Colaboradores em tempo integral	Masculino	35	29
		Feminino	50	52
	Colaboradores em tempo parcial	Masculino	0	0
		Feminino	0	0
Opy Serviços	Colaboradores em tempo integral	Masculino	19	12
		Feminino	12	9
	Colaboradores em tempo parcial	Masculino	0	0
		Feminino	0	0
Opy Holding	Colaboradores em tempo integral	Masculino	10	12
		Feminino	7	12
	Colaboradores em tempo parcial	Masculino	0	0
		Feminino	0	0
Infraserv	Colaboradores em tempo integral	Masculino	ND	4
		Feminino	ND	5
	Colaboradores em tempo parcial	Masculino	ND	0
		Feminino	ND	0
Consolidado	Colaboradores em tempo integral	Masculino	200	194
		Feminino	277	288
	Colaboradores em tempo parcial	Masculino	0	0
		Feminino	1	1

¹ Consideramos como colaboradores em tempo integral aqueles com jornada padrão, de 44 horas semanais. Inclui tanto colaboradores que trabalham oito horas diárias, quanto os contratos de 12x36 horas.
Consideramos como colaboradores em tempo parcial os que têm jornada de 26 horas a 30 horas semanais.
Não possuímos colaboradores sem garantia de carga horária.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.

GRI 2-7 EMPREGADOS

COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO			2024	2025
Opy Delphina	Colaboradores permanentes	Masculino	125	137
		Feminino	208	211
	Colaboradores temporários	Masculino	0	0
		Feminino	1	0
Opy Metropolitano	Colaboradores permanentes	Masculino	35	29
		Feminino	50	52
	Colaboradores temporários	Masculino	0	0
		Feminino	0	0
Opy Serviços	Colaboradores permanentes	Masculino	19	12
		Feminino	12	9
	Colaboradores temporários	Masculino	0	0
		Feminino	0	0
Opy Holding	Colaboradores permanentes	Masculino	10	12
		Feminino	7	12
	Colaboradores temporários	Masculino	0	0
		Feminino	0	0
Infraserv	Colaboradores permanentes	Masculino	ND	4
		Feminino	ND	5
	Colaboradores temporários	Masculino	ND	0
		Feminino	ND	0
Consolidado	Colaboradores permanentes	Masculino	200	194
		Feminino	277	289
	Colaboradores temporários	Masculino	0	0
		Feminino	1	0

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.



GRI 2-7 EMPREGADOS

COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL ¹		2024	2025
Opy Delphina	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	5	5
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	17	17
	Administrativo	36	26
	Operacional	270	283
	Aprendiz	17	17
	Estagiário	0	0
Opy Metropolitano	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	7	4
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	7	3
	Administrativo	15	16
	Operacional	56	58
	Aprendiz	0	0
	Estagiário	0	0
Opy Serviços	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	5	9
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	12	7
	Administrativo	12	5
	Operacional	2	0
	Aprendiz	0	0
	Estagiário	0	0
Opy Holding	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	11	11
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	0	0
	Administrativo	6	13 ²
	Operacional	0	0
	Aprendiz	0	0
	Estagiário	0	0

COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL (cont.)		2024	2025
Infraserv	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	ND	2
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	ND	0
	Administrativo	ND	7
	Operacional	ND	0
	Aprendiz	ND	0
	Estagiário	ND	0
Consolidado	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	28	31
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	36	27
	Administrativo	69	67
	Operacional	328	341
	Aprendiz	17	17
	Estagiário	0	0

¹ As categorias funcionais foram definidas conforme as características dos quadros de colaboradores da Opy, que estão separados, basicamente, entre colaboradores que trabalham no setor administrativo ou na operação dos hospitais onde atuamos. Colaboradores administrativos atuam em áreas como financeiro, compras e recursos humanos; e colaboradores da área operacional atuam em áreas como lavanderia, nutrição e higienização e limpeza. Estão sendo considerados apenas aprendizes contratados diretamente pela Opy. Apesar de os estagiários não serem considerados empregados, eles constam em nosso sistema de folha de pagamento e em nossa base de colaboradores, motivo pelo qual foi criada uma categoria funcional para incluí-los. Entretanto, em dezembro de 2025, a Opy não contava com estagiários.

² Como a Opy vive fase de crescimento, o acréscimo de colaboradores administrativos, por meio de novas contratações, teve como objetivo reforçar os times de áreas da holding.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.



GRI 2-7 EMPREGADOS

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA		2024	2025
Opy Delphina	Abaixo de 30 anos	140	126
	De 30 a 50 anos	190	206
	Acima de 50 anos	15	16
Opy Metropolitano	Abaixo de 30 anos	22	20
	De 30 a 50 anos	54	55
	Acima de 50 anos	9	6
Opy Serviços	Abaixo de 30 anos	10	4
	De 30 a 50 anos	20	16
	Acima de 50 anos	1	1
Opy Holding	Abaixo de 30 anos	6	9
	De 30 a 50 anos	11	15
	Acima de 50 anos	0	0
Infraserv	Abaixo de 30 anos	ND	2
	De 30 a 50 anos	ND	5
	Acima de 50 anos	ND	2
Consolidado	Abaixo de 30 anos	178	161
	De 30 a 50 anos	275	297
	Acima de 50 anos	25	25

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.

GRI 2-8 TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS¹

		2024	2025²
Colaboradores indiretos	Total	1.495	1.370
	Masculino	585	665
	Feminino	910	705

¹ Nossos colaboradores indiretos atuam, principalmente, nas atividades de higienização e limpeza, segurança, manutenção e construção civil.
² Está sendo considerada a base de colaboradores de dezembro de 2024, uma vez que não ocorreram flutuações relevantes nos números ao longo de 2025. Frise-se que a baixa nos números, decorrente da desmobilização do HUGO (cujo quadro de colaboradores indiretos era composto em sua maioria por mulheres), foi compensada pelos novos subcontratados que estão atuando na obra do HMME (formada majoritariamente por homens, situação comum no setor de construção civil).

GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

TOTAL DE NOVAS CONTRATAÇÕES¹			2024	2025
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	21	46
		Feminino	26	27
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	29	40
		De 30 a 50 anos	17	32
		Acima de 50 anos	1	1
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	4	10
		Feminino	10	19
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	5	7
		De 30 a 50 anos	9	22
		Acima de 50 anos	0	0
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	13	5
		Feminino	10	2
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	10	2
		De 30 a 50 anos	12	4
		Acima de 50 anos	1	1
Opy Holding	Por gênero	Masculino	8	4
		Feminino	5	9
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	7	3
		De 30 a 50 anos	6	10
		Acima de 50 anos	0	0
Infraserv	Por gênero	Masculino	ND	4
		Feminino	ND	5
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	ND	2
		De 30 a 50 anos	ND	5
		Acima de 50 anos	ND	2
Consolidado	Por gênero	Masculino	46	69
		Feminino	51	62
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	51	54
		De 30 a 50 anos	44	73
		Acima de 50 anos	2	4

¹ Estão sendo consideradas todas as novas contratações ocorridas durante o ano de 2025.
NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.



GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES¹			2024	2025
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	44,68%	63,01%
		Feminino	55,32%	36,99%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	61,70%	54,79%
		De 30 a 50 anos	36,17%	43,84%
		Acima de 50 anos	2,13%	1,37%
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	28,57%	34,48%
		Feminino	71,43%	65,52%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	35,71%	24,14%
		De 30 a 50 anos	64,29%	75,86%
		Acima de 50 anos	0,00%	0,00%
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	56,52%	71,43%
		Feminino	43,48%	28,57%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	43,48%	28,57%
		De 30 a 50 anos	52,17%	57,14%
		Acima de 50 anos	4,35%²	14,29%²
Opy Holding	Por gênero	Masculino	61,54%	30,77%
		Feminino	38,46%	69,23%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	53,85%	23,08%
		De 30 a 50 anos	46,15%	76,92%
		Acima de 50 anos	0,00%	0,00%
Infraserv	Por gênero	Masculino	ND	44,44%
		Feminino	ND	55,56%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	ND	22,22%
		De 30 a 50 anos	ND	55,56%
		Acima de 50 anos	ND	22,22%
Consolidado	Por gênero	Masculino	47,42%	52,67%
		Feminino	52,58%	47,33%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	52,58%	41,22%
		De 30 a 50 anos	45,36%	55,73%
		Acima de 50 anos	2,06%	3,05%

¹ A taxa de novas contratações é calculada considerando o total de novos contratados daquele grupo/total geral de novos contratados.
² O número absoluto de novas contratações se manteve o mesmo de um ciclo para o outro, entretanto, o cálculo da taxa foi afetado pela redução no quadro de colaboradores.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.

TOTAL DE DESLIGAMENTOS¹			2024	2025
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	37	45
		Feminino	42	25
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	46	40
		De 30 a 50 anos	30	27
		Acima de 50 anos	3	3
	Por tipo	Voluntária	19	28
		Involuntária	60	42
	Por tempo de casa	Menos de 3 meses	ND	10
		Entre 3 meses e 1 ano	ND	7
		Mais do que 1 ano	ND	53
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	10	14
		Feminino	2	16²
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	2	8
		De 30 a 50 anos	9	18³
		Acima de 50 anos	1	4⁴
	Por tipo	Voluntária	4	8⁵
		Involuntária	11	22⁶
	Por tempo de casa	Menos de 3 meses	ND	1
		Entre 3 meses e 1 ano	ND	2
		Mais do que 1 ano	ND	27

¹ Foram considerados todos os desligamentos ocorridos durante o ano de 2025.
² A variação expressiva no número de mulheres, de um ciclo para outro, ocorreu por reestruturação de área do Metropolitano, predominantemente formada por colaboradoras.
³ A variação expressiva do número de um ciclo para o outro se deu em decorrência da reestruturação de uma área predominantemente composta por colaboradores nessa faixa etária.
⁴ A variação expressiva do número de um ciclo para o outro se deu em decorrência da reestruturação de uma das áreas dessa operação.
⁵ A variação expressiva observada no número de desligamentos voluntários no período é considerada compatível com a dinâmica natural de movimentação de pessoas, decorrente de decisões individuais dos colaboradores, não estando associada a eventos específicos, medidas excepcionais ou fatores atípicos de ordem organizacional.
⁶ A variação expressiva do número de um ciclo para o outro se deu em decorrência da reestruturação de uma das áreas do ativo.



GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (cont.)

TOTAL DE DESLIGAMENTOS (cont.)			2024	2025
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	2	14
		Feminino	3	6 ⁷
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	1	5 ⁷
		De 30 a 50 anos	4	13 ⁷
		Acima de 50 anos	0	2
	Por tipo	Voluntária	3	3
		Involuntária	2	17 ⁷
	Por tempo de casa	Menos de 3 meses	ND	1
		Entre 3 meses e 1 ano	ND	7
		Mais do que 1 ano	ND	12
Opy Holding	Por gênero	Masculino	2	2
		Feminino	6	4
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	2	0
		De 30 a 50 anos	5	6
		Acima de 50 anos	1	0
	Por tipo	Voluntária	4	3
		Involuntária	4	3
	Por tempo de casa ⁸	Menos de 3 meses	ND	0
		Entre 3 meses e 1 ano	ND	3
		Mais do que 1 ano	ND	3

TOTAL DE DESLIGAMENTOS (cont.)			2024	2025
Infraserv ⁹	Por gênero	Masculino	ND	0
		Feminino	ND	0
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	ND	0
		De 30 a 50 anos	ND	0
		Acima de 50 anos	ND	0
	Por tipo	Voluntária	ND	0
		Involuntária	ND	0
	Por tempo de casa	Menos de 3 meses	ND	0
		Entre 3 meses e 1 ano	ND	0
		Mais do que 1 ano	ND	0
Consolidado	Por gênero	Masculino	51	75
		Feminino	53	51
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	51	53
		De 30 a 50 anos	48	64
		Acima de 50 anos	5	9
	Por tipo	Voluntária	30	42
		Involuntária	77	84
	Por tempo de casa ⁸	Menos de 3 meses	ND	12
		Entre 3 meses e 1 ano	ND	19
		Mais do que 1 ano	ND	95

⁷ A variação em desligamentos da Opy Serviços foi decorrência da desmobilização ocorrida no HUGO.

⁸ Até 2024, a segregação por tempo de casa não era realizada pela área de Gestão de Pessoas para fins de publicação no Relatório Anual. Os dados farão parte do novo ciclo de reporte.

⁹ Não houve desligamentos na Infraserv no período.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.



GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (cont.)

TAXA DE ROTATIVIDADE ^{1,2}			2024	2025
Opy Delphina	Por gênero	Masculino	21,32%	33,21%
		Feminino	16,27%	12,23%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	26,79%	31,75%
		De 30 a 50 anos	12,64%	14,32%
		Acima de 50 anos	10,22%	12,50%
	Por tipo	Voluntária	9,57%	8,05%
		Involuntária	15,51%	12,07%
Opy Metropolitano	Por gênero	Masculino	20,00%	41,38%
		Feminino	12,00%	33,65%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	15,91%	37,50%
		De 30 a 50 anos	16,67%	36,40%
		Acima de 50 anos	5,56%	33,33%
	Por tipo	Voluntária	10,59%	9,88%
		Involuntária	14,71%	27,16%
Opy Serviços	Por gênero	Masculino	39,47%	79,17%
		Feminino	54,17%	44,44%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	55,00%	87,50%
		De 30 a 50 anos	40,00%	53,13%
		Acima de 50 anos	50,00%	150,00%
	Por tipo	Voluntária	41,94%	14,29%
		Involuntária	40,32%	80,95%
Opy Holding	Por gênero	Masculino	50,00%	25,00%
		Feminino	78,57%	54,17%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	75,00%	16,67%
		De 30 a 50 anos	50,00%	53,33%
		Acima de 50 anos	0,00%	0,00%
	Por tipo	Voluntária	50,00%	12,50%
		Involuntária	50,00%	12,50%

TAXA DE ROTATIVIDADE (cont.)			2024	2025
Infraserv	Por gênero	Masculino	ND	0,00%
		Feminino	ND	0,00%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	ND	50,00%
		De 30 a 50 anos	ND	50,00%
		Acima de 50 anos	ND	50,00%
	Por tipo	Voluntária	ND	0,00%
		Involuntária	ND	0,00%
Consolidado	Por gênero	Masculino	24,25%	37,11%
		Feminino	18,71%	19,55%
	Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	28,65%	33,23%
		De 30 a 50 anos	16,73%	23,06%
		Acima de 50 anos	14,00%	26,00%
	Por tipo	Voluntária	13,28%	8,70%
		Involuntária	18,20%	17,39%

¹ As altas taxas de rotatividade registradas na Opy Serviços são explicadas pela desmobilização do HUGO.

² A fórmula adotada para o cálculo da taxa considera tanto as admissões quanto os desligamentos ocorridos no período, refletindo a movimentação do quadro de colaboradores. Em razão disso, o indicador pode apresentar variação elevada em contextos de crescimento, expansão ou formação de equipe, não devendo ser interpretado, isoladamente, como indicador de rotatividade por saída de pessoas ou problema de retenção.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.

**GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (cont.)**

TAXA DE ROTATIVIDADE COMPARATIVA ENTRE ANOS¹		2023	2024	2025
Opy Delphina	Taxa geral	26,83%	18,26%	20,55%
Opy Metropolitano		18,67%	15,29%	36,42%²
Opy Serviços		18,75%	45,16%	64,29%
Opy Holding		34,62%	61,76%	39,58%
Consolidado		25,51%	21,03%	26,60%

¹ O aumento significativo da rotatividade na Opy Serviços pode ser explicado pela desmobilização do HUGO.

² A variação expressiva do número de um ciclo para o outro se deu em decorrência da reestruturação de uma das áreas dessa operação.

NOTA: Como Opy ODR e Infraserv foram empresas constituídas em 2025, não há, disponíveis, dados relativos à série histórica.

GRI 401-3 LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

		2023	2024	2025
Total de colaboradores com direito a tirar licença¹	Masculino	6	6	5
	Feminino	10	18	10
Total de colaboradores que tiraram licença	Masculino	6	6	5
	Feminino	10	18	10
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho, no período de relato, depois do término da licença	Masculino	6	6	5
	Feminino	10	16	10
Total de colaboradores que retornaram de licença no ano anterior	Masculino	ND	6	7
	Feminino	ND	10	17
Total de colaboradores que voltaram ao trabalho após a licença e continuaram empregados por 12 meses após o seu retorno	Masculino	ND	6	5
	Feminino	ND	5	9
Taxa de retorno ao trabalho²	Masculino	100,00%	100,00%	100,00%
	Feminino	100,00%	100,00%	100,00%
Taxa de retenção	Masculino	ND	100,00%	100,00%
	Feminino	ND	62,50%	90,00%

¹ Estamos considerando neste indicador os empregados que efetivamente adquiriram o direito, em razão da expectativa de geração ou adoção de filhos. Exemplos: colaboradoras grávidas ou colaborador(a) com parceira grávida.

² Consideramos empregados que tiraram licença no ano anterior e completaram, no ano de relato, os 12 meses após o retorno.

GRI 404-1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO¹

		2023	2024	2025
Gênero	Masculino	25	34,43	18,32
	Feminino	24	31,91	18,49
Categoria funcional	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	ND	24,90	6,87
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)		42,61	34,75
	Administrativo		30,62	17,86
	Operacional		31,19	17,94
	Aprendiz		69,43	25,55
	Estagiário		0	0

¹ A redução significativa do número de horas de capacitação está relacionada às mudanças no perfil de atendimento dos hospitais. Com o aumento no número de procedimentos clínicos realizados, a equipe passou a dedicar mais tempo às atividades de apoio à assistência, a fim de atender à crescente demanda por serviços. Diante disso, foi priorizada a realização dos treinamentos obrigatórios e mais estratégicos para cada função, sem comprometer a capacitação essencial.

GRI 404-3 COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO¹

		2023	2024	2025
Gênero	Masculino	91,43%	95,00%	96,02%
	Feminino	89,19%	92,41%	91,95%
	Total	90,00%	93,45%	93,59%
Categoria funcional	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	ND	74,07%	96,43%
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)		96,97%	91,95%
	Administrativo		97,92%	98,04%
	Operacional		94,12%	92,68%
	Aprendiz		Não participam do processo de avaliação de desempenho	
	Estagiário			

¹ A avaliação de desempenho foi distribuída para 100% dos colaboradores elegíveis, cuja elegibilidade foi definida de acordo com a data de admissão.



GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS QUADROS DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO¹

		2024		2025	
Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Masculino	19	67,86%	20	64,52%
	Feminino	9	32,14%	11	35,48%
Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Masculino	19	52,78%	13	48,15%
	Feminino	17	47,22%	14	51,85%
Administrativo	Masculino	28	40,58%	23	34,33%
	Feminino	41	59,42%	44	65,67%
Operacional	Masculino	123	37,50%	129	37,83%
	Feminino	205	62,50%	212	62,17%
Aprendiz	Masculino	11	64,71%	9	52,94%
	Feminino	6	35,29%	8	47,06%
Estagiário	Masculino	0	0,00%	0	0,00%
	Feminino	0	0,00%	0	0,00%

¹ Os dados passaram a ser informados a partir de 2024, não sendo possível incluir informações anteriores a esse período.
A Opy não possui outros indicadores de diversidade em relação aos colaboradores, visto que, em sua maioria, os dados necessários para composição do indicador são sensíveis e demandam autodeclaração.
Está sob avaliação a realização de um novo censo para a companhia, bem como um processo de atualização recorrente dos dados.

GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS QUADROS DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA¹

		2024		2025	
Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Abaixo de 30 anos	1	3,57%	2	6,45%
	De 30 a 50 anos	23	82,14%	23	74,19%
	Acima de 50 anos	4	14,29%	6	19,35%
Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Abaixo de 30 anos	7	19,44%	4	14,81%
	De 30 a 50 anos	24	66,67%	21	77,78%
	Acima de 50 anos	5	13,89%	2	7,41%
Administrativo	Abaixo de 30 anos	34	49,28%	27	40,30%
	De 30 a 50 anos	34	49,28%	38	56,72%
	Acima de 50 anos	1	1,45%	2	2,99%
Operacional	Abaixo de 30 anos	119	36,28%	111	32,55%
	De 30 a 50 anos	194	59,15%	215	63,05%
	Acima de 50 anos	15	4,57%	15	4,40%
Aprendiz	Abaixo de 30 anos	17	100,00%	17	100,00%
	De 30 a 50 anos	0	0,00%	0	0,00%
	Acima de 50 anos	0	0,00%	0	0,00%
Estagiário	Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
	De 30 a 50 anos	0	0,00%	0	0,00%
	Acima de 50 anos	0	0,00%	0	0,00%

¹ A Opy não possui outros indicadores de diversidade em relação aos colaboradores, visto que, em sua maioria, os dados necessários para composição do indicador são sensíveis e demandam autodeclaração.
Está sob avaliação a realização de um novo censo para a companhia, bem como um processo de atualização recorrente dos dados.



GRI 405-2 PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO BASE¹ E REMUNERAÇÃO² ENTRE MULHERES E HOMENS

			2024	2025
Opy Delphina	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	92,40%	92,40%
		Remuneração	87,25%	87,07%
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Salário-base	92,36%	67,63%
		Remuneração	99,86%	66,43%
	Administrativo	Salário-base	133,33%	99,99%
		Remuneração	130,14%	101,96%
	Operacional	Salário-base	95,94%	99,43%
		Remuneração	94,96%	100,06%
	Aprendiz	Salário-base	100,00%	100,00%
		Remuneração	100,38%	99,02%
	Estagiário	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
Opy Metropolitano	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	55,94%	81,69%
		Remuneração	55,16%	81,69%
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Salário-base	69,50%	54,56%
		Remuneração	68,75%	58,36%
	Administrativo	Salário-base	90,54%	100,08%
		Remuneração	90,32%	115,77%
	Operacional	Salário-base	97,90%	100,08%
		Remuneração	81,62%	98,74%
	Aprendiz	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
	Estagiário	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%

			2024	2025
Opy Serviços	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	40,20%	49,03%
		Remuneração	36,08%	33,23%
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Salário-base	125,25%	94,36%
		Remuneração	123,44%	97,71%
	Administrativo	Salário-base	93,16%	74,51%
		Remuneração	102,07%	78,70%
	Operacional	Salário-base	100,00%	0,00%
		Remuneração	100,04%	0,00%
	Aprendiz	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
	Estagiário	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
Opy Holding	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	62,36%	50,10%
		Remuneração	62,85%	47,67%
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
	Administrativo	Salário-base	91,76%	122,27%
		Remuneração	91,76%	110,71%
	Operacional	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
	Aprendiz	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
	Estagiário	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%



GRI 405-2 PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO BASE¹ E REMUNERAÇÃO² ENTRE MULHERES E HOMENS (cont.)

			2024	2025
Infraserv	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	ND	75,00%
		Remuneração	ND	75,00%
	Liderança Operacional (sSupervisores, líderes e encarregados)	Salário-base	ND	0,00%
		Remuneração	ND	0,00%
	Administrativo	Salário-base	ND	49,20%
		Remuneração	ND	49,20%
	Operacional	Salário-base	ND	ND
		Remuneração	ND	ND
	Aprendiz	Salário-base	ND	ND
		Remuneração	ND	ND
Consolidado	Alta Liderança (Diretoria, Gerência e Coordenação)	Salário-base	ND	ND
		Remuneração	ND ³	ND
	Liderança Operacional (supervisores, líderes e encarregados)	Salário-base	55,43%	54,52%
		Remuneração	54,13%	46,90%
	Administrativo	Salário-base	100,36%	73,21%
		Remuneração	101,71%	73,69%
	Operacional	Salário-base	106,37%	93,24%
		Remuneração	108,51%	92,94%
	Aprendiz	Salário-base	95,59%	101,94%
		Remuneração	92,17%	100,89%
	Estagiário	Salário-base	100,00%	100,00%
		Remuneração	100,00%	99,02%
		Salário-base	ND	ND
		Remuneração	ND ³	ND

¹ Foi considerado como salário-base o salário-base bruto para o respectivo cargo, sem nenhum tipo de adicional.

² Foi considerado como remuneração o salário-base bruto acrescido de adicionais, como insalubridade e periculosidade, adicionais noturnos e horas extras, além de remuneração variável (bônus), todos brutos

³ Classificado como ND pois não temos estagiários no quadro de colaboradores.

NOTA: Os dados da Opy ODR não estão apresentados aqui, uma vez que ela não tinha colaboradores registrados em sua folha de pessoal em 31 de dezembro de 2025.

GRI 403-9 ACIDENTES DO TRABALHO – COLABORADORES DIRETOS

		2023	2024	2025
Óbitos decorrentes de acidentes do trabalho ¹	Número	0	0	0
	Índice	0,00	0,00	0,00
Acidentes com consequências graves ²	Número	0	0	0
	Índice	0,00	0,00	0,00
	Taxa de gravidade ³	ND	56,58	10,68
Acidentes de comunicação obrigatória ⁴	Número	18	24	9
	Índice	25,43	29,52	10,68
Acidentes típicos ⁵	Número	8	9	5
	Índice	11,30	11,07	5,93
Acidentes de trajeto ⁶	Número	10	15	4
	Índice	14,30	18,45	4,75
Principais tipos de acidente		Acidentes com perfurocortantes e acidentes de trajeto		
Número de horas trabalhadas ⁷		707,95	813,01	842,75

¹ Nunca ocorreram óbitos decorrentes de acidentes do trabalho nas operações da Opy.

² Foram considerados acidentes de trabalho com consequência grave, conforme orienta o GRI, bem como foi utilizada a fórmula recomendada pelo framework para cálculo do índice: 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).

³ Calculado conforme fórmula da NBR 14.280: (dias perdidos em razão de acidentes de trabalho+dias debitados em caso de morte ou incapacidade) x 1.000.000/número de horas trabalhadas).

⁴ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual, neste indicador, estão sendo informados todos os acidentes ocorridos nas operações (típicos ou de trajeto).

⁵ Para o cálculo deste indicador, não foram considerados acidentes de trajeto.

⁶ Acidentes ocorridos no percurso casa-trabalho. A redução observada na quantidade de acidentes de trajeto pode ser justificada pela conscientização e pela realização de campanhas voltadas ao tema.

⁷ Todos os índices foram calculados com base em 1 milhão de horas trabalhadas.



GRI 403-9 ACIDENTES DO TRABALHO – COLABORADORES INDIRETOS

		2023	2024	2025
Óbitos decorrentes de acidentes do trabalho ¹	Número	ND	0	0
	Índice		0,00	0,00
Acidentes com consequências graves ²	Número		1	1
	Índice		0,48	0,40
	Taxa de gravidade		69,65	19,55
Acidentes de comunicação obrigatória ³	Número		33	35
	Índice		15,74	13,96
Acidentes típicos ⁴	Número		25	25
	Índice		11,92	9,97
Acidentes de trajeto ⁵	Número		8	10
	Índice		3,81	3,99
Principais tipos de acidente			Acidentes de trajeto e acidentes por queda (perda de equilíbrio, tropeço, escorregão)	
Número de horas trabalhadas ⁶			2.096.218	2.506.744

¹ Nunca ocorreram óbitos decorrentes de acidentes do trabalho nas operações da Opy.

² Foram considerados acidentes de trabalho com consequência grave, conforme orienta o GRI, bem como foi utilizada a fórmula recomendada pelo framework para cálculo do índice: 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).

GRI 2-4 No Relatório Anual de 2024, foram divulgados dados distintos sobre o número e os índices de acidentes com consequências graves (págs. 99 e 153). Os dados considerados neste Relatório Anual de 2025 correspondem às informações corretas apresentadas na página 153.

³ No Brasil, qualquer acidente deve ser comunicado, motivo pelo qual neste indicador estão sendo informados todos os acidentes ocorridos nas operações (típicos ou de trajeto).

⁴ Para cálculo deste indicador não foram considerados acidentes de trajeto.

⁵ Acidentes ocorridos no percurso casa-trabalho. A redução observada na quantidade de acidentes de trajeto pode ser justificada pela conscientização e pela realização de campanhas voltadas ao tema.

⁶ Todos os índices foram calculados com base em 1 milhão de horas trabalhadas.

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

			2023	2024	2025
Consumo de aquecimento ²	Fontes não renováveis ³	GLP	734,82	679,50	751,43
		Gás natural	4.821,66	2.988,60	3.060,90
		Gasolina ⁴	129,32	106,00	59,93
		Total	5.685,80	3.774,10	3.872,26
	Fontes renováveis	Etanol ⁵	28,36	29,60	16,74
Consumo de eletricidade	Energia elétrica ⁶		100,97	331,60	297,83
Consumo total de energia dentro da organização ⁷			5.815,13	4.135,30	4.186,83

¹ As informações de energia são provenientes do nosso Inventário de Gases de Efeito Estufa, elaborado conforme as especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol. Os dados de consumo de combustíveis foram convertidos em consumo energético a partir da densidade básica e do poder calorífico inferiores de cada combustível, utilizando-se os valores apresentados pelo Balanço Energético Nacional (MME, 2021). Para conversão de kWh para GJ considerou-se que 1 kWh = 0.0036 GJ.

² A companhia não possui dados sobre consumo por resfriamento ou vapor, e nem realiza venda de energia.

³ **GRI 2-4** O diesel não é mais informado, e os dados de anos anteriores foram reformulados, visto que, apesar de a Opy ser responsável pela manutenção do geradores, o consumo de diesel está diretamente relacionado ao acionamento dos geradores em caso de falhas no abastecimento de energia elétrica, estando esse assunto fora da gestão operacional da Opy.

⁴ O consumo de gasolina ocorre apenas no Delphina, onde há utilização de veículos corporativos.

⁵ O consumo de etanol informado refere-se à porcentagem deste combustível presente na gasolina.

⁶ Em energia elétrica, está sendo considerado consumo do escritório da holding, em São Paulo e da obra do HMME, em Palmas.

⁷ O cálculo do total de energia consumida dentro da organização é feito a partir da soma de energia proveniente do consumo de combustíveis de fontes renováveis e não renováveis com a energia elétrica consumida.



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

		2023	2024	2025
Consumo de eletricidade	Energia elétrica ³	64.980,27	66.682,50	92.054,14

¹ Apesar de não incluído no controle operacional da Opy e nem no Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, estamos informando, por questões de transparência e para gerar comparabilidade com outros players do setor de saúde, o consumo de energia elétrica total dos hospitais em que somos a concessionária de serviços não clínicos (Delphina Aziz e Metropolitano).

² Para conversão de kWh para GJ considerou-se que 1 kWh = 0.0036 GJ.

³ O aumento no consumo de energia elétrica foi influenciado, principalmente, pelo aumento no número de procedimentos clínicos realizados no Hospital Delphina Aziz.

GRI 302-3 INTENSIDADE ENERGÉTICA

		2023	2024	2025
Dentro da organização	Paciente-dia ¹	250.546	246.163	248.323
	Consumo de GLP e gás natural	5.556,48	3.668,10	3.812,33
	Taxa (GJ/paciente-dia)	0,02	0,01	0,02
Fora da organização	Consumo de energia elétrica (GJ)	64.980,27	66.682,54	92.054,14
	Taxa (GJ/paciente dia)	0,26	0,27	0,37

¹ GRI 2-4 A partir deste ciclo de reporte, a companhia revisou a metodologia de cálculo da intensidade energética. Os dados históricos foram reformulados para refletir a nova premissa adotada, substituindo-se o denominador anteriormente utilizado (média anual de leitos ocupados) pelo indicador de paciente-dia.

A média anual de leitos ocupados apresenta comportamento linear e não captura adequadamente as variações operacionais associadas à atividade hospitalar. O indicador de paciente-dia, amplamente utilizado no setor de saúde, reflete de forma mais precisa o nível de assistência prestada, uma vez que o tempo de permanência dos pacientes impacta diretamente a demanda por serviços de cozinha e lavanderia e, consequentemente, o consumo de combustíveis (GLP e gás natural).

GRI 306-3 RESÍDUOS GERADOS POR COMPOSIÇÃO (em toneladas)¹

			2023	2024	2025
Não Perigosos	Grupo D	Exemplos: resíduos recicláveis como papelão, papel e copos plásticos; resíduos sanitários e de poda e jardinagem; resíduos orgânicos da cozinha, lanchonete e escritório (sobras alimentares dos pacientes tem potencial infectantes e não são aqui incluídas)	786,04	788,05	963,29
Perigosos ²	Grupos A, E e B	Exemplos: Grupo A - resíduos com potencial infectante, como os que contêm sangue ou líquidos corpóreos, bolsas de sangue, Grupo E - resíduos perfurocortantes, como agulhas, lâminas, ampolas de vidro, e Grupo B - pilhas, lâmpadas, eletroeletrônicos e baterias	550,45	516,53	565,63
Total de resíduos gerados ²			1.336,49	1.304,45	1.528,92

¹ Estamos reportando dados do Delphina Aziz e do Metropolitano, em que a Opy é a concessionária de serviços não assistenciais, e do HMME, onde é responsável pela construção do hospital. Os dados de resíduos do HMAP ficam sob gestão do Einstein.

² A Opy não é a responsável pelo tratamento e pela destinação dos resíduos dos grupos A e E no Hospital Delphina Aziz, trabalho que fica sob responsabilidade do parceiro clínico. Entretanto, estamos incluindo a informação aqui, para fins de padronização e comparabilidade entre hospitais.



GRI 306-4 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL¹ (em toneladas)

			2023	2024	2025
Perigosos	Grupo B (pilhas, baterias, lâmpadas e eletrônicos)	Reciclagem	115,98	3,60	3,49
Não perigosos	Grupo D (papel, papelão e copos plásticos)	Reciclagem		83,41	186,44
	Grupo D (resíduos orgânicos da cozinha, lanchonete e escritório, lodo da ETE e caixas de gordura)	Reaproveitamento		13,84	132,25
	Grupo D (resíduos sanitários e de poda e jardinagem)	Carbonização ²		0,00	113,11
Total de resíduos não destinados para disposição final ³			115,98 (8,70%)	177,55 (13,60%)	435,29 (28,50%)

¹ Para este ciclo de relato, passaram a fazer parte do reporte consolidado os números de resíduos de construção civil do HMME, em fase de obras, que, em sua maioria, são destinados a reciclagem. Todas as operações de recuperação (reciclagem, carbonização ou reaproveitamento para produção de ração) estão sendo realizadas fora da organização, com o apoio de empresas parceiras.

² Em 2025, 100% dos resíduos da Opy Delphina foram destinados à carbonização, prática adotada pelo ativo a partir de 2024. Em 2025, passou-se também a contabilizar o lodo residual da Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) e os resíduos das caixas de gordura do Delphina, anteriormente não registrados, em razão da ausência de documentação formal de transporte, situação que foi normalizada em 2025 com a contratação de novo prestador de serviço. O aumento observado na quantidade de resíduos recicláveis decorre, principalmente, da incorporação desses resíduos ao inventário, bem como da inclusão dos resíduos gerados no canteiro de obras do HMME.

³ Entre parêntesis, está o percentual de resíduos não destinados para disposição final, considerando-se o total gerado por ano.

GRI 306-5 RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL¹ (em toneladas)

			2023	2024	2025
Perigosos	Exemplos: Grupo A - resíduos com potencial infectante, como os que contem sangue ou líquidos corpóreos, bolsas de sangue, e Grupo E - resíduos perfurocortantes, como agulhas, lâminas e ampolas de vidro	Incineração (sem recuperação de energia)	550,45	512,93	564,53
Não perigosos	Grupo D (vidros não contaminados e que não apresentam riscos biológicos, químicos ou radiológicos)	Incineração (sem recuperação de energia)	0	0,10 ⁴	5,81 ⁴
	Grupo D ² (resíduos orgânicos, resíduos sanitários, poda e jardinagem)	Aterro sanitário	670,05	613,99	523,29
Total de resíduos destinados para disposição final ³			1.220,50 (91,30%)	1.127,02 (86,40%)	1093,62 (71,50%)

¹ Todas as operações de destinação final estão sendo realizadas fora da organização, com o apoio de empresas parceiras.

² Os resíduos orgânicos gerados no Hospital Metropolitano são atualmente encaminhados para aterro sanitário. A companhia está avaliando a implementação de soluções alternativas, como compostagem ou outras formas de reaproveitamento. Os resíduos orgânicos gerados no HMME são destinados a aterro sanitário, por meio da coleta pública municipal, e, portanto, não estão sendo contabilizados, uma vez que não há pesagem individualizada nem emissão de documentação de transporte de resíduos pela prefeitura.

³ Foram incluídos entre parêntesis os percentuais representativos sobre o total de resíduos gerados.

⁴ A variação registrada está relacionada ao início da geração de novos tipos de resíduos, em razão da construção do HMME.



GRI 303-3, 303-4, 303-5 CAPTAÇÃO DE ÁGUA (POR FONTE)/TOTAL DE DESCARTE DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS (POR TIPO DE DESTINAÇÃO)¹ (em megalitros)

		2023	2024	2025
Captação de água (por fonte)	Água de terceiros (água doce)	194,60	221,77	245,28
Total de descarte de água em todas as áreas (por tipo de destinação) ²	Água de terceiros (água doce)	162,55	170,65	196,22
Consumo total de água ³		32,05	51,12	49,06 ⁴

¹ Não há em nossas operações, captação, consumo e descarte que não seja de água doce. De acordo com o Atlas de Risco da Água do World Resources Institute (WRI), não temos operações em áreas com estresse hídrico. As regiões onde atuamos têm riscos classificados entre baixo (<10%) e baixo-médio (10-20%). Não há, disponíveis, dados relacionados à Opy Holding, uma que a gestão da água é feita pelo condomínio onde está localizado o escritório.

² Como não existe ETE no Metropolitano, e nem medição direta do volume de efluentes descartados, para informar esse dado, foram seguidas as orientações da NBR 7229 e do Programa de Recebimento e Controle de Efluentes Não Domésticos (Precend). Elas estabelecem que o volume de descarte corresponde a 80% do volume de captação/entrada de água. Como não existe Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) no Metropolitano, tampouco medição direta do volume de efluentes descartados, o cálculo desse indicador segue as orientações da NBR 7229 e do Precend. Essas normas estabelecem que o volume de efluentes gerados corresponde, de forma estimada, a 80% do volume de água captada/consumida. Até 2024, no Delphina Aziz, o controle do volume de efluentes era realizado por meio de hidrômetros específicos e dos registros operacionais da ETE. No entanto, em 2025, em razão de inconsistências nos dados dos hidrômetros, a Opy adotou, por prudência metodológica, a mesma premissa utilizada no Metropolitano, aplicando o fator de 80% sobre o volume de água captada para estimativa do descarte de efluentes. Esse critério também foi aplicado ao HMME.

³ Não há medição direta do consumo de água, motivo pelo qual, para cálculo deste indicador, está sendo usada a fórmula sugerida pelo GRI (consumo de água = captação total de água - descarte total de água).

⁴ A partir do Relatório Anual 2025, os dados de consumo de água da HMME se somam às informações dos hospitais Delphina Aziz e Metropolitano.

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 EMISSÕES DE GEE¹ (em toneladas de CO₂e)

		2023	2024	2025
Emissões diretas (Escopo 1)	Combustão estacionária	334,44	277,68	287,90
	Combustão móvel	8,31	6,33	4,69
	Efluente	321,43	293,48	236,58
	Emissões fugitivas	914,98	280,35	155,50
	Total	1579,16	857,84	684,67
Emissões biogênicas ² (Escopo 1)		8,10	24,85 ³	19,90
Emissões indiretas (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia	Energia elétrica	1,07	2,28	3,71
Outras emissões indiretas (Escopo 3)	Deslocamento casatrabalho	63,53	105,03	137,87
	Resíduos sólidos gerados	470,87	471,54	467,37
	Viagens a negócios	107,88	92,5	88,45
	Energia (elétrica) não inclusa nos Escopos 1 e 2	61,66	Não calculado	Não calculado
	Bens e serviços comprados	55,52	Não calculado	Não calculado
	Total	759,46	669,07	693,69
	Emissões biogênicas (Escopo 3)	289,59	316,68 ³	308,58
Total de emissões de GEE (soma dos Escopos 1, 2 e 3)		2.339,69	1.529,19	1.382,07
Intensidade das emissões ⁴	Escopo 1 (tCO ₂ /paciente-dia)	0,01	0,003 ²	0,003

¹ Foram 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.

² GRI 2-4 Os dados de intensidade energética referentes a anos anteriores foram reformulados em razão da alteração da premissa do denominador de cálculo, que passou a considerar paciente-dia.

³ As emissões biogênicas já eram consideradas no cálculo interno de emissões; contudo, não vinham sendo explicitamente reportadas. A partir deste exercício, tais emissões passaram a ser incluídas de forma transparente nos indicadores, tendo sido o reporte complementado também para os períodos anteriores, a fim de garantir a consistência e a comparabilidade das informações.

⁴ Os 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.



SUMÁRIO GRI

DECLARAÇÃO DE USO	A Opy Health relatou em conformidade com as normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
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. 5, 20, 64. Opy Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A., sociedade anônima de capital fechado. 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	Nas Demonstrações Financeiras constam as razões sociais de cada empresa do Grupo Opy, diferentemente deste Relatório, em que as empresas estão sendo referidas de acordo com seus nomes fantasias, realizadas as devidas correspondências nas págs. 5, 64.			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 5. O período de relato das Demonstrações Financeiras de 2025 é semelhante ao deste Relatório.			
	2-4 Reformulações de informações	Págs. 5, 107, 111, 113, 178, 179, 181.			
	2-5 Verificação externa	Pág. 5.			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Págs. 59, 143, 145, 146.			
	2-7 Empregados	Págs. 86, 87, 167, 168, 169, 170. Como temos uma operação em cada região, as informações estão sendo segregadas por operação: Opy Delphina, em Manaus; Opy Metropolitano, em Belo Horizonte; Opy Serviços, em Goiás; Opy HMME, em Palmas; Opy Holding, em São Paulo e Infraserv (empresa itinerante, sem região fixa). Os números estão relatados no total de empregados e ao término do período de relato (base de dezembro de 2025).			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Págs. 86, 87. Os números estão relatados no total de empregados e ao término do período de relato (base de dezembro de 2025).			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Págs. 28, 40, 112. Além dos cargos já apresentados no Relatório Anual, entendemos que não há outros exercidos pelos membros dos órgãos de governança que mereçam destaque na atual edição deste documento.			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021 (cont.)	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Págs. <u>38</u> , <u>40</u> , <u>112</u> . A Opy não possui uma política formal para a consideração de critérios de diversidade na nomeação de membros dos órgãos de governança.			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Págs. <u>40</u> , <u>112</u> . O presidente do Conselho de Administração da Opy não é um alto executivo da organização.			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. <u>28</u> , <u>38</u> , <u>40</u> , <u>112</u> .			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Págs. <u>28</u> , <u>38</u> , <u>45</u> .			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Págs. <u>5</u> , <u>8</u> .			
	2-15 Conflito de interesses	Pág. <u>54</u> .			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Pág. <u>51</u> . 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, Riscos e Regulatório. Consideramos que, em 2025, as reuniões estiveram focadas no acompanhamento dos temas estratégicos, mas não foram identificadas/ comunicadas preocupações cruciais relevantes.			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. <u>38</u> .			
	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. <u>38</u> . Não estão previstos benefícios de aposentadoria para os executivos da Opy.			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Págs. <u>91</u> , <u>94</u> . Nosso plano de cargos e salário foi desenvolvido com o apoio de consultoria externa e aprovado pela Diretoria Executiva. O Comitê de Gente supervisiona todos os assuntos relacionados aos recursos humanos, incluindo o processo de desenvolvimento de políticas de remuneração. Não ocorreu votação formal de outros <i>stakeholders</i> em relação à política de remuneração da companhia.			
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todos	Restrições de Confidencialidade	Informação confidencial. A Opy considera sensíveis as informações relacionadas à remuneração, e sua divulgação poderia expor indivíduos em razão do cargo ou da função ocupados, violando preceitos da LGPD.



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021 (cont.)	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 12.			
	2-23 Compromissos de política	Págs. 44, 55, 56, 57			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Págs. 28, 45, 48, 55, 56, 57, 94, 98, 142.			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Págs. 46, 55, 56, 57, 76, 77, 94, 95, 99, 100, 106, 109, 116, 121, 142.			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Págs. 45, 46, 48.			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2025.			
	2-28 Participação em associações	Pág. 35.			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Págs. 8, 75, 76, 77, 94, 95, 142.			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 94.			
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 8.			
	3-1 Lista de temas materiais	Pág. 8.			
TEMA MATERIAL: ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. 20, 27, 38, 40, 45.			
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Considerando as práticas citadas nas pag. 48, 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	As políticas da companhia, bem como suas eventuais alterações, são aprovados pelo Conselho de Administração, motivo pelo qual consideramos que 100% de seus membros foram comunicados dos procedimentos de combate à corrupção adotados pela Opy. 87% dos empregados, de todas as categorias funcionais e regiões, também foram comunicados, visto que todos passam pelo treinamento de integração em <i>compliance</i> e treinamentos de reciclagem anuais, conforme citado nas págs. 45, 48, 167.	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. 46, 50, 167.			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A companhia não é parte em nenhuma ação judicial, pendente ou encerrada, que verse sobre tais assuntos.			
GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016	415-1 Contribuições Políticas	De acordo com o Código de Ética e Conduta da Opy e sua Política de Doações e Patrocínios, são vedados quaisquer tipos de doações ou contribuições políticas, sejam relacionadas a partidos, sejam a candidatos.			
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Págs. <u>56</u> , <u>57</u> . Em 2025, não houve queixas comprovadas relativas à violação de privacidade de clientes e, tampouco, a vazamentos, furtos ou a perdas de dados.			
TEMA MATERIAL: ENGAJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>27</u> , <u>38</u> , <u>86</u> , <u>88</u> .			
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Págs. <u>91</u> , <u>166</u> .			
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local"	A companhia não possui política e nem usa como critério para contratação de membros da Diretoria o fato de pertencerem à comunidade local.			
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Págs. <u>87</u> , <u>171</u> , <u>172</u> , <u>173</u> , <u>174</u> . Como temos uma operação em cada região, as informações estão sendo segregadas por operação: Opy Delphina, em Manaus; Opy Metropolitano, em Belo Horizonte; Opy Serviços, em Goiás; Opy HMME, em Palmas; Opy Holding, em São Paulo e Infraserv (empresa itinerante, sem região fixa).			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. <u>91</u> . Os benefícios da Opy são um padrão para todos os empregados celetistas, não havendo distinção de benefícios para empregados temporários e/ou em tempo parcial.			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. <u>174</u> .			
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. <u>88</u> .			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. <u>87</u> , <u>88</u> . 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	Pág. <u>90</u> .			



			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: SAÚDE SEGURANÇA E BEM-ESTAR DAS PESSOAS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 99.			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Não possuímos plano de aposentadoria para empregados.			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 99.			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 100.			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Págs. 99, 101.			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 104.			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Págs. 104.			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Págs. 99, 101.			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 100.			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 99. Estão cobertos pelo nosso sistema de saúde e segurança do trabalho: funcionários terceirizados da Opy Delphina (252 funcionários, correspondentes a 18,34% 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. 100, 106, 107, 177, 178.			
	403-10 Doenças profissionais	Págs. 100, 106. Não foram verificados casos de doenças profissionais e, tampouco, óbitos delas decorrentes.			



			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMA MATERIAL: DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>27</u> , <u>38</u> , <u>98</u> .			
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. <u>98</u> , <u>175</u> .			
	405-2 Proporção entre o salário base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Págs. <u>91</u> , <u>176</u> , <u>177</u> . Foram consideradas unidades operacionais importantes a Opy e todas as suas subsidiárias, motivo pelo qual as informações foram segregadas para todas as operações.			
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. <u>46</u> .			
TEMA MATERIAL: MITIGAÇÃO E GESTÃO DE IMPACTOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>109</u> , <u>111</u> , <u>112</u> , <u>114</u> .			
GRI: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. <u>140</u> . O estudo sobre riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas está em andamento para a Opy Delphina, dada a obrigação regulatória. A publicação de relatório referente ao ano de 2026 está prevista para 2027.			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Págs. <u>111</u> , <u>178</u> . Consumimos apenas eletricidade e não realizamos venda de energia.			
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Págs. <u>111</u> , <u>179</u> .			
	302-3 Intensidade energética	Pág. <u>113</u> , <u>179</u> .			
	302-4 Redução do consumo de energia	Pág. <u>111</u> .			
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Págs. <u>117</u> , <u>181</u> .			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Págs. <u>117</u> , <u>181</u> .			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. <u>117</u> , <u>181</u> .			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 305: EMISSÕES 2016 (cont.)	305-4 Intensidade das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. <u>117</u> , <u>181</u> .			
	305-5 Redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. <u>115</u> , <u>116</u> , <u>117</u> .			
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Identificamos o uso do fluido refrigerante R22 (HCFC-22), classificado como substância destruidora da camada de ozônio (SDO), em parte de nossas operações. Entretanto, as emissões associadas a ele, estimadas com base no potencial de destruição do ozônio (ODP), foram avaliadas como imateriais no período reportado.			
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Considerando o nosso escopo de atuação nas operações, não foram identificadas fontes de emissão de NOx e SOx.			
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RESÍDUOS E EFLUENTES					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>109</u> , <u>126</u> .			
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	Ainda não temos objetivos e metas relacionados à água.			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Pág. <u>134</u> .			
	303-3 Captação de água	Págs. <u>135</u> , <u>181</u> .			
	303-4 Descarte de água	Págs. <u>135</u> , <u>181</u> .			
	303-5 Consumo de água	Págs. <u>135</u> , <u>181</u> .			
GRI 306: RESÍDUOS 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Págs. <u>120</u> , <u>121</u> , <u>126</u> , <u>128</u> .			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Págs. <u>121</u> , <u>125</u> , <u>126</u> , <u>127</u> , <u>128</u> .			
	306-3 Resíduos gerados	Págs. <u>131</u> , <u>179</u> .			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Págs. <u>123</u> , <u>126</u> , <u>131</u> , <u>180</u> .			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Págs. <u>126</u> , <u>131</u> , <u>180</u> .			



			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
TEMAS MATERIAIS: ACESSO AOS SERVIÇOS DE SAÚDE E SATISFAÇÃO E SEGURANÇA DO PACIENTE					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>76</u> , <u>159</u> .			
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1 Investimento em infraestrutura e apoio a serviços	Pág. <u>159</u> .			
	203-2 Impactos Econômicos Indiretos significativos	Pág. <u>159</u> .			
GRI 410: PRÁTICAS DE SEGURANÇA 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Todos	Informação indisponível	Não estão disponíveis informações sobre treinamento das equipes de segurança em direitos humanos e, tampouco, quais requisitos estão sendo exigidos de empresas subcontratadas.
TEMA MATERIAL: ESTRATÉGIA DE INVESTIMENTO RESPONSÁVEL E GESTÃO DE ATIVOS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. <u>59</u> , <u>64</u> , <u>78</u> .			
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	A Opy não possui política de seleção de fornecedores com base em critérios ambientais, ainda que esses critérios possam ser considerados em processos de <i>due diligence</i> de fornecedores.			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A Opy ainda não possui um processo formal de avaliação de impactos ambientais de fornecedores, de identificação e de criação de planos de ação de melhoria.			
GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identifcou riscos relevantes relacionados a esses tipos de violações, seja em suas operações seja nas operações de seus fornecedores.			
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identificou riscos relevantes relacionados a esses tipos de violações, seja em suas operações seja nas operações de seus fornecedores.			
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLAGO AO ESCRAVO 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identifcou riscos relevantes relacionados a esses tipos de violações, seja em suas operações seja nas operações de seus fornecedores.			
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% das nossas operações realizam iniciativas para o desenvolvimento da comunidade local, sendo parte dessas iniciativas relacionadas à promoção de saúde, conforme descrito nas <u>pág. 151</u> .			
	413-1 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais"	Dado o seu modelo de negócios e escopo de atuação, a companhia não identificou operações com impactos negativos significativos, potenciais ou reais, nas comunidades locais.			



OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	RESPOSTA	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 55. A Opy não possui política de seleção de fornecedores com base em critérios sociais, ainda que esses critérios possam ser considerados em processos de <i>due diligence</i> de fornecedores.			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A Opy ainda não possui um processo formal de avaliação de impactos sociais de fornecedores, de identificação e de criação de planos de ação de melhoria.			
TEMA MATERIAL: ESTRUTURA E PROCESSOS DE GOVERNANÇA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 40.			
Há correspondência direta deste tema com indicadores correlacionados acima, quais sejam: 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-22 e 2-29.					
TEMA MATERIAL: INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA OPERACIONAL					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. 59, 78, 162, 163.			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 154.	a, ii e iii	Informação indisponível	As informações financeiras estão sendo divulgadas conforme linhas das Demonstrações Financeiras.
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Não recebemos em 2025 nenhum tipo de apoio financeiro do governo.			



RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA

Deloitte.

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS
CONSTANTES NO RELATÓRIO INTEGRADO REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2025

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da OPY Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A.

INTRODUÇÃO

Fomos contratados pela OPY Healthcare Gestão de Ativos e Investimentos S.A. (“**OPY**” ou “**Companhia**”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual da Companhia, referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025 (“Relatório Anual 2025”).

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual 2025, 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 2025.
- Preparar as informações em conformidade com os critérios e as diretrizes da “Global Reporting Initiative - GRI”.
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual 2025, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

RESPONSABILIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2025, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico - CT 07 de 2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, e com base na norma brasileira NBC TO 3000 - Trabalhos 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 elas, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01), e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requisitos 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 2025, tomadas em conjunto, estejam livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, em indagações à Administração e a outros profissionais da área 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 2025, 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 mutuamente em relação a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para saber mais.

A Deloitte oferece serviços profissionais de ponta para quase 90% das empresas listadas na Fortune Global 500® e milhares de outras organizações. Nossas pessoas entregam resultados mensuráveis e duradouros que ajudam a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir que os clientes se transformem e prosperem. Com seus 180 anos de história, a Deloitte está hoje em mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 470 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo geram um impacto que importa em www.deloitte.com.

© 2026. 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 2025, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual 2025, 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 2025.
- 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 2025.
- 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 asseguarção 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 2025.

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 asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguarção limitada é substancialmente menor do que o que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguarção razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual 2025. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dadas a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados.

Interpretações qualitativas da materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade foram elaboradas em conformidade com os critérios da GRI; 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 de tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção 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 2025 não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com os critérios da GRI.

São Paulo, 13 de maio de 2026

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 31/12/2025)

Mateus Renault (diretor-presidente)

Felipe Tonetti (vice-presidente de Finanças)

Tiago Python (vice-presidente de Operações)

Flávia Troyano (diretora jurídica)

RELATÓRIO ANUAL 2025

COORDENAÇÃO

Equipes de ESG, Comunicação e de gestão das operações

PRODUÇÃO

Produção de textos e edição: Buscato Informação Corporativa

Projeto gráfico e diagramação: Adesign

Fotos: Alexandre Rezende, Antonio Carlos Cardoso, Cauê Diniz, Everton Macedo,
Gabriela Grammont, banco de imagens Opy e Prefeitura de Aparecida de Goiânia (*página 74*)

Ilustrações: Félix Reiners

Maio de 2026

www.opyhealth.com.br



