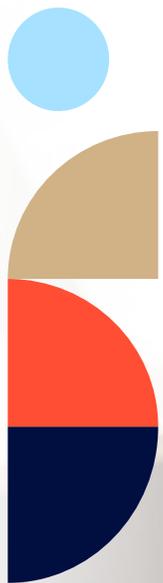


**DSJD**



# Relatório de Sustentabilidade **2024**



# SUMÁRIO

## 1. INTRODUÇÃO

Sobre o Relatório .....	04
Mensagem do Diretor-Presidente .....	05
Mensagem do Conselho de Administração ...	06
Destaques 2024 .....	07
Materialidade .....	10

## 2. QUEM SOMOS

Sobre Nós .....	17
Como Geramos Valor.....	26
Resultados Financeiros.....	27

## 3. NOSSOS NEGÓCIOS

Acesso à Saúde.....	31
Qualidade dos Serviços .....	34
Experiência do Paciente.....	36
Pesquisa e Desenvolvimento .....	40

## 4. GOVERNANÇA

Governança Corporativa.....	51
Ética, Integridade e Transparência.....	56
Estatutos, Códigos e Políticas .....	59
Gestão de Riscos.....	59
Privacidade e Segurança da Informação .....	62

## 5. AMBIENTAL

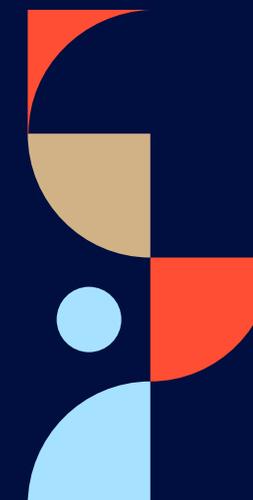
Emissões .....	65
Energia .....	66
Resíduos.....	67
Água e Efluentes .....	69

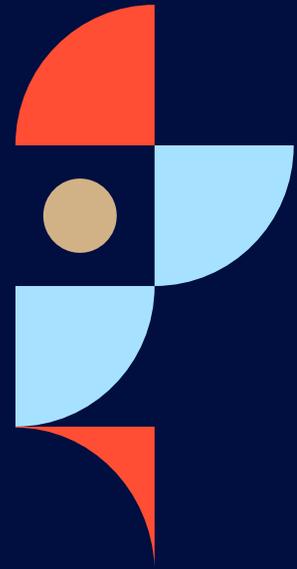
## 6. SOCIAL

Nossas Pessoas .....	71
Fornecedores.....	84
Direitos Humanos .....	85
Investimento Social Privado .....	86

## 7. ANEXOS

Anexos ESG .....	89
Sumário de Conteúdo GRI.....	101
Sumário de Conteúdo SASB.....	109
Sumário de Conteúdo TCFD.....	111
Mapa de ODS .....	113
Declaração de Verificação Independente.....	114
Créditos.....	115





# 1

## Introdução



# SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2 • 2-3 • 2-5

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2024 da Dasa, documento construído com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão GRI Standards 2021.

Essa publicação também incorpora indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), segue as orientações de reporte da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e elementos do Relato Integrado (RI), além de ter informações baseadas no Formulário de Referência da Dasa.

Este Relatório é publicado anualmente, de acordo com as exigências das diretrizes

internacionais, e apresenta dados referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 (mesmo período do relato financeiro), auditados pela SGS do Brasil LTDA., terceira parte independente, garantindo a confiabilidade das informações fornecidas.

Este documento, publicado no dia 29/07/2025, abrange todas as unidades que faziam parte da Companhia em 31 de dezembro de 2024. Quaisquer exceções a esse escopo estão especificadas em cada indicador.

Boa leitura!



Neste Relatório, as informações referentes às diferentes Unidades de Negócio (BUs, em inglês) da Companhia estão devidamente identificadas nos títulos conforme a seguinte nomenclatura: Diagnóstico/Hospitais e Oncologia ou sinalizadas ao longo do texto com os seguintes identificadores:



Diagnóstico



Hospitais e Oncologia



Ao longo do documento, os indicadores GRI estão referenciados com o *label* “GRI XXX-X”, sinalizando o que está sendo reportado em cada seção. Na página 101, você encontrará o índice GRI completo.



As informações financeiras relacionadas ao clima da Companhia estão alinhadas com as recomendações da TCFD, entidade que desenvolve diretrizes de divulgação do tema. O índice completo está na página 111.



**SASB  
STANDARDS**

Now part of IFRS Foundation

Os indicadores SASB aliam informações financeiras à sustentabilidade e estão identificados com os símbolos “HC-xx-XX” ao longo do documento. O índice completo está disponível na página 109.



Como participantes do Pacto Global, nosso reporte está alinhado com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). O mapa completo com os ODS prioritários da Companhia está na página 113.



**Em caso de dúvidas, sugestões ou solicitações de informação a respeito do conteúdo deste Relatório, por favor, entre em contato pelo e-mail [ir@dasa.com.br](mailto:ir@dasa.com.br) ou [esg@dasa.com.br](mailto:esg@dasa.com.br)**

# MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE

GRI 2-22

Por mais um ano, a Dasa manteve a sua posição como importante *player* no setor de saúde, ao mesmo tempo em que deu continuidade ao processo de transformação da Companhia. Um dos marcos do período foi a assinatura do Acordo de Associação entre a Dasa e a Amil, aprovado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), em dezembro de 2024.

A partir dessa parceria, cocriamos a segunda maior rede hospitalar privada do Brasil, com 25 hospitais e mais de quatro mil leitos, ampliando nossa capacidade de oferecer serviços de saúde de alta qualidade e acessíveis a diversos públicos.

Frente a todas essas mudanças e a um cenário em constante evolução, em 2024, iniciamos o desenvolvimento de uma nova Estratégia ESG, que norteará nossa atuação nos próximos anos. Também começamos um processo de revisão da materialidade, que nos permitirá atualizar os temas que são prioritários para a Dasa e para nossos *stakeholders*, tanto em termos de impacto financeiro quanto de impactos social e ambiental.

Em nossa jornada de diversidade e inclusão, mantivemos nossos compromissos como empresa aliada aos movimentos “Elas Lideram” e “Raça é Prioridade”, do Pacto Global da ONU, com a meta ambiciosa de alcançar 50% de mulheres em cargos de alta

liderança e 50% de pessoas negras em posições de liderança, até 2030. Isso reflete a nossa atuação com relação à sustentabilidade e à criação de valor de longo prazo para todos os *stakeholders*.

Com foco na sustentabilidade financeira, ao longo de 2024, elaboramos e colocamos em prática um reposicionamento estratégico, operacional e financeiro, visando à excelência em nossas operações e à redução da alavancagem da Companhia (saiba mais na página 27).

Essas transformações impactaram diretamente nossa governança, que passou por reestruturações para se adaptar às necessidades internas (saiba mais na página 51). Ainda, para fortalecer nossa estrutura e transparência, o Comitê de Auditoria se tornou estatutário, trazendo robustez aos processos de controle interno e gestão de riscos, além da atualização da Política de Anticorrupção e do Guia do Programa de Compliance, aprimorando nossa aderência às melhores práticas do mercado.

A condução do negócio em 2024, baseada na eficiência operacional, permitiu-nos realizar a realocação e redução de edifícios administrativos ocupados, reorganizar a estrutura de pessoal e readequar as políticas de recursos humanos ao mercado, diminuindo as unidades de atendimento não rentáveis,

padronizando a jornada médica e aumentando o nível de satisfação dos clientes, em relação ao ano anterior.

Dessa forma, pudemos enfrentar os desafios econômicos e operacionais e fechar o ano com margens positivas. Tivemos um crescimento de 8% na receita bruta consolidada, totalizando R\$ 16,8 bilhões. Apresentamos uma redução de 4% nas despesas ajustadas, excluindo efeitos pontuais, frente ao ano anterior, e a posição de caixa ao final do período foi de R\$ 1,9 bilhão.

Agradeço a todos aqueles que fizeram parte dessa jornada, por sua confiança e apoio. Seguimos firmes na construção de um futuro sustentável, no qual a saúde seja acessível, de qualidade e alinhada às necessidades da sociedade. Juntos, seguimos transformando a saúde e impactando positivamente a vida das pessoas.

Atenciosamente,

**LÍCIO TAVARES ÂNGELO CINTRA**  
Diretor-Presidente da Dasa



# MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Em 2024, a Dasa deu continuidade à sua trajetória de transformação e crescimento, consolidando mudanças em sua estrutura organizacional para enfrentar os desafios do presente e garantir a sustentabilidade do negócio no futuro.

Entre as iniciativas implementadas, destacam-se os ajustes no organograma e o fortalecimento da governança corporativa, com uma abordagem preventiva na gestão e um olhar atento para controles internos. Esses avanços demonstram a transparência e a assertividade na tomada de decisões, além da implementação contínua de melhorias.

Os dados financeiros são um reflexo da aplicação desse movimento. A Companhia finalizou o ano com números positivos, resultado de uma gestão focada na excelência e eficiência operacional em todas as suas frentes.

No período, a Dasa dedicou sua atenção à execução da estratégia definida, aprimorando o que já está sendo realizado e buscando uma atuação ainda mais sustentável. Com disciplina e entrega

de resultados alinhados a seus compromissos, a Companhia reforça o seu valor, abrindo caminho para novas oportunidades. A otimização da alocação de capital e a revisão dos investimentos continuam sendo pilares centrais dessa atuação, permitindo que a empresa opere de forma eficiente, mesmo diante de um cenário macroeconômico desafiador.

Em paralelo, foi anunciada a aprovação de um Acordo de Associação com a Amil, por meio de uma *Joint Venture* (JV) (saiba mais na página 49) que representa uma decisão financeira estratégica e fortalece a posição da Companhia no setor, assegurando a sustentabilidade do negócio.

Além de permitir uma gestão mais focada em cada vertical, com ganhos operacionais, a constituição da Rede Américas, fruto da associação entre as empresas, impulsiona a capacidade de investimento e crescimento, viabilizando uma alocação mais eficiente dos compromissos financeiros. A separação da dívida entre as unidades de diagnósticos e hospitais, aliada à ampliação

da rede hospitalar e à diversificação das fontes pagadoras, reduz a dependência de *players* específicos do mercado, diminuindo vulnerabilidades e ampliando o rol de possibilidades disponíveis.

Neste momento de transformação, cada passo dado segue em direção ao compromisso da Companhia com a geração de valor. Em mais um ano de evolução, a Dasa manteve suas principais fortalezas: marcas consolidadas, serviços estrategicamente posicionados, um corpo clínico altamente capacitado e uma rede hospitalar reconhecida pela excelência. A reputação da Dasa no setor médico, um de seus maiores ativos, segue impulsionando sua atuação por meio de investimentos constantes em conhecimento e inovação.

O Conselho de Administração reafirma o compromisso da Dasa de seguir trabalhando com determinação para garantir uma empresa sólida, inovadora e preparada para o futuro.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA DASA

# DESTAQUES 2024

GRI 2-6



## Diagnósticos

Mais de  
**40**  
marcas

Mais de  
**414**  
milhões  
exames

**+850**  
unidades de atendimento  
no Brasil e Argentina

**12 milhões**  
de pacientes Nav Dasa

**+ 89 mil**  
profissionais de saúde  
cadastrados no Nav Pro

**28** Núcleos Técnicos  
Operacionais (NTOs) em atividade

**+512 mil**  
teleconsultas Nav Dasa



## Hospitais e Oncologia

Mais de **856 mil** pacientes-dia

**18 marcas** entre Hospitais e Clínicas  
Oncológicas, em cinco estados do Brasil,  
além do Distrito Federal

**3.434**  
leitos totais

**Prêmio**  
IntelLat do  
Hospital  
Nove de julho

# DESTAQUES 2024



## Resultados

**R\$ 2,5 bilhões**  
+11% de crescimento do EBITDA vs. 2023

**R\$ 16,8 bilhões**  
+8% de crescimento de Receita bruta vs. 2023



## Meio ambiente

**71** novas unidades migradas para o Mercado Livre de Energia ou Geração Distribuída

**Gestão de resíduos** com sistema integrado e acompanhamento em tempo real



## Pessoas

**Média de 88,9%** dos colaboradores avaliados por seus desempenhos

**Média de 20h** de treinamento, para todos os colaboradores



# DESTAQUES 2024

**8 milhões**

de pessoas impactadas com as campanhas sobre a importância da vacinação

**Premiação**

William A. Zoghbi Research Award, da American College of Cardiology

**10 colaboradoras Dasa**

selecionadas para participar da 2ª edição do MentorEla, iniciativa promovida pelo Pacto Global da ONU

**CientificaLab convidada pela Prefeitura de São Paulo (SP)** para prestar consultoria na certificação da Organização Nacional de Acreditação (ONA)

NPS CientificaLab **83,7**

**Acordo de Associação com a Amil aprovado** pelo CADE

**Investimento Social Privado**

Aprovação da Política de Responsabilidade Social Corporativa da Dasa

A área de P&D reconhecida como **top recruiter** de dois estudos conduzidos no Brasil

Prêmios para startups do ecossistema Dasa: **2º lugar** no 100 Open (prêmio de inovação aberta) – ranking de serviços de saúde. **4º lugar** no Prêmio Valor Inovação – ranking de serviços médicos

# MATERIALIDADE

GRI 2-12 • 2-14 • 2-17 • 2-23 • 2-29 • 3-1

Desde 2021, contamos com a nossa Matriz de Materialidade, que destaca os temas de maior relevância para a Companhia e abrange os desafios mais urgentes para o negócio. Para sua formulação, realizamos um processo participativo, consultivo e reflexivo, que envolveu metodologias de priorização e análise crítica dos temas mais impactantes. O trabalho foi estruturado em quatro etapas (ver infográfico ao lado).

Os temas prioritários foram organizados em cinco pilares: Meio Ambiente, Capital Social, Capital Humano, Modelo de Negócio & Inovação e Liderança & Governança. A seleção desses temas considerou as recomendações do SASB para o setor de saúde, as diretrizes do GRI para prestadores de serviços de saúde e tecnologia em saúde, além de questões adicionais relevantes ao contexto brasileiro.

Seguindo a recomendação de reavaliar e atualizar periodicamente, iniciamos a revisão da Matriz de Materialidade, em 2024. A nova versão está em fase de desenvolvimento e tem previsão de entrega para meados de 2025.

Para fortalecer a maturidade em sustentabilidade e garantir que as iniciativas avancem de forma estruturada, iniciamos um processo de revisão da Estratégia ESG, em 2024, com previsão de finalização em 2025. Seu foco foi a gestão de riscos e a criação de valor, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos princípios do Pacto Global. Além disso, temos a possibilidade de integrar o ESG ao nosso *core business*, atraindo investidores, trazendo mais transparência e alinhando nossas ações aos índices e melhores práticas do mercado.



**Análise do mercado:** pesquisa baseada em *benchmarking* com organizações do setor e na análise de diretrizes de mercado, como GRI e SASB.



**Mapeamento de stakeholders:** seleção dos públicos de relacionamento da Companhia para consulta e priorização dos temas, considerando *stakeholders* internos e externos.



**Consulta:** de forma a garantir a participação inclusiva e representativa de todos os públicos, realizamos uma pesquisa on-line e entrevistas individuais, registrando *feedbacks* do público interno e externo.



**Consolidação:** a análise final considerou o alinhamento dos temas ao negócio, suas influências e impactos, além da divergência entre as prioridades dos públicos interno e externo, resultando em 15 temas prioritários.

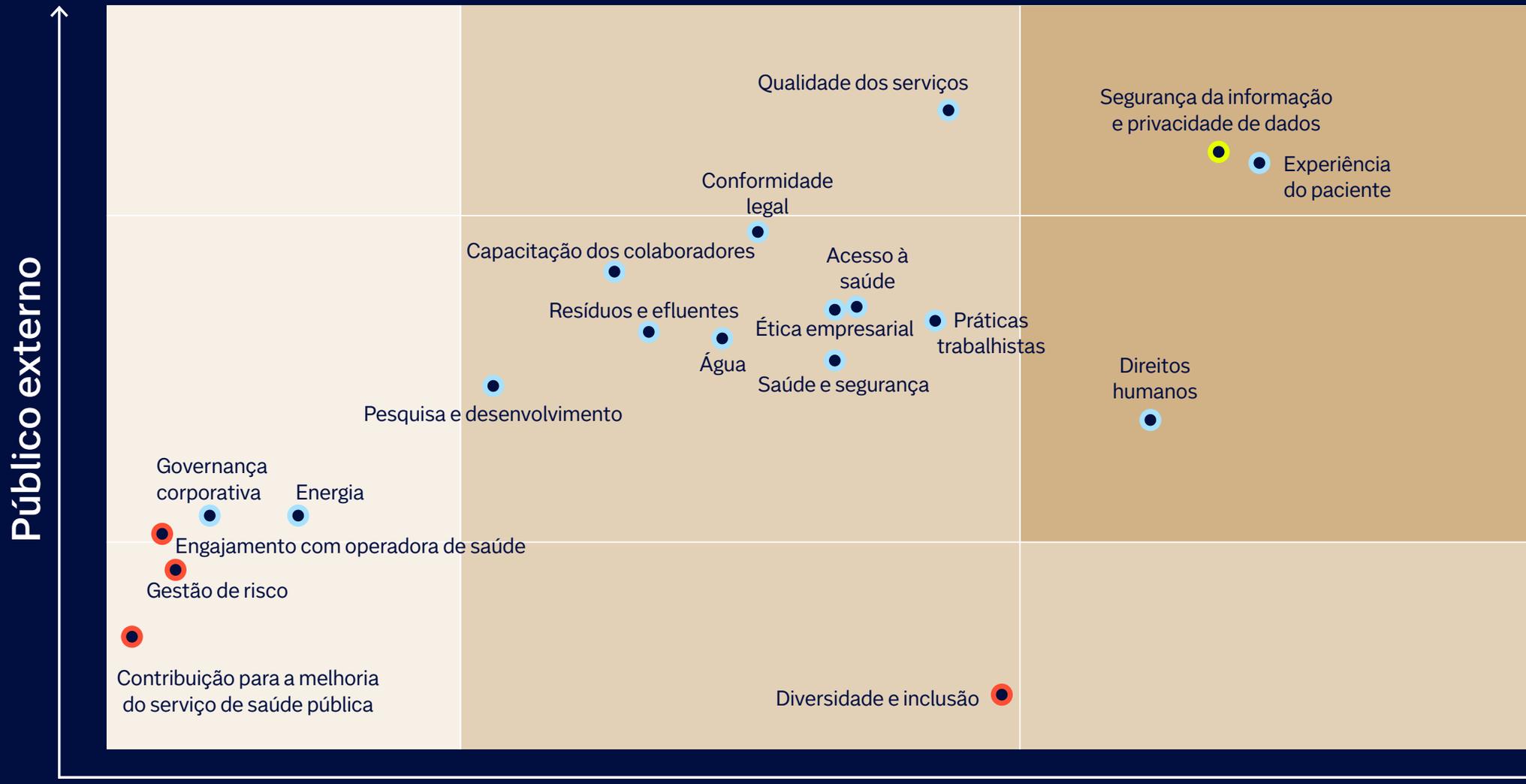
**SAIBA MAIS**

[Sobre o processo de elaboração da Matriz Materialidade no Relatório de Sustentabilidade de 2023](#)



# Matriz de Materialidade

GRI 3-2



○ Temas não materiais

○ Temas materiais

○ Subtema material

Público interno

**Gestão dos temas materiais** GRI 3-3

Tema material	Gestão 2024	Impactos
Direitos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovação da Política contra Assédio e Discriminação.</li> <li>32% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras.</li> <li>Treinamentos regulares com foco em ética, integridade, combate à corrupção e diversidade para colaboradores.</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> melhoria da reputação corporativa, atração de talentos diversos, ambiente de trabalho mais seguro.</p> <p><b>Negativos:</b> riscos de multas ou processos por discriminação se políticas não forem aplicadas.</p>
Qualidade dos Serviços	<ul style="list-style-type: none"> <li>87,5% dos hospitais com acreditação de qualidade (70% internacional).</li> <li>Redução de infecções hospitalares (ex.: IPCS caiu para 0,8 em 2024).</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> diagnósticos mais precisos, redução de eventos adversos, maior confiança dos pacientes.</p> <p><b>Negativos:</b> custos elevados para manter certificações; falhas podem levar a erros médicos e processos judiciais.</p>
Experiência do Paciente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementação de ferramenta de gestão para pesquisas de satisfação em tempo real.</li> <li>Criação de Conselhos Consultivos de Pacientes e Familiares em hospitais.</li> <li>NPS (Net Promoter Score) monitorado como indicador estratégico.</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> fidelização de pacientes, redução de reclamações.</p>
Acesso à Saúde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoção de acesso à saúde para as classes C, D e E.</li> <li>Redução de desperdício de vacinas por gestão de estoque.</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> maior cobertura vacinal, geração de empregos.</p> <p><b>Negativos:</b> alto custo de logística (cadeia de frio); riscos de contaminação por resíduos.</p>
Pesquisa e Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projeto GENOP: genomas sequenciados e submissão de estudos à ASCO 2025.</li> <li>Plataforma NAV com 12 milhões de pacientes.</li> <li>Parcerias como Projeto Xingu + Catu.</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> medicina personalizada para populações miscigenadas.</p> <p><b>Negativos:</b> vulnerabilidade de dados genéticos (mitigada por anonimização).</p>
Diversidade e Inclusão*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vagas afirmativas para grupos minorizados.</li> <li>Compromissos públicos como Movimento Elas Lideram 2030 e Raça é Prioridade.</li> <li>Políticas que promovem uma cultura inclusiva.</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> retenção de talentos, reconhecimento em rankings de ESG.</p> <p><b>Negativos:</b> resistência cultural em áreas tradicionais.</p>
Energia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Migração de unidades para Mercado Livre de Energia renovável.</li> <li>Monitoramento de consumo em tempo real.</li> </ul>	<p><b>Positivos:</b> redução de custos e pegada de carbono.</p> <p><b>Negativos:</b> dependência de fornecedores.</p>

\*A Dasa prioriza também o tema de "Diversidade e Inclusão" e o considera como material.

Tema material	Gestão 2024	Impactos
Capacitação de Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reestruturação da área de Educação Corporativa nos hospitais.</li> <li>Meta de 80% de adesão a treinamentos.</li> <li>Dashboard de indicadores na Universidade Dasa.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> padronização de práticas, redução de erros.
Governança Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manutenção no Novo Mercado da B3.</li> <li>Meta de diversidade na Alta Liderança (50% mulheres até 2030), de acordo com o Movimento Elas Lideram.</li> <li>Inclusão no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE).</li> </ul>	<b>Positivos:</b> transparência, atração de investidores.
Resíduos e Efluentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de gestão para rastreamento em todas as unidades.</li> <li>Auditorias periódicas e parcerias com ONGs e hospitais referência.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> conformidade legal, menor risco ambiental. <b>Negativos:</b> contaminação do solo e água.
Conformidade Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atualização da Política de Anticorrupção.</li> <li>Treinamentos em compliance para colaboradores.</li> <li>Canal de denúncias ativo.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> evitamento de multas e sanções.
Ética Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seleção de projetos sociais para populações vulneráveis via leis de incentivo.</li> <li>Alinhamento com Pacto Global da ONU.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> impacto social mensurável.
Água	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapeamento do consumo em mais de 1,2 mil hidrômetros.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> base para metas futuras. <b>Negativos:</b> consumo elevado em unidades hospitalares.
Saúde e Segurança do Trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dasa Cuida para acompanhamento dos colaboradores.</li> <li>Sistema de Saúde e Segurança atuante.</li> <li>Programas de bem-estar para colaboradores.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> proteção e bem-estar de colaboradores, evitamento de multas.
Práticas Trabalhistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumprimento de leis e processos.</li> </ul>	<b>Positivos:</b> evitamento de multas e sanções.

Nota: a partir do novo estudo de materialidade, a ser apresentado no próximo reporte, a Dasa trará mais detalhes sobre os impactos positivos e negativos de cada tema material.



## Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

**Pacientes:** a Dasa engaja pacientes e familiares diretamente no aprimoramento de seus serviços por meio do Conselho Consultivo de Pacientes e Familiares (CCPF). Essa estrutura formal de escuta ativa permite que a perspectiva dos pacientes seja integrada às decisões estratégicas e operacionais das unidades de saúde, fortalecendo a cultura de experiência centrada no paciente e na família. O CCPF aproxima líderes e equipes das reais necessidades dos usuários, promovendo a cocriação de soluções e melhorias. Esses *stakeholders* também foram envolvidos na definição de prioridades assistenciais e no desenvolvimento de indicadores de experiência, garantindo que suas contribuições impactem diretamente os rumos da Companhia (saiba mais na página 35).

**Médicos:** os médicos são engajados de forma contínua no desenvolvimento e na inovação da Dasa, com acesso a programas de educação, pesquisa e prática clínica que alimentam o negócio com conhecimento de ponta. Por meio do Dasa Educa, a Companhia oferece residências, *fellowships*, cursos e eventos científicos, capacitando milhares de profissionais que aplicam esse conhecimento no atendimento aos pacientes e na condução de pesquisas relevantes. Além disso, os médicos contribuem para o avanço da estratégia de saúde da Dasa ao liderarem ou integrarem estudos clínicos. Esses profissionais também são parceiros nos Programas de Suporte ao Paciente e ao Diagnóstico, que atendem milhares de pacientes, conectando a expertise médica à oferta de serviços

da empresa. A aproximação com médicos é um pilar estratégico para ampliar o acesso aos nossos serviços e fortalecer a integração entre a Dasa e os profissionais de saúde. Por meio das ações de encontros com médicos, levamos atualizações sobre nosso portfólio de exames, compartilhamos conteúdos científicos voltados à educação continuada e apresentamos os diferenciais da nossa atuação, com o objetivo de apoiar o dia a dia clínico desses profissionais. Ao todo, mais de 100 representantes médicos atuam nessa frente.

Com uma base de mais de 26 mil médicos, intensificamos essas iniciativas em 2024, promovendo o relacionamento contínuo e a disseminação de informações que contribuem para que mais pacientes cheguem aos serviços da Dasa de forma qualificada e orientada.

**Institutos:** as organizações da sociedade civil e institutos são envolvidos na construção de um ambiente corporativo mais diverso, equitativo e inclusivo, alinhado à sua estratégia de negócios. Como participante do Pacto Global da ONU, a Companhia trabalha em conjunto com essas entidades para promover compromissos como a ampliação da representatividade de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança. A atuação junto a iniciativas como a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas e o Fórum de Direitos LGBTI+ também fortalece o diálogo e a ação conjunta com especialistas e representantes da sociedade, influenciando políticas internas e práticas de gestão de pessoas (saiba mais na página 77).

**Governo:** os órgãos governamentais e reguladores são abordados de forma estruturada e contínua, assegurando que nossas operações estejam alinhadas às legislações vigentes e contribuindo para a formulação de políticas públicas relevantes ao setor de saúde. A área de Relações Governamentais mantém um diálogo estratégico com autoridades, participando de consultas públicas, reuniões técnicas e articulações que impactam diretamente a sustentabilidade do negócio e a oferta de serviços à sociedade.

**Organizações Sociais:** a Companhia desenvolve projetos em conjunto com entidades, contribuindo com recursos financeiros, doação de exames e expertise técnica. Em 2024, o engajamento com organizações como a Xingu + Catu e a Américas Amigas viabilizou ações de prevenção e diagnóstico de câncer em populações vulneráveis. Esses projetos não apenas fortalecem o impacto social da Companhia, como também aprofundam o entendimento de demandas de saúde de diferentes públicos, que podem retroalimentar a estratégia assistencial da Dasa (saiba mais na página 86).

**Órgãos reguladores:** a área de Relações Governamentais engaja os órgãos reguladores por meio de uma atuação que vai além da conformidade, participando de diálogos e colaborações técnicas que visam contribuir para o aprimoramento da regulação do setor de saúde.

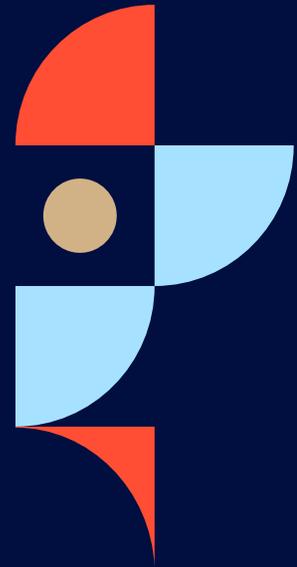
**Fornecedores:** a Dasa engaja seus fornecedores como extensões estratégicas do negócio, alinhando-os às suas diretrizes de governança, compliance e sustentabilidade. Em 2024, a Companhia avançou na reestruturação de sua estratégia de gestão de fornecedores, engajando ativamente parceiros por meio de processos de qualificação, comunicação contínua e integração de critérios ESG. Esse trabalho assegura

que os fornecedores compartilhem os mesmos padrões éticos e operacionais da Dasa, garantindo qualidade e segurança na entrega de bens e serviços essenciais à cadeia de valor da empresa (saiba mais na página 84).

**Prestadores de serviço e terceiros:** os prestadores de serviço e terceiros são engajados com a mesma abordagem estratégica aplicada aos fornecedores. A Dasa integra esses parceiros às suas políticas corporativas, garantindo que estejam alinhados às exigências de governança, sustentabilidade e compliance que sustentam a operação da empresa.

**Formadores de opinião:** a área de Relações Públicas (PR, na sigla em inglês) é responsável por gerenciar o relacionamento com formadores de opinião como aliados na construção e disseminação de sua reputação institucional e de suas propostas de valor, mantendo um relacionamento estruturado com esses públicos, compartilhando informações estratégicas, promovendo interações qualificadas e assegurando que as mensagens da Companhia cheguem de forma clara e transparente a audiências-chave que influenciam o mercado e a sociedade.

**Investidores:** os investidores e analistas financeiros são engajados com uma comunicação contínua e transparente, reconhecendo esses públicos como essenciais para o desenvolvimento sustentável do negócio. Por meio da área de Relações com Investidores (RI), a Companhia compartilha resultados, perspectivas estratégicas e informações relevantes, fomentando um diálogo que fortalece a confiança, o alinhamento de expectativas e o suporte às decisões de longo prazo.



# 2

## Quem Somos



# SOBRE NÓS

GRI 2-1 • 2-6

Fundada em 1961, a Dasa nasceu com o propósito de transformar a saúde no Brasil. Hoje, somos um dos maiores grupos de saúde do país, com mais de 850 unidades de diagnósticos (nacional e internacional), além de 18 marcas de hospitais e clínicas oncológicas (em cinco estados e Distrito Federal).

Com mais de 50 mil profissionais, seguimos comprometidos com a transformação da jornada do paciente, conectando expertise médica e tecnologia para oferecer um cuidado contínuo e humanizado. Fora do Brasil, estamos presentes na América Latina, operando na Argentina com as marcas Diagnóstico Maipú, Labmedicina e Dasa Genômica.

Oferecemos soluções de medicina diagnóstica que vão desde análises clínicas e diagnóstico por imagem até oncologia, genética e medicina personalizada, realizando mais de 414 milhões de exames por ano.

Ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa é o nosso propósito. Nossa atuação é focada na excelência e na inovação, sempre buscando atender às necessidades de saúde da população e oferecer soluções personalizadas para cada paciente, permitindo-nos entregar eficiência, precisão e um cuidado cada vez mais próximo das pessoas.

## Valores Dasa:



### Paixão Pelas Pessoas

Acolhemos e cuidamos do cliente, proporcionando a melhor experiência em toda a cadeia de atendimento.



### Talentos que Transformam

Incentivamos o aprendizado contínuo e o respeito à diversidade para transformar a organização e o setor de saúde brasileiro.



### Confiança Plena

Acreditamos na capacidade uns dos outros e estamos abertos ao aprendizado, praticando a escuta ativa e a comunicação transparente, mesmo diante de assuntos polêmicos e difíceis.



### Inovação com ousadia

Inovamos a partir das necessidades do cliente com a identificação de novas ideias que gerem eficiência e excelência.



### Somos uma só Dasa

Construímos uma organização com colaboração, trabalho alinhado e integrado entre todas as áreas e pessoas.



### Nosso Melhor Sempre

Atendemos às demandas do cliente com dedicação, senso de urgência e foco no resultado, aperfeiçoando e melhorando sempre.

# Nossa história

## 1961

Os professores Doutores Humberto Delboni e Raul Dias dos Santos, da Escola Paulista de Medicina, fundam a Médicos Associados em Patologia Clínica (MAP), em São Paulo (SP).

## 1974

Junta-se à sociedade o Doutor Caio Auriemo, alterando o nome da empresa para Laboratório Clínico Delboni Auriemo S/C Ltda.

## 1985

A denominação social da Companhia passa a ser Delboni Auriemo, e a empresa inicia o processo de informatização das unidades.

## 2000

A Companhia é renomeada Diagnósticos da América S.A. e apresenta sua nova marca Dasa. Nesse período, são realizadas as aquisições de laboratórios no Brasil, como: Bronstein, Pasteur, Lâmina, Image Memorial, Atalaia e outros.

## 2004

Abertura de capital no BM&FBOVESPA (atual B3), via processo de IPO.

## 2011

A família Bueno adquire 24% das ações em circulação, marcando o início da nova Dasa.

## 2014

A holding Cromossomo II e seus controladores indiretos, Edson de Godoy Bueno e Dulce Pugliese de Godoy, passam a ser acionistas majoritários da Dasa, com participação que representava 71,94% do capital social da Companhia.

## 2015

A família Bueno assume, de fato, a gestão da nova Dasa em janeiro de 2015, quando o Pedro de Godoy Bueno passa a presidir a Companhia.

## 2016

O Núcleo Técnico Operacional (NTO) de Alphaville (SP) recebe a maior esteira de processamento de exames do mundo. A Cromossomo II e Edson de Godoy Bueno passam a deter 97,79% do capital da Companhia, que migra do Novo Mercado para o segmento tradicional da BM&FBOVESPA (atual B3).

## 2019

Dasa avança em sua estratégia de saúde, e o Conselho de Administração aprova o aumento do capital social da Companhia, integralizado com a totalidade das ações da Ímpar Serviços Hospitalares S.A., rede de sete hospitais de alta complexidade.



## 2020

Saúde passa a abranger diagnósticos, rede hospitalar e gestão do cuidado. O Centro de Diagnósticos Emergencial (CDE) firma parceria com o Ministério da Saúde para processar até três milhões de exames RT-PCR de covid-19. Aquisição do GSC, referência em coordenação de cuidados e gestão de saúde, com mais de 20 anos de atuação.

## 2021

A Dasa capta R\$ 3,3 bilhões, migra para o Novo Mercado da B3 e se torna o segundo maior grupo privado de hospitais do Brasil. Lançamento do Nav, plataforma digital para pacientes e médicos, e expansão da Dasa Empresas com *Business Intelligence* (BI) para Recursos Humanos e consultoria de benefícios.

## 2023

Antecipação do Plano de Sucessão do CEO: saída de Pedro Bueno da direção da empresa. Criação do Índice de Valor Dasa (IVD) para avaliar a qualidade dos serviços prestados.

## 2024

Assinatura do Acordo de Associação com a Amil e aprovação da *Joint Venture* pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE).

## Compromissos externos

GRI 2-23 • 2-28

Reforçando seu compromisso com a transformação da área da saúde, a Dasa participa de associações, fóruns e iniciativas multissetoriais que contribuem para o fortalecimento das melhores práticas e para a construção de soluções coletivas.

Em 2024, essas parcerias foram revisadas e aprovadas pelas lideranças; a partir desse processo, implementamos uma revisão regular de associações, a fim de manter os temas alinhados à estratégia da Companhia. A participação nessas entidades permite o compartilhamento de experiências, além da influência positiva na formulação de políticas públicas e em uma atuação ética e transparente no segmento.

Atuamos de forma ativa em cargos de governança presentes no Conselho de Administração da Anahp (Associação Nacional de Hospitais Privados), na Vice-Presidência do ICOS (Instituto

Coalizão Saúde) e na área de Relações Institucionais da Abramed (Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica). Dessa forma, podemos operar de forma estratégica nas atividades do setor, visando contribuir para o aprimoramento da qualificação dos serviços de saúde, a defesa de interesses setoriais e o fortalecimento do ecossistema de saúde no Brasil.

Além disso, também participamos do Saúde Digital Brasil (SDB), Sindicato dos Hospitais, Clínicas e Laboratórios do estado de São Paulo (SindHosp), Federação dos Hospitais, Clínicas, Laboratórios e Estabelecimentos de Saúde do Estado de São Paulo (FeHoesp) e da Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde).

Mantemos compromissos públicos voluntários, com agendas relevantes para o país e para o mundo, como os Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e a adesão a princípios globais relacionados à ética, ao meio ambiente e à promoção da saúde e do bem-estar. A Companhia entende que seu papel vai além das fronteiras institucionais, contribuindo para o fortalecimento do ecossistema de saúde e para uma sociedade mais justa, saudável e sustentável.

Dentre eles destacamos o Movimento Elas Lideram 2030, visando à paridade de gênero na alta liderança até 2030, o Movimento Mente em Foco, promovendo ações de incentivo à saúde mental dos colaboradores e o Movimento Raça é Prioridade, comprometendo-nos a ter 50% de pessoas negras em posição de liderança até 2030. Em 2024, aderimos ao Projeto Hospitais Saudáveis, que tem como objetivo mobilizar pessoas e instituições em prol da sustentabilidade do setor saúde e da saúde pública e ambiental.

## COMPROMISSOS PÚBLICOS



MOVIMENTO  
ELAS LIDERAM 2030



MOVIMENTO  
MENTE EM FOCO



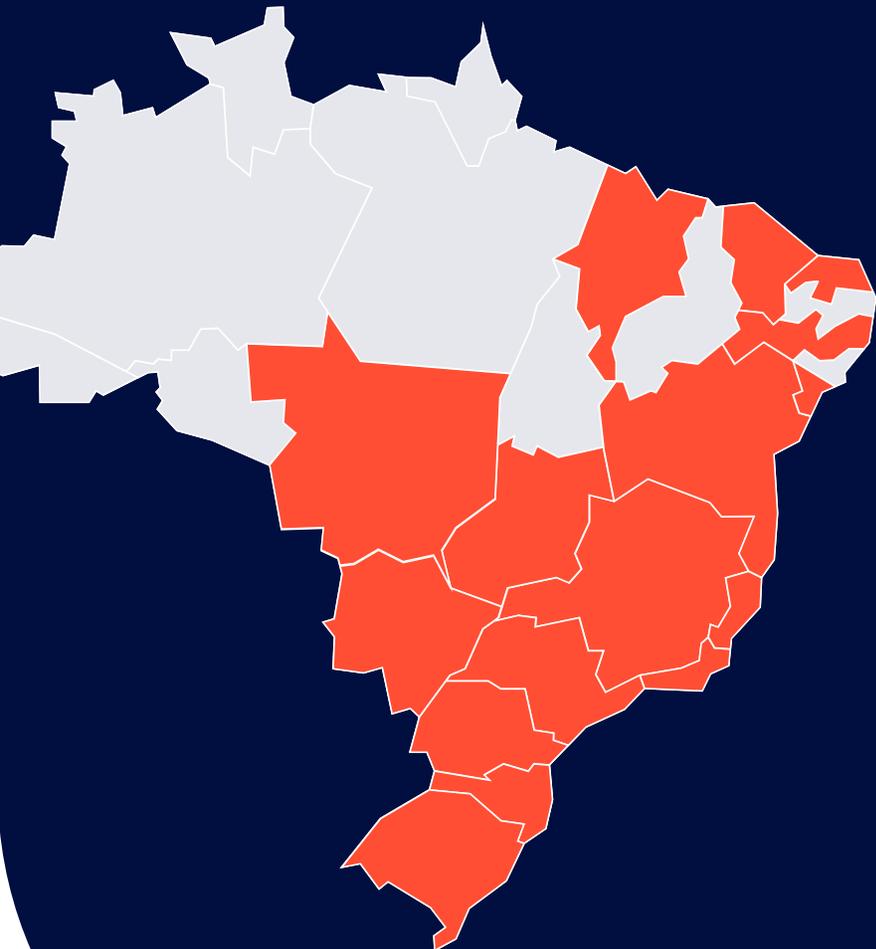
MOVIMENTO  
RAÇA É PRIORIDADE



# Nossas operações

GRI 2-1 · 2-2 · 2-6

Passa o cursor do mouse sobre o para saber mais sobre nossas marcas de Diagnósticos, Hospitais e Oncologia no Brasil:



Com mais de **850** unidades diagnósticas espalhadas no Brasil e Argentina, além de **18** marcas entre hospitais e clínicas em território nacional, nossos serviços são cuidadosamente orientados para promover o bem-estar dos nossos pacientes e garantir uma opção de atendimento confiável.

Saúde Corporativa



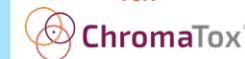
Genômica



Apoio



Tox



Público



Internacional



Plataforma



# Cuidado completo em saúde

GRI 2-6

Cuidamos da saúde do brasileiro de maneira integral, desde o diagnóstico até a realização de procedimentos de alta complexidade, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos pacientes.

Para isso, nossa estrutura se organiza em duas grandes unidades de negócio, que serão detalhadas a seguir: Diagnósticos; e Hospitais e Oncologia.

Na unidade de Diagnósticos, investimos em tecnologia e contamos com uma equipe dedicada na identificação precoce de doenças, fundamental para um tratamento eficaz. Já na unidade de Hospitais e Oncologia, oferecemos cuidados avançados, envolvendo desde cirurgias até terapias intensivas, garantindo um atendimento humanizado e de excelência, com o paciente sempre no centro de nossas ações.



# Unidades de negócio

## ● Diagnósticos

### LABORATÓRIOS

Reunimos uma das maiores redes de laboratórios na América Latina, com mais de 40 marcas de medicina diagnóstica e mais de 850 unidades de atendimento, em 16 estados do Brasil e no Distrito Federal, além da operação na Argentina. Nossas especialidades variam de análises clínicas a áreas específicas. Ao todo, contabilizamos 375.104 consultas eletivas (70.024 presenciais e 305.080 telemedicina) e mais de 414 milhões de exames, em 2024.

Também contamos com a nossa divisão B2B por meio da Alvaro Apoio (saiba mais na página 24) e de parcerias estratégicas com laboratórios, clínicas e hospitais, consolidando nossa liderança em *outsourcing* laboratorial.

Em 2024, contamos com 28 Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) no Brasil, oferecendo rapidez e precisão nos exames. Nossos laboratórios contam com diversas certificações e creditações como Colégio Americano de Patologistas (CAP), referente à excelência na prática de análises clínicas e anatomopatologia concedida a Dasa Genômica e NTO Alphaville, a NBR ISO 17025 relacionada à gestão de laboratórios para a unidade Chromatox, o Programa de Acreditação em Diagnóstico por Imagem (PADI) concedido a Alta Diagnósticos SP, o Quality Global Alliance (QGA) e o Programa de Acreditação de Laboratórios Clínicos (PALC), certificação concedida pela Sociedade Brasileira de Patologia Clínica/Medicina Laboratorial para diversas unidades diagnósticas da Companhia (saiba mais na página 35).

Em fatores financeiros, a receita líquida consolidada da unidade de negócio (BU, em inglês) de Diagnósticos teve crescimento de 9% no ano, devido ao maior número de operações, e uma elevação de 13% no ticket médio (saiba mais na página 27).

### PLATAFORMA DIGITAL

O Nav Pro é uma plataforma digital que otimiza o acesso a informações clínicas e aprimora a comunicação entre médicos, garantindo mais agilidade e segurança no cuidado ao paciente.

Integrado ao Nav Dasa, ele permite o acompanhamento do histórico pessoal e o acesso rápido a exames, com alertas automáticos para alterações críticas. Com um crescimento significativo na base de usuários, a ferramenta se fortalece como um recurso essencial para os profissionais de saúde, contribuindo para a eficiência e precisão na tomada de decisões. A plataforma já alcançou 12 milhões de pacientes e mais de 89 mil profissionais de saúde cadastrados, oferecendo serviços como telemedicina, agendamentos on-line e integração de novos produtos. Saiba mais sobre essa experiência [aqui](#).

### EDUCAÇÃO E PESQUISA

Investimos continuamente em pesquisa, inovação e educação médica, reforçando o papel essencial da ciência e da tecnologia em nossos negócios. Contamos com centenas de colaboradores e médicos pesquisadores comprometidos com o avanço da medicina, participando em estudos com novos tratamentos e diagnósticos.

O Instituto de Ensino e Pesquisa Dasa (IEPD) apoia a Dasa a desempenhar esse papel fundamental na produção científica e na capacitação profissional, consolidando nosso compromisso com a excelência médica. Além disso, a Dasa possui uma estrutura dedicada exclusivamente à pesquisa e ao desenvolvimento (P&D).

Seguimos diretrizes éticas, jurídicas e científicas, incluindo a Resolução n.º 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), os padrões ICH/GCP, bem como normas nacionais e internacionais, sempre em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Em 2024, 200 artigos foram publicados em importantes revistas do setor (saiba mais na página 40).

### GENÔMICA

Somos especialistas em genômica e medicina personalizada, transformando o cuidado da saúde com exames genéticos avançados que permitem diagnósticos precisos e tratamentos individualizados. Nossa rede logística cobre mais de duas mil cidades e mais de 700 unidades de atendimento, garantindo amplo acesso a essa modalidade.

Com presença na América Latina e um portfólio de mais de 800 exames, incluindo 300 de autocoleta, atuamos em áreas como medicina fetal, doenças raras, oncologia, cardiologia e farmacogenética. Mantemos, em nossa atuação, o MethylBrain, que analisa a metilação do DNA em tumores cerebrais, e o Painel HRD, que identifica pacientes elegíveis para terapias direcionadas.

## SAÚDE CORPORATIVA

A frente de Saúde Corporativa da Dasa tem como objetivo viabilizar soluções integradas de saúde junto ao mercado corporativo, atuando em conjunto com as operadoras, para transformar a saúde de colaboradores e dependentes de empresas parceiras.

Nosso Programa de Gestão de Saúde Populacional oferece iniciativas que promovem redução de custos, acesso a um corpo clínico altamente qualificado, ausência de coparticipação e impacto positivo na sinistralidade, além da identificação de lacunas no cuidado.

Utilizamos a interoperabilidade de dados, integrando informações de diversas fontes para proporcionar uma jornada de saúde mais ágil e eficiente.

## NÚCLEO DE INTELIGÊNCIA AO CUIDADO (NIC)

O NIC se destaca por agregar valor aos serviços de diagnóstico, como *hub* assistencial. Para isso, conta com equipes médicas e multidisciplinares focadas em apoiar a implantação de novos produtos, como as clínicas para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e os Centros de Infusão, garantindo a execução operacional, com qualidade, segurança e rentabilidade.

Atualmente, exercemos essas atividades em São Paulo e no Rio de Janeiro, além do Distrito Federal.

## MERCADO PÚBLICO

Atendemos ao mercado público, entidades filantrópicas e Organizações Sociais (OSs), e operamos em hospitais e unidades ambulatoriais. Com atuação relevante da CientificaLab (CL), estamos em seis estados, com uma estrutura que inclui 40 hospitais e um Núcleo Técnico Operacional (NTO) em Barueri (SP), onde foram produzidos cerca de 82 milhões de exames, em 2024.

A forma e a extensão da prestação dos serviços variam em função da necessidade do ente público que a demanda, podendo compreender três modelos distintos:

- (i) suporte:** a CientificaLab fornece materiais de coleta, treinamento aos funcionários públicos e ainda reformas nas unidades para assegurar a qualidade de atendimento, incluindo o transporte das amostras e processamento central;
- (ii) ambulatorial:** atendimento ao paciente e coleta das amostras;
- (iii) hospitalar:** atendimento ao paciente, coleta, transporte e processamento central e local para exames de urgência e demais.

Dessa forma, apoiamos de forma integral os parceiros e pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS) (saiba mais na página 31).

## APOIO

A área de apoio é responsável pelo processamento de exames para uma ampla rede de laboratórios externos, de diferentes portes. O serviço compreende a análise e emissão de laudos, que são posteriormente enviados aos parceiros para disponibilização aos pacientes. Atualmente, temos capacidade de produzir mais de dez milhões de exames/mês para o mercado de apoio, compreendendo mais de 2,2 mil tipos de testes.

Nossa operação comercial é estruturada por regionais, e utilizamos 13 dos 28 Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) disponíveis para dar suporte à operação. A gestão abrange todo o ciclo do serviço, desde o atendimento telefônico até o controle de estoques e a logística de distribuição de insumos, garantindo que os exames sejam entregues de forma ágil e eficaz aos laboratórios atendidos.

## TOXICOLOGIA

Somos referência nacional em exames toxicológicos de larga janela de detecção, testes capazes de identificar o uso de substâncias lícitas e ilícitas por períodos mais extensos do que os exames tradicionais de urina e sangue. Essa frente é conduzida pela ChromaTox, divisão B2B do grupo Alvaro Apoio, que atende diariamente em 1.352 municípios, em todas as regiões do país.

Com uma atuação consolidada, temos 20,4% de participação de mercado e respondemos por aproximadamente 12% da receita do setor de apoio.

## ● Hospitais e Oncologia

SASB HC-DY-000.A • HC-DY-000.B

### HOSPITAIS E ONCOLOGIA

Com foco no cuidado humanizado e de qualidade, operamos uma das maiores redes de hospitais independentes do Brasil, com 18 unidades distribuídas nas regiões Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul (saiba mais na página 21). Nossa atuação é pautada pela excelência no atendimento e pelo compromisso com a segurança do paciente nos serviços de baixa a alta complexidades.

Para isso, realizamos avaliações internas regulares e contamos com auditorias externas independentes. Essas práticas asseguram a conformidade com os mais elevados padrões do setor hospitalar. Ao final de 2024, 87,5% de nossas unidades contavam com certificações nacionais e 70%, internacionais, como UTI Top Performer, ONA, Joint Commission International (JCI) e QMentum International – concedida pela Quality Global Alliance (QGA).

No ano, a IntelLat, empresa especializada em análise de dados, avaliou mais de 60 hospitais na América Latina em critérios como sustentabilidade, tecnologia, eficiência no tratamento, experiência do paciente, produção de conhecimento, gestão de pessoas e segurança. O Hospital Nove de Julho figurou entre os 11 melhores hospitais da América Latina na classificação geral, e em segundo lugar na dimensão de sustentabilidade, confirmando o nosso compromisso com a excelência no atendimento.

Em 2024, avançamos na expansão da nossa infraestrutura hospitalar, encerrando o ano com 3.434 leitos totais (vs. 3.408, em 2023). A média de ocupação das unidades foi de 79,4%, o que representa mais de 856 mil pacientes-dia no período. Também registramos 1.462.136 consultas ambulatoriais no ano, refletindo o alcance e a relevância da nossa rede no cuidado à saúde da população brasileira.

Além disso, mantemos nossa posição como um dos principais grupos de oncologia no Brasil. Em 2024, observamos um crescimento da receita líquida dessa BU em 7%, impulsionado pela expansão de 2% no número de pacientes-dia e do ticket médio 5% maior, influenciado por um melhor mix de procedimentos, em relação ao mesmo período do ano anterior.

### CONSULTÓRIOS MÉDICOS ESPECIALIZADOS (CME)

O crescimento do nosso portfólio hospitalar nos últimos anos permitiu expandir a navegação dos pacientes, fortalecendo a conversão dos atendimentos ambulatoriais. Hoje, contamos com 17 CME, localizados dentro ou em áreas anexas aos nossos hospitais, ampliando a oferta de serviços e garantindo uma jornada integrada.



# COMO GERAMOS VALOR

## Nossos capitais

## Modelo de Negócio

## Valor Gerado em 2024



### Capital Financeiro

- Receita operacional
- Investimentos privados e acionistas
- Operadoras de saúde



### Capital Manufaturado

- Infraestrutura
- Hospitais e Clínicas
- Diagnósticos



### Capital Humano

- Colaboradores
- Diversidade, equidade e inclusão
- Capacitação e desenvolvimento



### Capital Intelectual

- Corpo de saúde
- Ensino
- Pesquisa e desenvolvimento
- Inovação



### Capital Social e Relacionamento

- Pacientes
- Acesso à Saúde
- Fornecedores



### Capital Natural

- Recursos naturais renováveis
- Recursos naturais não renováveis
- Gestão de resíduos



## Governança



## Estratégia



## Riscos e oportunidades



### Capital Financeiro

- Receita bruta totalizada em R\$ 16,8 bilhões
- 11% de crescimento do EBITDA em relação ao ano anterior



### Capital Manufaturado

- Presente em 16 estados e Distrito Federal, com mais de 850 unidades de Diagnóstico no Brasil e Argentina e mais de 40 marcas
- 18 marcas entre Hospitais e Clínicas Oncológicas em cinco estados, além do Distrito Federal



### Capital Humano

- 50.814 colaboradores
- 77% do quadro total é composto por mulheres
- 45% dos cargos executivos é ocupado por mulheres
- Média total de + 20 horas de capacitação



### Capital Intelectual

- Plataformas digitais – Nav Dasa e Nav Pro
- 64 Programas de Formação Especializada Médica
- Mais de mil trabalhos publicados, desde 2020



### Capital Social e Relacionamento

- Constância e excelência na experiência dos pacientes e clientes
- Projetos com foco na ampliação do Acesso à Saúde
- Mais de 14 mil fornecedores



### Capital Natural

- Gestão de resíduos com sistema integrado e acompanhamento em tempo real
- Mapeamento de controle de eficiência hídrica
- 71 novas unidades migradas para o Mercado Livre de Energia ou Geração Distribuída

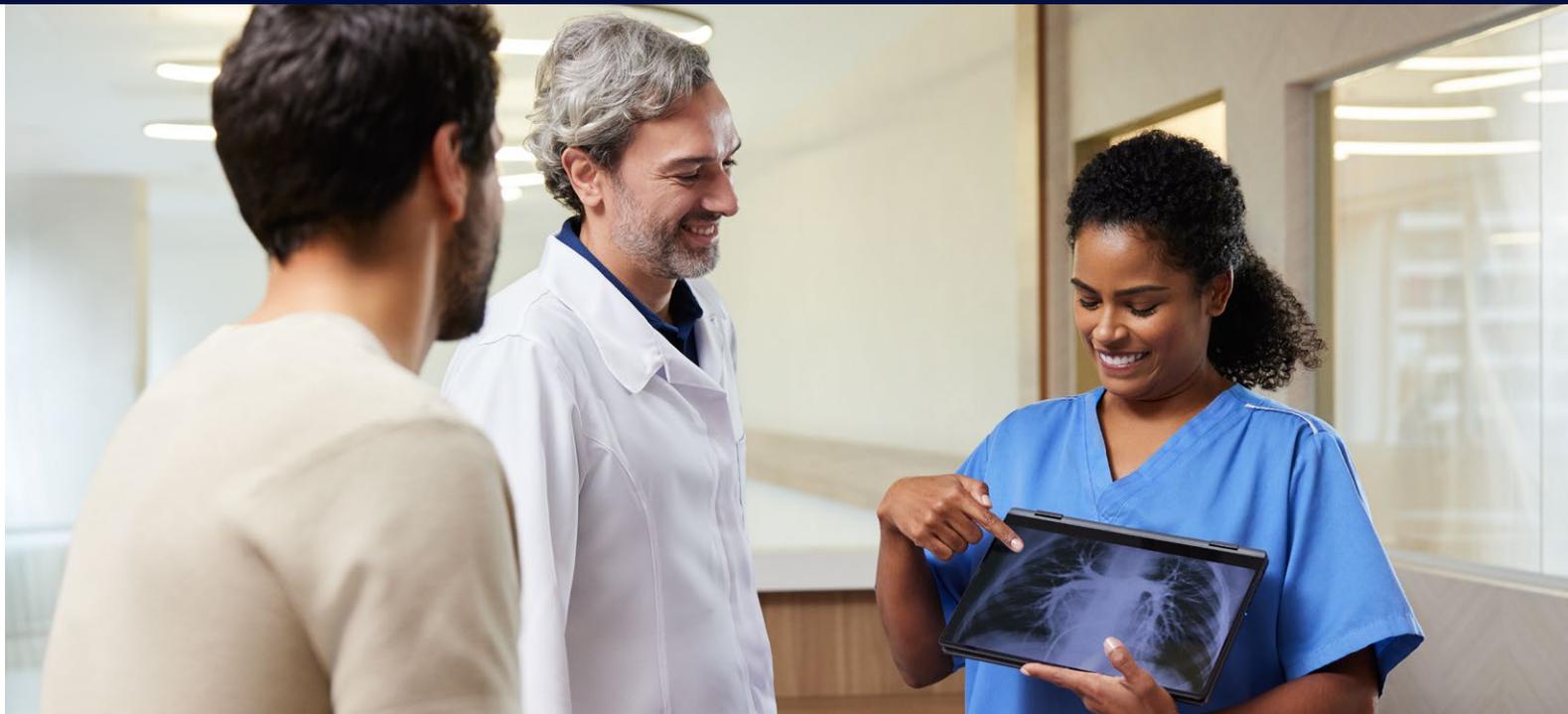
# RESULTADOS FINANCEIROS

O ano de 2024 marcou o início de um processo de transformação da Dasa, com foco em uma Companhia economicamente mais sólida e rentável, tendo como alicerce os padrões médicos e de atendimento aos pacientes. Durante o ano, estabelecemos as fundações para um reposicionamento estratégico, operacional e financeiro, principalmente nas atividades principais de medicina diagnóstica e hospitais e oncologia, além da implementação de um programa de excelência operacional e iniciativas para a redução da alavancagem da Companhia.

Na frente estratégica, comunicamos, em junho de 2024, a assinatura do Acordo de Associação com a Amil, criando um dos maiores grupos hospitalares no Brasil.

Como parte da execução da estratégia com maior foco nas atividades centrais de Diagnósticos e Hospitais e Oncologia, finalizamos o ano com a venda de Dasa Empresas, negócio de corretagem e consultoria de seguros da Companhia. O valor total da venda da Dasa Empresas foi de R\$ 255 milhões, sendo R\$ 195 milhões recebidos no fechamento, R\$ 10 milhões em 12 meses - após a data de fechamento (sujeito a ajuste usual de caixa/dívida) - e R\$ 50 milhões de potencial *earn-out* ao longo de cinco anos.

Além disso, iniciamos a implementação de um amplo programa de excelência operacional, com destaque para (i) realocação e redução de edifícios administrativos ocupados, (ii) reorganização da estrutura de pessoal e adequação das políticas de recursos humanos ao



mercado, (iii) redução de unidades de atendimento não rentáveis de diagnósticos e consolidação de núcleos técnicos operacionais, (iv) maior padronização da jornada cirúrgica, equipes médicas, materiais médicos e medicamentos em hospitais, e (v) fortalecimento de processos e controles em geral. Ao mesmo tempo, atingimos, em 2024, índices de NPS melhores que os do ano anterior, recebendo mais uma vez o reconhecimento dos nossos pacientes pelos serviços que prestamos e, assim, evidenciando uma relação positiva entre eficiência operacional e medicina de qualidade.

Os benefícios iniciais desse programa de excelência operacional foram fundamentais para contrapor os desafios relevantes enfrentados no ambiente econômico-operacional. No âmbito das fontes pagadoras, ampliaram-se as demandas por descredenciamentos e empacotamentos, assim como maiores glosas iniciais, descontos e prazos de pagamento. No

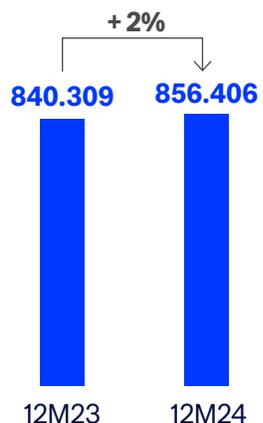
ambiente econômico, vimos crescente inflação e o impacto da implementação da nova legislação da enfermagem, que aumentam nossos custos e despesas operacionais.

A Companhia recebeu, em junho, um Adiantamento para Futuro Aumento Capital (AFAC) de nossos controladores no valor de R\$ 1,5 bilhão, permitindo reforço imediato à sua liquidez e tempo para materialização das iniciativas operacionais de desalavancagem.

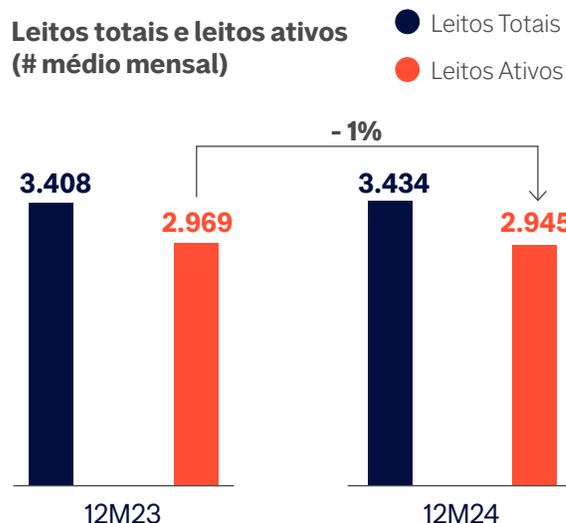
Assim, iniciamos esse processo de transformação da Dasa com muitas realizações já materializadas, as quais nos permitem olhar para os próximos anos com otimismo e a ciência do trabalho a ser feito para nos tornarmos uma Companhia cada vez sólida, rentável e longa, sempre reconhecida pela sua medicina de qualidade pela comunidade médica e seus pacientes.

## Hospitais e Oncologia

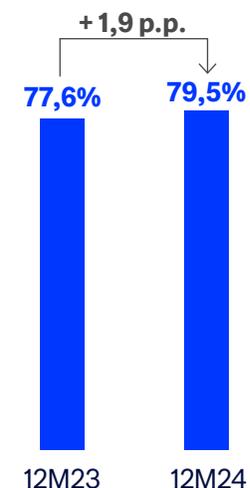
**Pacientes-dia (# médio de pacientes)**



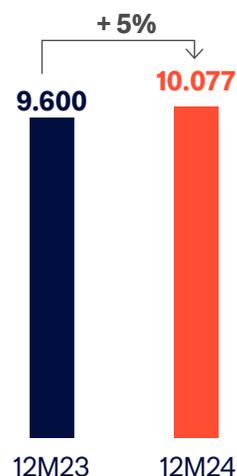
**Leitos totais e leitos ativos (# médio mensal)**



**Taxa de ocupação (%)**



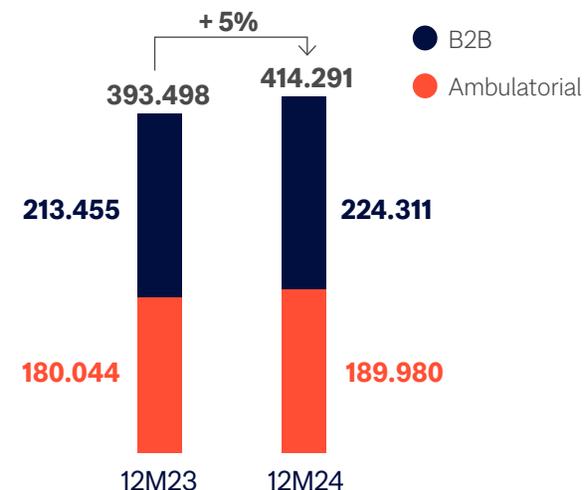
**Ticket Médio\*(R\$)**



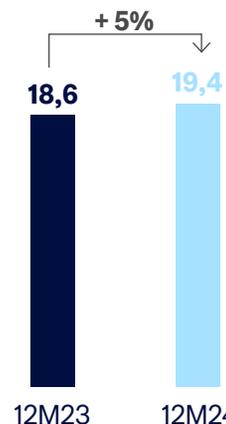
\*Ticket médio da BU1 = receita bruta da BU/número de pacientes-dia.

## Diagnósticos

**Exames ('000 exames)**



**Ticket Médio\*\*(R\$)**



\*\*Ticket médio da BU2 = receita bruta da BU (excluindo coordenação de cuidados)/número de exames.

### RECEITA OPERACIONAL BRUTA E LÍQUIDA

Em 2024, a receita bruta da Companhia totalizou R\$ 16,8 bilhões, um crescimento de 8% na comparação com o ano anterior, com crescimento similar em ambas as unidades de negócio.

● Na unidade de negócios (BU, em inglês) de Hospitais e Oncologia, a receita bruta de 2024 apresentou crescimento de 7% na comparação com 2023, em decorrência da expansão de 2% no número de pacientes-dia e do ticket médio 5% maior, ambos influenciados pela interrupção de certas operações menos rentáveis e melhor mix de procedimentos.

● Em Diagnósticos, o crescimento da receita bruta em 2024 foi de 9%, com a expansão nas operações nacionais (+5%) e internacionais (+149%), impulsionada por maior volume de exames e efeito de câmbio na contabilização da operação internacional na Argentina em cenário de hiperinflação, em 2023.

A receita líquida da Companhia foi de R\$ 15,3 bilhões em 2024, uma expansão de 8% em relação à de 2023, em linha com a evolução da receita bruta e influenciada pelos mesmos fatores. Para mais informações sobre o resultado financeiro da Companhia, acesse nosso site de [Relações com Investidores](#).

### CUSTOS DOS SERVIÇOS PRESTADOS E LUCRO BRUTO

Os custos dos serviços prestados em 2024 totalizaram R\$ 11,1 bilhões, 7% maiores que os de 2023, evolução menor que a de 8% ocorrida na receita. Com isso, o lucro bruto teve uma expansão de R\$ 306 milhões (+8%) em 2024 em relação a 2023. Contribuíram para essa evolução do lucro bruto (i) o maior volume de operações em ambas as unidades de negócio, (ii) os benefícios iniciais do programa de excelência operacional e (iii) o impacto combinado do câmbio e hiperinflação na operação da Argentina no final de 2023, que parcialmente compensaram os aumentos de custos decorrentes da crescente inflação e implementação da nova legislação da enfermagem.

### DESPESAS GERAIS E ADMINISTRATIVAS E OUTRAS DESPESAS E RECEITAS, LÍQUIDAS

Em 2024, as despesas totais totalizaram R\$ 3,1 bilhões, um acréscimo de 4% em relação a 2023, menor do que a inflação acumulada, refletindo a evolução da Companhia na revisão de seus processos de gestão e estrutura organizacional.

### RESULTADO FINANCEIRO

Em 2024, o resultado financeiro líquido foi uma despesa de R\$ 2,2 bilhões vs. a despesa financeira de R\$ 1,9 bilhão em 2023, principalmente em decorrência da maior taxa de juros, do endividamento e da marcação a mercado dos instrumentos de proteção contratados para converter debêntures com indexadores prefixados e de inflação para CDI.

### RESULTADO LÍQUIDO

O resultado líquido das operações continuadas, em 2024, foi R\$ 66 milhões, pior que em 2023, em decorrência principalmente dos impactos mencionados acima no resultado financeiro.

### EBITDA

O EBITDA totalizou R\$ 2,5 bilhões em 2024, um crescimento de 11% em comparação ao mesmo período de 2023, levando assim a um aumento

de 0,6 p.p. na margem EBITDA. Essa expansão decorre do maior volume de operações e benefícios iniciais do programa de excelência operacional, que atenuou os efeitos do maior patamar de glosas e maiores gastos decorrentes da nova legislação de enfermagem e inflação dos últimos 12 meses.

### POSIÇÃO DE CAIXA E ENDIVIDAMENTO

A Companhia finalizou 2024 com uma dívida líquida financeira após aquisições a pagar e antecipação de recebíveis de R\$ 10,1 bilhões, R\$ 775 milhões menor que ao final de 2023. Ao final de 2024, a dívida financeira bruta era de R\$ 10,7 bilhões, com prazo médio de 3,7 anos e custo médio de CDI + 1,76% a.a..

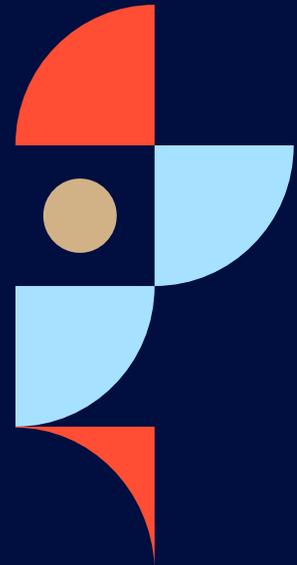
Em dezembro de 2024, as posições de caixa, equivalentes de caixa e títulos e valores mobiliários registraram o montante de R\$ 1,9 bilhão, representando 2,0x das dívidas vincendas até o final de 2025, no montante de R\$ 939 milhões.

### INVESTIMENTOS

Em 2024, os investimentos somaram R\$ 547 milhões, representando uma redução de 25% em relação aos R\$ 729 milhões investidos em 2023. Dessa maneira, o total dos investimentos realizados no ano de 2024 foi 3% menor que o orçamento limite aprovado pelo Conselho de Administração e divulgado em 27 de março e representava uma redução de 22% vs. 2023 e 56% vs. 2022.

Os menores investimentos em 2024 refletem o direcionamento da Companhia de priorizar projetos de expansão com maior retorno no curto prazo, de manutenção dos ativos existentes e de fortalecimento de seus serviços de tecnologia, que desempenham um papel fundamental nas operações e na manutenção da qualidade e excelência na prestação de serviços médico-hospitalares, oncológicos e de diagnósticos.





# 3

# Nossos Negócios



# ACESSO À SAÚDE

GRI 3-3 • 203-2 • 413-1 • 413-2

Promover o acesso à saúde de qualidade para todos é um dos compromissos centrais da Dasa. Trabalhamos em frentes de atuação atendendo ao mercado público, contribuindo para o sistema único de saúde (SUS); ao sistema de saúde suplementar, atendendo os planos, seguros e serviços de saúde privados; e também ao mercado privado, atendendo particulares. Em 2024, mantivemos iniciativas voltadas à ampliação do atendimento e ao alcance dos nossos serviços para todos esses os públicos.

Contamos, ainda, com ações em parceria com Sociedades Médicas e Associações de Pacientes, fomentando os cuidados com a saúde e ampliando as opções de cuidado para diferentes públicos. Sobre nossas ações de Investimento Social Privado, saiba mais a partir da página 86.

## Mercado público

● Para o atendimento do mercado público, a Dasa é amparada pela CientificaLab (CL) em quatro frentes de atuação: prefeituras, organizações sociais, instituições filantrópicas e grandes clientes. Essas parcerias estratégicas possibilitam o entendimento aprofundado dos desafios desses parceiros, possibilitando o

desenvolvimento de soluções conjuntas, em regiões de alta vulnerabilidade, garantindo que mais pessoas tenham acesso a exames e diagnósticos de qualidade (saiba mais na página 24).

Como resultado, conseguimos disponibilizar um portfólio completo de exames para pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS), com operações de baixo custo, incluindo testes genéticos que não estão contemplados em sua tabela.

A nossa posição como referência no setor da saúde também motivou um convite da Prefeitura de São Paulo (SP) para prestarmos consultoria na certificação da Organização Nacional de Acreditação (ONA). Assim, evidenciamos a relação de parceria que construímos com as instituições aliadas na atuação no mercado público.

Entre os principais parceiros de mercado público, estão:

- Prefeitura Municipal de São Paulo, onde estamos em sete hospitais e mais de 400 unidades ambulatoriais;
- Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro, onde estamos em cinco hospitais e mais de 150 unidades ambulatoriais;
- Outras prefeituras, como São José dos Campos, Taubaté, Francisco Morato, Osasco, Carapicuíba, etc.

Em Santa Catarina, a CL estabeleceu um contrato com a Secretaria Estadual de Saúde, permitindo a realização de uma ação especial para reduzir filas de testes genéticos represados e mobilizando equipes dedicadas para acelerar a realização desses exames.





Outro resultado positivo em 2024 é representado pelos dados do Net Promoter Score (NPS). Obtivemos a pontuação 83,7, evidenciando o nível de excelência, um marco para uma instituição que atua com a rede pública de saúde. Todos os nossos processos são realizados por meio do Modelo Dasa de Produção (MDP), que padroniza fluxos e tratativas em toda a cadeia de produção da Companhia, elevando os padrões de qualidade e segurança dos pacientes atendidos pela CL. Ainda, para garantir a excelência no serviço, nossa equipe é composta por mais de 1,2 mil colaboradores dedicados ao atendimento do segmento. A satisfação desse público é monitorada pelo acompanhamento do Net Promoter Score (NPS), que, em 2024, alcançou 83,7 pontos frente a 78,4 no mesmo período do ano anterior.

No setor filantrópico, são destaques nossas parcerias com as Santas Casas de São Paulo (SP), Maceió (AL) e São Carlos (SP), além da Fundação Padre Albino, em Catanduva (SP), e das OSs Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira (IMIP) e Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim (CEJAM).

## Mercado privado

● Trabalhamos atendendo ao sistema de saúde suplementar (planos, seguros e serviços de saúde privados) e pessoas físicas diretamente.

O atendimento desse mercado apresentou um importante aumento em 2024, promovendo saúde e atendimento eficaz, representando para a Dasa uma das suas principais fontes de receita do ano.

Em conjunto com o Dasa +Saúde (saiba mais na página 33), realizamos exames preventivos de câncer de mama e colo de útero com condições acessíveis à população.

Contamos com unidades de diagnósticos em quatro regiões do Brasil, disponibilizando tabelas populares em localidades com maior concentração de pessoas vulneráveis.

## Atendimento domiciliar

O atendimento domiciliar garante mais comodidade e acesso facilitado a exames, vacinas e outros serviços, levando o cuidado com segurança e qualidade onde os pacientes estiverem. Esse serviço cresceu durante a pandemia de covid-19 e continua seu movimento ascendente ao longo dos anos.

Esse modelo de negócio é estratégico para a Dasa. Nos últimos anos, várias iniciativas que visam a uma experiência fluida e digital vêm sendo priorizadas, facilitando o acesso dos usuários aos nossos serviços e oferecendo um portfólio amplo e diversificado. Outro avanço importante nessa frente foi o aumento de capilaridade e oferta do serviço, reforçando o compromisso de levar saúde para todos os públicos.

## Dasa +Saúde

O cartão Dasa + Saúde oferece descontos e condições especiais de pagamento em consultas (presenciais ou por telemedicina), exames, medicamentos, vacinas, cirurgias, além de pronto-atendimento digital ilimitado, facilitando o acesso aos serviços de saúde prestados pela Dasa e pelos parceiros que fazem parte da rede credenciada, por meio de uma assinatura anual, com possibilidade de pagamento recorrente mensal.

Esse produto oferece serviços a partir de uma tabela particular, com valores diferenciados para os clientes ativos, e possui adicionalmente itens não cobertos pelo ROL da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), com mais de 40 especialidades disponíveis.

Dentre os benefícios do Dasa +Saúde estão:

- Acesso às principais marcas de saúde do Brasil com cobertura nacional;
- Adesão imediata;
- Consultas a preços acessíveis;
- Exames de sangue com até 60% de desconto;
- Pacotes cirúrgicos com até 10% de desconto;
- Descontos de até 70% em medicamentos.

## Vacinação

● A imunização desempenha um papel essencial na prevenção de doenças e no fortalecimento da saúde pública. Ao longo do ano, consolidamos nossa atuação nesse campo com a ampliação da oferta de vacinas.

Visando à promoção da informação com campanhas sobre a importância da vacinação e os seus benefícios, impactamos oito milhões de pessoas, com temas como: prevenção de câncer de colo do útero, infecções respiratórias e suas complicações, dengue, riscos da infecção pelo vírus Varicela-Zóster, entre outros.

Além disso, desenvolvemos um trabalho direcionado à classe médica, com conteúdos científicos e encontros para discussão desses temas. Ao todo, atingimos mais de 160 mil médicos, ao longo de 2024. Também promovemos campanhas com descontos com foco em doenças específicas:

- Maio: Herpes-Zóster e Meningos;
- Junho: Vacinas do calendário e Papilomavírus Humano (HPV);
- Agosto: Herpes-Zóster;
- Setembro: HPV;
- Novembro: Herpes-Zóster.

## Cuidado especializado

● Buscando atender à crescente demanda por terapias especializadas, em abril de 2024, inauguramos nossa primeira clínica dedicada ao cuidado integral de crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Desenvolvemos uma linha de atendimento que oferece acompanhamento completo, promovendo uma melhor experiência para as famílias. O modelo é focado em desfechos positivos, com atividades específicas que garantem qualidade e eficiência no atendimento. Em 2024, 70 crianças foram atendidas pela clínica, em São Paulo (SP).

Assim, ampliamos o acesso à saúde, com a oferta de serviços especializados para um público que enfrenta barreiras no diagnóstico e tratamento adequado, trazendo soluções acessíveis e integradas, com suporte qualificado e contínuo.

# QUALIDADE DOS SERVIÇOS

GRI 3-3 • SASB HC-DY-000.B • HC-DY-230A.1

A qualidade e a segurança das unidades de negócios da Dasa são gerenciadas por meio de auditorias internas e de acreditação, certificações, visitas de órgãos governamentais que trazem oportunidades, com reflexo nos clientes, além de protocolos que garantem a padronização dos processos e a mitigação de riscos.

O monitoramento contínuo do tema também é realizado por ferramentas de análise e indicadores estratégicos acompanhados pelos colaboradores.

Todas essas avaliações são registradas no sistema de gestão da qualidade, tratadas por meio de ações corretivas e preventivas e acompanhadas por avaliações de eficácia. Além disso, as medidas tomadas são comunicadas aos *stakeholders* envolvidos no processo.

## ● Hospitais e Oncologia

Em nossos hospitais, esses processos são avaliados e certificados por instituições nacionais e internacionais de qualidade (saiba mais na página 35).

Para avaliar nossos resultados clínicos, utilizamos as Medidas de Desfechos Relatados pelo Paciente (PROM, na sigla em inglês), questionários padronizados que permitem mensurar a experiência do paciente e os impactos dos tratamentos em sua qualidade de vida 30 dias após uma cirurgia. Essa metodologia auxilia na identificação de oportunidades de melhoria, direciona decisões médicas e estratégicas, fortalece a fidelização dos

pacientes e aumenta a credibilidade e sustentabilidade das instituições de saúde.

Além disso, os PROMs possibilitam uma avaliação detalhada da qualidade do atendimento hospitalar, sem a necessidade de intervenção direta dos profissionais de saúde, garantindo uma análise mais objetiva sobre a jornada do paciente.

A expansão da capacidade hospitalar também foi um avanço relevante. O total de leitos cresceu em comparação ao ano anterior (3.408 em 2023 vs. 3.434 em 2024). Já as consultas ambulatoriais totalizaram 1.462.136 nos hospitais, enquanto as eletivas presenciais somaram 70.024 nas unidades de diagnósticos no período. Esses números refletem o fortalecimento da nossa estrutura e a ampliação do acesso aos nossos serviços.

A digitalização também tem sido uma aliada essencial na eficiência operacional e qualidade assistencial. O uso de prontuários eletrônicos abrange todos os hospitais, garantindo integração dos dados dos pacientes e aprimorando a tomada de decisão clínica.

## ● Diagnósticos

A frente de Diagnósticos da Dasa mantém uma série de processos de sistema de gestão da qualidade e segurança que envolvem: Gestão das Auditorias da Qualidade, Gestão dos Controles Internos da Qualidade (CIQ), Ensaio de Proficiência (EP) e Programa de Controles Alternativos (PAC), validação

de insumos e equipamentos, produção de conteúdo técnico-científico, gestão da informação, documentação do sistema de gestão da qualidade, notificação compulsória e gestão de risco e segurança do paciente.

O acompanhamento desses processos é realizado por indicadores específicos com o objetivo de mitigar falhas, monitorar e trabalhar na redução e prevenção dos impactos aos pacientes. Entre eles estão: número de manifestações, eventos adversos e solicitações de novas coletas (saiba mais na página 37).

Além disso, acompanhamos indicadores de adequação dos ensaios de proficiência e números de auditorias interna e externa com apoio dos programas de acreditações. Dessa forma, avaliamos a nossa eficiência em cada atividade e na liberação de nossos laudos.

A padronização dos processos, desde a fase pré-analítica até a entrega do laudo, incluindo análises clínicas, anatomia patológica, genômica e exames de imagem, impacta positivamente na qualidade do diagnóstico. O mapeamento de processos e os treinamentos padronizados previnem erros e movimentos involuntários dos colaboradores no cuidado com pacientes e manejo de amostras. Além disso, a gestão de risco e segurança do paciente, que envolve desde a alta direção até os colaboradores da ponta, é essencial para evitar eventos adversos, diagnósticos atrasados, recoletas e erros nos tratamentos.

# Acreditações

Somos reconhecidos pela excelência de nossos serviços no Brasil e no exterior. Auditorias internas e externas asseguram a qualidade em todas as etapas da cadeia. Confira nossos certificados e creditações vigentes:

## ● Diagnósticos

**CAP:** certificação internacional concedida pelo Colégio Americano de Patologistas (CAP), referente à excelência na prática de análises clínicas e anatomopatologia. Unidades: Dasa Genômica e NTO Alphaville.

**NBR ISO 17025:** norma de referência relacionada à gestão de laboratórios de ensaios e calibração. Unidade: Chromatox.

**ONA:** Organização Nacional de Acreditação, responsável pelo desenvolvimento e gestão dos padrões brasileiros de qualidade e segurança em saúde. Unidade: CientificaLab.

**PADI:** Programa de Acreditação em Diagnóstico por Imagem. Certificação concedida pelo Colégio Brasileiro de Radiologia. Unidade: Alta Diagnósticos SP.

**PALC:** Programa de Acreditação de Laboratórios Clínicos, certificação concedida pela Sociedade Brasileira de Patologia Clínica/Medicina Laboratorial. Em diversas unidades.

**QGA:** o programa desenhado pela Quality Global Alliance (QGA) em parceria com o Instituto Brasileiro de Segurança do Paciente (IBSP) foi elaborado por comitê técnico especializado, com rigoroso levantamento de referências e melhores práticas

nacionais e internacionais em segurança do paciente, seguindo as premissas da International Society for Quality in Health Care (ISQua) para o desenvolvimento de padrões de qualidade em saúde. Unidades de Diagnóstico.

## ● Hospitais

**Certificação por Distinção para Serviços de Hemodinâmica:** certificado concedido pelo Instituto Qualisa de Gestão (IQG) – *Health Services Accreditation*, que avalia o conjunto de protocolos e indicadores direcionadores, permitindo o compartilhamento do conhecimento multidisciplinar, com valor agregado ao paciente durante e após os procedimentos intervencionistas. Unidade: Hospital da Bahia.

**Joint Commission International (JCI):** líder mundial em certificação de organizações de saúde que concede a acreditação sobre segurança e qualidade para serviços hospitalares. Unidades: Hospital Santa Paula e Hospital Nove de Julho.

**ONA:** Organização Nacional de Acreditação, responsável pelo desenvolvimento e gestão dos padrões brasileiros de qualidade e segurança em saúde. Unidades: Hospital Paraná, Hospital da Bahia.

**QMentum International QGA:** parceria do Instituto QGA com a Health Standards Organization (HSO), possibilitando que as instituições de saúde brasileiras acessem padrões internacionais de excelência por meio de orientações e monitoramento de alta performance em qualidade e segurança. Unidades: Hospital Leforte Morumbi, Hospital Leforte Liberdade, Hospital

e Maternidade Christóvão da Gama, Complexo Hospitalar de Niterói, Hospital São Lucas Copacabana, Hospital e Maternidade Brasília, Hospital Águas Claras e Hospital São Domingos.

### **Foundation for the Accreditation of Cellular Therapy**

**(FACT):** acreditação para programas de terapia celular, incluindo transplante de medula óssea e terapias com células-tronco. Unidade: Complexo Hospitalar de Niterói.

**Quality Oncology Practice Initiative (QOPI):** certificação da Sociedade Norte-Americana de Oncologia Clínica (ASCO®), que promove os mais elevados padrões de cuidado e segurança nas instituições dedicadas ao tratamento e cura do câncer ao redor do mundo. Unidades de Oncologia.

**UTI Top Performer:** selo concedido pelo Epimed, em parceria com a Associação de Medicina Intensiva Brasileira, às Unidades de Terapia Intensiva (UTI) do Brasil que apresentam alta performance, com base na Matriz de Eficiência Padronizada, de acordo com o escore SAPS-3. Unidades: Hospital Águas Claras, Hospital Brasília, Hospital São Lucas Copacabana e Hospital Nove de Julho.

**World Stroke Organization (WSO):** certificação concedida pela Sociedade Ibero-Americana de Doenças Cerebrovasculares (SIECV). O processo atesta a qualidade das instituições de saúde no que se refere à estrutura, assistência e tratamento do Acidente Vascular Cerebral (AVC). Unidades: Hospital Santa Paula, Hospital Nove de Julho, Hospital e Maternidade Christóvão da Gama, Hospital São Lucas, Hospital da Bahia, Hospital Brasília.

# EXPERIÊNCIA DO PACIENTE

GRI 2-25 · 3-3 · SASB HC-DY-250A.4 · SASB HC-DY-270-A.1 · SASB HC-DY-270-A.2

A Dasa segue aprimorando a experiência dos pacientes, investindo em digitalização, eficiência operacional e atendimento humanizado. Em 2024, consolidamos avanços na jornada desse público com o foco na qualidade, na personalização do cuidado e na otimização dos processos, em que são avaliados, por meio de métricas quantitativas e qualitativas, a sua satisfação e fidelização.

● A partir da efetivação do Conselho Consultivo de Pacientes e Familiares (CCPF) (saiba mais na página seguinte), passamos a incorporar as perspectivas desse público nas decisões sobre os cuidados de saúde, ampliando o diálogo com os clientes e, conseqüentemente, elevando a sua satisfação. Esse Conselho foi implementado em cinco hospitais: Hospital São Domingos, Hospital Santa Paula, Complexo Hospitalar Niterói, Hospital Nove de Julho e Hospital São Lucas Copacabana.

Inicialmente voltados à discussão de melhorias na experiência cirúrgica dos pacientes, os grupos focais realizados no Hospital Nove de Julho deram origem a um CCPF. Entre os principais resultados do ano, destacamos a revisão do manual de atendimento, a reestruturação de cardápios, a possibilidade de escolha para acompanhantes e a implantação da aba Fale Conosco, no Hoobox (saiba mais a seguir). Está programada a ampliação dos Conselhos Consultivos e dos Grupos Focais para todos os hospitais da Companhia, em 2025.

● Mantivemos a realização de fóruns mensais sobre a experiência do cliente para monitoramento da qualidade dos serviços da unidade de Diagnósticos, dando visibilidade aos

problemas percebidos, endereçando melhorias e viabilizando uma jornada mais fluida.

Além disso, realizamos a coleta de indicadores de satisfação, como o Índice de Satisfação (CSAT), Índice de Esforço, Índice de Experiência e o Net Promoter Score (NPS).

## ● Hospitais e Oncologia

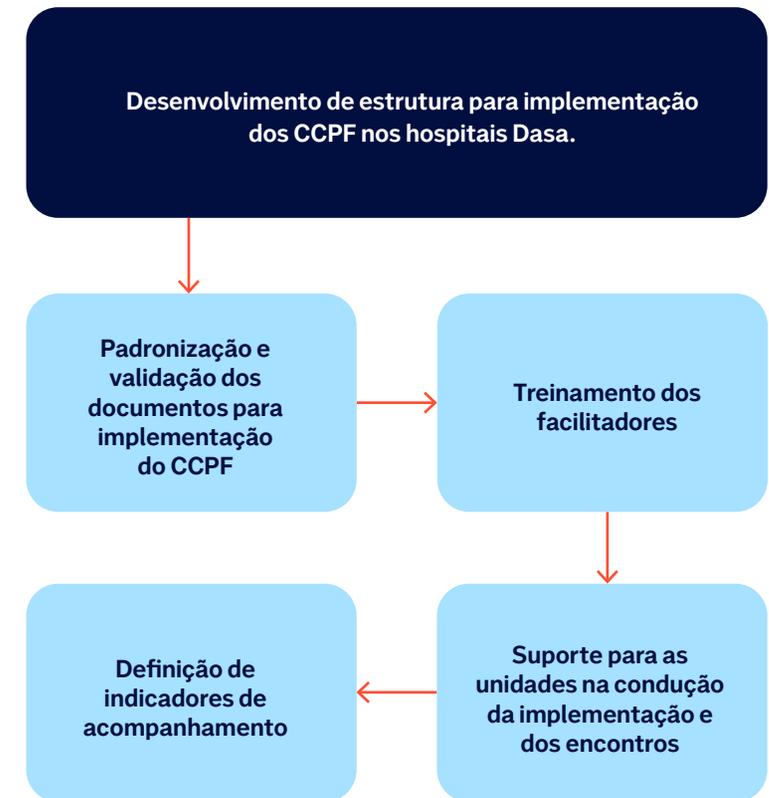
A Diretoria Assistencial e de Experiência da Dasa conduz a governança da jornada dos clientes em hospitais, atuando em colaboração com equipes e familiares. Essa estrutura fortalece diretrizes, processos e fluxos que colocam esse público no centro das decisões.

A criação dos Comitês de Experiência de Pacientes em todas as unidades de hospitais, que monitoram indicadores como o NPS e implementam ações estratégicas para aprimorar a sua vivência, impulsionou as melhorias contínuas.

O trabalho de aprimoramento dessa frente resultou na consolidação do Programa de Experiência do Paciente em nível nacional, amparada por uma diretriz normativa, políticas e rotinas locais referentes a ações focadas no tema, como Comitês Locais de Experiência do Paciente e o CCPF.

## CENTRALIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO OPERACIONAL

● Concluímos a centralização das operações, otimizando processos e garantindo um atendimento mais eficiente. As



marcas adquiridas foram integradas à estrutura operacional, permitindo uma visão unificada da experiência do cliente. Além disso, mantivemos parte do atendimento em modelo *home office*, o que otimizou o uso do espaço físico e aumentou a produtividade.

A ouvidoria foi centralizada, consolidando as 16 unidades de hospitais em uma única estrutura, permitindo um olhar mais estratégico sobre os dados e garantindo maior eficiência no tratamento das demandas dos pacientes. Essa melhoria também impactou positivamente, reduzindo o tempo médio de resposta para minutos.

### RECOLETAS

● Em 2024, seguimos adotando práticas que visam identificar e mitigar riscos aos pacientes, fortalecendo a cultura de prevenção em nossos Hospitais e Clínicas. No ano, do total de atendimentos realizados, 1,8% resultaram em pacientes impactados por recoletas.

### REINTERNAÇÕES

● A taxa de reinternação em 30 dias nos hospitais da Dasa, no período de 2024, foi de 6,1%, refletindo a qualidade da assistência prestada. Seguimos investindo em processos que promovem um atendimento mais integrado, assegurando que cada paciente tenha um plano de alta estruturado e suporte contínuo.

### PROTEÇÃO DO PACIENTE

SASB HC-DY-270A.1 | HC-DY-270A.2

Seguimos diretrizes que garantem que nossos pacientes estejam cientes dos preços e procedimentos aos quais estão sendo submetidos:

- No ato do agendamento de exames, por e-mail, são enviadas informações sobre valores antes da sua realização;
- Utilizamos ferramentas digitais que permitem o acesso aos custos dos procedimentos, unidades disponíveis e particularidades de credenciamento de operadoras;

- Antes da realização de qualquer serviço, são fornecidas informações detalhadas sobre os custos dos procedimentos, assim como a validação do requerente.

A Dasa fornece as informações sobre serviços e preços via central de atendimento, aplicativo Nav Dasa, sites e no balcão de atendimento. O cliente é informado do valor de cada procedimento no momento do agendamento, que deve ser confirmado no dia e local. Além disso, também são realizados e considerados:

- Mapeamento do público-alvo;
- Definição de preço total e condições de pagamento;
- Divulgação nos sites das marcas, com tabelas e simuladores de preços;
- Materiais impressos nas unidades de atendimento, como folders e totens de fácil acesso e em linguagem acessível.

### Diagnósticos

GRI 416-1

Em 2024, seguimos fortalecendo o monitoramento e a prevenção de impactos adversos aos pacientes em nossa unidade de Diagnósticos.

- **Número total de manifestações internas e externas:** o total de manifestações internas e externas registradas foi de 5.045,15 Defeitos Por Milhão de Oportunidades (DPMO), distribuídos da seguinte forma: 2.425,71 DPMO em reclamações, 1.401,13 DPMO em solicitações, 823,48 DPMO em elogios, 203,40 DPMO em sugestões e 191,43 DPMO em

incidentes/eventos adversos — estes últimos classificados como incidentes sem dano, eventos adversos leves, moderados, graves ou com óbito;

- **Solicitações de novas coletas:** performance de 0,12% de exames com novas coletas para unidade de atendimento do mercado privado, 0,45% de exames com novas coletas via apoio e em hospitais 1,82% dos pacientes com novas coletas;
- **Adequação aos controles externos de qualidade:** 166.818 amostras analisadas em ensaios de proficiência, atingindo uma adequação geral de 97,8%, com 163.157 testes considerados adequados e 3.661 inadequados;
- **Número de auditorias internas:** foram realizadas 100% das auditorias internas dos locais planejados, sendo 52% unidades de atendimento, 23% em área de apoio à realização dos exames e 25% em unidades processadoras de exames, incluindo laboratórios em hospitais. O escopo das auditorias internas atende às Normas: CAP – College of American Pathologists, PALC – Programa de Acreditação de Laboratórios, PADI – Programa de Acreditação em Diagnóstico por Imagem, ONA – Organização Nacional de Acreditação, ISSO 17025 e QGA – Quality Global Alliance;
- **Índice de retificação de laudos:** as retificações em serviços laboratoriais em hospitais têm DPMO de 165,45 e em operações de processamento nos Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) de 1.434,56. No contexto geral da Companhia, o DPMO total é de 1.110,60.

O avanço na integração de plataformas digitais fortaleceu a modernização das unidades de atendimento, aprimorando a experiência do paciente. A flexibilidade na escolha entre exames domiciliares ou presenciais tornou-se um diferencial competitivo, refletindo no crescimento acima da média do mercado. Além disso, algumas unidades do Delboni oferecem atendimento em Língua Brasileira de Sinais (Libras), ampliando a acessibilidade para pacientes com deficiência auditiva.

No contexto da telemedicina, aprimoramos a inclusão de pessoas com deficiência visual ou baixa visão. Implementamos um aviso sonoro no ambiente Consulta On-line Agora (COA), emitido na versão Web sempre que o médico chama o paciente para a consulta.

Seguimos investindo na construção de uma jornada *omnichannel*, garantindo uma experiência fluida entre unidades de medicina diagnóstica e hospitais, com foco na redução da burocracia e no aprimoramento do cuidado.

Mantemos canais de atendimento estruturados, incluindo Serviço de Acolhimento ao Cliente (SAC), Reclame Aqui, mídias sociais e pesquisas de satisfação. Quando necessário, os registros são encaminhados internamente, permitindo análise detalhada e implementação de planos corretivos.

## Gestão do Atendimento

GRI 403-9 • 416-1 • 416-2

Seguimos um conjunto de indicadores de monitoramento, alinhados às diretrizes da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp), além do Protocolo de Londres para a investigação de incidentes, assegurando a identificação de causas e a implementação de planos de ação eficazes, monitorados continuamente. Realizamos análises regulares de indicadores em fóruns mensais e com equipes especializadas, promovendo um aprimoramento constante.

### Em 2024, não registramos casos de não conformidade em produtos e serviços que impactassem negativamente a saúde e segurança dos pacientes.

No mesmo período, nossos hospitais registraram 17.174 eventos adversos. Desses, 84,9% foram leves, 13,6% resultaram em danos moderados e 1,5% de tais eventos foi classificado como grave ou levou a óbitos. Nas unidades de Diagnósticos, dez eventos adversos graves foram devidamente registrados.



# Segurança do paciente

A cultura de segurança é uma prioridade e um tema estratégico em nossas operações, abrangendo Diagnósticos, Hospitais e Oncologia. Continuamos investindo em inovação para elevar a excelência dos nossos serviços. Nossas equipes atuam de forma integrada, promovendo um atendimento personalizado e com foco na melhor jornada do paciente. Seguimos expandindo soluções digitais que facilitam o acesso a informações médicas, otimizam processos e proporcionam mais segurança e eficiência no cuidado.

Para garantir esse foco, contamos com estruturas especializadas chamadas de Núcleos de Segurança do Paciente (NSP), presentes em todas as regiões onde atuamos. Esses Núcleos são formados por equipes multidisciplinares que se reúnem mensalmente para analisar indicadores e eventos adversos, desenvolvendo planos de ação eficazes para mitigar riscos. O órgão promove boas práticas de segurança, disseminando a cultura de gestão de riscos, além de estimular a notificação de eventos.

Casos mais graves são revisados pelo Comitê Estratégico de Qualidade e Segurança do Paciente, que reporta diretamente à alta direção.

● Desde 2022, mantemos nossa parceria com a Quality Global Alliance (QGA) para acreditar

nossos sistemas de governança clínica hospitalar. Como resultado, alcançamos o status de reconhecimento Expert, baseado em quatro pilares: Estrutura dos Núcleos de Segurança do Paciente, Plano de Segurança do Paciente, Qualificação e Desenvolvimento dos Profissionais e Indicadores de Segurança do Paciente.

Para monitorar a qualidade do atendimento hospitalar, utilizamos a métrica de Condição Adquirida no Hospital (HAC), focando em infecções primárias de corrente sanguínea, pneumonia associada à ventilação, infecções do trato urinário e infecções em cirurgias limpas. Essa abordagem nos permite identificar rapidamente áreas que necessitam de melhorias nas práticas de prevenção de infecções, mantendo padrões elevados de cuidado.

Colaboramos com o Instituto Brasileiro para Segurança do Paciente (IBSP), onde nosso Comitê de Segurança se reúne regularmente com representantes de hospitais para discutir notificações, indicadores e Eventos Adversos Graves (EAGs). Além disso, realizamos uma auditoria em nossos hospitais para assegurar a implementação das seis metas internacionais de segurança.

## Eventos com foco em segurança



**Simpósio Dasa de Qualidade e Segurança: em outubro de 2024, realizamos a 4ª edição do evento. Nele, abordamos assuntos importantes na área da qualidade e segurança do paciente, que são o ponto de partida para o fortalecimento dessa jornada. Com três dias de duração, no formato online, o encontro contou com a participação de 1.778 pessoas e obteve do público um índice de satisfação de 94%.**



● **Pesquisa de Cultura de Segurança do Paciente: também no segundo semestre de 2024, realizamos uma Pesquisa de Percepção de Segurança do Paciente, de forma simultânea, em todos os nossos hospitais, com a participação de mais de 13 mil colaboradores. Utilizamos metodologia amplamente difundida para mensurar a cultura de segurança entre profissionais de hospitais. Os resultados serão utilizados para o desenvolvimento de ações do Plano de Segurança do Paciente.**

# PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3 · 413-1 · SASB HC-DY-330A.2

A Dasa tradicionalmente vem se posicionando no cenário da pesquisa nacional e internacional, incentivando não apenas pesquisas de iniciativas do investigador, como também participando em ensaios clínicos e desenvolvimento e validação de novas tecnologias.

Em 2024, unificamos nossas frentes de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), Educação Médica e Inovação, consolidando iniciativas que eram conduzidas separadamente, trazendo sinergia e eficiência.

Ao longo do período, o foco da área foi melhorar continuamente a qualidade dos serviços prestados e consolidar a importância das inovações científicas e tecnológicas para a Companhia. A plataforma de Genômica foi atualizada, aumentando a precisão dos diagnósticos e garantindo uma recertificação de excelência. Além disso, investimos no estudo de biologia molecular para o aprimoramento de nossas atividades.

Para impulsionar a área, a Dasa tem como principal ativo o Centro de Pesquisas Clínicas de São Paulo (CPClin) e uma parceria com o Instituto de Ensino e Pesquisa Dasa (IEPD), que apoia essas iniciativas, especialmente no que diz respeito à gestão de contratos e questões regulatórias.

Em 2024, o CPClin viabilizou a condução de 25 ensaios clínicos, com o recrutamento de 381 participantes. Os estudos envolviam primariamente as seguintes especialidades: Endocrinologia, Cardiologia, Reumatologia e Neurologia.

O nível de excelência da condução dos estudos foi comprovado por auditoria internacional, que chancelou a qualidade dos dados e a aderência aos protocolos clínicos e dos times envolvidos. Além disso, recebemos o reconhecimento como *top recruiter* de dois estudos conduzidos no Brasil. Já em estudos de iniciativa do investigador, 13 projetos foram conduzidos em parceria com o IEPD; desses, três foram concluídos e encaminhados para publicação, enquanto dez estão em andamento, abrangendo áreas como Gastroenterologia, Cardiologia e Oncologia.

Como parte do reconhecimento desse trabalho, destacamos, em 2024, um projeto de pesquisa que avaliava uma ferramenta de inteligência artificial para triagem de pacientes que realizavam eletrocardiogramas, cujo pesquisador responsável, Dr Sergio Ramalho, recebeu o prêmio William A. Zoghbi Research Award, oferecido pelo Colégio Americano de Cardiologia.



+1.000

Trabalhos publicados em revistas indexadas, desde 2020



200

Artigos publicados, sendo 25% de alto fator de impacto na área da saúde

Frentes de pesquisa:



Pesquisas de iniciativa do investigador



Estudos clínicos



Validação de novas tecnologias



A participação de profissionais da Dasa em eventos científicos e tecnológicos, nacionais e internacionais, também contribui para a troca de conhecimento e o fortalecimento da cultura de inovação. O objetivo é criar um ambiente propício para testar e validar tecnologias de ponta, promovendo uma melhoria contínua nos processos e garantindo acesso ao que há de mais moderno em soluções para a saúde.

Nesse contexto, no ano de 2024, nossos profissionais de saúde participaram em mais de 50 congressos e eventos médicos nacionais e internacionais, como participantes e palestrantes convidados em cursos, palestras e moderações de mesas.

A cada ano, a Dasa tem aumentado sua meta de publicações em revistas indexadas relevantes do setor, consolidando sua presença no cenário científico nacional e internacional. Este ano, com muito orgulho, atingimos um marco significativo ao alcançar mais de mil trabalhos publicados/aceitos, em revistas indexadas, destacando-nos no cenário científico. Esse número inclui 200 artigos publicados/aceitos apenas em 2024, sendo 25% em revistas de alto fator de impacto na área da saúde, o que reflete o contínuo crescimento e qualidade de nossa atuação em pesquisa.

## Projeto GenoP

O Projeto Genômica Populacional (GenoP) foi iniciado em 2023 e segue com a missão de criar um banco de dados genéticos focado na população brasileira, aprimorando os testes para melhor atender à sociedade.

A iniciativa permite o desenvolvimento de testes de Escores de Risco Poligênico (PRS, na sigla em inglês) a um custo mais baixo e com maior acurácia para populações não europeias. Esses fatores democratizam e tornam financeiramente viável o acesso a diagnósticos preditivos e personalizados de saúde. Entretanto, os dados dos participantes permanecem anônimos, protegendo a privacidade relacionada a informações de saúde.

## A partir de números próprios, vamos contribuir para a prevenção de doenças, identificando fatores de risco genéticos antes do surgimento das condições e enriquecendo o banco de dados para aprofundar a pesquisa genômica adaptada.

Em 2024, avançamos com a sequenciação genética e a inclusão de participantes, com o objetivo de aprimorar as soluções de saúde para essas populações. Até o final do ano, alcançamos aproximadamente 1.744 participantes no estudo, com 1.148 amostras sequenciadas.

Entre novembro de 2024 e janeiro de 2025, foram submetidos três resumos para congressos (ACMG - American College of Medical Genetics and Genomics, AACR - American Association for Cancer Research, ASCO - American Society of Clinical Oncology). Esses resumos abordam o tema da melhoria da sensibilidade e especificidade dos testes de PRS na população brasileira.

O projeto é monitorado por reuniões semanais, além de supervisão mensal pela Diretoria, a partir de três metas principais: número de genomas sequenciados, melhoria da especificidade e sensibilidade dos Escores de PRS com o uso de dados brasileiros e o novo painel de imputação e participação em congressos e publicação de artigos científicos relacionados ao projeto.

Além disso, mantemos uma relação próxima com instituições-chave, como o Instituto do Câncer do Estado de São Paulo (ICESP) e o Instituto de Biociências da Universidade de São Paulo. Essa abordagem colaborativa é fundamental para garantir que o projeto beneficie a toda a sociedade e ofereça retornos tangíveis aos participantes, valorizando sua contribuição essencial para o avanço da ciência genômica no Brasil.



# Educação Médica

## Dasa Educa

A [Dasa Educa](#) é o pilar de educação médica da Dasa, dedicado à promoção de formações avançadas, com mais de 70 cursos como residências médicas e pós-graduações. Além disso, oferece conteúdos científicos gratuitos por meio de plataformas digitais, incluindo *lives*, simpósios, podcasts e aulas em diversas especialidades médicas.

A ferramenta de educação exclusiva é estruturada em quatro academias digitais, que disponibilizam treinamentos técnicos, protocolos assistenciais e guias de cuidados. Esse programa também inclui capacitação em Compliance, referente ao Código de Conduta Médica, e uma trilha de diversidade, que visa fortalecer a conscientização e a capacitação dos profissionais sobre temas como equidade, inclusão e respeito às diferenças. Atualmente, a plataforma é utilizada por dez mil médicos, com um NPS de 85.

Em 2024, o foco dessa frente foi a capacitação em atendimento a emergências, certificando mais de 2,8 mil médicos em Hospitais e 500 médicos em unidades Diagnósticas.

A Dasa Educa também celebrou, em 2024, a continuidade das 34 parcerias com a indústria farmacêutica, por meio das quais foram viabilizadas diversas iniciativas, financiadas pelos parceiros.

Com o objetivo de ampliar o acesso ao conhecimento e fomentar a atualização profissional, o programa alcançou um índice de retenção superior a 80% entre os médicos que participaram das formações.

O programa também manteve colaborações com instituições de ensino renomadas, como a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a Inspirali. Destaque para as atividades realizadas em parceria com a Escola de Ultrassom Inspirali e a Dasa Educa, no Centro Integrado de Saúde (CIS) da Anhembi Morumbi (SP), com foco na capacitação técnica de profissionais da saúde.

Além disso, a Dasa Educa se destaca por oferecer simpósios e congressos totalmente gratuitos, garantindo que médicos e profissionais da saúde tenham acesso a conhecimentos atualizados e de alta qualidade sem custos.

Outro destaque de 2024 foi a 4ª edição do Programa Jovens Médicos Inovadores e Pesquisadores, que proporcionou aos estudantes de Medicina a oportunidade de vivenciar a inovação e a pesquisa dentro da estrutura da Dasa.

Os participantes tiveram acesso a bancos de dados e contaram com mentoria especializada em inovação e pesquisa em saúde. O programa foi desenvolvido para se adequar à rotina acadêmica dos estudantes, incluindo aqueles em período de internato, com carga horária flexível. Durante a participação, os selecionados desenvolveram projetos orientados pela Diretoria da Dasa.

## Programa de Formação Especializada em Saúde

● Ao longo de 2024, promovemos Programas de Formação Especializada em Saúde, oferecendo estágios eletivos e internatos em nossa rede de hospitais. Essa formação multidisciplinar fortalece a educação médica e multiprofissional, com foco na capacitação em áreas como Enfermagem, Fisioterapia, Nutrição, Farmácia e Psicologia, além de Residências Médicas em estados como São Paulo e Rio de Janeiro. Para isso, tais programas combinam teoria e prática, com orientação de profissionais experientes, garantindo uma formação completa e alinhada às demandas do mercado de saúde.

## Destques Dasa Educa

Realização de **10** eventos científicos em 2024, nas modalidades on-line e presencial, com mais de **44 MIL** inscritos.



### Conteúdos científicos (de 2022 a 2024)

Mais de **115 MIL** acessos a conteúdos científicos produzidos;

Mais de **18 MIL** médicos cadastrados;

**134 MIL** inscrições em *lives* e simpósios;

Mais de **500** artigos científicos na Biblioteca Científica.



### Formação Especializada em Saúde

**64** programas de Formação Especializada Médica;

**1.234** inscritos;

**85%** dos formados escolheram a Dasa para seguir a sua carreira profissional.



### Distribuição dos programas por modalidades:

Programas de Residência Médica e Multiprofissional em Saúde;

Programas de Aprimoramentos Médicos (*Fellowships*).

# Inovação

GRI 3-3

A inovação é um pilar estratégico da Dasa e se manifesta de forma integrada com o tema de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). Essa sinergia está diretamente alinhada à nossa estratégia de investimento em inovação técnico-científica, no aperfeiçoamento dos serviços existentes e no desenvolvimento de novos serviços e modelos de negócio que tem permitido a evolução contínua de nossa jornada de “Transformação Digital”, “Inovação Aberta”, “Inovações Médicas” e, em nossa Plataforma Digital (saiba mais na página 47).

Esse movimento nos permite acelerar projetos de alto impacto, como a adoção do modelo das Organizações de Alta Confiabilidade (OACs), e viabilizar parcerias com grandes *players* de tecnologia, como o Google, além de estruturar operações inteligentes, como o nosso Núcleo de Operações e Controles (NOC), que monitoram dados em tempo real para garantir eficiência, segurança e excelência no cuidado.

## Transformação digital

De forma a otimizar o dia a dia das equipes de atendimento e dos pacientes no ambientes da Dasa, investimentos em melhorias que impactem efetivamente a jornada de nossos *stakeholders*, contribuindo para melhor desempenho operacional, segurança e personalização do cuidado.

● Em 2024, aprimoramos a eficiência no primeiro contato, reduzindo o tempo de cadastro para 8 minutos e 30 segundos, enquanto o Tempo de Linha (T1) varia entre 12 e 13 minutos. Além disso, a digitalização possibilitou uma redução expressiva no custo de impressões, uma vez que os resultados dos exames agora são acessados diretamente pelo Nav Dasa (saiba mais na página 47).

● Outro destaque foi a implementação da ferramenta Hoobox, que melhora o atendimento e a percepção do paciente sobre a experiência. Com o uso de Inteligência Artificial, a ferramenta substitui tarefas manuais e repetitivas nos departamentos hospitalares, otimizando a eficiência operacional e diminuindo a incidência de erros. Ao todo, dez hospitais têm essa ferramenta em funcionamento, totalizando uma economia mensal aproximada de 1.150 horas (por unidade hospitalar) dos times de enfermagem, que podem se dedicar ao atendimento aos pacientes.

● Contamos com o Reconhecimento de Caractere Óptico (OCR, na sigla em inglês) na plataforma Nav Dasa, que automatiza a leitura de pedidos médicos para simplificar o agendamento de exames e aumentar a eficiência do serviço. Em 2024, avançamos nessa frente, aprimorando a tecnologia e ampliando sua aplicação.

Além disso, a expansão dos algoritmos de Processamento de Linguagem Natural (NLP, na sigla em inglês) permitiu uma comunicação mais ágil entre médicos e pacientes em casos de alterações relevantes nos exames. Em 2024, seguimos evoluindo essa solução, garantindo ainda mais eficiência e mantendo a redução pela metade no tempo de início de tratamento para aqueles que se beneficiam da tecnologia.

No ambiente Digital, em 2024, lançamos novos sites e reformulamos os já existentes. As páginas de Diagnósticos e Hospitais da Companhia apresentam mais estabilidade e navegabilidade, atendendo um público diversificado, com ambiente ainda mais seguro. Evoluímos também no

investimento em performance de telefone e WhatsApp, evitando deslocamentos e reduzindo custos.

A consolidação dos canais digitais resultou no aumento do *share* de atendimentos e agendamentos on-line, que passaram a representar 40% do total. Os requerimentos de respostas e formulários também foram digitalizados, ajudando a reduzir o tempo médio dos pacientes dentro da unidade, o que diminuiu significativamente o período antes do atendimento.

## Inovação aberta

A área de Inovação Aberta da Dasa teve seu início na estruturação de processos internos voltados ao fomento da inovação, com iniciativas de experimentação em conjunto com startups. Um marco importante dessa trajetória foi a participação ativa na criação da vertical de saúde do Cubo Itaú, que ampliou significativamente a visibilidade da Companhia no ecossistema de inovação. No entanto, por decisão estratégica, essa parceria foi encerrada, reforçando o foco em iniciativas diretamente alinhadas às prioridades corporativas da Dasa.

Com o amadurecimento dessa frente, a atuação passou a ser cada vez mais estratégica, com programas de aceleração e ações voltadas ao fortalecimento da cultura inovadora. A área hoje valida teses de inovação com potencial de impacto e escalabilidade em toda a Companhia, incluindo áreas administrativas, unidades hospitalares e de diagnóstico.

Em 2024, o foco foi a exploração e integração de novas tecnologias que alavancassem a estratégia da Dasa, em um processo contínuo de aprendizado, adaptação e evolução. Embora seja uma empresa de saúde, a Dasa mantém conexões com startups dos mais diversos setores — incluindo *healthtechs*, *fintechs* e *martechs*. Ao final do período, mais de 500 startups faziam parte do radar interno da Companhia, sendo aproximadamente 270 soluções de *healthtechs* com foco em temas como gestão de processos, financiamento e planos de saúde, bem-estar físico e mental, entre outros. A atuação da Inovação Aberta é estruturada em três pilares principais: negócios, cultura e ecossistema.

## NEGÓCIOS

No pilar focado em aceleração de negócios, foram cocriadas 25 teses em parcerias com startups e *players* externos. Desse total, oito foram finalizadas ainda em 2024, e duas se destacam por resultados de impacto:

- **Automação na gestão de saúde populacional:** essa ferramenta permitiu à Dasa avançar significativamente na modernização da gestão de saúde ao automatizar a coordenação do cuidado por meio de uma plataforma digital inovadora.

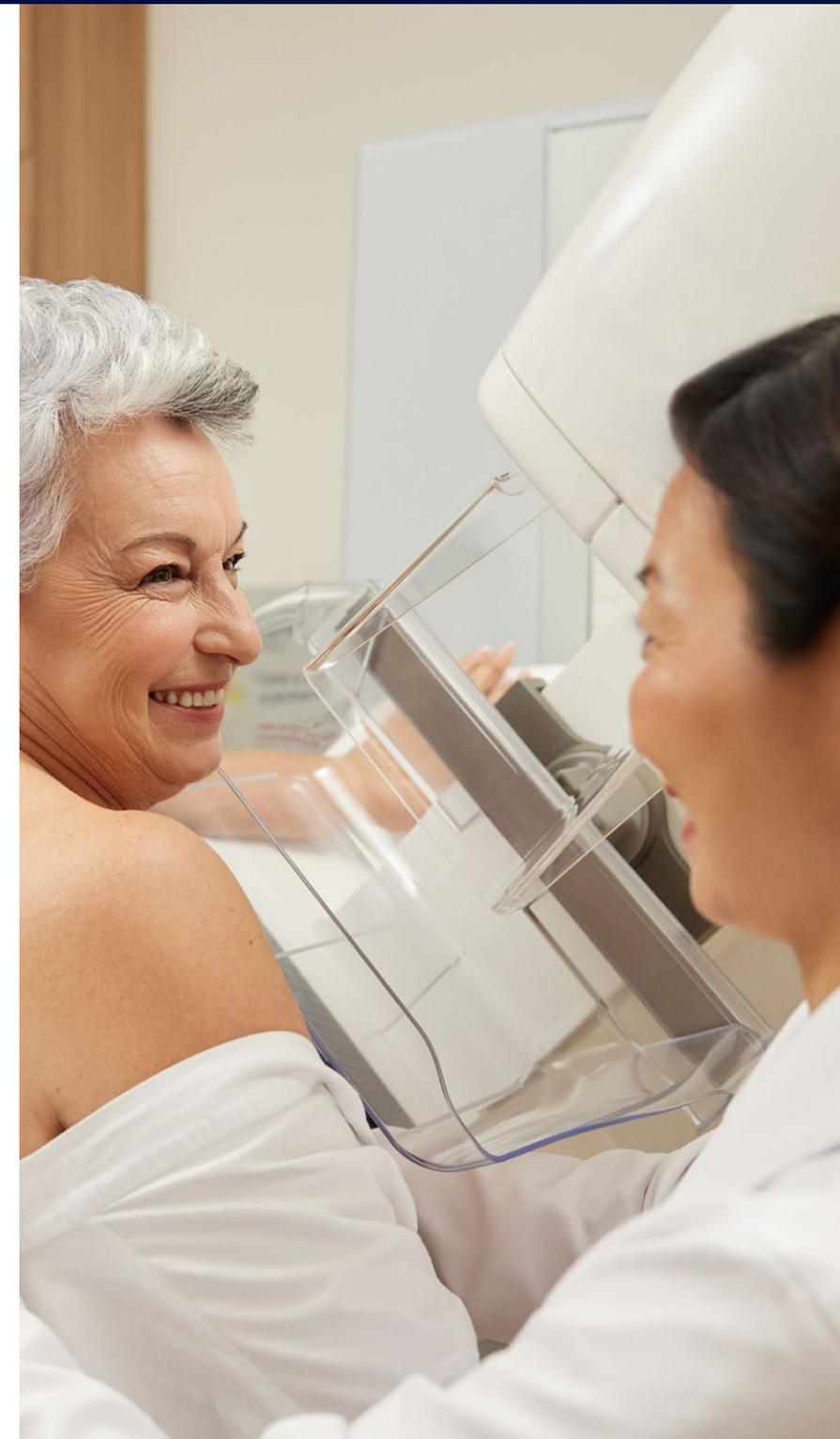
A gestão de saúde populacional é uma abordagem que busca cuidar de grandes grupos de pessoas de forma preventiva e contínua. Essa nova automação permitiu à Companhia identificar riscos com antecedência, promover hábitos saudáveis e acompanhar de perto a evolução da saúde de cada indivíduo.

A partir desse avanço, conseguimos integrar dados clínicos, operacionais e de engajamento em uma única plataforma, permitindo a automatização de processos, personalização de linhas de cuidado e melhoria da comunicação com os pacientes, inclusive por canais digitais como o WhatsApp.

Como resultado, observamos um aumento de 114% na captação de pacientes e de 23% no monitoramento contínuo, além de ganhos importantes em eficiência e integração entre áreas administrativas e assistenciais, como hospitais e unidades de diagnóstico.

- **Gestão automática das escalas médicas:** a solução nos permitiu transformar a forma como são organizadas as escalas médicas nas unidades de diagnóstico. Com a nova ferramenta digital, conseguimos padronizar e automatizar esse processo em toda a rede, centralizando a comunicação com os médicos e permitindo a publicação automática de escalas e oportunidades de plantão. A ferramenta também trouxe mais previsibilidade, permitindo que bloqueios de agenda fossem solicitados com até 45 dias de antecedência.

Durante o período de testes, observamos um aumento de 30% na substituição de períodos fixos nas unidades participantes, o que significa melhor aproveitamento da capacidade médica disponível. Além disso, esse feito contribuiu para reduzir falhas operacionais e melhorar a organização das agendas, beneficiando tanto os profissionais de saúde quanto as equipes de gestão e pacientes.



## ECOSSISTEMA

A área de Inovação Aberta da Dasa mantém uma atuação estratégica junto ao ecossistema de inovação e startups, buscando soluções que agreguem valor aos negócios da Companhia. Ao longo dos últimos anos, foram concretizadas 45 parcerias com startups, impulsionando soluções inovadoras em diferentes frentes, da gestão administrativa à assistência em saúde.

Em 2024, a Dasa consolidou suas conexões por meio do Radar Dasa, uma plataforma que organiza e facilita o relacionamento com startups. Por meio dela, empresas podem solicitar conexão com a Companhia, fortalecendo a troca com o ecossistema de forma estruturada e acessível. Essa ferramenta reúne uma curadoria de mais de 500 startups, sendo aproximadamente 270 healthtechs, o que representa mais de 50% do ecossistema brasileiro voltado à saúde. As soluções estão segmentadas em categorias estratégicas como Gestão de Processos, Inteligência Artificial, Bem-estar Físico e Mental, Exames e Diagnósticos, entre outras.

Além disso, a Dasa mantém participação ativa em eventos do setor, *pitch days* e parcerias com *hubs* de inovação, reforçando seu compromisso com a construção de um ecossistema colaborativo, dinâmico e conectado às transformações do mercado. Essa atuação nos rendeu algumas premiações para os participantes ao longo do ano:

## Premiações:

**4º lugar no Prêmio Valor Inovação** – ranking de serviços médicos.

**2º lugar no 100 Open (prêmio de inovação aberta)** – ranking de serviços de saúde.

## CULTURA

A 1ª edição do Programa Inovação com Ousadia e Excelência, parceria com RH Cultura, teve como objetivo fomentar a inovação por meio do intraempreendedorismo.

Esse programa impactou especialmente os colaboradores não gestores das unidades de diagnósticos e hospitais, criando uma cultura de inovação e autonomia.

As ideias premiadas visam aprimorar processos, além de gerar novas soluções com impacto direto nos negócios e na experiência do paciente. Essa participação ativa dos colaboradores da Companhia no processo de inovação, independentemente do nível hierárquico, fortalece a mentalidade criativa e disruptiva.

Com mais de 500 candidatos inscritos, foram submetidas 280 ideias inovadoras para o setor da saúde, sendo que cinco projetos foram premiados e apresentados para o Comitê Executivo (COMEX):

**1º lugar - Simulador Reciclável:** o projeto promove uma simulação de cuidados com cateteres periféricos feitos com materiais recicláveis e de baixo custo, trazendo uma solução que reduz gastos e fortalece melhores práticas e indicadores com foco no paciente.

**2º lugar - Microbiologia Local:** reestruturação logística do processamento de exames de microbiologia. A ideia pode reduzir em até um dia o prazo de resultado, aumentando a receita e tornando a marca Alvaro uma referência no mercado de apoio no estado do Ceará.

**3º lugar - Divisão de Contas:** separação de materiais e medicamentos de honorários médicos. Essa ação agiliza o faturamento, reduzindo o tempo de prateleira no ciclo da receita.

**4º lugar - Coleta Certa:** identificação visual nas amostras de coletas com intercorrências, para que sejam priorizadas na triagem, reduzindo o montante de recoletas em até 50% e, conseqüentemente, diminuindo custos.

**5º lugar - Cadastro Inclusivo:** sinalização no cadastro de pacientes transgêneros/não binários em exames ginecológicos, urológicos ou hormonais, para melhorar a experiência e garantir inclusão no cuidado.



## Plataforma Digital

### NAV DASA

● A plataforma digital Nav Dasa é o centro da integração multimarcas dos nossos laboratórios, unindo tecnologia e inteligência de dados. Em 2024, a plataforma atingiu a marca de 12 milhões de pacientes, consolidando-se como uma importante ferramenta no atendimento ao cliente.

Além desses benefícios, o Nav Dasa também oferece suporte aos nossos colaboradores e seus dependentes, proporcionando acesso a consultas de pronto atendimento 24 horas e especialidades médicas on-line, de forma gratuita. Em 2024, foram realizadas 305.204 teleconsultas de especialidades e 206.857 Consulta On-line Agora (COA), totalizando mais de 512 mil atendimentos, contemplando o nosso compromisso com a saúde e o bem-estar de quem faz parte da Dasa.

A plataforma continua evoluindo, com melhorias no autoagendamento, que já representa 40% do total de marcações. A mudança no *front-end* trouxe melhorias tanto na usabilidade quanto no aumento da eficiência no processo de cadastro, que continua sendo aprimorado. Esses avanços estão abrindo caminho para um futuro no qual a oferta será cada vez mais personalizada e apropriada às necessidades dos usuários.

Outra novidade será a implementação da biometria para facilitar o acesso, trazendo resultados positivos na redução do número de chamados abertos para solução de erros.

### NAV PRO - PROFISSIONAIS DE SAÚDE

O Nav Pro é uma plataforma que transformou a forma como acessamos e gerenciamos informações clínicas, centralizando os resultados de exames e aprimorando a comunicação entre médicos e pacientes.

Desenvolvida exclusivamente para profissionais da saúde, essa ferramenta permite a consulta de exames prescritos por colegas e o compartilhamento desses dados com segurança, garantindo um fluxo de trabalho mais integrado. Isso viabiliza o acompanhamento integral do histórico do paciente e a possibilidade de discussões clínicas, permitindo que especialistas interajam para debater sobre resultados de exames ou situações específicas, diretamente de dispositivos móveis ou computadores.

Em 2024, 89 mil profissionais de saúde eram cadastrados no Nav Pro (vs. 68.900, em 2023).



## Inovações Médicas

Quando o assunto é inovação médica, o nosso foco é encontrar soluções para detecção e prevenção de doenças, aumento da acurácia diagnóstica, redução de custos e melhora na experiência do paciente.

### INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

● Há mais de sete anos, mantemos uma equipe composta por médicos, cientistas de dados e engenheiros de software para o desenvolvimento de modelos de Inteligência Artificial (IA). Entre as principais soluções, a aplicação de algoritmos de Processamento de Linguagem Natural (NLP, na sigla em inglês) (saiba mais na página 44) tem sido fundamental. Esses algoritmos são capazes de analisar automaticamente os laudos de exames de imagem, identificando achados relevantes que aceleram a comunicação com o médico responsável e, conseqüentemente, a continuidade do cuidado ao paciente.

Diariamente, entre seis e dez mil laudos são processados em todo o Brasil, com a capacidade de detectar até 43 doenças distintas. Quando uma anomalia é percebida, a equipe médica entra em contato direto com o médico prescritor, oferecendo informações para o avanço no tratamento e facilitando, quando necessário, a navegação do paciente pela rede de laboratórios e diagnósticos. Estudos internos demonstram que os pacientes alertados sobre achados relevantes avançam para a próxima etapa do tratamento sete dias após o diagnóstico, enquanto aqueles não alertados podem levar até 17 dias para iniciar o tratamento.



Para otimizar ainda mais essa análise, a Dasa criou o DasaBERT, uma IA generativa desenvolvida pela equipe de cientistas de dados e médicos da empresa. Essa tecnologia utiliza um modelo de arquitetura *transformer*, semelhante ao ChatGPT, especializando-se na filtragem de achados mais complexos em laudos médicos.

Um exemplo claro da aplicação de IA na Dasa é a tomografia de abdômen, com um algoritmo capaz de identificar cinco condições de saúde simultaneamente. Esse sistema pode detectar esteatose hepática, sarcopenia (diminuição do volume muscular), gordura visceral acima do recomendado, osteoporose e cálculos renais, tudo em um único exame, com grande precisão e rapidez. Esse avanço na análise de exames possibilita uma aceleração significativa da jornada de cuidado.

Outro exemplo importante de como a IA está sendo utilizada é o sistema Kardia, criado em parceria com a startup Neomed. Esse sistema realiza eletrocardiogramas e gera laudos em menos de cinco minutos, acelerando o atendimento para condições cardiovasculares, principalmente em contextos de urgências e emergências.

A Dasa também implementou um algoritmo de aprendizado profundo (*deep learning*) para reduzir em 80% os ruídos em imagens de ressonância magnética em 80% de seus equipamentos. Isso diminuiu o tempo necessário para realizar os exames em 40%, melhorando a experiência do paciente, que passa menos tempo nos aparelhos. Essa inovação contribui para otimizar o uso dos equipamentos e, por consequência, ampliar o acesso à saúde.



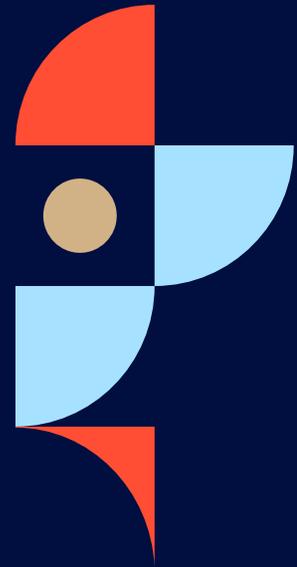
## Acordo de Associação em Hospitais

No dia 1º de abril de 2025, a Dasa comunicou o fechamento do Acordo de Associação entre a Companhia e a Amil Assistência Médica Internacional S.A. (“Amil”), tornando a Ímpar Serviços Hospitalares S.A. (“Ímpar”), empresa de hospitais e oncologia da Dasa, uma *joint venture* (empreendimento controlado em conjunto) com participações iguais de 50% do capital votante entre Amil e Dasa e controle compartilhado.

Na mesma data, entrou em vigor o Acordo de Acionistas da Ímpar entre Dasa e Amil, que tem como objetivo manter um grupo de controle coeso e com interesses de longo prazo. A governança foi desenhada para manter equilíbrio de direitos, com três representantes de cada sócio e três membros independentes no Conselho de Administração, com decisões majoritariamente por maioria simples no Conselho.

Com essa união de forças, a Ímpar passa a adotar a marca Rede Américas para todas as suas operações e se torna uma rede de hospitais não verticalizada mais robusta e atraente para seus pacientes e parceiros comerciais, com capacidade para oferecer mais opções de instalações, profissionais de saúde e tratamentos, com um total de 25 hospitais e mais de quatro mil leitos, majoritariamente localizados no eixo São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal.

A integração da Rede Américas permitirá maior eficiência e ganhos de escala da operação conjunta, com benefícios para todos os seus públicos de interesse e para o setor de saúde brasileiro.



# 4 Governança



# GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-1 • 2-9 • 2-12 • 2-13 • 2-14 • 2-17 • 3-3

Adotamos práticas de governança corporativa de acordo com as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e em conformidade com os requisitos necessários para a manutenção da nossa presença no Novo Mercado da B3. Esse segmento especial de listagem exige elevados padrões de gestão, como a adoção de práticas e regras societárias que ampliam e protegem os direitos dos acionistas, inclusive minoritários, além da transparência na divulgação de políticas e da existência de estruturas robustas de fiscalização e controle

Mais do que atender às exigências regulatórias, adotamos um modelo que preza pela transparência nos processos decisórios, equidade no tratamento dos acionistas, responsabilidade corporativa e prestação de contas por parte da administração. Para mais informações, acesse nossa página de [Relação com Investidores](#).



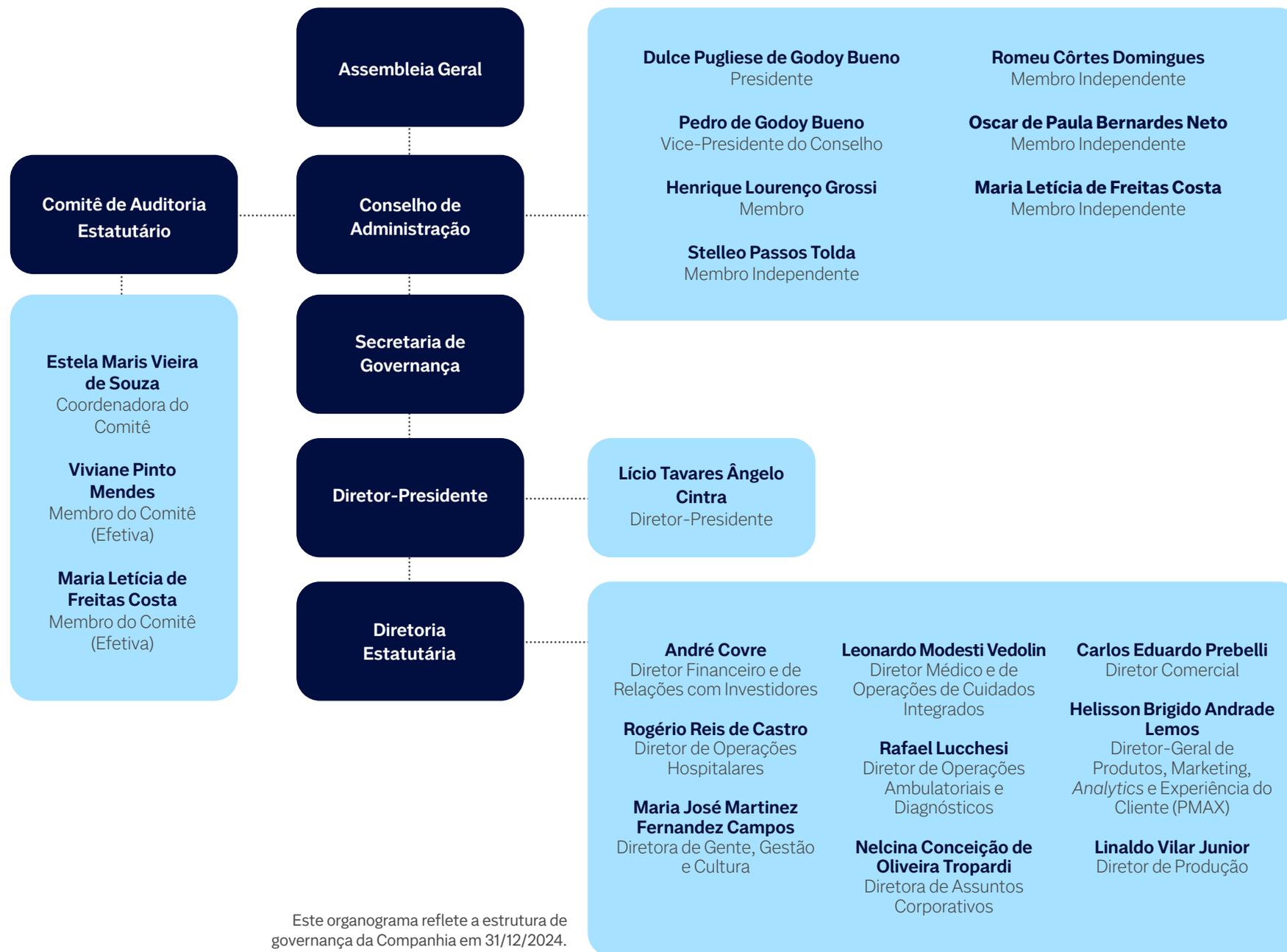
\*Administração = Diretoria Estatutária + Conselho de Administração + Comitê de Auditoria Estatutário.

\*\*Free Float = Outros + BTG Pactual.

Data da última atualização: 31/12/2024.

A Dasa é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria Executiva (estatuária e não estatutária), sendo a estrutura de governança composta também pela Assembleia Geral, Comitê de Auditoria Estatutário, Comitê Executivo e Secretaria de Governança.

O Conselho de Administração conta com a presença de conselheiros independentes na composição, que já representam 57,14% do órgão. Além disso, nosso Comitê de Auditoria se tornou estatutário desde junho de 2024, para assessoramento do Conselho de Administração.



Este organograma reflete a estrutura de governança da Companhia em 31/12/2024.

## ASSEMBLEIA GERAL

A Assembleia Geral reúne-se ordinariamente uma vez por ano e, extraordinariamente, quando convocada nos termos da lei ou do Estatuto Social. Além de eleger e destituir os membros do Conselho de Administração, também define os regimentos dos órgãos de governança; delibera, de acordo com proposta apresentada pela administração, sobre a destinação do lucro do exercício e a distribuição de dividendos e bonificações da Dasa; e fixa os honorários globais dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal, quando aplicável, dentre outros assuntos previstos nos regulamentos.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-11

É de responsabilidade do órgão fixar a orientação geral dos negócios, eleger e destituir os membros da Diretoria, assim como fiscalizar a gestão dos diretores, definir os valores e princípios éticos da Dasa e de suas controladas. O Conselho de Administração também zela pela manutenção da transparência e revê, anualmente, o sistema de Governança Corporativa da Companhia e suas controladas, com o objetivo de aprimorá-lo e definir os órgãos envolvidos.

É responsável por analisar os resultados trimestrais e os relatórios de administração, entre outras atribuições descritas no Estatuto Social. Também atua em etapas de entrevistas e validações referentes ao Relatório de Sustentabilidade e definição da estratégia. Ao final de 2024, era composto por sete membros, sendo cinco homens (71,4%) e duas mulheres (28,6%) – uma delas Presidente do Conselho de Administração. Nenhum dos membros exerce função executiva e 57,14% são independentes. O Conselho de Administração realizou quatro reuniões ordinárias durante o ano, convocadas reuniões extraordinárias. Em 30/12/2024, aprovou a Política de Responsabilidade Social Corporativa e a atualização da Política de Sustentabilidade.

Vale salientar que a Presidente do Conselho de Administração, Dulce Pugliese de Godoy Bueno, não exerce função executiva na Companhia.

## COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

Consiste em um órgão consultivo e de apoio e recomendação ao Conselho de Administração. Compete ao Comitê, dentre outras atribuições, supervisionar a qualidade das informações financeiras, o atendimento às normas, a adequação dos processos de gestão de riscos e as atividades dos auditores internos e independentes, a fim de conferir maior eficiência às decisões do Conselho e zelar para que as atuações do órgão

sejam conduzidas em conformidade com as leis, a ética e os controles internos. O Comitê de Auditoria se reúne, no mínimo, bimestralmente.

O Comitê de Auditoria promove fóruns destinados a discutir temas relevantes para a Companhia, com o objetivo de identificar e tratar possíveis vulnerabilidades nos processos corporativos. A alta gestão participa dessas sessões, contribuindo com as discussões em andamento. A composição do Comitê inclui, além de um conselheiro independente, um membro do Conselho de Administração da Companhia. A gestão dos impactos econômicos dos demais grupos é responsabilidade dos proprietários dos riscos, que são encarregados de identificar os fatores e indicadores necessários para a mensuração e monitoramento desses.

## SECRETARIA DE GOVERNANÇA

Em agosto de 2021, a Secretaria de Governança foi implementada e aprovada no Conselho de Administração. Entre suas atribuições estão coordenar as pautas, as rotinas e os materiais das reuniões; gerir prazos, obrigações regulatórias e regras societárias e oferecer suporte técnico para revisão e elaboração dos insumos do Conselho e Comitês da Dasa, elaborando atas e auxiliando o time de Relações com Investidores a partir das publicações necessárias na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), na B3 e no site de Relações com Investidores da Companhia.



## DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Ao final de 2024, a Diretoria Estatutária era composta por nove membros, sendo sete homens e duas mulheres, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de até três anos, podendo ser reeleitos.

Dentro do escopo de funções da Diretoria Estatutária estão: a gestão dos negócios, em consonância com os limites de risco e as diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração; a prática dos atos necessários para a consecução do objeto social da Companhia; a execução dos planos, orçamentos operacionais e orçamentos de capital aprovado pelos acionistas e pelo Conselho de Administração; e a administração e gestão das frentes da Dasa, dentre outras atribuições previstas na regulação e no Estatuto Social.

As pautas de sustentabilidade são abordadas conforme necessidade, em reuniões periódicas de grupo de trabalho, composto por membro da Diretoria Estatutária e por membros da Diretoria não Estatutária da Dasa e dedicados a temas ESG.

Em nossa estrutura executiva, contamos com o Comitê Executivo (COMEX) formado por diretores e membros da alta administração da Dasa. Junto do Conselho de Administração, conforme o caso, o órgão tem entre suas atribuições a participação em processos de construção de materialidade e a aprovação do Relatório de Sustentabilidade e da Estratégia ESG da Companhia.

O COMEX se reúne semanalmente e é responsável pela execução e coordenação das estratégias definidas na Companhia, bem como pela definição dos principais temas e diretrizes que serão levadas ao Conselho de Administração.



## Conflito de interesses

GRI 2-15

A Dasa possui uma Política de Conflito de Interesses, aprovada em 2024, bem como a [Política de Transações com Partes Relacionadas](#) com a definição que orienta todos os colaboradores a respeito dessas situações.

A Política estabelece a autodeclaração do conflito de interesse via formulário, mas a qualquer momento o time de Compliance poderá ser acionado para avaliação e tratamento dos casos denunciados por meio do canal de denúncia (saiba mais na página 58), garantindo que as decisões sejam tomadas com base no melhor interesse da Companhia.

Anualmente, são enviados formulários para a identificação de transações com partes relacionadas elaborados nos termos da regulamentação aplicável. O preenchimento é obrigatório para cargos de gestão e avaliado pela área de Governança Corporativa, Controladoria, Auditoria Interna e Compliance. Eventuais identificações de transações com partes relacionadas são reportadas nas Demonstrações Financeiras e no Formulário de Referência, conforme previsto pela CVM.

## INDICAÇÃO DE MEMBROS DE GOVERNANÇA

GRI 2-10

A Política de Indicação do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária, atualizada e aprovada pelo Conselho de Administração no final de 2024, estabelece critérios, diretrizes e procedimentos para a escolha de membros desses órgãos. O objetivo é garantir uma composição qualificada e diversa, promovendo transparência e boas práticas de governança.

A Política se fundamenta no Estatuto Social, na Lei das Sociedades por Ações e em normas regulatórias, exigindo que os indicados possuam experiência técnica, profissional ou acadêmica e estejam alinhados aos valores da Companhia. A diversidade é um critério essencial, considerando gênero, raça, etnia, idade e orientação sexual. Pelo menos uma mulher e um membro de comunidade sub-representada devem ser eleitos, com autodeclaração para enquadramento.

A eleição ocorre por meio de sistema de chapas de candidatos. A indicação dos membros pode ser feita pela administração ou por qualquer acionista ou grupo de acionistas da Companhia.

Além disso, o processo de eleição do Conselho de Administração inclui um Mapa de Conhecimento e Experiências, destacando as principais qualificações dos candidatos, e um Mapa de Diversidade, que preserva o sigilo da identidade dos indicados. Também são observados os compromissos públicos assumidos pela Dasa na escolha dos membros de governança.

## DESEMPENHO E REMUNERAÇÃO

GRI 2-18 · 2-19 · 2-20 · 2-21

A Companhia contratou empresa independente para desenvolver e conduzir um processo contínuo de avaliação do Conselho de Administração, com o objetivo de aprimorar de forma constante a contribuição de seus membros aos *stakeholders* e identificar oportunidades recorrentes de melhoria em governança, a partir de 2025.

Para os mandatos iniciados em 2024, os membros do Conselho de Administração, foram avaliados por critérios definidos em conjunto pela Dasa e pela consultoria contratada, observando parâmetros como a efetividade do órgão, o equilíbrio de competências e experiências relevantes para a Companhia, direcionamento estratégico, de forma colegiada e/ou individual.

Para a realização da avaliação da efetividade dos órgãos de governança abrangidos, são utilizados questionários, entrevistas e analisadas as informações disponibilizadas para o processo.

A avaliação dos membros do Conselho de Administração é feita, no mínimo, uma vez durante a vigência dos seus respectivos mandatos a partir de 2024, conforme estabelecido no art. 18, §2º do Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

Os resultados das avaliações são discutidos com as partes envolvidas para a definição de planos com foco em eventuais melhorias.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária é fixada pela Assembleia Geral e pode incluir valores fixos e variáveis, além de benefícios pós-emprego e planos de incentivo baseados em ações. A parcela variável está atrelada a metas anuais estabelecidas pelo Conselho de Administração, considerando o desempenho da Companhia, indicadores gerenciais, desenvolvimento de pessoas e conformidade. O pagamento ocorre dentro de 12 meses após o período avaliado.

Para assegurar a transparência e a tomada de decisão sem conflito de interesses, o Conselho de Administração conta com o apoio de uma consultoria especializada, quando necessário. Além disso, a definição da remuneração segue práticas de mercado, considerando *benchmarks* do setor e a retenção de profissionais qualificados. Para programas de incentivo de longo prazo, a aprovação cabe ao Conselho e à Assembleia Geral.

Em relação à distribuição da remuneração, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da Companhia e a remuneração média de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) foi de 232,59x. A remuneração do indivíduo mais bem pago permaneceu inalterada, em 2024.

A Política de Remuneração, que contempla o Conselho de Administração e Diretoria da Companhia, foi aprovada em dezembro de 2024, pelo mais alto órgão de governança, e também prevê a possibilidade de condições especiais para a retenção de talentos. Saiba mais detalhes sobre esse documento [aqui](#).

# ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-16 • 2-23 • 2-25 • 2-26 • 3-3 • 205-1 • 205-2 • 205-3

O Programa de Compliance é abrangente e direcionado a todos os colaboradores, terceiros, médicos e pacientes. Baseado nos pilares de prevenção, detecção e monitoramento de riscos e correção de desvios éticos, o Programa conta com o suporte da alta administração. Entre seus pilares estão o mapeamento de riscos, as atualizações regulares dos Códigos de Conduta e Políticas, os treinamentos e comunicações constantes, a disponibilização de um Canal de Conduta acessível para toda a Companhia, além de reportes periódicos para um grupo de trabalho e para o Conselho de Administração.

Em 2024, Códigos e Políticas foram revisados pelo time de Compliance, com o objetivo de aprimorar as versões anteriores. A Dasa mantém um compliance voltado à área médica, com foco em ensinar e orientar.

Buscamos reforçar nossas políticas e iniciativas por meio de treinamentos para toda a Companhia. Líderes de diversos

setores, incluindo Hospitais, Diagnósticos e o corporativo, receberam capacitações específicas de compliance para garantir conformidade com as leis. Foram mais de 47 turmas treinadas sobre temas de compliance, somando mais de mil líderes capacitados.

Mantemos um processo de melhorias em nossos mecanismos para relatar não conformidade com leis, regulações e normas internas da Companhia, como investigações internas e externas por meio de escritórios/consultorias especializados, para a avaliação dos casos, conforme a matriz de risco/impacto de compliance.

Em 2024, o Canal de Conduta foi 100% integralizado ao time de Compliance, que passou a ser responsável pela ferramenta e possui os índices e números de casos solucionados e suas tratativas.



# Combate à Corrupção

Adotamos políticas e procedimentos com o objetivo de garantir práticas comerciais justas, íntegras e transparentes, visando à erradicação de atitudes ilícitas. Nossos Códigos de Conduta e Política Anticorrupção estabelecem diretrizes contra a corrupção, suborno, lavagem de dinheiro e outras práticas ilegais, em conformidade com as normas e a legislação vigente.

Em 2024, os novos fornecedores da Companhia foram avaliados quanto a riscos relacionados à corrupção. Foram realizadas avaliações por meio de um sistema de homologação de fornecedor, incluindo projetos/análises de compra. Além disso, o setor de Compras implementou um sistema de *Due Diligence* para os fornecedores da categoria de compras homologados a partir de 2024. Nesse sistema, foram identificadas 55 empresas que passaram pela análise do time de Compliance. Além disso, disponibilizamos para os nossos parceiros de negócios a Política de Anticorrupção, o Código de Conduta e a cláusula contratual.

Essas avaliações consideram itens como: Pessoa Politicamente Exposta, Cadastros Negativos (Anticorrupção e Trabalho Escravo), Mídias Negativas e Reputacionais, Estrutura dos Programas de Compliance, Contratos Públicos, Doação Eleitoral e Processos Administrativos e/ou Judiciais relacionados ao tema.

Os membros dos órgãos de governança foram comunicados sobre nossas políticas e os procedimentos de combate à corrupção. A documentação implantada pela área de Compliance também foi submetida à avaliação deles e está disponível na plataforma de capacitação da Dasa.

Adicionalmente, os colaboradores foram comunicados e têm acesso aos treinamentos e políticas da empresa sobre o tema por meio da plataforma Universidade Dasa (saiba mais na página 88). Em 2024, não registramos nenhum caso de corrupção.

## Comunicação e Treinamento em Anticorrupção



### COLABORADORES

O treinamento de Compliance é acessível a todos os colaboradores por meio da Universidade Dasa, enfocando questões de anticorrupção e políticas relacionadas.



### RECURSOS DE INFORMAÇÃO

Informações adicionais sobre anticorrupção estão disponíveis no portal interno de sistema de qualidade SQDasa, na página oficial de Compliance da Dasa, incluindo nossos Códigos de Conduta, e no site de [Relações com Investidores](#).

# Canal de Conduta

GRI 2-25 • 2-26 • 406-1

A Dasa dispõe de Canal de Conduta, peça-chave em nosso Programa de Compliance, destinado ao registro e gestão de não conformidades. O objetivo é incentivar a comunicação de comportamentos inadequados por parte de colaboradores, terceiros e corpo médico. Para isso, garantimos a possibilidade de anonimato e a confidencialidade de todas as informações.

O recebimento das denúncias é realizado por uma empresa terceira especializada, assegurando o sigilo e a confidencialidade. A gestão posterior do canal é conduzida pela nossa equipe interna de Compliance, que investiga e recomenda as medidas a serem aplicadas pelas áreas da Companhia.

Em 2024, a equipe de Compliance assumiu 100% da gestão do Canal de Conduta e iniciou um processo de identificação e implementação de melhorias.

No ano de 2024, registramos um total de 4.261 casos. Para a remediação dos impactos, aplicamos medidas disciplinares com base na Matriz interna de Impacto. A Matriz considera a procedência e a tipologia dos casos, definindo uma cadeia de medidas disciplinares aplicáveis. Em 2025, o Canal passará por aprimoramentos contínuos para fortalecer ainda mais a conformidade em toda a Dasa.

## PONTOS DE CONTATO

Além do Canal, a Dasa conta com o setor de Ouvidoria, que visa cultivar relacionamentos e integrar soluções entre diversos departamentos. O órgão também realiza a mediação de conflitos e zela pelos princípios éticos da organização.

Nos hospitais, a Dasa adota a Busca Ativa da Experiência, com visitas regulares aos pacientes internados, para identificar necessidades e preocupações, reduzindo queixas e impactos negativos. A Ouvidoria acompanha esse processo, assegurando a melhor experiência para o paciente e minimizando riscos. A Companhia conta com diferentes mecanismos de escuta ativa dos clientes, como pesquisas de fidelização e satisfação e indicadores específicos, como o Índice de Esforço e a percepção de cuidado. As manifestações, reclamações, elogios, sugestões e solicitações são recebidos por meio do Núcleo de Acolhimento do Cliente e direcionadas para as áreas responsáveis.

## Contato Canal de Conduta



**Dasa Diagnósticos:** [www.contatoseguro.com.br/dasa](http://www.contatoseguro.com.br/dasa)

**Rede Américas:** [www.contatoseguro.com.br/redeamericas](http://www.contatoseguro.com.br/redeamericas)



**Dasa Diagnósticos:**  
[dasa@denuncias.contatoseguro.com.br](mailto:dasa@denuncias.contatoseguro.com.br)

**Dasa Hospitais:**  
[dasa@denuncias.contatoseguro.com.br](mailto:dasa@denuncias.contatoseguro.com.br)

**Rede Américas:**  
[redeamericas@denuncias.contatoseguro.com.br](mailto:redeamericas@denuncias.contatoseguro.com.br)



**Dasa Diagnósticos:**  
0800 881 3499

**Dasa Hospitais:**  
0800 881 3668

# ESTATUTOS, CÓDIGOS E POLÍTICAS

GRI 2-23 • 2-24

Em 2024, a Dasa revisou e atualizou diversas políticas, regimentos e códigos que direcionam os seus processos internos, atuando para que suas práticas estejam sempre alinhadas com as melhores normas e regulamentações do mercado.

As principais políticas atualizadas foram: a Política de Remuneração, a Política de Sustentabilidade, a Política de Contratação de Serviços de Auditoria, a Política de Anticorrupção, os Códigos de Conduta dos Colaboradores, dos Médicos e terceiros e o Guia do programa de Compliance, e o Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário. Também foram elaboradas novas diretrizes, como a Política de Conflito de Interesse, Política de Brindes, presentes, eventos, entretenimento e hospitalidades, e a Política de Responsabilidade Social Corporativa.

As principais políticas que regem a Companhia estão disponíveis em nossa página de [Relações com Investidores](#).

# GESTÃO DE RISCOS

GRI 201-2

A revisão da Política de Gestão de Riscos será estruturada com base nas práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o *framework* COSO ERM, buscando fortalecer gestão de riscos e contribuir para a excelência empresarial. O documento reformulado abrangerá a identificação, a avaliação, o tratamento e a comunicação desses riscos, com ênfase no acompanhamento dos objetivos estratégicos da Companhia. Esse aprimoramento está alinhado com políticas de tolerância ao risco dos acionistas e à estratégia da alta administração, com foco na atualização do mapa e dicionário de riscos.

A área de Gestão de Riscos e Controles Internos (GRCI) deu continuidade ao ciclo anual de monitoramento, mantendo comunicação direta com as áreas de ESG e Compliance e reportando trimestralmente ao Conselho de Administração, por meio do Comitê de Auditoria Estatutário.

## Estrutura de Gerenciamento de Riscos

A Dasa mantém uma estrutura de gestão de riscos alinhada ao modelo de Linhas de Defesa do Instituto dos Auditores Internos (The IIA), assegurando uma abordagem sistemática e integrada para a identificação e avaliação de riscos, em conformidade com as melhores práticas de governança e controle interno. Essa estrutura é sustentada por três principais pilares:

- Auditoria Interna: responsável por elaborar planos anuais de auditoria baseados em riscos, garantindo a avaliação independente dos processos e controles internos.
- Departamento de Compliance: encarregado de monitorar a conformidade com as políticas corporativas e as normas regulatórias, assegurando que a organização opere dentro dos padrões éticos e legais.
- Departamento de Gestão de Riscos e Controles Internos (GRCI): desenvolve políticas de gerenciamento de riscos, mapeia controles internos e implementa práticas de mitigação.

O Diretor Financeiro supervisiona a área de GRCI, garantindo a eficácia das práticas de gerenciamento de riscos e a integração desses processos com os objetivos estratégicos da organização. Essa estrutura reforça o compromisso da Dasa com uma gestão transparente, responsável e alinhada aos mais altos padrões de governança corporativa.

## PRINCIPAIS RISCOS

**Riscos Tecnológicos:** falhas e ataques cibernéticos que afetam a infraestrutura da Dasa podem gerar sérios prejuízos financeiros e danificar sua reputação.

**Riscos Contratuais:** a Companhia possui dívidas sujeitas a cláusulas restritivas quanto à sua capacidade de endividamento, conhecidas como “Covenants”. Além disso, alguns contratos financeiros incluem cláusulas de inadimplemento cruzado, como *cross-default* e *cross-acceleration*. O descumprimento desses Covenants pode resultar no vencimento antecipado das dívidas.

**Riscos Financeiros:** a inflação e as possíveis medidas que o Governo Federal do Brasil pode adotar para combatê-la, como o aumento das taxas de juros, poderão aumentar a incerteza econômica no país. Esse cenário pode ter efeitos adversos significativos em todo o mercado, impactando a condição financeira/endividamento, os resultados operacionais e o preço de mercado das ações da Companhia. A Dasa obtém uma parte substancial de sua receita por meio de contratos com operadoras de planos de saúde, seguradoras de saúde, hospitais e empresas. Essa dependência pode afetar sua liquidez e a capacidade de cumprir suas obrigações financeiras.

**Riscos Socioambientais:** surto de doenças transmissíveis ao redor do mundo pode aumentar a volatilidade do mercado global e exercer pressão recessiva sobre a economia brasileira. A percepção desses efeitos está sujeita a desenvolvimentos futuros, que são incertos e imprevisíveis. Tais fatores podem afetar de forma material e adversa os negócios da Companhia, incluindo sua condição financeira, resultados operacionais e fluxos de caixa.

Nota: houve uma revisão na categoria dos principais riscos da Companhia, em linha com a abordagem de eficiência operacional perseguida pela Companhia no ano de 2024.

## Riscos Climáticos

TCFD 1.A • 1.B • 2.A • 2.B • 2.C • 3.A • 3.B • 3.C • 4.A • 4.B

Como parte do compromisso com uma atuação mais resiliente e responsável frente aos desafios das mudanças climáticas, a Dasa seguiu avançando na incorporação do tema na Companhia.

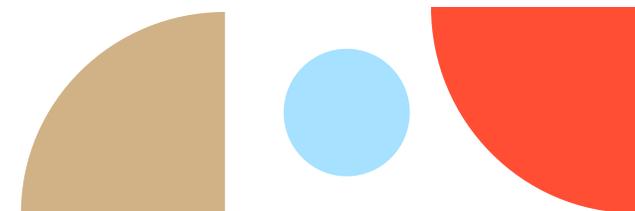
Em 2024, foi iniciada a análise de cenários de riscos climáticos, com uma abordagem estratégica e orientada à gestão, que permitirá adotar medidas preventivas, mitigar impactos potenciais e fortalecer a resiliência da Companhia. Também contribuirá para o aperfeiçoamento contínuo da governança corporativa, ao integrar na Matriz de Riscos da Dasa, de forma mais estruturada e alinhada à realidade do setor de saúde, os riscos climáticos.

Para avaliar riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, estão sendo desenvolvidas métricas específicas, conectadas à estratégia de ESG da Companhia e ao processo de gestão de riscos, ambos atualmente em revisão. Este trabalho está sendo realizado pelas áreas de ESG e Gestão de Riscos e Controles Internos (GRCI).

A Companhia também mantém um grupo de trabalho interno, composto por membros da Diretoria, dedicado aos temas de ESG, o que inclui mudanças climáticas (saiba mais na página 54).

### SAIBA MAIS

[Sobre as emissões na página 93.](#)



**Em 2024, o Hospital Nove de Julho aderiu ao Desafio à Saúde pelo Clima, uma iniciativa da Rede Global Hospitais Verdes e Saudáveis (GGHH – Global Green and Healthy Hospitals), coordenada internacionalmente pela organização Health Care Without Harm (HCWH). Ele faz parte de um conjunto de ações globais voltadas para promover o enfrentamento da crise climática a partir do setor da saúde.**

## Crise Climática no Rio Grande do Sul

Em 2024, o Rio Grande do Sul enfrentou uma das piores tragédias naturais da sua história, com enchentes que afetaram boa parte de seus municípios e impactaram diretamente milhões de pessoas. As inundações causaram danos significativos à infraestrutura e interromperam serviços essenciais, como transportes e fornecimento de bens e alimentos. Nesse cenário, adotamos um conjunto de ações para minimizar os impactos da crise tanto nas operações da Companhia quanto no atendimento à população.

Ativamos o Comitê de Gestão de Crises, que se reuniu diariamente para coordenar as respostas e monitorar o avanço da crise. A partir de então, foram acionados os protocolos de contingência, garantindo a continuidade dos serviços de saúde em meio às dificuldades logísticas e de abastecimento. Como parte dessas ações, a empresa fez uso de planos alternativos de transporte e assegurou que a cadeia de fornecimento não fosse interrompida, o que evitou a necessidade de contratação de uma frota externa, destacando a agilidade e eficiência na execução de soluções.

Além disso, priorizamos o bem-estar dos colaboradores, com ações como a antecipação do 13º salário e outras medidas de apoio voltadas para a operação e os profissionais impactados diretamente. Também acompanhamos mobilizações internas, com diversas iniciativas corporativas e não corporativas voltadas para o auxílio à região.

A situação gerou importantes aprendizados, entre eles, o aprimoramento de protocolos com orientações para crises futuras.



# PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

GRI 418-1 · SASB HC-DY-230A.2 · HC-DY-230A.3 · HC-DY-230A.4

Em 2024, intensificamos os investimentos para minimizar os riscos de ataques virtuais e garantir a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em vigor desde 2020.

A privacidade de dados é um tema de grande relevância para a Dasa, uma vez que lidamos com informações altamente sensíveis, como os dados de saúde de nossos pacientes. Por isso, adotamos boas práticas e ferramentas de governança para garantir a confidencialidade e a integridade dessas informações, promovendo a confiança e a segurança em todos os pontos da jornada do paciente.

Para apoiar nesse desafio, contamos com o Programa de Privacidade e Proteção de Dados da Dasa, coordenado pelo *Data Protection Officer* (DPO) (saiba mais na página 63) e pelo Núcleo de Privacidade e Proteção de Dados (P&PD), composto pelas equipes de Governança de Privacidade e Proteção de Dados, Jurídico, Governança de Dados e Segurança da Informação. Além disso, cada área da Companhia é amparada por um Guardião de Privacidade, que apoia na orientação de incidentes de privacidade.

Esses profissionais são os responsáveis por incorporar a cultura de segurança na Companhia e reportar os casos ocorridos ao time de Governança do Núcleo de Privacidade & Proteção de Dados (P&PD). Nosso compromisso com a cultura de segurança se traduz na prática estruturada em cinco pilares fundamentais:

- **Privacidade e proteção de dados;**
- **Governança de segurança da informação;**
- **Arquitetura e prevenção;**
- **Continuidade dos negócios;**
- **Centro de Defesa de Operações Cibernéticas (CDOC).**

Esses pilares formam a base para uma infraestrutura segura, refletindo nossa missão de oferecer cuidados de saúde sustentados por tecnologia de ponta e processos rigorosos.

Dispomos de canais digitais para atendimento aos clientes, permitindo que enviem mensagens pelo Portal de Relacionamento com o Titular ou acessem o Portal de Privacidade. Por meio desses canais, os clientes podem solicitar esclarecimentos, revogação de consentimento, correção ou exclusão de dados pessoais, além de tirar dúvidas.

Internamente, divulgamos políticas e conteúdos relacionados à privacidade em nossos portais internos. A plataforma OneTrust é utilizada para gerenciar processos críticos, como resposta a incidentes e mapeamento de dados. A área de Governança de Privacidade e Proteção de Dados gerencia os incidentes

relacionados ao tema, registrando-os na ferramenta após verificação e envolvimento das áreas pertinentes. Nossos procedimentos para resposta a ocorrências seguem um fluxo pré-estabelecido, que inclui avaliação do impacto, elaboração de planos de comunicação e remediação.

Dispomos das seguintes políticas e práticas para proteger os dados pessoais de clientes e colaboradores: Cartilha da Lei Geral de Proteção de Dados, Política de Uso de Dados Pessoais para Fins de *Analytics* e Inteligência Artificial, Política Funcional de Gestão de Tecnologias Embasadas em Inteligência Artificial e *Machine Learning*, Política de Governança de Dados Pessoais, Procedimento para Acesso a Dados do *Data Lake* Federado e nosso [Portal de Privacidade](#).

Ao longo de 2024, recebemos 13 queixas de violação de privacidade e não foram registrados incidentes ou manifestações de impacto alto ou crítico para a Companhia ou para os titulares dos dados (pacientes). Não houve processos judiciais associados à segurança e privacidade do paciente que resultassem em perdas ou condenações para a Companhia. Não houve nenhuma ocorrência de vazamento, furto ou perda de dados, nenhuma queixa referente à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).





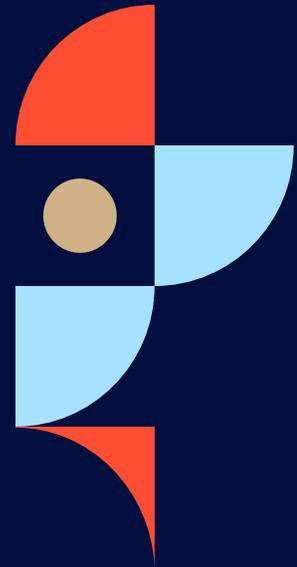
## Data Protection Officer (DPO)

O DPO exerce um papel estratégico na governança de privacidade e proteção de dados, atuando como elo de comunicação entre a Dasa (na condição de controladora de dados), os titulares das informações e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Entre suas principais responsabilidades, destaca-se a atuação como ponto de referência para esclarecimentos sobre o tratamento de dados pessoais, garantindo que as práticas da Companhia estejam alinhadas à legislação vigente. Em situações que não estejam previstas na Política de Privacidade da empresa, o DPO é responsável por deliberar sobre o tema, orientando os próximos passos com base em critérios legais e éticos.

O profissional também atua diretamente na gestão de incidentes relacionados à privacidade e segurança da informação. Junto às áreas responsáveis, coordena a elaboração de relatórios detalhados sobre os incidentes, incluindo a avaliação do seu impacto (baixo, médio ou alto), assegurando transparência, rastreabilidade e conformidade no processo de resposta.

O Encarregado de Proteção de Dados da Dasa é Alexandre Domingos de Sousa e o substituto é José Eduardo Andreozzi. Para entrar em contato, basta acessar o formulário de solicitação dos titulares de dados na opção Fale com o DPO/Encarregado de Proteção de Dados.



# 5

## Ambiental



# EMISSÕES

GRI 201-2 • 305-4 • 305-5

Pelo quinto ano consecutivo, realizamos o Inventário completo de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), conforme as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e NBR ISO 14.064. A confiabilidade das informações do ano de 2024 foi certificada pela SGS do Brasil LTDA., considerando o controle operacional como abordagem de consolidação. Com exceção do Inventário de 2020, todos os outros foram submetidos a uma auditoria externa.

Em 2024, implementamos um novo processo de gestão das emissões de GEE, garantindo a governança e a integração entre as áreas envolvidas, o que possibilitou a redução no prazo para finalização do Inventário. Esse novo processo nos permite a utilização do Inventário de GEE como uma ferramenta de gestão e não apenas como um instrumento de prestação de contas. Essa abordagem possibilita um acompanhamento contínuo dos dados, facilitando a identificação de oportunidades de redução e a implementação de ações.

Para 2025, estamos focados em mapear todas as iniciativas realizadas individualmente em nossas operações com relação à redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE). O objetivo é estabelecer uma diretriz para promover um esforço institucional coordenado, garantindo que nossas ações sejam mais estratégicas, integradas e alinhadas aos compromissos internos de mitigação dos impactos ambientais.

**Intensidade de emissões\* 2024: 6,56 tCO<sub>2</sub>e/R\$ milhão**

## SAIBA MAIS

**[Acesse as tabelas de emissões na página 93.](#)**

\*Emissões totais dos escopos 1, 2 e 3 pela receita bruta consolidada. Gases incluídos no cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub> e NF<sub>3</sub>.

# ENERGIA

GRI 3-3 • 302-4 • 302-5 • SASB HC-DY-130A.1

A Dasa tem avançado na busca por fontes de energia renováveis. Nesse processo, são considerados os impactos positivos da transição energética, incluindo a redução de custos e tributos nos mercados de Geração Distribuída e Mercado Livre de Energia, além de outros benefícios financeiros.

Em linha com esse compromisso, seguimos desenvolvendo e aprimorando indicadores para monitoramento do consumo de energia em nossas unidades, viabilizando migrações estratégicas para o Mercado Livre de Energia ou Geração Distribuída. No ano, 71 unidades migraram para um desses modelos.

Em 2024, também passamos a acompanhar a taxa de energia renovável e o planejamento de novas migrações. Além disso, iniciamos o desenvolvimento de um modelo de autoprodução de energia, em parceria com áreas estratégicas, reforçando nosso compromisso com a eficiência energética.

● No ano, contamos com 12 usinas solares em funcionamento e três em construção. Além dessas, participamos também de sete Consórcios para ampliar ainda mais essa atuação. Ao todo, 346 unidades de diagnósticos são atendidas por geração distribuída.

● Outro fato relevante na frente de energia em 2024 foi a substituição do sistema de climatização a gás (GLP) do Hospital São Lucas por um sistema elétrico com operação automática, implementado em fevereiro. A climatização é um elemento essencial para garantir conforto térmico e segurança em ambientes hospitalares, impactando diretamente a qualidade do atendimento a pacientes e profissionais. A mudança\* possibilitou evitar o consumo de 5.928.980,4 GJ de gás, o equivalente a 687 toneladas de CO<sub>2</sub>, e gerou uma economia de mais de R\$ 972 mil em relação ao ano anterior.

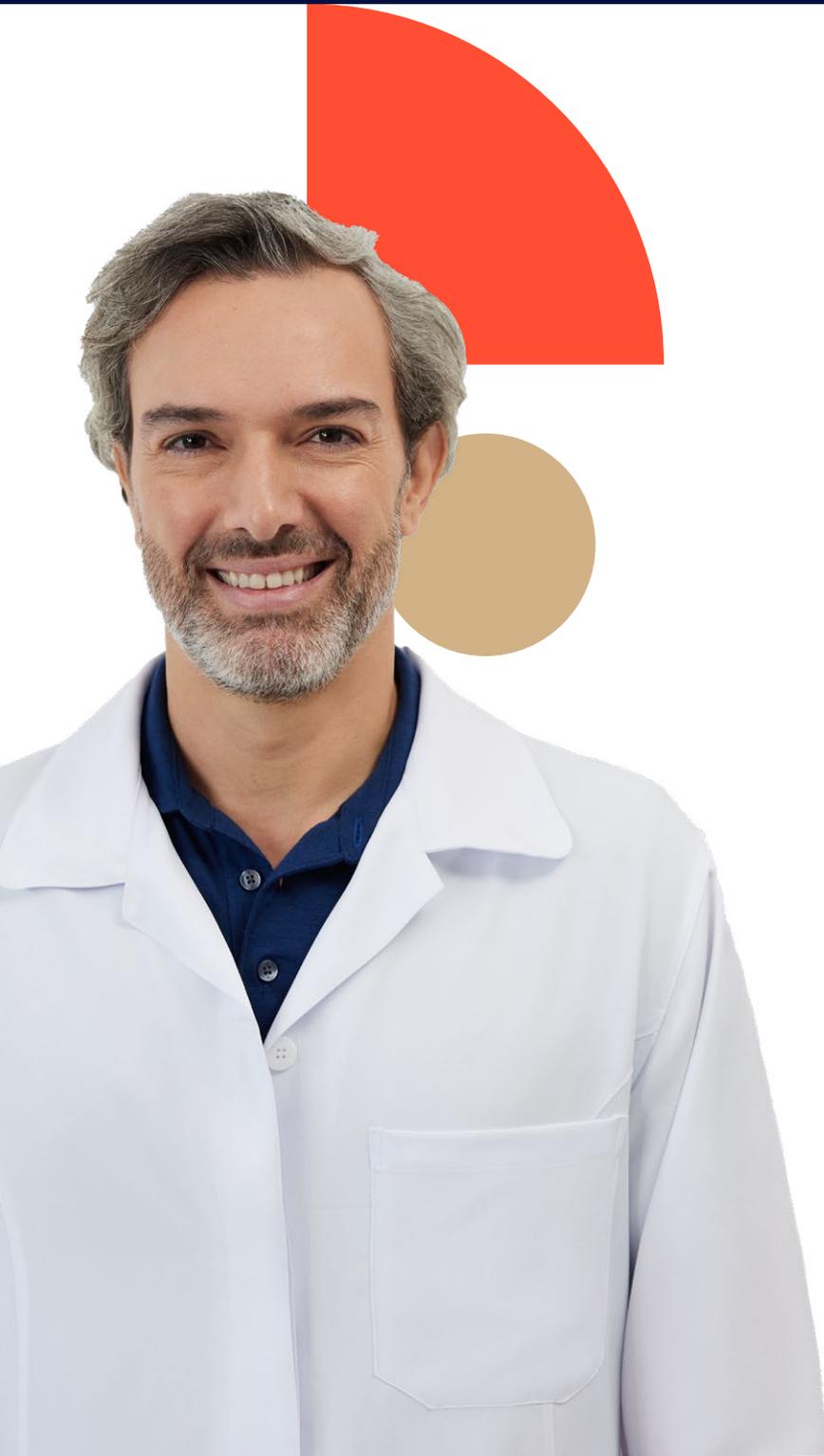
\*Metodologia utilizada: Protocolo Internacional de Medição e Verificação de Performance.

## SAIBA MAIS

[Acesse as tabelas de consumo energético na página 91.](#)



**Aumentamos a geração de energia limpa e migramos para o Mercado Livre, com usinas solares em operação.**



# RESÍDUOS

GRI 3-3 • 306-1 • 306-2 • SASB HC-DY-150A.1 • HC-DY-150A.2

A gestão de resíduos dentro da Companhia é um processo dinâmico e em constante aprimoramento, com ênfase na redução e controle do impacto ambiental gerado pelas operações, conforme a Política de Meio Ambiente da Companhia. Contamos com um Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) elaborado para cada estabelecimento, seguindo as orientações da Resolução da Anvisa n.º 222/2018 e da Resolução Conama n.º 358/2005, e constantemente revisado para garantir a conformidade e a efetividade das ações implementadas.

Além disso, dispomos de um procedimento interno de gestão de resíduos detalhando os processos e definição de responsabilidades relativos ao tema. Em linha, mantemos um documento de especificações para abrigos de resíduos atendendo os requisitos necessários de infraestrutura, garantindo o atendimento a legislação aplicável.

A gestão de resíduos é uma responsabilidade compartilhada por todos os colaboradores, tanto os envolvidos diretamente na operação quanto aqueles que desempenham funções administrativas. Oferecemos treinamentos periódicos voltados à segregação correta, acondicionamento, transporte e destinação dos resíduos gerados, ressaltando os impactos negativos atrelados a cada etapa do manejo.

Adotamos um sistema de gestão de resíduos que aprimorou a supervisão e a consolidação dos dados de nossas unidades de negócios. O sistema em questão facilita o registro, monitoramento e emissão dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs),

realizando a integração em tempo real com os sistemas estaduais e federal, para maior rastreabilidade. Os dados são consolidados e integrados ao Inventário de GEE. Auditores internos e externos realizam verificações periódicas e *benchmarks* para garantir conformidade e adotar melhores práticas.

Em 2024, passamos a realizar o monitoramento da geração de resíduos de forma mensal, o que tem sido fundamental para identificar falhas operacionais de maneira mais ágil, permitindo ações corretivas. Essa mudança também tem facilitado a comparação dos valores cobrados pelas coletas de resíduos, contribuindo para maior transparência no processo e garantindo eficiência operacional.

O transporte e destinação final dos resíduos é realizada com fornecedores especializados, que passam por um processo de homologação, exigindo documentação comprobatória de qualificação técnica e ambiental. Por meio do sistema de gestão, a área de Meio Ambiente realiza o controle das licenças ambientais e monitora a validade dos documentos, assegurando o cumprimento das regulamentações.

Para o ano de 2025, estão sendo mapeadas as iniciativas realizadas por todas as unidades da Dasa, com o intuito de reduzir a geração de resíduos a partir de uma diretriz institucional.

## **SAIBA MAIS**

**[Acesse as tabelas de geração de resíduos na página 94.](#)**



## Diagnósticos

### Entradas

- Amostras biológicas
- Equipamentos e materiais de consumo
- Produtos químicos

### Atividades

- Coleta e análise de amostras
- Exames de diagnóstico por imagem
- Descarte de resíduos

### Saídas

- Resíduos sólidos
- Resíduos líquidos
- Resíduos perigosos

### Impacto na cadeia de valor

- Resíduos gerados nas próprias atividades da organização: a maioria dos resíduos descartados são gerados diretamente nas atividades laboratoriais e de diagnóstico por imagem.
- Resíduos gerados *upstream*: podem incluir embalagens e materiais fornecidos por fornecedores.
- Resíduos gerados *downstream*: podem incluir resíduos gerados pelos clientes após a utilização dos serviços, como o descarte inadequado de materiais contaminados.



## Hospitais e Oncologia

### Entradas

- Amostras biológicas
- Equipamentos e materiais de consumo
- Medicamentos e produtos químicos

### Atividades

- Tratamentos médicos e cirúrgicos
- Quimioterapia e radioterapia
- Descarte de resíduos

### Saídas

- Resíduos sólidos
- Resíduos líquidos
- Resíduos perigosos

### Impacto na cadeia de valor

- Resíduos gerados nas próprias atividades da organização: a maioria dos resíduos descartados são gerados diretamente nas atividades hospitalares e de tratamento oncológico.
- Resíduos gerados *upstream*: podem incluir embalagens e materiais fornecidos por fornecedores.
- Resíduos gerados *downstream*: podem incluir resíduos gerados pelos clientes após a utilização dos serviços, como o descarte inadequado de materiais contaminados.

# ÁGUA E EFLUENTES

GRI 3-3 · 303-1

A gestão da água e efluentes na Dasa é conduzida de forma integrada pelas áreas de Meio Ambiente e Engenharia Predial. Investimos na implantação de dispositivos de tratamento de efluentes sempre que necessário para cumprir a Resolução Conama n.º 430/2011, monitorando a eficiência dos processos por meio de análises físico-químicas. Essas medidas asseguram que não haja contaminação dos corpos hídricos e que os impactos ambientais sejam minimizados.

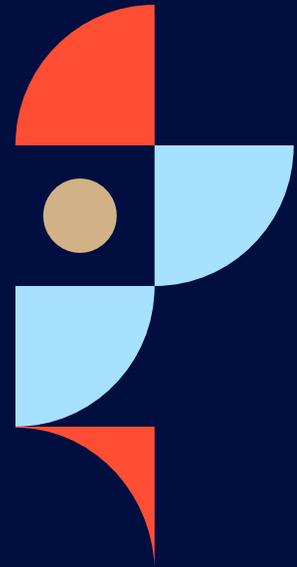
Como a maioria de nossas unidades está localizada em grandes centros urbanos, essa gestão integrada permite que as intervenções sejam estratégicas e reforcem nosso compromisso com a preservação dos recursos hídricos.

Já em 2024, intensificamos nossa atuação no monitoramento do consumo de água. Iniciamos o desenvolvimento de uma ferramenta específica para esse acompanhamento, permitindo maior controle e eficiência na gestão hídrica. Desde então, já mapeamos mais de 1,2 mil hidrômetros em nossas instalações, possibilitando o diagnóstico e a identificação de oportunidades para redução de consumo. Além disso, passamos a integrar o volume de efluentes de NTOs (Núcleos Técnicos Operacionais) ao Inventário de GEE, realizando um acompanhamento mensal.

## SAIBA MAIS

[Acesse as tabelas de consumo de água na página 92.](#)





# 6 Social



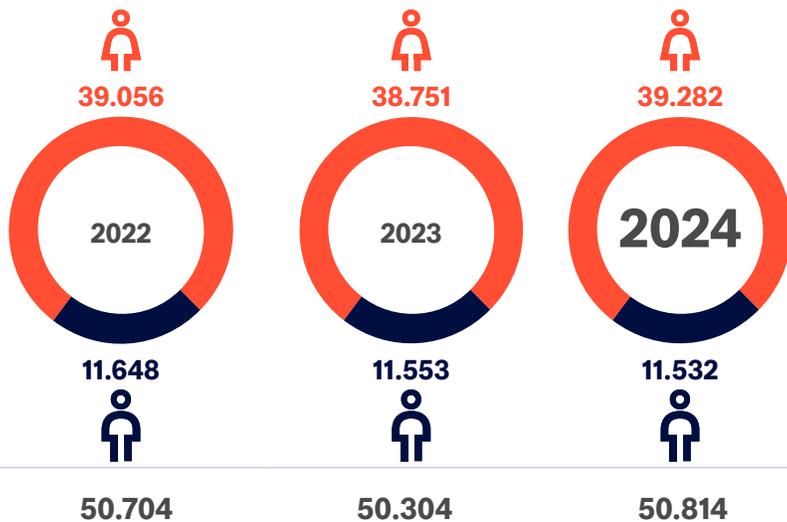
# NOSSAS PESSOAS

GRI 2-7 · 2-8 · 2-30

Ao cuidar das nossas pessoas, estamos construindo uma organização mais resiliente, preparada para enfrentar os desafios do futuro, sempre com foco na excelência e no impacto positivo na sociedade. No ano de 2024, contamos com a atuação de 50.814\* colaboradores em nossas unidades de negócio, bem como 14.281 terceirizados\*\*, que atuam principalmente nas áreas de TI, assistência de atendimento ao cliente via empresas de prestação de serviços ou mão de obra temporária (saiba mais na página 89).

Ao todo, 98,85% dos nossos colaboradores são contemplados por normas coletivas. Aos demais, a Dasa garante o cumprimento da legislação vigente, além de aplicar condições mais benéficas por liberalidade, como vale-alimentação, convênio médico e seguro de vida.

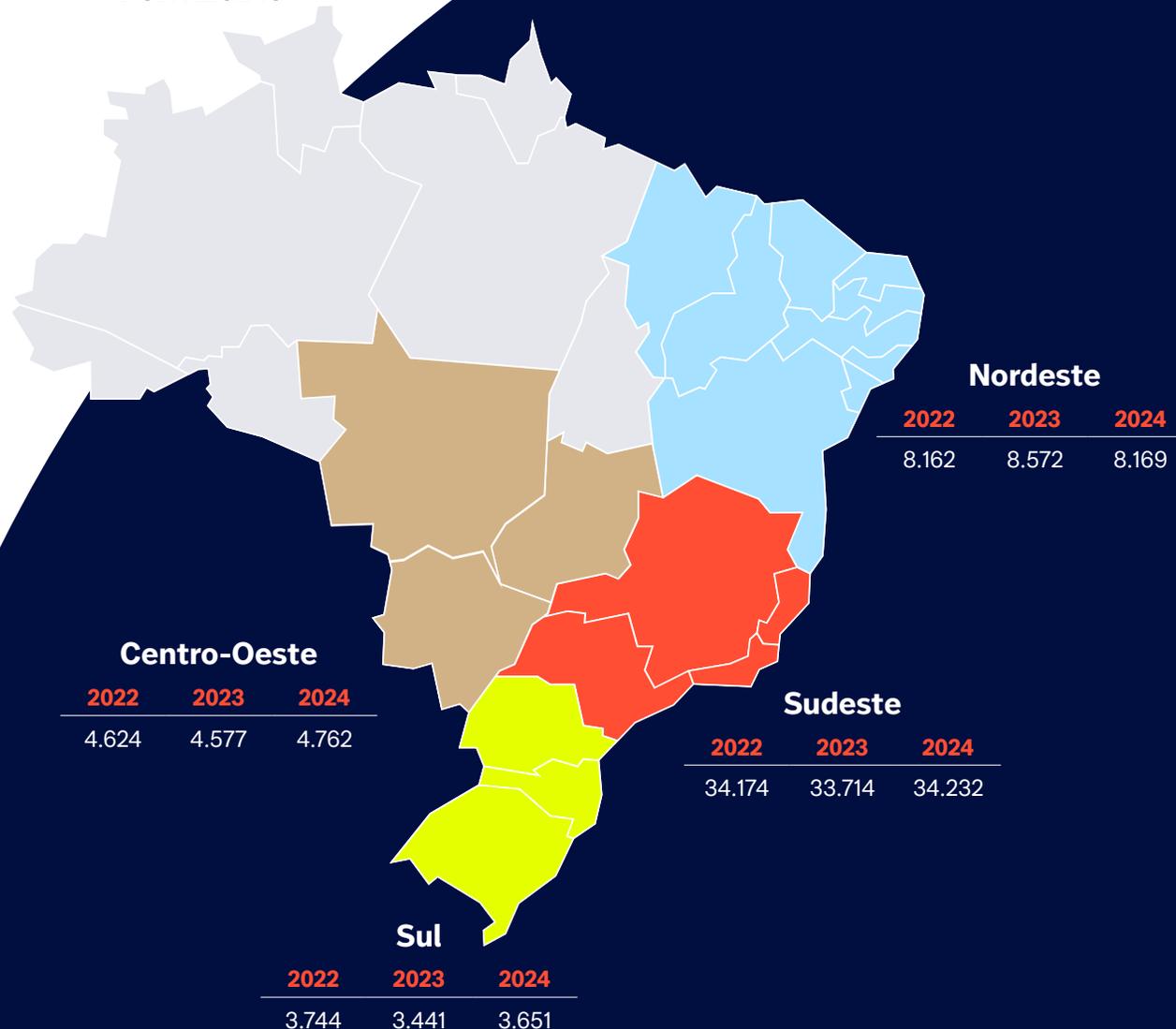
## POR GÊNERO



\* Inclui estagiários, aprendizes e desligados de dezembro. Não inclui colaboradores terceirizados.

\*\*Ao final do período de relato.

## POR REGIÃO



# Capacitação e desenvolvimento

GRI 3-3 • 404-1 • 404-2 • 404-3 • 406-1 • SASB HC-DY-330A.2

Em 2024, a Dasa manteve seu compromisso com o desenvolvimento dos colaboradores, promovendo programas estruturados de transição de carreira e fortalecendo a sua capacitação e empregabilidade. Amparada pela Universidade Dasa, a Companhia ofereceu diversos treinamentos para todas as suas frentes de negócio, reforçando a cultura de aprendizado contínuo e preparando os times para os desafios de um setor em constante evolução.

## Treinamentos

Ao longo de 2024, entregamos 230 objetos de aprendizagem, incluindo vídeos, PDFs, simulações e *quizzes*, que facilitaram o ensino e tornaram o aprendizado mais acessível. Os cursos foram oferecidos em diferentes modalidades, como *e-learning* assíncrono, treinamentos síncronos e híbridos, garantindo maior flexibilidade. Como resultado, o NPS dos treinamentos atingiu 90 pontos, refletindo a alta satisfação dos colaboradores, e os acessos únicos na Universidade Dasa cresceram 40,6% em comparação com 2023.

Entre os conteúdos disponibilizados, os treinamentos de Anticorrupção e Compliance (saiba mais na página 57) foram atualizados com vídeos e *storytelling*, estratégia que ampliou o engajamento e reforçou a retenção do conhecimento, assegurando alinhamento com as políticas organizacionais.

Além disso, reforçamos a capacitação em Ressuscitação Cardiopulmonar (RCP), garantindo que colaboradores de

diferentes áreas estivessem preparados para atuar em situações de emergência. O treinamento foi estruturado em módulos específicos para profissionais de saúde e público leigo, ampliando a disseminação das práticas de resposta rápida e contribuindo para um ambiente mais seguro.

### TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Como complemento, estruturamos trilhas de aprendizagem com conteúdos direcionados a temas estratégicos, promovendo a qualificação e o alinhamento às melhores práticas.

- **Trilha de Diversidade:** ofereceu 23 aulas para sensibilizar os colaboradores sobre inclusão e promover práticas que fortaleçam um ambiente de trabalho acolhedor;
- **Trilha dos Instrutores:** contou com seis aulas e cerca de quatro horas de conteúdo, focando no aperfeiçoamento das metodologias de ensino para instrutores;
- **Trilha de Qualidade e Segurança do Paciente:** disponibilizou mais de 13 horas de conteúdo voltado às áreas técnicas, reforçando a segurança no atendimento e a qualidade dos serviços prestados.

### SAIBA MAIS

[Acesse dados de treinamentos na página 96.](#)



230

objetos de aprendizagem, incluindo vídeos, PDFs, simulações e *quizzes*



+20

horas médias de capacitação

**Temos o compromisso com o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, promovendo uma cultura de aprendizado e excelência em todos os níveis.**

## Universidade Dasa

Promovemos o aprimoramento contínuo de nossas equipes por meio da [Universidade Dasa](#), uma plataforma exclusiva de conhecimento voltada à qualificação técnica e ao fortalecimento das competências dos colaboradores.

A plataforma oferece uma trilha diversificada de aprendizado, com conteúdos atualizados, formações personalizadas e experiências imersivas, como workshops e capacitações específicas. Essa jornada de desenvolvimento prepara nossos times para lidar com as transformações do setor da saúde.

Em 2024, consolidamos a transição de nossa plataforma de treinamento com Ensino a Distância (EaD), para tornar o sistema mais flexível e enriquecer a experiência de aprendizagem, ampliando consideravelmente nosso portfólio de cursos. No ano, o número de cursos completados foi de mais de 892 mil, sendo que mais 75% das formações ocorreram de forma on-line.

Em 2024, a Educação Corporativa alcançou 122.479 conclusões em Missões Assíncronas (treinamentos obrigatórios), com NPS de 86,7. Também foram realizados 179.477 eventos síncronos (presenciais ou via Teams), que registraram alto nível de satisfação, com NPS de 96,5. Os números reforçam a capilaridade e a qualidade das ações de desenvolvimento promovidas ao longo do ano

Como forma de facilitar o acompanhamento de relatórios e indicadores, a Universidade Dasa implementou uma solução de *Business Intelligence* que inclui cinco indicadores com cálculos e fichas técnicas. A ferramenta possibilita uma análise detalhada do desempenho dos programas disponibilizados pelos líderes, proporcionando uma base sólida para decisões relacionadas ao desenvolvimento contínuo dos times. Entre os programas oferecidos, destacamos:

- **Programa GCP:** desenvolvido em colaboração com o Google, visa implementar uma nova nuvem de dados com foco na melhoria e eficiência do uso das informações coletadas nos sistemas da empresa.
- **Dasa Experience:** projeto de capacitação de candidatos a vagas na Dasa, com foco em fortalecer o banco de talentos alinhados à nossa cultura e aos padrões de excelência assistencial. A iniciativa oferece uma trilha educacional estruturada, composta por uma imersão teórica e prática, incluindo certificações e vivências nos laboratórios. Em 2024, o programa contemplou as áreas de Assistencial Hospitalar – Coleta Diagnósticos e Atendimento/NAC (*call center*), totalizando 556 técnicos de enfermagem capacitados 465 profissionais de coleta treinados 754 participantes no módulo de boas-vindas.

Por meio da plataforma Alura, oferecemos aos nossos colaboradores capacitações focadas em seu desenvolvimento profissional, dentre elas destacamos:

- **Academia de PMAX:** uma academia com trilhas de formação voltadas para as equipes de Produtos, Marketing, *Analytics* e Experiência, promovendo aprimoramento profissional e intercâmbio de conhecimentos entre os times.
- **Academia de Tecnologia:** focado no time de Tecnologia, esse programa oferece aprendizagem direcionada, utilizando uma plataforma LXP que disponibiliza ferramentas, cursos e conteúdos adaptados às necessidades de cada colaborador, como trilhas de inteligência artificial.
- **Gestão de Licenças Alura:** programa de aprendizado digital que incentiva o desenvolvimento profissional contínuo. Em 2024, gerenciamos 500 licenças, que resultaram em 87.408 atividades realizadas e 1.533 cursos concluídos. A governança estruturada da iniciativa inclui acompanhamento mensal do engajamento dos participantes, garantindo um uso eficiente da ferramenta.

● A frente de Educação Corporativa de Hospitais passou por uma reestruturação em 2024, com vinculação da área à Diretoria de Práticas Assistenciais. Esse movimento teve o objetivo de aprimorar processos, políticas, papéis e responsabilidades. Essa área atua, principalmente, na capacitação dos profissionais assistenciais, proporcionando aos colaboradores atualizações de práticas e tecnologias, promovendo a segurança do paciente, reduzindo eventos adversos a partir da uniformidade dos processamentos e desenvolvendo o capital intelectual da Companhia.

Para amparar e garantir a qualificação dos colaboradores, contamos com a Diretriz de Educação Corporativa dos Hospitais Dasa. Essa Diretriz padroniza as atribuições de cada área e detalha a estrutura e os objetivos dos times, além das principais funções e atividades a serem desempenhadas. Dessa forma, estão assegurados o alinhamento estratégico das capacitações com os objetivos gerais da Companhia, a eficiência operacional e a contínua promoção do desenvolvimento profissional de nossas pessoas.

Entre as diretrizes de treinamentos estão:

- Integração de novos colaboradores;
- Capacitação da equipe multidisciplinar;

- Levantamento de necessidades;
- Elaboração do plano anual;
- Acompanhamento local de gestão do conhecimento;
- Planejamento e acompanhamento do Programa de Multiplicadores;
- Organização e divulgação das ações educacionais;
- Apoio e acompanhamento na produção de conteúdos;
- Estabelecimento e acompanhamento dos indicadores da área;
- Definição de métodos e monitoramento do registro das ações educacionais.

Para a atualização dos treinamentos, realizamos de forma anual o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), que tem como diretriz a análise organizacional e o desempenho das unidades de negócio em relação aos indicadores monitorados. Entre eles, destaca-se o Hora/Homem/Treinamento (HHT), que mensura as horas de treinamento por colaborador e reflete o investimento no desenvolvimento profissional. Além do HHT, acompanhamos a adesão aos treinamentos (com meta de 80% para ações realizadas pelos educadores), a avaliação de reação, a retenção de conhecimento e a validação de habilidades práticas.



## Capacitação e Desenvolvimento de Lideranças

Em 2024, fortalecemos a capacitação das lideranças e ampliamos o suporte à transição de carreira, garantindo evolução contínua e alinhamento estratégico.

O programa de desenvolvimento contou com as seguintes iniciativas:

- **Team Alignment:** sessões voltadas ao Comitê Executivo (COMEX) e Diretores, promovendo aderência à estratégia e aperfeiçoamento de competências essenciais para a liderança.
- **MEP/Assessment:** processo contínuo de avaliação e capacitação de lideranças, abrangendo diretores, superintendentes e gerentes, que atingiu uma adesão superior a 98%.
- **Escola de Líderes:** formação EaD, segmentada por nível hierárquico, abrangendo desde coordenadores até superintendentes. Os módulos incluem temas como desafios da primeira gestão, comunicação, estratégia, rotina e liderança na prática. De forma conjunta, lançamos o Manual Jeito Dasa de Liderar, um guia para apoiar os líderes no cuidado com pessoas, alinhado à cultura organizacional, a ações inclusivas e aos principais processos e procedimentos de Recursos Humanos (RH).

- **Liderança Tecnologia:** programa para fortalecer a liderança por meio de encontros de alinhamento e troca de experiências baseadas na cultura organizacional. O público-alvo inclui diretores, executivos, gerentes e coordenadores. Foram realizados quatro encontros e três *masterclasses*, abordando temas como Empatia Assertiva, Liderança Transformacional e Times de Alta Performance.
- **Treinamentos sobre Cultura:** no final de 2024, iniciamos treinamentos sobre cultura organizacional para diretores e RH. A partir de 2025, a iniciativa será expandida para gerentes, superintendentes, coordenadores e supervisores, garantindo a consolidação dos princípios culturais em toda a organização.

### APOIO À CARREIRA

Além do desenvolvimento de lideranças, promovemos iniciativas para apoiar a empregabilidade e a evolução profissional dos colaboradores:

- **Líderes em Potencial:** programa voltado para a identificação e capacitação de profissionais com alto potencial e interesse na liderança. Com 50 vagas, totalizamos 267 inscritos, com índice de aproveitamento de 92%. Ao final do Programa, 46 novos líderes se formaram após 16 horas de capacitação. A iniciativa inclui um mapeamento detalhado dos participantes, identificando aqueles promovidos recentemente, direcionados para novas oportunidades internas ou em processo de desenvolvimento.

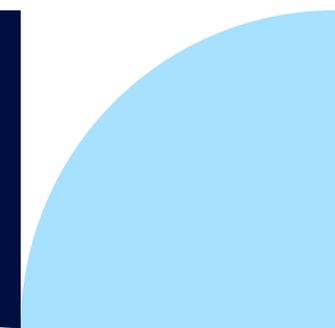
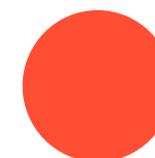
## Avaliação de Desempenho

Em 2024, a Dasa aprimorou seu modelo de Avaliação de Desempenho, tornando-o mais simples, eficaz e transparente. Essa evolução foi incentivada pela escuta ativa de gestores e colaboradores.

Todos os colaboradores admitidos até setembro de 2023 (exceto estagiários e *trainees*) são elegíveis para o fechamento da Avaliação de Cultura 2023/2024, que acontece anualmente. O processo é estruturado em dois formatos:

- 90°: autoavaliação e avaliação do gestor para cargos não relacionados à liderança;
- 360°: autoavaliação, avaliação do gestor, liderados, pares e parceiros para cargos de liderança.

No ano, 89,5% das mulheres elegíveis foram avaliadas, e 88,3% dos homens elegíveis foram avaliados.



## Treinamentos de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-5

Os treinamentos de saúde e segurança do trabalho são realizados de forma contínua em todas as unidades da Dasa, começando já na integração dos novos colaboradores. A capacitação inicial aborda temas fundamentais para essa frente e é estruturada em sete grandes blocos:

- **Segurança do trabalho:** conceitos, legislação, estrutura e objetivos;
- **Riscos:** riscos ambientais e medidas de controle;
- **Norma Regulamentadora n.º 32 (NR-32):** conceitos e medidas de proteção;
- **Acidente de trabalho:** legislação, conceitos, tipos e processo;
- **Medidas de controle:** Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Coletiva (EPCs), conceitos, direitos e deveres;
- **CIPA:** legislação, conceitos, dimensionamento e mapas de riscos;

- **Prevenção contra incêndios:** conceitos, extintores, procedimentos de emergência, brigada de incêndio, sinalizações e pontos de encontro.

Além da integração, os treinamentos são oferecidos tanto presencialmente quanto na modalidade Ensino a Distância (EaD), por meio da Universidade Dasa (saiba mais na página 73). A formação é complementada por capacitações específicas conforme a função e o setor de atuação, como biossegurança, segurança radiológica e formação de brigadistas voluntários. Para trabalhadores expostos a outros tipos de riscos, é disponibilizado treinamento específico ao risco que se apresenta, como exemplo o risco elétrico, onde se faz o treinamento para Norma Regulamentadora n.º 10 (NR-10) – Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade.

Prestadores de serviço e terceirizados que atuam nas unidades também devem comprovar a realização de treinamentos obrigatórios conforme as Normas Regulamentadoras, garantindo a qualificação e a habilitação necessárias para a execução das atividades.





# Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 3-3 • 406-1

Nosso compromisso com a diversidade e a inclusão é amparado por políticas e diretrizes claras, como os Códigos de Conduta e a Política de Diversidade e Inclusão, que estabelecem como a Companhia compreende e aborda o tema, detalhando as responsabilidades de cada área nessa estratégia. O descumprimento dessas diretrizes deve ser denunciado via Canal de Conduta, e a área de Compliance conduzirá as investigações, aplicando sanções conforme a Matriz de Impacto (saiba mais na página 58).

Além de nossas políticas internas, mantemos compromissos públicos com importantes iniciativas de promoção da diversidade e dos direitos humanos.

**No âmbito do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), somos signatários do Movimento Elas Lideram 2030 e do Movimento Raça é Prioridade. Também aderimos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e à Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas.**

Em 2024, dez colaboradoras da Dasa estavam entre as 30 mulheres selecionadas para participar da 2ª edição do MentorEla, uma iniciativa promovida pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil, em parceria com o Movimento Elas Lideram 2030 e o Movimento Aladas, para receber mentorias especializadas e exclusivas.

Nossa estratégia está estruturada em cinco temas prioritários: Pessoas com Deficiência, equidade de gênero, equidade racial,

peças LGBTI+ e diversidade geracional. Dentre as metas públicas da Dasa estão alcançar 50% de mulheres na alta liderança e 50% de pessoas negras em posições de liderança até 2030 e promover ações de incentivo à saúde mental dos colaboradores. Para fortalecer essa cultura, promovemos ações contínuas de sensibilização e educação, incluindo treinamentos, campanhas internas, eventos e divulgação externa das iniciativas realizadas. Dentre elas, destacamos a trilha de aprendizado em diversidade, que foi revisada em 2024. Foram lançadas mais de 20 novas aulas voltadas à inclusão e ao fortalecimento de práticas que promovam um ambiente de trabalho mais acolhedor. Também monitoramos a evolução da diversidade por meio de indicadores, pesquisas, relatórios e *dashboards*, acompanhando a representatividade de grupos minorizados nos diferentes setores e níveis hierárquicos. Adotamos ações afirmativas, como vagas preferenciais e exclusivas para públicos específicos, além de ações de desenvolvimento.

## COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Em 2024, registramos 82 incidentes relacionados à discriminação. Todos foram avaliados e encerrados, sendo que 11 casos resultaram em diversos tipos de intervenção, conforme diretrizes dos Códigos de Conduta e Políticas da Companhia (saiba mais na página 58).

Como parte de nosso compromisso com a melhoria contínua, está prevista para 2025 a publicação de uma política específica contra Assédio e Discriminação.

# Principais iniciativas

## EQUIDADE DE GÊNERO

- Membros do Movimento Elas Lideram 2030, do Pacto Global da ONU do Brasil, desde 2022.
- Ao final do ano de 2024, tivemos 70 mulheres da Companhia nos cargos de Gerência Executiva, Diretoria e Vice-Presidência, representando 45% do total desses cargos.
- Membros da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas.

## DIVERSIDADE

- Painel de Indicadores de Diversidade: acompanhamento dos dados de representatividade nos níveis hierárquicos e estruturas da Companhia.
- Programa Encontros de Diversidade: unificação dos antigos Grupos de Afinidade, com agendas periódicas de educação e discussão de temas relacionados à diversidade e aos direitos humanos, com participação de pessoas de todos os grupos minorizados, assim como pessoas aliadas, construindo em conjunto propostas de melhoria para a Companhia.
- Publicação da nova Política contra Assédio e Discriminação, em 2025.

## EQUIDADE RACIAL

- Membros do Movimento Raça é Prioridade, do Pacto Global da ONU do Brasil, desde 2022.
- Ao final do ano de 2024, temos um total de 23.107 pessoas negras na Companhia, sendo 515 em posição de liderança, considerando Coordenação, Gerência, Gerência Executiva, Diretoria e Vice-Presidência, representando 32% do total desses cargos.

## PESSOAS LGBTI+

- Signatários do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ desde 2021.
- Programa Acolhe Trans: mantivemos o acompanhamento multidisciplinar do projeto.

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Contamos com 1.303 pessoas com deficiência ao longo do ano de 2024 em nosso quadro de colaboradores.
- Aprofundamento da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).
- Apresentação de uma [página exclusiva](#) de vagas afirmativas.

# Saúde, Segurança e Bem-estar

GRI 3-3 · 403-6

Dispomos do Programa Dasa Cuida, uma iniciativa que oferece suporte gratuito para colaboradores e seus dependentes. O Programa oferece mais de 20 iniciativas divididas em cinco pilares essenciais: saúde física, mental, emocional, intelectual e espiritual. Dessa forma, oferecemos aos nossos colaboradores e seus dependentes uma rede de cuidado com programas de saúde, bem-estar, benefícios, ações de conscientização, desenvolvimento e acolhimento.

Disponibilizamos teleconsultas e atendimentos on-line, além de orientações sobre assistência médica, apoio na liberação de consultas e remoções e agendamento de consultas e exames, tanto no Nav Dasa (saiba mais na página 47) quanto em nossas Clínicas de Atenção Primária. Também oferecemos suporte jurídico e assistência social, auxiliando colaboradores hospitalizados ou em recuperação domiciliar, além de fornecer informações sobre a Previdência Social e outros benefícios. Todos os programas são confidenciais e apenas os profissionais envolvidos diretamente na jornada de cuidado têm acesso aos dados dos colaboradores.

Nossos indicadores são controlados por meio de número e nunca nominalmente.

Atuamos em conjunto com a área de Medicina do Trabalho para divulgar iniciativas, oferecer orientações e encaminhar colaboradores para programas de saúde durante atendimentos ocupacionais e assistenciais.

O Espaço Dasa Cuida, em São Paulo (SP), consolidou-se como um ponto de suporte essencial para a equipe, integrando medicina ocupacional, Clínica de Atenção Primária e um ambiente de bem-estar e de aleitamento materno. A estrutura conta com quatro consultórios médicos, uma sala de triagem e uma sala de enfermagem, oferecendo desde exames ocupacionais (admissional, periódico e demissional) até atendimento assistencial em especialidades como Medicina de Família.

Ao longo de 2024, a Dasa promoveu diversas campanhas de prevenção e conscientização em saúde, com ênfase especial nos cuidados com a saúde mental e emocional. Entre os destaques estão os programas gratuitos voltados a todos os colaboradores e seus dependentes,



que oferecem atendimento com psicólogos e psiquiatras qualificados para acolher e avaliar cada caso de forma individualizada (saiba mais na página 80). Reforçando esse compromisso, foi lançado o projeto “Núcleo de Gestão de Saúde Mental”, que ampliou o acesso ao cuidado com a oferta de atendimentos presenciais em unidades selecionadas.

No mesmo período, a Companhia manteve ativa sua agenda de campanhas de conscientização, como o Janeiro Branco (saúde mental), Agosto

Lilás (combate à violência contra a mulher), Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (saúde da mulher e prevenção ao câncer de mama) e Novembro Azul (saúde do homem e prevenção ao câncer de próstata).

Essas iniciativas são fortalecidas pelo engajamento dos mais de 300 Embaixadores Dasa Cuida, colaboradores voluntários que atuam como multiplicadores locais, promovendo e divulgando essas ações.

## Programas Oferecidos

### PROGRAMA DE SAÚDE INTEGRAL DASA CUIDA

Ações de cuidado coordenado e multiprofissional para um acompanhamento integral, individualizado e acolhedor. O Programa oferece serviços para o atendimento preditivo e curativo, como Monitoramento de Saúde, Central de Saúde 24h, Clínicas de Atenção Primária e Nav (urgência médica on-line e tele-especialidades), além de linhas específicas, como Saúde Mental e Programa Gestar.

### NAV

Plataforma de telemedicina que oferece o agendamento de consultas de especialidades médicas gratuitas para colaboradores e dependentes e pronto atendimento via Central de Saúde 24h. Saiba mais sobre o Nav na página 47.

### PROGRAMA DE SAÚDE EMOCIONAL

Oferece suporte diário à saúde emocional e ao bem-estar dos colaboradores e seus dependentes, com telepsicologia gratuita e confidencial via Nav. Desde 2019, já foram atendidos 6.696 pacientes, totalizando mais de 46 mil atendimentos.

### PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

Atendimento psicológico e psiquiátrico de alta qualidade, com acompanhamento presencial e por telemedicina para usuários com condições leves, moderadas e graves. O Programa busca melhorar o status de saúde, evitar internações psiquiátricas e manejar crises em saúde mental. Desde o início de suas atividades, 751 pacientes foram atendidos e mais de 3,7 mil consultas foram realizadas.

### PROGRAMA GESTAR

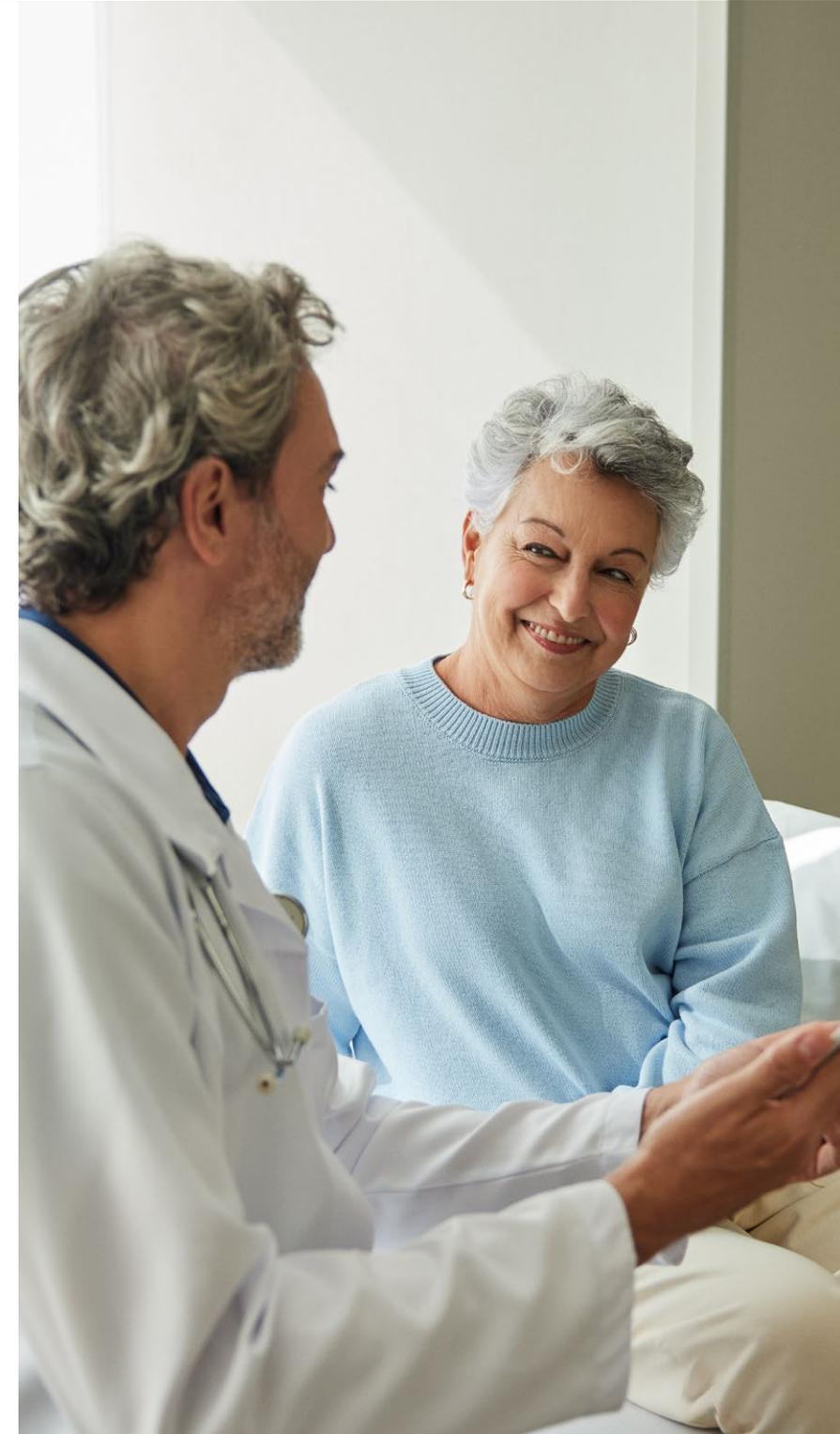
Acompanha a saúde das gestantes e dos bebês, apoiando também os primeiros meses de vida do recém-nascido. O atendimento ocorre nas Clínicas Próprias da Dasa, com Ginecologista Obstetra, Pediatra, Médico e Enfermeiro de Família, além do Curso de Gestante on-line. Em 2024, 290 gestantes se inscreveram no Programa.

### PLATAFORMA DE MINDFULNESS E MEDITAÇÃO

Disponibiliza uma plataforma digital para colaboradores e dependentes, oferecendo meditação, *mindfulness* e bem-estar, por meio da TotalPass. O serviço inclui músicas para relaxamento, mensagens diárias de inspiração e ferramentas para melhorar a qualidade do sono.

### GRUPOS DE SUPORTE TERAPÊUTICO

Grupos de acolhimento emocional e psicoeducação para fortalecimento do bem-estar dos colaboradores. Em 2024, contamos com um grupo para pais e rede de apoio a pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), oferecendo suporte emocional e orientação, além do grupo de Gestão de Estresse, que proporciona acolhimento e estratégias para reduzir os níveis de estresse. Os encontros favorecem a troca de experiências e o estabelecimento de laços.



# Segurança do Trabalho

GRI 403-1 • 403-2 • 403-3 • 403-4 • 403-7 • 403-8 • 403-9 • 403-10 • SASB HC-DY-320a.1 • SASB HC-DY-330A.2

A Dasa conta com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho estruturado, com políticas, procedimentos de qualidade e objetivos claramente definidos, acessíveis a todos os colaboradores. Todos os formulários são padronizados e os documentos legais são revisados e atualizados anualmente.

O sistema abrange o cumprimento das legislações federais, estaduais e municipais, além de atender aos requisitos de auditorias realizadas por certificadoras nacionais e internacionais. Além disso, mantemos um foco contínuo na melhoria de processos e investimentos em tecnologias que fortalecem a gestão e a prevenção de riscos.

A responsabilidade pela gestão da segurança do trabalho está a cargo de uma equipe própria e especializada do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), composta por Técnicos de Segurança do Trabalho, Engenheiros, Supervisores, Coordenador, Gerência Executiva e vinculada diretamente à Diretoria de Recursos Humanos da Dasa. Esse modelo busca não apenas conformidade legal, mas também a prevenção de riscos e o bem-estar das pessoas em todas as unidades. Todos os colaboradores que são empregados estão cobertos pelo sistema, em áreas técnicas e administrativas. Além disso, 100% dos terceirizados também estão amparados pelo Código de Conduta de Terceiros.

A equipe de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho tem um papel central nesse processo, sendo responsável por identificar, avaliar e controlar os riscos ambientais. Essa tarefa é realizada de maneira contínua e alinhada ao Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR), que se integra a outras iniciativas importantes, como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Plano de Proteção Radiológica (PPR). Essas ações e documentos são fundamentais para manter a segurança e a implementação em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



## Sistema de Gestão de Saúde e Segurança

### Macroatividades:

- Políticas
- Procedimentos
- Auditorias e conformidade
- Monitoramentos de saúde ocupacional



### ENTRADAS:

- Políticas e legislações aplicáveis
- Diagnósticos de riscos
- Demandas das áreas
- Dados de incidentes



### APOIADORES:

- Equipe SESMT
- Diretoria de RH
- Tecnologia de gestão e prevenção de riscos



### SAÍDAS:

- Indicadores
- Ações corretivas e preventivas
- Relatórios de auditoria
- Capacitações e treinamentos

## Gestão de Riscos

A avaliação e identificação de riscos são realizadas em diversos momentos, como na renovação dos documentos legais, durante inspeções periódicas e sempre que ocorrem acidentes ou quase acidentes. Esses processos também acontecem quando há mudanças no layout das unidades ou em processos operacionais, assegurando que novos riscos sejam identificados. Caso algum risco não tenha um controle estabelecido, ele é tratado de imediato, por meio de planos de ação registrados no sistema de qualidade, com responsáveis determinados.

As ações preventivas adotadas seguem uma hierarquia pré-definida. O primeiro passo é a eliminação da fonte de risco, seguido pela substituição por tecnologias mais seguras. Quando não é possível eliminar o risco, são implementados controles de engenharia para tornar os processos mais seguros, além de ações administrativas, como treinamentos e procedimentos, para complementar essa estratégia. O uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) também é parte essencial dessa estrutura de prevenção, sendo controlado e registrado. Antes de realizar atividades de risco, as Permissões de Trabalho de Risco (PTR) são preenchidas, assegurando que todas as medidas de segurança sejam atendidas. O Canal de Conduta oferece um espaço seguro e anônimo para que os colaboradores possam fazer denúncias relacionadas à segurança, garantindo a integridade de quem utiliza esse meio (saiba mais na página 58).

## Participação dos Colaboradores GRI 2-26

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), que realiza reuniões mensais, desempenha um papel importante na prevenção de acidentes, além de sugerir melhorias e monitorar o cumprimento das normas de segurança, representando todos os colaboradores, com poder de tomar ações para evitar ocorrências.

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) está presente nas unidades, promovendo uma interação direta com os colaboradores. Além de acolher dúvidas e sugestões, o SESMT também é responsável por registrar riscos e monitorar os processos de segurança, garantindo que todos os documentos relacionados ao tema estejam acessíveis.

Quando acidentes ocorrem, eles são investigados de forma estruturada, utilizando metodologias como a dos Cinco Porquês e o Diagrama de Ishikawa para identificar as causas e implementar medidas corretivas. A CIPA participa ativamente dessas investigações, propondo ações para evitar que acidentes semelhantes se repitam. O processo de investigação é parte de um esforço contínuo para melhorar a segurança nas unidades e garantir que os riscos sejam minimizados ao máximo.

A Dasa possui Políticas de Segurança do Trabalho que garantem a autonomia para recusar tarefas consideradas perigosas ou insalubres. A autonomia para recusa permanece válida mesmo diante de novas variáveis de risco. Não há registros de represálias a denunciadores, e o canal de conduta está disponível e é incentivado para casos de coação.



### E-MAILS DE ACOMPANHAMENTO DE INVESTIGAÇÕES

O acompanhamento das investigações pode ser consultado pelos seguintes contatos:

- [segtrab.hmcg@dasa.com.br](mailto:segtrab.hmcg@dasa.com.br)
- [segtrab.diadema@dasa.com.br](mailto:segtrab.diadema@dasa.com.br)
- [segurancadotrabalholeforteliberdade@dasa.com.br](mailto:segurancadotrabalholeforteliberdade@dasa.com.br)
- [sesmtmorumbi@dasa.com.br](mailto:sesmtmorumbi@dasa.com.br)
- [segurancadotrabalho@h9j.com.br](mailto:segurancadotrabalho@h9j.com.br)
- [segurancadotrabalho-hsp@dasa.com.br](mailto:segurancadotrabalho-hsp@dasa.com.br)
- [segtrab.hsl@dasa.com.br](mailto:segtrab.hsl@dasa.com.br)
- [segtrab@csnsc.com.br](mailto:segtrab@csnsc.com.br)
- [segurancadotrabalhoCHN@dasa.com.br](mailto:segurancadotrabalhoCHN@dasa.com.br)
- [sesmthospDF@dasa.com.br](mailto:sesmthospDF@dasa.com.br)
- [segtrabalhohba@dasa.com.br](mailto:segtrabalhohba@dasa.com.br)
- [segurancadotrabalhohsd@dasa.com.br](mailto:segurancadotrabalhohsd@dasa.com.br)
- [segurancadotrabalho.hpr@dasa.com.br](mailto:segurancadotrabalho.hpr@dasa.com.br)



## Acidentes de Trabalho

Em 2024, não foram registrados óbitos entre os colaboradores das duas unidades de negócio. A unidade de negócio (BU, em inglês) de Hospitais e Oncologia não apresentou acidentes de trabalho com consequências graves, e Diagnósticos teve um registro.

### HOSPITAIS E ONCOLOGIA

Houve um total de 397 Acidentes de Trabalho de Comunicação Obrigatória (CAT) (típicos com exposição a material biológico), mas nenhum acidente de trajeto envolvendo veículos da Companhia. A Taxa de Frequência de acidentes de trabalho foi de 9,88. No total, foram contabilizadas 36.540.179\* Horas/Homem/Trabalho ao longo do ano. Entre os trabalhadores que não são empregados diretos, mas cujas atividades e local de trabalho são supervisionados pela Companhia, também não houve óbitos ou acidentes graves. No entanto, foram registrados 90\*\* acidentes de trabalho com abertura de CAT, sendo os principais tipos de acidentes os típicos e os típicos com exposição a material biológico. Não houve registros de doenças profissionais.

A área de Engenharia de Segurança do Trabalho adota diferentes métodos para antecipar, reconhecer, avaliar e controlar riscos ambientais — físicos, químicos, biológicos e de acidentes. Entre os principais estão o uso de checklists padronizados com base nas Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e no método da American Industrial Hygienist Association (AIHA), que orienta a avaliação de exposições a agentes ambientais e embasa

a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), em conformidade com as NRs 1 e 9, além das rondas preventivas realizadas por bombeiros civis, que monitoram periodicamente os equipamentos e instalações das unidades.

Para minimizar riscos, a área também atua na gestão do PGR, participa de comitês de segurança e da segurança do paciente, realiza reuniões mensais com a CIPA, promove inspeções programadas, rondas de bombeiros civis, sinalização de segurança e rotas de fuga. Além disso, conduz a integração de novos colaboradores, treinamentos, liberação de atividades de risco e fornecimento de EPIs.

### DIAGNÓSTICOS

Houve um acidente considerado grave, com um índice de 0,02, e um total de 706 CAT, resultando em uma Taxa de Frequência de acidentes de trabalho de 13,28. Os incidentes mais comuns incluem casos com materiais perfurocortantes, exposição a material biológico e quedas, principalmente do mesmo nível. Ao longo de 2024, foram contabilizadas 53.165.280 Horas/Homem/Trabalho. Não houve registros de doenças profissionais.

Os perigos são identificados por meio de inspeções de segurança ou investigações de acidentes e quase-acidentes. Entre os fatores que contribuíram para ocorrências mais graves estão o uso de celular ao caminhar ou nas escadas, a pressa e pisos escorregadios. As principais ações adotadas são de caráter educativo, com campanhas nos canais internos, orientações verbais, discussões nas comissões de prevenção e atuação da liderança na conscientização das equipes.

\*As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.

\*\*A taxa não pôde ser calculada devido à indisponibilidade do total de horas trabalhadas.

# FORNECEDORES

GRI 2-6 • 408-1 • 409-1

A Dasa conta com uma rede diversificada de fornecedores, estruturada em duas categorias: Diretos e Indiretos, garantindo a qualidade e a eficiência de suas operações.

Os fornecedores da categoria direta incluem insumos essenciais para o atendimento ao paciente, como análises clínicas, anatomia patológica, diagnóstico por imagem, equipamentos médico-hospitalares, materiais médicos, medicamentos e suprimentos para cirurgias e tratamentos especializados.

Já os fornecedores da categoria indireta são responsáveis por serviços e produtos que apoiam a operação, abrangendo áreas como Manutenção, Obras, Marketing, Nutrição, Tecnologia da Informação, Uniformes e Logística. Essa estrutura permite que a Dasa mantenha um alto padrão de qualidade e eficiência em todas as suas unidades.

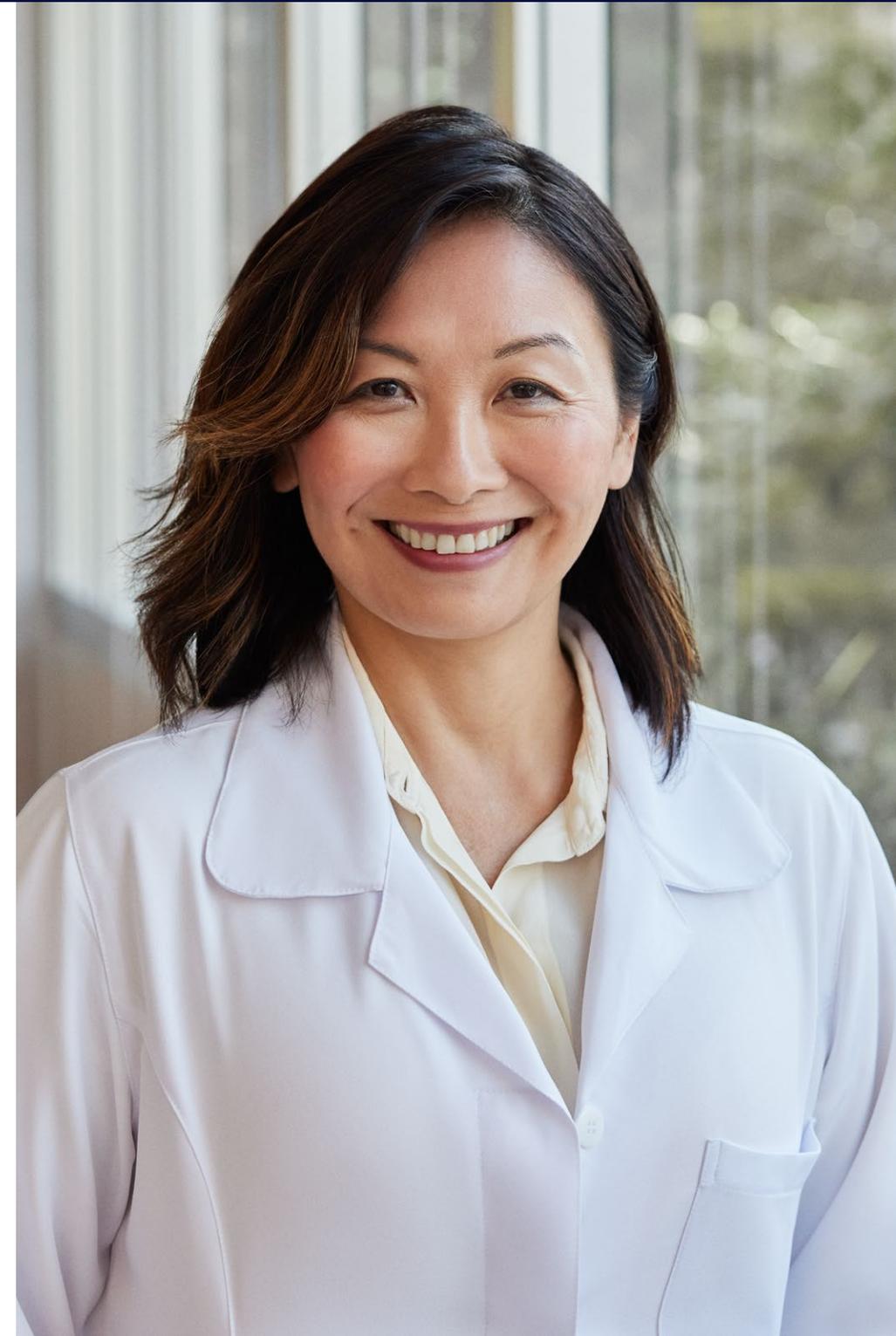
Em 2024, investimos no fortalecimento da gestão da cadeia de fornecedores com a ampliação de parcerias estratégicas alinhadas a valores, conformidade e eficiência, assegurando a qualidade dos serviços e produtos, além de mitigar riscos operacionais e garantir o abastecimento dos estoques.

Para isso, a área de Compras mantém um processo de identificação e seleção de fornecedores considerando todas as operações, prevenindo a contratação de operações com risco significativo de trabalho análogo à escravidão ou

infantil. Esse compromisso está refletido tanto nas cláusulas contratuais quanto no Código de Conduta de Terceiros. O termo de condições gerais, elaborado pelo departamento Jurídico da Dasa, é atualizado conforme necessário. Sempre que identificamos riscos em fornecedores já contratados, tomamos as medidas cabíveis, incluindo o encerramento do contrato e apoio a eventuais investigações.

Contamos com uma plataforma especializada na homologação de fornecedores, aprimorando a coleta e a análise documental. A plataforma automatiza a detecção de documentos públicos exigidos, tornando a avaliação mais eficiente. Com isso, passamos a concentrar esse processo em aspectos críticos, como Cadastro de Empregadores com Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo, Processos Trabalhistas, Autuações Ambientais e Embargos pelo Ibama, entre outros.

Em 2024, uma nova área de Governança de Compras foi projetada para garantir mais eficiência e alinhamento com as necessidades do negócio, respeitando as particularidades de cada unidade. As decisões são tomadas com base em análises constantes e informações precisas, garantindo que todas as ações sejam apoiadas por dados concretos e atualizados, com um esforço contínuo para otimizar processos e promover a integração entre as diversas áreas da Companhia.



# DIREITOS HUMANOS

GRI 3-3 • 410-1 • 413-2

Reforçamos o compromisso com os direitos humanos por meio de uma abordagem integrada, que abrange tanto ações diretas quanto a incorporação de princípios em nossa governança e processos internos. Todos os contratos com médicos, fornecedores e prestadores de serviços terceirizados incluem cláusulas específicas sobre direitos humanos e trabalhistas, alinhadas aos Códigos de Conduta, que orientam a atuação de colaboradores, médicos e terceiros. Essas diretrizes são amplamente comunicadas e acessíveis a todos os colaboradores por meio de canais institucionais e comunicações internas.

Para garantir a adesão e o cumprimento dessas práticas, oferecemos treinamentos regulares com foco em ética, integridade, combate à corrupção e diversidade. Os treinamentos são conduzidos pela Universidade Dasa (saiba mais na página 73), que também apoia na disseminação de boas práticas e na construção de uma cultura organizacional comprometida com os princípios de desenvolvimento sustentável. Ao final de 2024, registramos 3.271 conclusões das trilhas de diversidade.

Mantemos um Canal de Conduta ativo, para assegurar que todas as reclamações sejam tratadas de forma ética e transparente, sempre com respeito aos direitos humanos (saiba mais na página 58).

Além disso, seguimos as diretrizes de Políticas corporativas que guiam as ações internas dos colaboradores da Dasa com todos os *stakeholders*, como a Política de Diversidade e Inclusão, que descreve como a Companhia aborda o tema, quais as atitudes esperadas de seus internos e quais as responsabilidades dos diferentes setores nessa estratégia. Já a Política contra Assédio e Discriminação aponta as medidas e os responsáveis na tratativa de casos dessa natureza, diretamente relacionados à Companhia, e a Política de Responsabilidade Social Corporativa, que norteia a destinação de recursos privados para ações voltadas ao desenvolvimento social.

Também mantemos compromissos públicos como o Movimento Elas Lideram 2030, o Movimento Raça é Prioridade, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas (saiba mais na página 20).

No que se refere à segurança patrimonial, todos os profissionais que atuam conosco são terceirizados e contratados por empresas líderes no setor. Exigimos que essas empresas forneçam treinamentos periódicos, abordando, além da segurança, aspectos essenciais de direitos humanos, como técnicas adequadas de abordagem e o uso responsável de equipamentos. Esses treinamentos visam garantir uma atuação ética, respeitosa e em conformidade com os mais altos padrões de conduta.

Também estamos comprometidos em identificar e mitigar riscos relacionados às comunidades locais. Nossa matriz de risco aponta vulnerabilidades que exigem monitoramento constante, como possíveis contaminações em áreas de preservação e interações inadequadas com as comunidades ao redor das unidades de diagnóstico de campo completo. Esses fatores são tratados conforme as diretrizes do Código de Conduta, que orienta todas as interações da Companhia com o público.

Por fim, entendemos que a responsabilidade social e o respeito aos direitos humanos devem ser parte fundamental de nossa estratégia de negócios. Continuamos comprometidos em gerar valor para a sociedade, não apenas por meio de serviços de saúde, mas também com ações estruturantes que impactem positivamente as comunidades em que atuamos, especialmente no que diz respeito ao acesso à saúde (saiba mais na página 31).



# INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

GRI 2-23 · 3-3 · 201-4 · 203-1 · 203-2 · 413-1 · 413-2

Nossas iniciativas seguem as diretrizes de ESG, promovendo o desenvolvimento sustentável e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das pessoas impactadas por nossas atividades, com foco na saúde. Nesse contexto, destinamos recursos a projetos incentivados e realizamos doações de exames para públicos em situação de vulnerabilidade social.

Para os públicos das classes C, D e E, promovemos a ampliação do atendimento, concedendo condições especiais de pagamento e alternativas mais acessíveis. Saiba mais sobre essas parcerias em Acesso à Saúde, na página 31.

## Projetos Incentivados

Em 2024, avançamos na atuação de Investimento Social Privado (ISP) da Dasa. Aprimoramos a seleção dos projetos incentivados, com a adoção da nossa Matriz Decisória, agora baseada nos determinantes sociais da saúde definidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

A Matriz nos possibilita identificar e apoiar iniciativas que contribuam diretamente para a promoção da equidade em saúde, a partir de seis frentes prioritárias: garantir equidade desde o início da vida (com foco em primeira infância e educação de qualidade), promover trabalho decente, assegurar uma vida digna para os idosos, melhorar as condições de moradia e do meio ambiente, reduzir a violência e fortalecer sistemas de saúde mais igualitários.

No ano, destinamos R\$ 2.818.557,14\* a projetos sociais, culturais, educacionais e esportivos por meio de incentivos fiscais federais e municipais. Utilizamos mecanismos como Imposto Sobre Serviço (ISS), Lei Rouanet, Lei Federal do Esporte, Lei Federal do Idoso e Lei Federal da Infância, assegurando o apoio a iniciativas que impactam diretamente comunidades em situação de vulnerabilidade social.

Em 2024, apoiamos projetos que impactaram mais de 4,5 mil crianças e jovens por meio programas regulares de formação musical e esportiva. Além disso, 366 mil pessoas tiveram acesso gratuito a eventos culturais e esportivos, e mais de 37 mil atendimentos sem custo foram realizados, abrangendo consultas, sessões de quimioterapia e internações. Nosso apoio é voltado para organizações do terceiro setor, sem investimentos diretos em infraestrutura.

No final de 2024, foi criada a Política de Responsabilidade Social Corporativa, reforçando a transparência, a integridade e a gestão dos nossos compromissos sociais, com foco em gerar impacto positivo e um legado duradouro para as partes interessadas, gerenciadas pela área e ESG da Dasa.

Para 2025, estamos realizando uma revisão da estratégia de ISP da Companhia, que vai direcionar as ações dos próximos anos para uma estratégia ainda mais robusta.

\*O valor é mais baixo que o ano anterior pois, em 2024, não tivemos ISS SP.

## Projeto

### Viva+Oncogeriatría

O projeto Viva+Oncogeriatría tem como objetivo ampliar o acesso e a qualidade do atendimento a pacientes oncológicos com mais de 60 anos atendidos pelo SUS, por meio do custeio de exames, medicamentos e profissionais especializados no Complexo Funfarme – Hospital de Base de São José do Rio Preto (SP).

A iniciativa oferece cuidado humanizado, diagnóstico precoce e tratamento digno, contemplando o paciente em todas as etapas da jornada oncológica, inclusive com ações de letramento digital e acolhimento via telemedicina. Ao longo de 2024, o projeto registrou mais de 37 mil atendimentos presenciais e remotos, sessões de quimioterapia e internações, contribuindo de forma significativa para a equidade em saúde e o bem-estar da população idosa.

A atuação do Viva+Oncogeriatría está alinhada à estratégia de investimento social da Dasa, enquanto projeto incentivado (Lei n.º 12.213/2010), que tem como foco os determinantes sociais da saúde, contemplando a assecuração de uma vida digna para os idosos.



## Prevenção

A Dasa tem avançado na integração dos temas de ISP com as habilidades do negócio, trazendo para populações vulneráveis soluções de prevenção e de predição que possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida. Em 2024, tivemos três iniciativas que exemplificam essa nossa abordagem:

### SCREENING

Em 2024, a Dasa participou de um projeto de rastreamento de câncer de pulmão no estado da Bahia. Em parceria com uma entidade local, médicos da Companhia atuaram de forma voluntária como responsáveis técnicos, realizando e emitindo laudos de exames de tórax para mais de cinco mil pessoas. A iniciativa possibilitou o acompanhamento dos casos e contribuiu para a detecção e o tratamento precoces da doença.

### AMÉRICAS AMIGAS

Com foco na prevenção de doenças na parcela da população que vive em situação de vulnerabilidade social, no início de 2024, estabelecemos uma parceria com a ONG Américas Amigas, que atua na promoção de campanhas de conscientização e informação sobre o câncer de mama no Brasil. No período, realizamos 855 exames nos estados da Bahia, Pernambuco e São Paulo. O projeto será reavaliado em 2025, diante da revisão da estratégia de ISP da Companhia, que vai direcionar as ações dos próximos anos para uma atuação ainda mais robusta.

### PROJETO XINGU

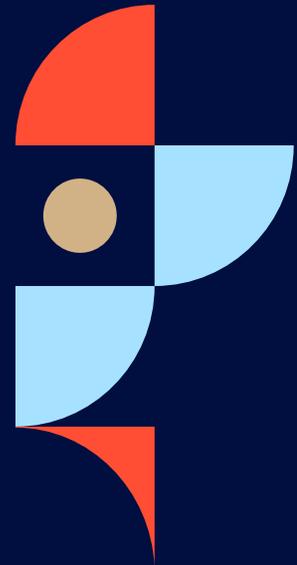
O Projeto Xingu, realizado pela ONG Xingu+Catu, foi desenvolvido com o objetivo de trazer avanço para o processo de realização de testes moleculares para a detecção de HPV em mulheres indígenas, com foco no incentivo ao tratamento e mecanismo de prevenção do câncer do colo do útero.

Essa iniciativa é um projeto-piloto, que tem como destaque a utilização da autocoleta de material vaginal, uma abordagem que respeita e valoriza profundamente os saberes e as tradições culturais das comunidades indígenas.

A ONG Xingu+Catu, especializada em saúde indígena, é responsável pelo contato com as mulheres indígenas, comunicação do resultado do teste, exames adicionais e tratamentos, quando necessários. A Dasa participa fornecendo os dispositivos de autocoleta e realização dos testes moleculares de HPV.

O projeto visa garantir o acesso a diagnósticos preventivos, utilizando metodologias modernas, além de ser uma solução inovadora. Esse método contribui para a quebra de barreiras no acesso à saúde, fortalecendo a confiança e a participação das mulheres no processo de cuidado.

Para garantir a eficácia e o impacto contínuo, o projeto é monitorado por meio de reuniões quinzenais entre a supervisão da área de ESG, Pesquisa e Inovação e a ONG Xingu+Catu, assegurando que os objetivos sejam alcançados de forma transparente.



# 7 Anexos



# ANEXOS ESG

Apresentação das tabelas por ordem de indicadores:

Colaboradores permanentes** GRI 2-7			
Gênero	2022	2023	2024
Homens	11.648	11.553	11.532
Mulheres	39.056	38.751	39.282
<b>Total</b>	<b>50.704</b>	<b>50.304</b>	<b>50.814</b>

Região	2022	2023	2024
Centro-Oeste	4.624	4.577	4.762
Nordeste	8.162	8.572	8.169
Sudeste	34.174	33.714	34.232
Sul	3.744	3.441	3.651
<b>Total</b>	<b>50.704</b>	<b>50.304</b>	<b>50.814</b>

Colaboradores em período integral** GRI 2-7			
Gênero	2022	2023	2024
Homens	10.441	10.673	9.765
Mulheres	36.401	37.433	35.009
<b>Total</b>	<b>46.842</b>	<b>48.106</b>	<b>44.774</b>

Região	2022	2023	2024
Centro-Oeste	4.315	4.376	4.278
Nordeste	7.269	8.046	6.966
Sudeste	31.734	32.358	30.270
Sul	3.524	3.326	3.260
<b>Total</b>	<b>46.842</b>	<b>48.106</b>	<b>44.774</b>

Colaboradores em período parcial *** GRI 2-7			
Gênero	2022	2023	2024
Homens	1.207	880	1.055
Mulheres	2.655	1.318	2.126
<b>Total</b>	<b>3.862</b>	<b>2.198</b>	<b>3.181</b>

Região	2022	2023	2024
Centro-Oeste	309	201	247
Nordeste	893	526	800
Sudeste	2.440	1.356	2.015
Sul	220	115	119
<b>Total</b>	<b>3.862</b>	<b>2.198</b>	<b>3.181</b>

Colaboradores sem garantia de carga horária GRI 2-7			
Gênero	2022	2023	2024
Homens	1.207	880	712
Mulheres	2.655	1.318	2.147
<b>Total</b>	<b>3.862</b>	<b>2.198</b>	<b>2.859</b>

Região	2022	2023	2024
Centro-Oeste	309	201	237
Nordeste	893	526	403
Sudeste	2.440	1.356	1.947
Sul	220	115	272
<b>Total</b>	<b>3.862</b>	<b>2.198</b>	<b>2.859</b>

\*Inclui estagiários, aprendizes e desligados de dezembro de 2024. Não inclui colaboradores terceirizados.

\*\*Estão sendo considerados colaboradores em tempo integral aqueles com 200 horas mensais ou mais, ativos em dezembro de 2024.

\*\*\*Estão sendo considerados colaboradores em tempo parcial aqueles com menos de 200 horas mensais, ativos em dezembro de 2024.

**SAIBA MAIS**  
[Sobre pessoas na página 71.](#)

**Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhares)**  
 GRI 201-1

	2022	2023	2024
Receitas	14.126.506	15.557.256	<b>16.799.610</b>
Insumos adquiridos de terceiros	(7.218.523)	(8.899.086)	<b>(9.237.029)</b>
Depreciação e amortização	(1.111.523)	(1.296.305)	<b>(1.366.818)</b>

**VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO**

Distribuição do Valor Adicionado	6.329.186	5.654.719	<b>6.337.395</b>
Pessoal	3.877.660	3.970.034	<b>4.281.088</b>
Impostos, taxas e contribuições	1.104.562	1.091.324	<b>1.424.827</b>
Remuneração de capitais de terceiros	1.734.730	1.731.148	<b>1.825.431</b>
Valor econômico retido*	(532.726)	(292.854)	<b>141.682</b>

\*Valor econômico direto gerado menos o valor econômico distribuído.

**Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero, em unidades operacionais importantes\*\*** GRI 2-4 | 202-1

	Mulheres	Homens
Hospital Nove de Julho	1,07	1,07
Hospital Maternidade Christóvão da Gama	1,07	1,10
Hospital Águas Claras	1,03	1,03

\*\*Atualizamos o reporte avaliando unidades operacionais importantes. Hospital Nove de Julho (alta qualidade assistencial); Hospital Maternidade Christóvão da Gama (médio padrão); Hospital Águas Claras (custo vs. receitas). Para o reporte do ano de 2025, a área de Diagnóstico será contemplada nesse indicador.

**Treinamento obrigatório: Compliance** GRI 205-2

Categoria funcional	Centro-Oeste	Nordeste	Sudeste	Sul	Total Treinado	Total Geral
Coordenação	26 (6,86%)	48 (12,67%)	257 (67,81%)	48 (12,66%)	379 (18,19%)	2.083
Diretoria	0 (0,00%)	0 (0,00%)	6 (100,00%)	0 (0,00%)	6 (6,82%)	88
Especialista	4 (3,15%)	5 (3,94%)	108 (85,04%)	10 (7,87%)	127 (22,13%)	574
Gerência	4 (6,45%)	5 (8,07%)	52 (83,87%)	1 (1,61%)	62 (17,22%)	360
Gerência Executiva	-	-	1 (100,00%)	-	1 (3,13%)	32
Staff***	810 (5,59%)	1.900 (13,11%)	10.149 (69,99%)	1.641 (11,31%)	14.500 (30,96%)	46.836
Superintendente	0 (0,00%)	-	7 (100,00%)	0 (0,00%)	7 (14,89%)	47
Supervisão	18 (7,06%)	70 (27,45%)	121 (47,45%)	46 (18,04%)	255 (36,86%)	776
Alta liderança	-	-	-	-	-	18
<b>Total Geral</b>	<b>862 (5,62%)</b>	<b>2.028 (13,22%)</b>	<b>10.701 (69,78%)</b>	<b>1.746 (11,38%)</b>	<b>15.337 (28,22%)</b>	<b>50.814</b>

**Treinamento obrigatório: Canal de Conduta** GRI 205-2

Categoria funcional	Centro-Oeste	Nordeste	Sudeste	Sul	Total Treinado	Total Geral
Coordenação	11 (5,39%)	32 (15,69%)	133 (65,20%)	28 (13,72%)	204 (9,79%)	2.083
Diretoria	2 (20,00%)	2 (20,00%)	6 (40,00%)	0 (0,00%)	10 (11,36%)	88
Especialista	2 (4,35%)	2 (4,35%)	38 (82,60%)	4 (8,70%)	46 (8,01%)	574
Gerência	2 (3,77%)	1 (1,89%)	47 (88,68%)	3 (5,66%)	53 (14,72%)	360
Gerência Executiva	-	-	0 (0,00%)	-	0 (0,00%)	32
Staff***	395 (7,16%)	618 (11,21%)	3.655 (66,27%)	847 (15,36%)	5.515 (11,18%)	46.836
Superintendente	0 (0,00%)	-	5 (100,00%)	0 (0,00%)	5 (10,64%)	47
Supervisão	15 (12,40%)	29 (23,97%)	61 (50,41%)	16 (13,22%)	121 (15,99%)	776
Alta liderança	-	-	-	-	-	18
<b>Total Geral</b>	<b>427 (7,17%)</b>	<b>684 (11,49%)</b>	<b>3.945 (66,26%)</b>	<b>898 (15,08%)</b>	<b>5.954 (11,72%)</b>	<b>50.814</b>

**Treinamento obrigatório: Política Anticorrupção** GRI 205-2

Categoria funcional	Centro-Oeste	Nordeste	Sudeste	Sul	Total Treinado	Total Geral
Coordenação	6 (8,33%)	7 (9,72%)	48 (66,67%)	11 (15,28%)	72 (3,46%)	2.083
Diretoria	2 (40,00%)	1 (20,00%)	2 (40,00%)	0 (0,00%)	5 (5,68%)	88
Especialista	0 (0,00%)	1 (4,35%)	18 (78,26%)	4 (17,39%)	23 (4,00%)	574
Gerência	1 (5,00%)	0 (0,00%)	18 (90,00%)	1 (5,00%)	20 (5,56%)	360
Gerência Executiva	-	-	0 (0,00%)	-	0 (0,00%)	32
Staff***	153 (6,20%)	303 (12,29%)	1.558 (63,18%)	452 (18,33%)	2.466 (5,27%)	46.836
Superintendente	0 (0,00%)	-	5 (100,00%)	0 (0,00%)	5 (10,64%)	47
Supervisão	6 (13,04%)	17 (36,96%)	17 (36,96%)	6 (13,04%)	46 (5,93%)	776
Alta liderança	-	-	-	-	-	18
<b>Total geral</b>	<b>168 (6,37%)</b>	<b>329 (12,48%)</b>	<b>1.666 (63,18%)</b>	<b>474 (17,97%)</b>	<b>2.637 (5,19%)</b>	<b>50.814</b>

\*\*\*A composição do Staff abrange os seguintes cargos: Aprendizes, Estagiários, Operadores Administrativos e Operadores Técnicos.

**SAIBA MAIS**

*Sobre resultados financeiros na página 27 e pessoas, na página 71.*

**Consumo de energia dentro da organização (GJ)\* GRI 2-4 | 302-1**

Grupo	Precursores	Escopo 1			Escopo 2			Total		
		2022**	2023	2024	2022**	2023	2024	2022**	2023	2024
Combustíveis não renováveis	Acetileno	-	-	244,94	-	-	-	-	-	244,94
	Diesel/Argentina	-	-	54,76	-	-	-	-	-	54,76
	Diesel/Brasil/PBGHGP	3.608,43	15.013,55	9.148,96	-	-	-	3.608,43	15.013,55	9.148,96
	Gás Natural/Brasil/PBGHGP	8.378,35	15.424,78	21.328,97	-	-	-	8.378,35	15.424,78	21.328,97
	Gasolina/Argentina	-	-	740,25	-	-	-	-	-	740,25
	Gasolina/Brasil/ PBGHGP	-	-	22.646,75	-	-	-	-	-	22.646,75
	Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)/Brasil/PBGHGP	13.607,00	8.970,51	9.417,21	-	-	-	13.607,00	8.970,51	9.417,21
Propileno	-	-	36,25	-	-	-	-	-	36,25	
Combustíveis renováveis	Etanol hidratado	-	-	5.045,48	-	-	-	-	-	5.045,48
Energia elétrica adquirida	Eletricidade/Argentina	-	-	-	-	-	21.138,04	-	-	21.138,04
	Eletricidade/Brasil	-	-	-	747.188,44	735.849,04	450.262,22	747.188,44	735.849,04	450.262,22
<b>Total</b>		<b>27.989,50</b>	<b>39.762,65</b>	<b>68.663,57</b>	<b>747.188,44</b>	<b>735.849,04</b>	<b>471.400,26</b>	<b>775.177,94</b>	<b>775.611,69</b>	<b>540.063,83</b>

\*Para o Relatório de Sustentabilidade de 2024, alteramos os combustíveis reportados e realizamos uma distinção entre o consumo Brasil e Argentina. Dessa forma, os números de 2022 e 2023 desses casos constam nas linhas referentes ao Brasil, de forma consolidada. Neste Relatório, unimos o consumo das unidades de negócio da Companhia, para reportar o indicador de forma consolidada, incluindo o reporte por escopos 1 e 2.

\*\*Em 2022, a vertical de Hospitais não incluía Oncologia.

**SAIBA MAIS**

[Sobre energia na página 66.](#)

**Consumo de energia fora da organização (GJ) GRI 302-2**

Grupo	Precursos	Escopo 3			Total		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
Combustíveis não renováveis	Diesel/Argentina	-	-	6.516,76	-	-	6.516,76
	Diesel/Brasil	-	-	5.376,37	-	-	5.376,37
	Diesel/Brasil/PBGHGP	-	-	207.487,56	-	-	207.487,56
	Gasolina/Argentina	-	-	171,96	-	-	171,96
	Gasolina/Brasil	-	-	3.628,14	-	-	3.628,14
	Gasolina/Brasil /PBGHGP	-	-	361.447,18	-	-	361.447,18
	Gás Natural Veicular (GNV)/Brasil/PBGHGP	-	-	18.371,44	-	-	18.371,44
	Querosene de aviação	-	-	57.282,47	-	-	57.282,47
Combustíveis renováveis	Etanol hidratado	-	-	40.147,03	-	-	40.147,03
<b>Total</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>700.428,91</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>700.428,91</b>

**Intensidade energética (GJ/R\$ milhões) GRI 302-3**

Intensidade energética	2022	2023	2024	Variação %
Consumo de energia*	770.392,19	774.904,07	471.400,26	-39,16%
Receita bruta consolidada no ano vigente (em R\$ milhões)	14.127	15.557	16.799	7,98%
<b>Intensidade (GJ/R\$ milhões)</b>	<b>54,53</b>	<b>49,81</b>	<b>28,06</b>	<b>-43,66%</b>

**Captação total de água (ML)\*\* GRI 303-1 | 303-3**

	Diagnósticos			Hospitais e Oncologia			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Água subterrânea	-	0,00	6,00	208,2	189,70	269,26	208,2	189,70	275,26
Água de terceiros (concessionária)	200,2	190,80	267,33	551,5	502,49	542,76	751,7	693,30	810,09
<b>Total</b>	<b>200,2</b>	<b>190,80</b>	<b>273,33</b>	<b>759,7</b>	<b>692,20</b>	<b>812,02</b>	<b>959,9</b>	<b>883,00</b>	<b>1.085,35</b>

\*\*Não possuímos captação de água de superfície, água do mar ou água produzida, por isso não a inserimos na tabela. Em 2023, reformulamos nosso reporte dos indicadores de água, deixando de reportar os indicadores de descarte e, consequentemente, consumo. A coleta de dados é realizada por meio de hidrômetros.

\*Consumo de energia elétrica adquirida dentro da organização. Total reportado no indicador GRI 302-1.

**SAIBA MAIS**

*Sobre energia na página 66 e água, na página 69.*

**Emissões totais por escopo (tCO<sub>2</sub>e)\*** GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | TCFD 4.B

Emissões diretas	CO <sub>2</sub> e (t)			CO <sub>2</sub> biogênico (t)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
<b>ESCOPO 1</b>						
Combustão estacionária	2.822,00	3.129,19	2.382,70	41,87	105,29	82,62
Combustão móvel	1.233,13	1.426,04	1.371,98	633,00	644,35	668,68
Fugitivas	27.971,65	24.013,64	26.417,14	-	-	-
Resíduos e efluentes	51,02	1,18	15,55	-	-	-
<b>Total</b>	<b>32.077,81</b>	<b>28.570,05</b>	<b>30.187,37</b>	<b>674,88</b>	<b>749,63</b>	<b>751,30</b>
Emissões indiretas	CO <sub>2</sub> e (t)			CO <sub>2</sub> biogênico (t)		
<b>ESCOPO 2</b>						
Eletricidade (abordagem de localização)	8.153,64	4.468,53	8.029,43	-	-	-
<b>Total</b>	<b>8.153,64</b>	<b>4.468,53</b>	<b>8.029,43</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Emissões indiretas	CO <sub>2</sub> e (t)			CO <sub>2</sub> biogênico (t)		
<b>ESCOPO 3</b>						
Bens e serviços comprados	-	1.187,71	4.806,13	-	-	-
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	-	1.184,62	1.069,63	-	-	-
Transporte e Distribuição <i>Upstream</i>	10.063,78	9.465,18	10.692,51	2.517,98	2.994,15	4.026,31
Viagens a negócio	1.409,31	1.227,29	1.278,23	174,78	149,00	136,62
Resíduos gerados nas operações	23.035,65	26.375,50	25.912,94	1.823,64	3.369,99	2.896,93
Deslocamento casa-trabalho	-	1.977,62	28.277,69	-	393,68	5.711,16
<b>Total</b>	<b>34.508,74</b>	<b>41.417,91</b>	<b>72.037,13</b>	<b>4.516,40</b>	<b>6.906,83</b>	<b>12.771,02</b>

\*Gases incluídos no cálculo dos escopos 1, 2 e 3: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub> e NF<sub>3</sub>. Ano-base: 2024.

**SAIBA MAIS**  
[Sobre emissões na página 65.](#)

**Resíduos gerados (t) GRI 306-3**

Classificação	Grupo	Diagnósticos				Hospitais e Oncologia	
		2022	2023	2024	2022**	2023	2024
Perigoso	Grupo A - infectante	1.811,18	2.742,83	5.237,78	2.630,47	3.324,07	2.657,35
	Grupo E - perfurocortante						
	Grupo B – Químico*	268,19	208,31	233,23	83,96	125,10	102,07
Não perigoso	Grupo D – Comum/Orgânico	3.482,63	4.673,02	1.993,32	3.020,50	6.265,18	5.667,90
	Grupo D – Reciclável	617,19	651,51	546,15	531,75	633,21	626,13
	Resíduos de Construção Civil (RCC)	-	-	-	-	2.118,17	540,80
<b>Total</b>		<b>6.179,30</b>	<b>8.275,67</b>	<b>8.010,48</b>	<b>6.266,68</b>	<b>12.465,73</b>	<b>9.594,25</b>

\*As peças anatômicas são conservadas em formol e/ou álcool e são destinadas como resíduos químicos (grupo B). Após o tratamento realizado por incineração, são encaminhadas para aterro sanitário.

A discriminação por composição de resíduos foi pautada na classificação RDC n.º 222/2018, que caracteriza resíduos de serviço de saúde. Informações compiladas via Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR).

\*\*Em 2022, a vertical de Hospitais não incluía Oncologia.

**Resíduos destinados e não destinados para disposição final (t) GRI 306-4 | 306-5**

Classificação	Tipo de destinação	Diagnósticos				Hospitais e Oncologia	
		2022	2023	2024	2022**	2023	2024
<b>NÃO DESTINADOS PARA A DISPOSIÇÃO FINAL</b>							
Não perigoso	Reciclagem	617,29	651,51	546,15	531,75	633,21	626,13
Perigoso	Reciclagem (xilol e álcool - Grupo B)	-	-	9,50	-	-	-
	Outras operações de recuperação (Lâmpadas fluorescentes, em unidades)	-	1.239,00	439,00	-	-	2.687,00
<b>DESTINADOS PARA A DISPOSIÇÃO FINAL</b>							
Perigoso	Incineração (sem recuperação de energia)	283,93	227,99	265,17	457,75	481,14	438,41
	Aterro	1.795,44	2.723,15	5.196,33	2.185,98	2.968,03	2.321,01
Não perigoso	Aterro sanitário	3.482,63	4.673,02	1.993,32	3.020,50	8.383,35	5.667,90
	Aterro industrial	-	-	-	-	-	540,80

Nota: a discriminação por composição de resíduos foi pautada na classificação RDC n.º 222/2018, que caracteriza resíduos de serviço de saúde. Informações compiladas via Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR). Resíduos dispostos fora da organização.

\*\*Em 2022, a vertical de Hospitais não incluía Oncologia.

**SAIBA MAIS**
*Sobre resíduos na página 67.*

### Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro GRI 2-4 | SASB HC-DY-150a.1

Toneladas totais e percentual por destinação	Diagnósticos			Hospitais e Oncologia		
	2022	2023	2024	2022*	2023	2024
<b>Total gerado (t)</b>	<b>1.811,18</b>	<b>2.742,83</b>	<b>5.237,78</b>	<b>2.630,47</b>	<b>3.324,07</b>	<b>2.657,35</b>
Aterro sanitário**	99,1%	99,0%	99,2%	69,8%	89,0%	87,3%
Incineração (sem recuperação de energia)	0,9%	1,0%	0,8%	30,2%	11,0%	12,7%

\*Em 2022, a vertical de Hospitais não incluía Oncologia.

\*\*Neste ciclo de reporte, ajustamos a forma de contabilização dos resíduos destinados a aterro sanitário, contemplando os tratamentos por autoclave e micro-ondas.

### Quantidade total de resíduos farmacêuticos, perigosos e não perigosos, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro SASB HC-DY-150a.2

Toneladas totais e percentual por destinação	Diagnósticos			Hospitais e Oncologia		
	2022	2023	2024	2022*	2023	2024
<b>Total gerado (t)</b>	<b>268,19</b>	<b>208,31</b>	<b>233,23</b>	<b>83,96</b>	<b>125,10</b>	<b>102,07</b>
Aterro Sanitário	0,0%	0,0%	0,6%	22,2%	0,0%	0,0%
Incineração (sem recuperação de energia)	100,0%	100,0%	95,3%	77,8%	100,0%	100,0%
Reciclagem	0,0%	0,0%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%

\*Em 2022, a vertical de Hospitais não incluía Oncologia.

### Novas contratações e rotatividade de empregados\*\* GRI 401-1

#### Taxa de novas contratações

Por gênero	2022		2023		2024	
	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa
Homens	3.128	27,0%	3.263	16,1%	4.055	7,79%
Mulheres	9.853	25,0%	9.835	16,0%	13.806	26,53%
<b>Total</b>	<b>12.981</b>	<b>26%</b>	<b>13.098</b>	<b>16,1%</b>	<b>17.861</b>	<b>34,32%</b>
Por faixa etária	2022		2023		2024	
	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa
Abaixo de 30 anos	6.951	47,8%	7.102	13,4%	10.337	19,96%
De 30 a 50 anos	5.699	19%	5.629	19,3%	6.965	13,38%
Acima de 50 anos	339	8%	367	20,7%	559	1,07%
<b>Total</b>	<b>12.989</b>	<b>26%</b>	<b>13.098</b>	<b>16,1%</b>	<b>17.861</b>	<b>34,32%</b>
Por região	2022		2023		2024	
	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa
Centro-Oeste	1.331	29,0%	1.330	15,9%	1.791	3,44%
Nordeste	1.617	20,0%	1.850	18,3%	1.872	3,60%
Sudeste	8.793	26,0%	8.716	16,1%	12.326	23,6%
Sul	1.248	33,0%	1.202	12,6%	1.872	3,60%
<b>Total</b>	<b>12.989</b>	<b>26%</b>	<b>13.098</b>	<b>16,1%</b>	<b>17.861</b>	<b>34,32%</b>

\*\*Média headcount total.

### Taxa de rotatividade\*\*\*

Por gênero	2022	2023	2024
Homens	6,4%	29,2%	35,56%
Mulheres	20,7%	26,4%	35,10%
<b>Total</b>	<b>26,8%</b>	<b>27,1%</b>	<b>35,21%</b>
Por faixa etária	2022	2023	2024
Abaixo de 30 anos	13,5%	40,21%	51,29%
De 30 a 50 anos	13,3%	22,23%	27,97%
Acima de 50 anos	1,1%	13,49%	15,30%
<b>Total</b>	<b>26,8%</b>	<b>27,1%</b>	<b>35,21%</b>
Por região	2022	2023	2024
Centro-Oeste	2,8%	29,2%	36,82%
Nordeste	3,2%	21,8%	25,92%
Sudeste	2,7%	27,0%	35,64%
Sul	19,2%	37,8%	50,54%
<b>Total</b>	<b>26,8%</b>	<b>27,1%</b>	<b>35,21%</b>

\*\*\*Metodologia de cálculo:  
 $[(\text{contratados} + \text{desligados})/2] / \text{média headcount total}$

### SAIBA MAIS

Sobre resíduos na página 67 e pessoas, na página 71.

**Licença-maternidade/paternidade/parental\*** GRI 2-4 | 401-3

	Mulheres	Homens
Número total de colaboradores com direito a tirar a licença parental	39.282	11.532
Número total de colaboradores que tiraram licença parental	1.743	18
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença parental	1.602	14
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença parental e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	759	10
<b>Taxas de retorno ao trabalho</b>	<b>83,35%</b>	<b>77,78%</b>
<b>Taxas de retenção</b>	<b>56,26%</b>	<b>62,50%</b>

\*O cálculo da licença parental foi corrigido de acordo com o Protocolo GRI.

**Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira\*** GRI 404-3

Categoria funcional	Total avaliado	
	Mulheres	Homens
Coordenação	76,2%	69,2%
Diretoria	60,4%	44,3%
Especialista	33,3%	50,0%
Gerência	90,1%	89,9%
Gerência executiva	85,1%	82,7%
Staff**	83,8%	80,6%
Superintendência	90,1%	89,9%
Supervisão	90,9%	95,7%
<b>Média por gênero</b>	<b>89,5%</b>	<b>88,3%</b>
<b>Média geral</b>	<b>88,9%</b>	

\*Todos os colaboradores admitidos até setembro de 2023 (exceto estagiários e *trainees*) são elegíveis.

\*\*A composição do Staff abrange os seguintes cargos: Aprendizes, Estagiários, Operadores Administrativos e Operadores Técnicos.

**Média de horas de capacitação por ano\*\*** GRI 2-4 | 404-1

Homens	Mulheres
14:22:13	18:21:42
<b>Média</b>	<b>20:02:13</b>
Categoria funcional	
Coordenação	06:20:07
Diretoria	03:08:11
Especialista	02:50:35
Gerência	04:13:12
Gerência executiva	16:29:10
Staff**	18:31:16
Superintendência	04:08:59
Supervisão	08:24:26
<b>Média</b>	<b>20:02:13</b>

Nota: Em 2024, a metodologia de cálculo do HHT (Homem-Hora de Treinamento) foi alterada, passando a considerar o total de horas de treinamento dividido pelo número de colaboradores ativos sob regime CLT.

\*\*A composição do Staff abrange os seguintes cargos: Aprendizes, Estagiários, Operadores Administrativos e Operadores Técnicos.

**SAIBA MAIS**

Sobre pessoas na página 71.

**Diversidade em órgãos de governança e empregados 2023** GRI 405-1

Categoria Funcional	Gênero		Idade		
	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
Coordenação	25,7%	74,3%	10,5%	81,3%	8,2%
Diretoria	59,8%	40,2%	0,00%	80,4%	19,6%
Especialista	46,9%	53,1%	19,5%	68,0%	12,5%
Gerência	46,7%	53,3%	4,8%	87,7%	7,5%
Gerência executiva	46,2%	53,8%	5,4%	90,3%	4,3%
Staff*	22,1%	77,9%	33,5%	57,6%	8,9%
Superintendente	57,9%	42,1%	0,00%	84,2%	15,8%
Supervisão	25,8%	74,2%	13,7%	78,0%	8,3%

**Diversidade em órgãos de governança e empregados 2023** GRI 405-1

Raça e Etnia	
Amarela	1,8%
Branca	41,6%
Indígena	0,3%
Parda	40,4%
Preta	13,7%
Não declarada	2,2%

**SAIBA MAIS**  
[Sobre pessoas na página 71.](#)

Órgãos de governança**	Gênero			Idade		Raça e Etnia					
	Homens	Mulheres	Prefere não responder	Abaixo de 40 anos	Acima de 40 anos	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Prefere não responder
	55,00%	20,00%	25,00%	5,00%	95,00%	0,00%	70,00%	0,00%	5,00%	0,00%	25,00%

\*A composição do Staff abrange os seguintes cargos: Aprendizes, Estagiários, Operadores Administrativos e Operadores Técnicos.

\*\*Órgãos de governança contemplaram Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e Diretoria Estatutária, de forma consolidada. O percentual total de membros está relacionado à composição do ano até dezembro de 2023.

**Diversidade em órgãos de governança e empregados 2024** GRI 405-1

Categoria Funcional	Gênero		Idade			Raça e Etnia					
	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Não declarada
Coordenação	24,24%	75,76%	22,13%	70,09%	7,78%	2,23%	55,92%	0,27%	30,83%	9,54%	1,21%
Diretoria	61,36%	38,64%	0,00%	75,00%	25,00%	2,70%	71,56%	0,00%	21,58%	4,16%	0,00%
Especialista	38,91%	61,09%	13,59%	71,25%	15,16%	2,34%	68,76%	0,22%	21,59%	5,63%	1,46%
Gerência	46,39%	53,61%	4,72%	87,22%	8,06%	3,14%	75,29%	0,00%	15,99%	3,81%	1,77%
Gerência executiva	34,37%	65,63%	6,24%	84,38%	9,38%	2,02%	71,39%	0,00%	20,24%	6,35%	0,00%
Staff*	22,00%	78,00%	37,30%	53,06%	9,64%	1,32%	39,81%	0,25%	42,43%	15,19%	1,00%
Superintendente	48,94%	51,06%	0,00%	93,62%	6,38%	7,31%	80,17%	0,00%	9,01%	3,51%	0,00%
Supervisão	30,44%	69,56%	17,40%	73,71%	8,89%	1,29%	50,37%	0,20%	36,23%	10,39%	1,52%

Órgãos de governança**	Gênero		Idade			Raça e Etnia					
	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Não declarada
Conselho de Administração	71,43%	28,57%	0,00%	28,57%	71,43%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Comitê de Auditoria	0,00%	100,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Diretoria Estatutária	80,00%	20,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

\*A composição do Staff abrange os seguintes cargos: Aprendizes, Estagiários, Operadores Administrativos e Operadores Técnicos.

\*\*Órgãos de governança contemplaram Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e Diretoria Estatutária, de forma consolidada. O percentual total de membros está relacionado à composição do ano até dezembro de 2024.

**SAIBA MAIS**  
[Sobre pessoas na página 71.](#)

**Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens GRI 405-2**

Categoria funcional	2023		2024		2024	
	Hospitais e Oncologia		Diagnósticos		Salário base	Remuneração
	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Coordenação	96,8%	96,7%	79,6%	79,4%	82,30%	69,03%
Diretoria	54,9%	46,3%	92,6%	85,2%	75,60%	68,93%
Especialista	113,8%	114,5%	85,1%	85,1%	91,91%	80,71%
Gerência	98,6%	100,7%	91,9%	91,9%	79,20%	73,17%
Gerência executiva	110,0%	111,0%	85,3%	84,9%	106,18%	100,87%
Staff*	107,1%	107,1%	89,1%	89,1%	84,36%	75,46%
Superintendente	79,0%	79,0%	103,5%	100,1%	89,05%	88,03%
Supervisão	100,0%	100,0%	93,8%	93,7%	91,26%	88,15%

\*A composição do Staff abrange os seguintes cargos: Aprendizes, Estagiários, Operadores Administrativos e Operadores Técnicos.

**SAIBA MAIS**

[Sobre pessoas na página 71.](#)



**Taxas de reinternações (%)**\* SASB HC-DY-250a.4  
 Proporção de reinternações em até 30 dias da saída hospitalar

Hospitais	2022	2023	2024
Hospital São Domingos	7%	6,5%	5,7%
Hospital Brasília	8%	6,5%	5,5%
Complexo Hospitalar Niterói	7%	7,0%	6,9%
Hospital Santa Paula	8%	7,5%	6,6%
Hospital Nove de Julho	7%	7,6%	7,0%
Hospital Paraná	-	-	4,9%
Hospital Maternidade Christóvão da Gama	5%	5,2%	5,6%
Hospital Nossa Senhora do Carmo	5%	4,8%	4,9%
Hospital Bahia	-	-	6,7%
Hospital Águas Claras	8%	7,2%	6,7%
Hospital Leforte Liberdade	5%	5,0%	5,3%
Hospital Christóvão da Gama Diadema	4%	5,5%	5,1%
Hospital Leforte Morumbi	4%	3,9%	3,9%
Hospital São Lucas Copacabana	5%	5,4%	5,6%
<b>Taxa de reinternação do período</b>	-	<b>6,2%</b>	<b>6,1%</b>

\*Neste indicador, as unidades não contempladas são Maternidade Brasília e Hospital Nove de Julho Alphaville.

**Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC)** (SASB HC-DY-250a.3)

	2022	2023	2024
Infecção Primária de Corrente Sanguínea (IPCS)	1,9	1,5	0,8
Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica (PAV)	3,1	2,4	1,7
Infecção do Trato Urinário (ITU)	0,9	0,5	0,3
Infecção em cirurgia limpa	0,7	0,5	0,4
Queda com lesão	0,3	0,2	0,2
Lesão por pressão	1,7	1,3	1,2

**SAIBA MAIS**

*Sobre hospitais na página 25.*

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Normas Universais		Referência (página) / Resposta direta	Associação ao Formulário de Referência
<b>Conteúdos Gerais</b>			
<b>A organização e suas práticas de relato</b>			
2-1	Detalhes da organização	<p>Diagnósticos da América S.A. Sociedade anônima de capital aberto. Sede: Avenida Juruá, 434 - Alphaville - Barueri/SP - CEP: 06455-010 Escritório Administrativo: Edifício W Torre Nações Unidas, Avenida Doutora Ruth Cardoso, 7.815 – Torre I - 1º a 5º Andares – Pinheiros - CEP: 05425-070 – São Paulo/SP. Páginas 17, 21 e 51.</p>	1.1. Descrever sumariamente o histórico do emissor
2-2	Entidades incluídas nos Relatórios de Sustentabilidade da organização	<p>Todas as entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas da Companhia foram consideradas neste Relatório de Sustentabilidade e podem ser verificadas <a href="#">aqui</a>. Páginas 06 e 21.</p>	1.1. Descrever sumariamente o histórico do emissor
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 04.	1.9 Informações ambientais sociais e de governança corporativa (ASG)
2-4	Reformulações de informações	<p>GRI 202-1: atualizamos o reporte avaliando unidades operacionais importantes. Hospital Nove de Julho (alta qualidade assistencial); Hospital Maternidade Christóvão da Gama (médio padrão); Hospital Águas Claras (custo vs. receitas). GRI 302-1: para o Relatório de Sustentabilidade de 2024, alteramos os combustíveis reportados e realizamos uma distinção entre o consumo Brasil e Argentina. Dessa forma, os números de 2022 e 2023 desses casos constam nas linhas referentes ao Brasil, de forma consolidada. Neste Relatório, unimos o consumo das unidades de negócio da Companhia, para reportar o indicador de forma consolidada, incluindo o reporte por escopos 1 e 2. GRI 401-3: o cálculo da licença parental foi corrigido de acordo com o Protocolo GRI. GRI 404-1: em 2024, a metodologia de cálculo do HHT (Homem-Hora de Treinamento) foi alterada, passando a considerar o total de horas de treinamento dividido pelo número de colaboradores ativos sob regime CLT. SASB HC-DY-150a.1: neste ciclo de reporte, ajustamos a forma de contabilização dos resíduos destinados a aterro sanitário, contemplando os tratamentos por autoclave e micro-ondas.</p>	
2-5	Verificação externa	<p>O mais alto órgão de governança participa do processo de elaboração do documento, mas não está envolvido na verificação externa deste Relatório. Páginas 04 e 114.</p>	1.9 Informações ambientais sociais e de governança corporativa (ASG)

**A organização e suas práticas de relato**

2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 07, 17, 21, 22 e 84.	1.2. Descrever sumariamente as atividades principais desenvolvidas pelo emissor e suas controladas 1.3 Informações relacionadas aos segmentos operacionais 1.4 Produção/Comercialização/Mercados 1.5 Principais clientes 2.10 Planos de negócios
2-7	Empregados	Páginas 71 e 89.	10.1A Descrição dos recursos humanos
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Página 71.	10.1A Descrição dos recursos humanos

**Governança**

2-9	Estrutura de governança e composição	Página 51.	7.1 Principais características dos órgãos de administração e do Conselho fiscal 7.3 Composição e experiências profissionais da administração e do Conselho fiscal
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 55.	7.2 Informações relacionadas ao Conselho de administração
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 53.	7.2 Informações relacionadas ao Conselho de administração
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 10 e 51.	5.2 Descrição dos controles internos 7.1 Principais características dos órgãos de administração e do Conselho fiscal 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de administração
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 51.	5.2 Descrição dos controles internos
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no Relato de Sustentabilidade	Páginas 10 e 51.	7.1 Principais características dos órgãos de administração e do Conselho fiscal 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de administração
2-15	Conflitos de interesse	Página 54.	7.1 Principais características dos órgãos de administração e do Conselho fiscal 11.1 Regras, políticas e práticas
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Página 56.	5.3 Programa de integridade
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Páginas 10 e 51.	7.2 Informações relacionadas ao Conselho de administração
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 55.	7.1 Principais características dos órgãos de administração e do Conselho fiscal 7.2 Informações relacionadas ao Conselho de administração
2-19	Políticas de remuneração	Página 55.	8.1 Política ou prática de remuneração

2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 55.	8.1 Política ou prática de remuneração 8.4 Plano de remuneração baseado em ações
2-21	Proporção da remuneração total anual	Página 55.	10.3(d) Políticas e práticas de remuneração dos empregados
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>			
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 05 e 06.	
2-23	Políticas de compromissos	Páginas 10, 20, 56, 59 e 86.	5.3 Programa de integridade
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 59.	
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Páginas 36, 56 e 58.	5.1 Descrição do gerenciamento de riscos e riscos de mercado 5.3 Programa de integridade
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Páginas 56, 58 e 82.	5.3 Programa de integridade
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	No ano de 2024 não ocorreram novas sanções. Para definir os casos de não conformidade, foram considerados impactos financeiros, impactos nas operações e impactos à imagem da Companhia.	4.4 Processos não sigilosos relevantes 4.6 Processos sigilosos relevantes 4.7 Outras contingências relevantes
2-28	Participação em associações	Página 20.	
<b>Engajamento de Stakeholders</b>			
2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Páginas 10 e 14.	
2-30	Acordos de negociação coletiva	Página 71.	10.4 Relações entre emissor e sindicatos
<b>Tópicos materiais</b>			
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 10.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 11.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Direitos Humanos	Páginas 12 e 85.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Qualidade dos Serviços	Páginas 12 e 34.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Experiência do Paciente	Páginas 12 e 36.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Acesso à Saúde	Páginas 12 e 31.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Pesquisa e Desenvolvimento	Páginas 12 e 40.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Diversidade e Inclusão	Páginas 12 e 77.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Energia	Páginas 12 e 66.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)

3-3	Gestão de tópicos materiais - Capacitação dos Colaboradores	Páginas 13 e 72.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Saúde e Segurança, Qualidade de vida e Bem-estar do trabalhador	Páginas 13 e 79.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Conformidade Legal	Páginas 13 e 56.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Ética Empresarial	Páginas 13 e 56.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Água	Páginas 13 e 69.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Governança Corporativa	Páginas 13 e 51.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Resíduos e Efluentes	Páginas 13 e 67.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
3-3	Gestão de tópicos materiais - Práticas Trabalhistas	Páginas 13 e 71.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)

### Normas Específicas

### Conteúdos Econômicos

### Desempenho Econômico

201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 90.	1.3 Informações relacionadas aos segmentos operacionais 1.7 Receitas relevantes no país-sede do emissor e no exterior 2.1 Condições financeiras e patrimoniais 2.2 Resultados operacional e financeiro 2.5 Medições não contábeis 2.10 Planos de negócios
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas 59 e 65.	4.1 Descrição dos fatores de risco 7.1 Principais características dos órgãos de administração e do Conselho fiscal
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A Dasa não possui plano ou pacote de benefícios diferenciados para desligamento e/ou aposentadoria.	
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	Página 86.	

### Presença no Mercado

202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Página 90.
-------	---	------------

**Impactos Econômicos Indiretos**

203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 86.
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 31 e 86.

**Combate à Corrupção**

205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 56.	4.1 Descrição dos fatores de risco 5.3 Programa de integridade
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 56 e 90.	
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 56.	4.4 Processos não sigilosos relevantes

**Concorrência Desleal**

206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Apenas uma ação foi tomada em 2024 pela Dasa, por meio da unidade de Diagnósticos: um mandado de segurança contra a decisão do CADE, ainda sem julgamento.	4.4 Processos não sigilosos relevantes
-------	--	--	--

**Conteúdos Ambientais**
**Energia**

302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 91.	1.6 Efeitos relevantes da regulação estatal
302-2	Consumo de energia fora da organização	Página 92.	
302-3	Intensidade energética	Página 92.	
302-4	Redução do consumo de energia	Página 66.	
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Página 66.	

**Água e Efluentes**

303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	No momento, a Dasa não dispõe de metas e objetivos estabelecidos relacionados aos impactos hídricos ou alinhamentos com políticas públicas. Páginas 69 e 92.	1.6 Efeitos relevantes da regulação estatal
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Não são avaliados.	
303-3	Captação de água	Página 92.	

**Emissões**

305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 93.	1.6 Efeitos relevantes da regulação estatal 1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)"
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 93.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)

305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 93.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 65.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 65.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
<b>Resíduos</b>			
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 67.	
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 67.	
306-3	Resíduos gerados	Página 94.	
306-4	Resíduos não destinados para a disposição final	Página 94.	
306-5	Resíduos destinados para a disposição final	Página 94.	
<b>Conteúdos Sociais</b>			
<b>Emprego</b>			
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 95.	
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Aos colaboradores temporários ou de período parcial não são ofertados o seguro de vida e o plano de saúde.	
401-3	Licença-maternidade/paternidade	Página 96.	
<b>Relações de Trabalho</b>			
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Os colaboradores são comunicados pelos canais corporativos quando são realizadas alterações de trabalho que possam impactar suas rotinas ou contrato de trabalho, sem prazo mínimo pré-determinado. A organização cumpre os prazos previstos em legislações específicas, para realizar a comunicação e consulta de mudanças que afetem os trabalhadores.	
<b>Saúde e Segurança do Trabalho</b>			
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 81.	
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 81.	
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 81.	
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	Página 81.	
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 76.	

403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 79.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 81.
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 81.
403-9	Acidentes de trabalho	Páginas 38 e 81.
403-10	Doenças profissionais	Página 81.

### Capacitação e Educação

404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Páginas 72 e 96.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 72.
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Páginas 72 e 96.

### Diversidade e Igualdade de Oportunidades

405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Em 2024, aprimoramos a forma de reportar os dados de diversidade, ampliando o detalhamento por categoria funcional e desmembrando os órgãos de governança em instâncias específicas, como Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e Diretoria Estatutária. Essa evolução permite uma análise mais precisa e transparente da composição dos nossos times. Observamos avanços nos indicadores de diversidade, com aumento da participação feminina em cargos de liderança, com destaque para a categoria de Gerência Executiva. Outro destaque foi a ampliação da participação de jovens com menos de 30 anos em diversas categorias funcionais, principalmente em Supervisão e Coordenação, o que contribui para a renovação de talentos e a diversidade geracional. Páginas 97 e 98.
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Em 2024, alteramos nossa forma de reporte, unindo as duas BUs da Companhia, o que impede uma comparação precisa entre períodos. Para o próximo Relatório, traremos uma comparação com bases semelhantes. Página 99.

### Não Discriminação

406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Páginas 58, 72 e 77.
-------	---	----------------------

### Liberdade Sindical e Negociação Coletiva

407-1	Operações e fornecedores em que os direitos à liberdade sindical e à negociação coletiva podem estar em risco	A Dasa não atua diretamente nas questões de liberdade sindical e convenção coletiva de seus fornecedores até o momento.
-------	---	---

### Trabalho Infantil

408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 84.
-------	--	------------

### Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 84.
-------	---	------------

### Práticas de Segurança

410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Atualmente, as horas de treinamento de Direitos Humanos estão integradas à grade de formação de profissionais, impedindo que os dados estatísticos possam ser depurados no momento. Página 85.
-------	---	--

### Comunidades Locais

413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Páginas 31, 40 e 86.
-------	---	----------------------

413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Páginas 31, 85 e 86.
-------	---	----------------------

### Políticas Públicas

415-1	Contribuições políticas	Não há.	1.6 Efeitos relevantes da regulação estatal
-------	-------------------------	---------	---

### Saúde e Segurança do Consumidor

416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Páginas 37 e 38.
-------	--	------------------

416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	No ano de 2024, não foram identificados casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários. Página 38.
-------	---	---

### Marketing e Rotulagem

417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	No ano de 2024, não ocorreram novas sanções.	4.4 Processos não sigilosos relevantes
-------	---	--	--

417-3	Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	No ano de 2024, não ocorreram novas sanções.	4.4 Processos não sigilosos relevantes
-------	---	--	--

### Privacidade do Cliente

418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 62.	4.4 Processos não sigilosos relevantes
-------	--	------------	--

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

Código	Métrica	Referência (página) / Resposta direta	Associação ao Formulário de Referência
<b>Métrica de Atividades</b>			
HC-DY-000.A	Número de instalações e número de leitos	Página 25.	1.3 Informações relacionadas aos segmentos operacionais
HC-DY-000.B	Número de internações e número de consultas ambulatoriais	Páginas 25 e 34.	1.3 Informações relacionadas aos segmentos operacionais
<b>Gestão de Energia</b>			
HC-DY-130a.1	Total de energia consumida (Gigajoules[GJ]), Percentual de energia do <i>grid</i> (%) e Percentual de energia renovável (%)	(1) Total de energia consumida (escopos 1 e 2): 540.063,83 GJ. (2) 87,29%. (3) 5,79%.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
<b>Gestão de Resíduos</b>			
HC-DY-150a.1	Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	Páginas 67 e 95.	
HC-DY-150a.2	Quantidade total de resíduos farmacêuticos perigosos e não perigosos, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	Páginas 67 e 95.	
<b>Privacidade do Paciente e Gestão do Registro Eletrônico de Saúde</b>			
HC-DY-230a.1	Porcentagem de registros de pacientes que possuem Registros Eletrônicos de Saúde (EHR) e que atendem aos requisitos de Uso Significativo (MU)	Página 34.	
HC-DY-230a.2	Políticas e práticas para proteger os clientes, informações de saúde protegidas (PHI) e outras informações de identificação pessoal (PII)	Página 62.	
HC-DY-230a.3	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo (a) informações de identificação pessoal (PII) apenas e (b) informações de saúde protegidas (PHI), (3) número de clientes afetados em cada categoria, (a) apenas PII e (b) PHI	PII: 7,69% PHI: 92,31%  Clientes afetados PHI: 12 Clientes afetados PII: 1	

HC-DY-230a.4	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados à segurança e privacidade de dados	Página 62.	4.4 Processos não sigilosos relevantes 4.6 Processos sigilosos relevantes 4.7 Outras contingências relevantes
<b>Qualidade dos Cuidados e Satisfação do Paciente</b>			
HC-DY-250a.2	Número de eventos graves reportáveis	Diagnósticos: 10. Hospitais: 254.	
HC-DY-250a.3	Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC)	Página 100.	
HC-DY-250a.4	Taxas de reinternação	Páginas 36 e 100.	
<b>Transparência dos Preços e Faturas</b>			
HC-DY-270a.1	Políticas ou iniciativas para garantir que os pacientes sejam devidamente informados sobre o preço antes de ser submetidos a um procedimento	Página 37.	
HC-DY-270a.2	Discussão sobre como as informações de preços para serviços são disponibilizadas ao público	Página 37.	
<b>Saúde e Segurança dos Empregados</b>			
HC-DY-320a.1	Taxa total de incidentes graves	Página 81.	
<b>Recrutamento, Desenvolvimento e Retenção de Empregados</b>			
HC-DY-330a.1	(1) Índice de rotatividade voluntária e (2) involuntária para: (a) médicos, (b) profissionais de saúde não médicos, e (c) todos os outros empregados	Médicos: voluntário 2,5%; involuntário 7,5% Não médicos: voluntário 15,6%; involuntário 12,0% Demais cargos: voluntário 23,4%; involuntário 16,1%	
HC-DY-330a.2	Descrição dos processos de recrutamento e retenção de talentos para profissionais de saúde	Páginas 40, 72 e 81.	10.3 Políticas e práticas de remuneração dos empregados

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO TCFD

Código	Métrica	Referência (página) / Resposta direta	Associação ao Formulário de Referência
1. Governança	a. Descrição da supervisão do Conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	Página 60.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) 4.1 Descrição dos fatores de risco
	b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	Página 60.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) 4.1 Descrição dos fatores de risco
2. Estratégia	a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	A Matriz de Riscos da Companhia está em revisão, com foco na melhoria da integração de riscos climáticos e da gestão corporativa, olhando também para possíveis eventos futuros. Página 60.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)
	b. Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	A Matriz de Riscos da Companhia está em revisão, com foco na melhoria da integração de riscos climáticos e da gestão corporativa, olhando também para possíveis eventos futuros. Página 60.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) 4.1 Descrição dos fatores de risco
	c. Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2 °C ou menos	A Matriz de Riscos da Companhia está em revisão, com foco na melhoria da integração de riscos climáticos e da gestão corporativa, olhando também para possíveis eventos futuros. Página 60.	1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)

	<p>a. Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas</p>	<p>Página 60.</p>	<p>1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) 4.1 Descrição dos fatores de risco</p>
<p><b>3. Gestão de Riscos</b></p>	<p>b. Divulgue como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados às mudanças climáticas</p>	<p>Página 60.</p>	<p>1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)</p>
	<p>c. Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização</p>	<p>Página 60.</p>	<p>1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG) 4.1 Descrição dos fatores de risco</p>
<p><b>4. Métrica e Metas</b></p>	<p>a. Divulgue as métricas e as metas utilizadas para avaliar e gerir riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sempre que tais informações forem relevantes</p>	<p>Página 60.</p>	<p>1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)</p>
	<p>b. Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas</p>	<p>Página 60.</p>	<p>1.9 Informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG)</p>
	<p>c. Metas utilizadas para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas.</p>	<p>A Matriz de Riscos da Companhia está em revisão, com foco na melhoria da integração de riscos climáticos e da gestão corporativa, olhando também para possíveis eventos futuros. Página 60.</p>	

# MAPA DE OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)



Página .....16  
 Página .....30  
 Página .....70



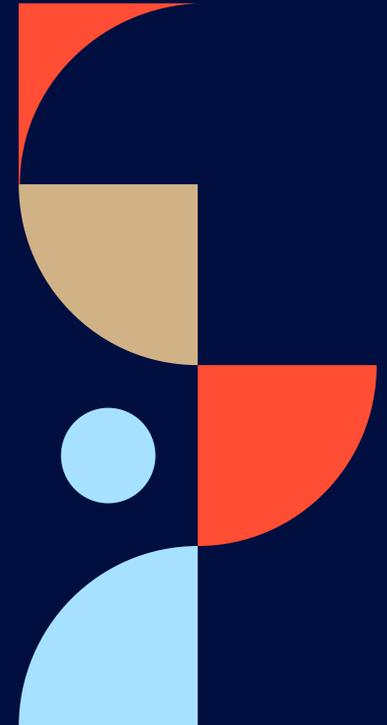
Página .....16  
 Página .....30  
 Página .....50  
 Página .....70



Página .....16  
 Página .....30  
 Página .....64  
 Página .....70



Página .....30  
 Página .....64



# DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO INDEPENDENTE

GRI 2-5



## DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

### DECLARAÇÃO DA SGS DO BRASIL LTDA. (SGS) SOBRE AS ATIVIDADES DE SUSTENTABILIDADE NO "RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024" DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA).

#### NATUREZA E ESCOPO DA GARANTIA

A SGS foi contratada pela DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA) para realizar a asseguaração independente de seu Relatório de Sustentabilidade de 2024, que segue as diretrizes internacionais para o monitoramento e relato de informações de sustentabilidade, incluindo a *Global Reporting Initiative* (GRI). O escopo da garantia, com base na metodologia da SGS para garantia de relatórios de sustentabilidade, incluiu o texto e os dados relacionados aos indicadores das *Global Reporting Initiative* (GRI), em sua versão mais recente, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

A informação contida no "Relatório de Sustentabilidade 2024" e a sua apresentação são de exclusiva responsabilidade das estruturas de gestão da DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA). A SGS não esteve envolvida na preparação de nenhum dos materiais incluídos no relatório. Nossa responsabilidade foi expressar uma opinião sobre o texto, dados, gráficos e declarações no âmbito da garantia, que são detalhados a seguir com a intenção de informar as partes interessadas da DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA). O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de garantia de relatórios de sustentabilidade com base nas melhores práticas apresentadas nas *Normas de Relatórios de Sustentabilidade GRI 2021*, e na norma de garantia ISAE3000. Esses protocolos oferecem diferentes opções de nível de garantia, dependendo do contexto e da capacidade da organização relatora.

Este relatório foi assegurado por meio de nossos protocolos de avaliação da veracidade do conteúdo e seu alinhamento com os aspectos de requisitos das *Normas de Relatórios de Sustentabilidade GRI 2021*, GRI3 (Tópicos Materiais 2021) e com os requisitos das Normas de Relatórios de Sustentabilidade GRI 2021, *Global Reporting Initiative* (GRI), em sua versão mais recente, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), de acordo com as questões materiais identificadas pela DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA) ao longo do processo descrito no relatório. O processo de asseguaração foi realizado de forma remota, com (i) entrevistas com colaboradores estratégicos, envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde foram revisados os *disclosures*, dados e processos relacionados à gestão da sustentabilidade e à coleta de *disclosures*; (ii) revisão da documentação apresentada e apresentada pela DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA) comparação com as informações inseridas pela empresa no relatório; (iii) avaliação das versões deste relatório para alinhamento com as normas e (iv) análise das atividades de participação dos grupos de interesse e avaliação de como as questões materiais foram definidas e inseridas no contexto da sustentabilidade dentro da organização e no conteúdo deste relatório de sustentabilidade. A informação contabilística da DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA) contida e referenciada no "Relatório de Sustentabilidade 2024". Não foi avaliada como parte deste processo de asseguaração, mas sim num processo de auditoria separado, as informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e submetidas a um processo de auditoria específico.

#### DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E COMPETÊNCIA

O grupo de empresas SGS é líder global em inspeções, análises e verificações, com operações em mais de 140 países e prestação de serviços que incluem certificação de sistemas de gestão, auditorias e treinamento nas áreas de qualidade, meio ambiente, social e ética, garantia de relatórios de sustentabilidade e verificação de gases de efeito estufa. A SGS afirma sua independência da DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA) e não tem conflitos de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas. A equipe de asseguaração foi formada com base no conhecimento, experiência e qualificações para este serviço, e era composta por: Um auditor líder em asseguaração de relatórios de sustentabilidade.

#### PARECER DE ASSEGURAÇÃO

Em relação à verificação realizada sobre a metodologia, processos e dados apresentados pela DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA), estamos confiantes de que as informações e dados contidos no "Relatório de Sustentabilidade de 2024" são confiáveis e representam de forma equilibrada as atividades de sustentabilidade realizadas pela DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA). A SGS é da opinião de que o relatório pode ser usado pelas partes interessadas da empresa como parte de seus processos de avaliação da empresa. Com base na verificação realizada sobre a metodologia adotada, os processos aplicados e os dados reportados pela DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA), concluímos que as informações apresentadas no Relatório de Sustentabilidade 2024 são consistentes, confiáveis e representam de forma equilibrada as práticas de sustentabilidade da companhia no período avaliado.

Em nossa opinião, considerando a amostra apresentada e os documentos apresentados, o conteúdo do relatório está em conformidade com os princípios da GRI, *Global Reporting Initiative* (GRI), em sua versão mais recente, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).



## DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

#### RECOMENDAÇÕES, CONSTATAÇÕES E CONCLUSÕES DE GARANTIA

O Relatório da DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A. (DASA) está alinhado com os requisitos definidos pelos indicadores de GRI para os temas materiais definidos pela organização.

Por fim, a SGS acredita na importância da transparência e elogia a empresa pela iniciativa de realizar a asseguaração de seu relatório, bem como promover a sustentabilidade em suas ações e disseminar seu código de conduta e conformidade em todos os níveis da organização.

25 de Julho, 2025.

Assinado por e em nome da SGS

Gustavo Venda  
Gerente de Negócios - Sustentabilidade

Eliane Fukunaga  
Coord. Técnica e Auditora  
Asseguaração de Relatórios de Sustentabilidade

# CRÉDITOS

## Coordenação

Dasa

ESG, Marketing e Relações com Investidores

## Projeto Editorial: Consultoria, Redação e Tradução

Ricca Sustentabilidade

## Projeto Gráfico: Layout e Diagramação

Ricca Sustentabilidade

## Fotos

Banco de imagens Dasa



DQSD