

# Relatório de Sustentabilidade 2023



A Beneficência  
Portuguesa  
de São Paulo

# Sumário

<b>Apresentação</b> .....	<b>03</b>	Escola de Enfermagem São Joaquim	85
Sobre este relatório	04	Assistência Ortopédica para	
Mensagem do presidente do		Atletas de Alto Rendimento	86
Conselho de Administração	05	Voluntariado BP	87
Mensagem da CEO	06		
Materialidade	07	<b>Visão de valor ambiental</b> .....	<b>88</b>
10 destaques da BP em 2023	10	Gestão de recursos naturais	89
Perfil institucional e infraestrutura	14	Gestão de impactos ambientais	93
Governança	24		
Modelo de valor compartilhado	28	<b>Educação e Pesquisa e Inovação</b> .....	<b>98</b>
		Educação	99
<b>Transparência e Ética</b> .....	<b>32</b>	Pesquisa	104
Conformidade e riscos	39	Inovação	105
Fornecedores e parcerias	40		
Cibersegurança	42	<b>Crescimento sustentável</b> .....	<b>110</b>
		Resultados financeiros	111
<b>Gente</b> .....	<b>45</b>	Investimentos	115
Gestão de pessoas	46	Cenários e tendências da saúde	
Saúde e segurança do paciente	69	privada no Brasil	117
Experiência do cliente	71		
		<b>Sumário de Conteúdo GRI e SASB</b> .....	<b>119</b>
<b>Atuação social</b> .....	<b>75</b>		
Proadi-SUS	79	<b>Créditos</b> .....	<b>134</b>
Sistema Único de Saúde (SUS)	81		
Leis de incentivo	83		

# 1

# Apresentação

Nós, da BP, damos boas-vindas a você!

## Sobre este relatório GRI 2-3

Desde 2015, a BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo divulga anualmente seu desempenho operacional, financeiro e os avanços feitos na sua jornada de sustentabilidade. Este relatório reforça o compromisso da instituição com a transparência, algo reconhecido desde sua fundação, em 1859. Também demonstra os esforços bem-sucedidos que vêm sendo empreendidos para se consolidar como um *hub* de saúde e, assim, promover saúde plena e bem-estar para todos.

O relato, referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, foi feito em conformidade com as normas internacionais da *Global Reporting Initiative (GRI)* versão 2021, e traz também os indicadores setoriais de prestação de cuidados de saúde do *Sustainable Accounting Standards Board (SASB)* – ambos padrões referências mundiais para divulgação de impactos, riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade. Em relação a esses padrões, os conteúdos relatados são

referentes às entidades Hospital BP e BP Mirante, as mesmas presentes no relato financeiro (demonstrações financeiras). Não houve modificações nas informações em função de participações minoritárias. **GRI 2-2**

Consideramos as orientações do Relato Integrado, do *International Integrated Reporting Council (IIRC)*. Nosso modelo de geração de valor está na página 27. Ainda, reportamos indicadores próprios, acompanhados periodicamente por nossas equipes e publicados anualmente.

Boa leitura!

Críticas, dúvidas e sugestões de melhoria são sempre bem-vindas. Basta encaminhar seus comentários para o e-mail [sustentabilidade.bp@bp.org.br](mailto:sustentabilidade.bp@bp.org.br)

As informações reportadas no Relatório de Sustentabilidade da BP são analisadas e aprovadas pelo Conselho de Administração. **GRI 2-14**



# Mensagem do Presidente do Conselho de Administração

GRI 2-22



Como Presidente do Conselho da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo, tenho a honra de presenciar e contribuir para uma notável transformação em nossa instituição. Neste ano, renovamos o nosso compromisso com a excelência no atendimento e com a responsabilidade social por meio de projetos que beneficiam a rede pública de saúde. Estamos, igualmente, dedicados à sustentabilidade da nossa instituição, zelando pela sua longevidade e prosperidade futura.

Em um momento de grandes mudanças e desafios inéditos, nosso Conselho mostrou-se mais próximo da gestão executiva do que nunca. A inclusão de Conselheiros Independentes trouxe novas perspectivas e melhorou ainda mais o nível de profissionalismo em nossa governança, assegurando que cada decisão tomada estivesse alinhada com as melhores práticas de mercado, interesses da BP e de todos os que nos confiam sua saúde. Além disso, fortalecemos o relacionamento com importantes

instituições nacionais e internacionais que partilham de nossos valores e propósito.

Sem dúvida, 2023 marcou um avanço significativo no nosso compromisso com a sustentabilidade. Adotamos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, alinhando-nos ao Pacto Global para uma atuação ambientalmente mais responsável. Publicamos nosso inventário de emissões pelo *GHG Protocol* e realizamos investimentos significativos na economia de recursos hídricos e energéticos, no manejo aprimorado de resíduos e na gestão da cadeia, incentivando a adesão de nossos fornecedores aos princípios ESG.

Outro reforço em nossa trajetória ESG foi a instituição da Comissão de Sustentabilidade que se somou à Comissão de Atuação Social. Ambas, compostas por membros estratégicos e conselheiros, apoiam na definição de metas de sustentabilidade para a BP. Atualmente, priorizamos a diversidade, com 53% de mulheres em posições de liderança,

o que impulsionou nossa adesão ao movimento "Elas Lideram 2030" do Pacto Global da ONU e a assinatura dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs).

Em governança, fortalecemos nosso sistema de Riscos e Compliance, aprimorando mecanismos de prevenção, detecção e resposta a atos de irregularidade. Implementamos um programa de treinamento em integridade para todos os colaboradores e parceiros, além de desenvolver um manual de conduta para prestadores de serviço. Consolidamos nossa postura ética com a atualização do Código de Conduta, destacando o compromisso com a acessibilidade e reafirmando nossa cultura de transparência e responsabilidade.

Na filantropia, buscamos sempre promover equidade em saúde. Desta forma, levamos a excelência praticada no setor privado ao público, reforçando nossa posição entre as instituições sem fins lucrativos reconhecidas pelo Ministério da Saúde. Ampliamos nossa

atuação social em 100%, alcançando 2.734 municípios, apoiando mais de 2.300 unidades de saúde e beneficiando mais de 318.000 pessoas. Aumentamos o investimento em projetos sociais em 49%, evidenciando nossa crença na saúde como vetor de transformação social e nosso dever em contribuir para o bem-estar coletivo.

Me entusiasmo em compartilhar nossos sucessos e a perspectiva de um futuro promissor à nossa frente. Com uma equipe dedicada e diversificada, estamos avançando para posicionar a BP entre as principais instituições de saúde da América Latina.

Com gratidão e otimismo, persistimos, conscientes de que os desafios nos fortalecem e que, unidos, temos a força para atingir nossas metas mais ambiciosas.

**Josué Dimas Pimenta**  
*Presidente do Conselho  
de Administração*

# Mensagem da CEO

GRI 2-22

O ano de 2023 foi um período de superação diante dos significativos desafios enfrentados pelo mercado de saúde, especialmente no setor privado. Investimos intensamente em nossas equipes e no seu desenvolvimento para assegurar uma gestão saudável, eficiente, comprometida e colaborativa. Isso nos permitiu enfrentar desafios e explorar oportunidades por meio da inovação, garantindo nossa relevância e desempenho com foco no crescimento e aprimoramento contínuos.

Acolhemos a crescente demanda por serviços de saúde com foco na manutenção da entrega de serviços de qualidade e eficazes, o que resultou em um importante fortalecimento financeiro, com um crescimento de 15% e receita bruta ultrapassando R\$ 2,3 bilhões. Essa performance reforçou, mais uma vez, nossa posição entre os melhores hospitais do Brasil, como destacado no *ranking* "Melhores Hospitais do Mundo" da revista Newsweek. Neste ano, além das reconhecidas especialidades de cardiologia, cirurgia cardíaca, neurocirurgia e oncologia, nos destacamos

também em urologia, gastroenterologia e pediatria, consolidando cada vez mais, nossa excelência em diversas áreas médicas.

Reafirmamos nosso compromisso com a inovação e especialização médica, o que nos permitiu realizar 183 transplantes de medula óssea, posicionando a BP como o maior centro de saúde privado do Brasil nesta especialidade. Avancamos significativamente no uso de tecnologias de ponta, incluindo cirurgias robóticas, com mais de dois mil procedimentos realizados e a obtenção de certificação para terapias revolucionárias como o CAR-T Cell para tratamentos onco-hematológicos. Além disso, investimos em equipamentos de última geração, como um PET-CT para a detecção precoce do Alzheimer e a mais recente tecnologia em Ressonância Magnética Digital, tornando-nos a primeira instituição da América do Sul a adotar esse avanço, garantindo diagnósticos mais precisos e muito rápidos.

Estamos avançando significativamente na expansão de nossas atividades educacionais por meio da marca BP Educação e Pesquisa. Este movimento reflete nosso compromisso em formar e qualificar profissionais, contribuindo para o desenvolvimento contínuo do setor de saúde. Planejamos oferecer entre 10 a 15 cursos em 2024, incluindo programas de curta duração e pós-graduações, com a introdução de graduações nos anos subsequentes.

Em relação à tecnologia, os investimentos continuaram fortes em 2023, com destaque especial para a educação com a implantação de sistemas para oferecer uma experiência excepcional aos alunos. Melhoramos nossa pontuação no *Information Security Forum (ISF)*, uma organização internacional que avalia as práticas de cibersegurança em empresas de saúde nas Américas e Europa. Além disso, tanto o Hospital BP quanto o BP Mirante mantiveram a recertificação HIMSS EMRAM nível 7, o mais alto padrão de digitalização para instituições de saúde.

Em relação às práticas de ESG, refinamos nossos processos para alinhamento mais efetivo com as demandas do mercado e para uma atuação mais consciente quanto ao nosso papel e aos impactos de nossas atividades. Isso se reflete em melhorias na governança, na ampliação e no alcance nacional de nossos projetos sociais, além de um compromisso reforçado com questões ambientais.

Olhando para o futuro, estamos cheios de esperança e determinação para nos tornarmos uma das três principais instituições de saúde da América Latina. Continuamos a inovar, educar e cuidar, sempre motivados pelo nosso propósito de valorizar a vida.

**Denise Soares dos Santos**  
CEO



# Materialidade

GRI 3-1

Nossa Materialidade foi elaborada em 2021 e revisada durante o ano de 2022. No processo de construção, contamos com o apoio de uma consultoria externa que, além de entrevistas com a alta liderança da BP, fez uma análise aprofundada de pesquisas e de dados sobre interesses, expectativas e demandas dos *stakeholders*.

Em relação ao relato anterior, houve modificações na lista de temas materiais com a saída do tema Impactos e Compromissos (ambientais e sociais). Isso ocorreu, porque o tema em questão, incluído em 2022, foi considerado redundante em relação aos demais temas materiais da estratégia da BP. *GRI 2-4*

A materialidade foi considerada sem diferenciar entre financeira e de impacto, concluída em 2021, com uma periodicidade bienal

para a revisão do processo. A priorização dos temas materiais e seus impactos baseou-se na relevância para os *stakeholders*.

Diversos públicos de relacionamento foram consultados, incluindo investidores, clientes e/ou consumidores, colaboradores próprios e terceirizados, fornecedores, parceiros de negócios, governo, reguladores, terceiro setor, mídia, academia, sindicatos, fornecedores e prestadores de serviços, *startups*, e outros grupos como investidores de impacto, médicos, Ministério Público e operadoras de saúde, demonstrando um amplo envolvimento de partes interessadas no processo de materialidade da empresa.

**Esse trabalho foi realizado nas cinco etapas apontadas a seguir.**

## 1 Análise de informações e materiais internos

- Direcionadores (contexto de atuação, ambição, visão de futuro e valores)
- Ouvidoria
- Canal de *Compliance*
- Reclame Aqui
- Inventário de emissões de GEE (análise de *gaps*)
- Análise de *gaps* B-Corp
- Pesquisa de Clima
- Código de Conduta
- Mapa estratégico
- Mapa de riscos
- Processo de materialidade (2018)

## 2 Análise de material externo

- Global Reporting Initiative (GRI) Standard
- Sustainability Accounting Standard (SASB)
- Board (SASB) – Health Care Delivery
- Sustainability Yearbook 2020 – Sam S&P – Health Care Services
- National Health Service (NHS) – Sustainability
- Global Green Healthy Hospitals – Health Care Without Harm (HCWH)
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Pacto Global da ONU
- The Global Risks Report 2021 – World Economic Forum (WEF)
- World Economic Forum (WEF) – Strategic Intelligence – Future of Health and Healthcare



## 3

Análise dos impactos na sustentabilidade da BP a partir da consolidação de temas abordados na primeira e na segunda etapas do trabalho

- **Estratégia** – Verificar se o tema está em linha com o Planejamento Estratégico da BP.
- **Riscos** – Verificar se o tema pode representar risco para a BP e/ou seus públicos de relacionamento no curto, médio ou longo prazo.
- **Regulamentação** – Verificar se o tema faz parte da regulamentação no setor de atuação da BP ou tem chance de ser incluído na legislação.
- **Setor de atuação** – Verificar se o tema está sendo discutido entre os *players* do mercado em que a BP atua.

## 4

Mapeamento e engajamento das partes interessadas da BP identificadas com o apoio do Comitê de Sustentabilidade

O engajamento com as partes interessadas é feito por meio dos canais de relacionamento utilizados rotineiramente com cada uma delas – a partir deles é possível identificar suas expectativas e preocupações.

- Agentes financeiros
- Agentes reguladores
- Associações
- Associados
- Clientes
- Colaboradores concorrentes
- Conselho de Administração
- Entidades de classe
- Fornecedores
- Governo
- Imprensa
- Investidores de impacto
- Médicos
- Ministério Público
- Operadoras de saúde
- Sindicatos
- *Startups*
- Terceiros
- Terceiro setor
- Universidades

## 5

Priorização dos temas

Priorização baseada no resultado do instrumento de análise de impacto (etapa 3) e na influência dos temas sob a perspectiva das partes interessadas da BP (etapa 4).

Posteriormente, os temas foram identificados e correlacionados com os indicadores da *Global Reporting Initiative (GRI)*, os capitais da Estrutura Internacional para Relato Integrado (IIRC) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

# Temas materiais GRI 3-2

Faça a leitura do QRCode e saiba mais sobre os ODS ou acesse o link [aqui](#).



Tema	Descrição	Partes interessadas impactadas	Capitais (IIRC)	Indicadores (GRI)	ODS
<b>Crescimento sustentável</b>	Resultados financeiros da BP, bem como valor compartilhado (DVA).	Governo, clientes, médicos, colaboradores, associados, fornecedores, agentes reguladores, entidades de classe, associações, agentes financeiros, imprensa, operadoras de saúde, <i>startups</i> , universidades, terceiro setor (ONGs), investidores de impacto, Ministério Público, concorrentes, comunidade, Conselho de Administração, sindicatos e terceiros.	Financeiro e Manufaturado	201 Desempenho econômico 202 Presença no mercado	 
<b>Reputação</b>	Gestão da opinião do público em relação à organização que inclui canais de comunicação e formas de mediação dos relacionamentos estabelecidos, bem como cuidado com a marca e governança dos valores e princípios organizacionais.	Governo, clientes, médicos, colaboradores, associados, fornecedores, agentes reguladores, entidades de classe, associações, agentes financeiros, imprensa, operadoras de saúde, <i>startups</i> , universidades, terceiro setor (ONGs), investidores de impacto, Ministério Público, concorrentes, comunidade, Conselho de Administração, sindicatos e terceiros.	Social e de relacionamento	Não há	
<b>Recursos naturais</b>	Consumo de recursos naturais (água e energia) e gestão dos impactos (emissões e resíduos).	Governo, clientes, médicos, colaboradores, associados, fornecedores, agentes reguladores, entidades de classe, associações, agentes financeiros, imprensa, operadoras de saúde, <i>startups</i> , universidades, terceiro setor (ONGs), investidores de impacto, Ministério Público, concorrentes, comunidade, Conselho de Administração, sindicatos e terceiros.	Natural	302 Energia 303 Água	        
<b>Gestão de pessoas</b>	Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores, bem como gestão da saúde e segurança.	Clientes, médicos, colaboradores, fornecedores, associados, Conselho de Administração, comunidade e terceiros.	Humano	401 Emprego 402 Relações de trabalho 403 Saúde e segurança do trabalho 404 Capacitação e educação	     
<b>Diversidade e inclusão</b>	Medidas para promover a diversidade nos times da BP e garantir um ambiente de trabalho inclusivo.	Clientes, médicos, colaboradores, fornecedores, associados, Conselho de Administração, comunidade e terceiros.	Humano	405 Diversidade e igualdade de oportunidades 406 Não discriminação	 
<b>Educação e Pesquisa/ Acesso à saúde/ Inovação</b>	Desenvolvimento de tratamentos e procedimentos, bem como compartilhamento do conhecimento com a sociedade, promovendo o acesso à saúde de qualidade.	Governo, clientes, médicos, colaboradores, associados, fornecedores, agentes reguladores, entidades de classe, associações, agentes financeiros, imprensa, operadoras de saúde, <i>startups</i> , universidades, terceiro setor (ONGs), investidores de impacto, Ministério Público, concorrentes, comunidade, Conselho de Administração, sindicatos e terceiros.	Intelectual, Social e de relacionamento	Não há	     
<b>Transparência/Ética / Sustentabilidade</b>	Condutas éticas e íntegras e compartilhamento de princípios e valores, a fim de garantir a conformidade de toda a cadeia e a sustentabilidade.	Governo, clientes, médicos, colaboradores, associados, fornecedores, agentes reguladores, entidades de classe, associações, agentes financeiros, imprensa, operadoras de saúde, <i>startups</i> , universidades, terceiro setor (ONGs), investidores de impacto, Ministério Público, concorrentes, comunidade, Conselho de Administração, sindicatos e terceiros.	Social e de relacionamento	205 Combate à corrupção 206 Concorrência desleal 308 Avaliação ambiental de fornecedores 408 Trabalho infantil 409 Trabalho forçado ou análogo ao escravo 414 Avaliação social de fornecedores 415 Políticas públicas 418 Privacidade dos clientes	
<b>Saúde, segurança do paciente/ Humanização</b>	Foco do cliente e compromisso com a excelência para o atendimento humano e de qualidade.	Governo, clientes, médicos, colaboradores, associados, fornecedores, agentes reguladores, entidades de classe, associações, agentes financeiros, imprensa, operadoras de saúde, <i>startups</i> , universidades, terceiro setor (ONGs), investidores de impacto, Ministério Público, concorrentes, comunidade, Conselho de Administração, sindicatos e terceiros.	Social e de relacionamento	Não há	  

# 10 destaques da BP em 2023



## 1 - Medicina Genômica

Em 2023 o serviço de Medicina Genômica expandiu para neurogenômica e cardiogenômica, com um crescimento de 47%, superando a marca de 1.500 consultas, que reflete o compromisso da BP de fornecer cuidados genômicos abrangentes e acessíveis.

Soma-se a isso a colaboração entre a BP e o projeto Mapa Genoma Brasil. Nossa participação ajudou a identificar variações genéticas que são específicas para diferentes grupos étnicos e geográficos, permitindo que comunidades sub-representadas tivessem acesso ao conhecimento genético e a criação de estratégias de prevenção e tratamento mais inclusivas e representativas.



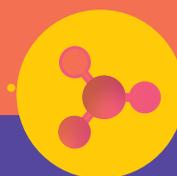
## 2. Entre os melhores hospitais

- *Ranking* Estadão Melhores Serviços.
- Há quatro anos consecutivos, mantemos a posição de Top 3 no *ranking* Estadão Marcas Mais.
- Pelo quinto ano consecutivo, reconhecidos entre os Melhores Hospitais Especializados do Mundo pela revista Newsweek.
- Por três anos consecutivos, o melhor hospital brasileiro em neurocirurgia.



## 3. Pioneirismo na Terapia CAR-T

Início das operações como um dos centros especializados para a realização da terapia celular CAR-T, tecnologia inovadora para o tratamento das doenças onco-hematológicas.



## 4. Maior centro de Transplantes de Medula Óssea

Somos o maior centro do setor privado no Brasil: 200 transplantes no ano.



## 5. Inovação em Diagnóstico por Imagem

1ª primeira instituição da América Latina a implementar a mais avançada tecnologia em Ressonância Magnética Digital – A inteligência artificial permite diagnósticos mais rápidos, precisos e seguros, resultando em tratamentos mais eficazes.

# 10 destaques da BP em 2023



## 6 - Compromisso social e parcerias público-privadas

Em parceria com o Ministério da Saúde, via Proadi-SUS, estamos presentes nos 26 estados e no Distrito Federal, executando projetos em mais de 2.300 municípios.

Além disso, estabelecemos novas frentes de cooperação técnico-científica com o HC, maior hospital público da América Latina, e com a Fundação Champalimaud, pioneira na Europa em pesquisa sobre Neurociências e Câncer de Pâncreas.

Temos o apoio de 23 parceiros privados de nossos projetos de impacto social, nas frentes de oncologia e Transtorno de Espectro Autista (TEA).



## 7. Excelência em Cibersegurança

Subimos para 3,08 (de um máximo de 5 pontos) na avaliação do *ISF (Information Security Forum)*, sistema que avalia as melhores práticas em cibersegurança de empresas de saúde das Américas e da Europa. Média geral das empresas de saúde é de 2,9.



## 8. Avanços em Cirurgias Robóticas

Alcançamos a marca de 2.000 cirurgias robóticas, evidenciando nossa expertise e liderança na adoção de tecnologias minimamente invasivas que promovem recuperações mais rápidas e menos dolorosas para nossos pacientes.



## 9. Mulheres na liderança

Já somos 53% de mulheres na liderança, o que nos estimula à adesão ao movimento *Elas Lideram* do Pacto Global da ONU, além de nos tornarmos signatários dos Princípios do Empoderamento das Mulheres (WEP).



## 10. Novo centro de infusão autoimune

Em 2023, inauguramos o Centro de Infusões não oncológicas, buscando oferecer um espaço mais adequado às necessidades de nossos clientes. No ano de inauguração, foram mais de 2.500 pacientes atendidos, com um NPS em nível de excelência.

# Prêmios e reconhecimentos

O ano de 2023 foi vibrante em crescimento e oportunidades inovadoras. Em cada desafio, vimos uma chance de superação e, com união e determinação, transformamos obstáculos em feitos significativos. A nossa jornada foi marcada não apenas pela resiliência, mas por um salto em nossa capacidade de inovar e exceder expectativas.

Celebramos marcos que são testemunho do talento, da dedicação e do compromisso incansável de nossa equipe. Somos impulsionados pela paixão de ir além, inovar e descobrir novos caminhos para promover saúde e bem-estar para todos.

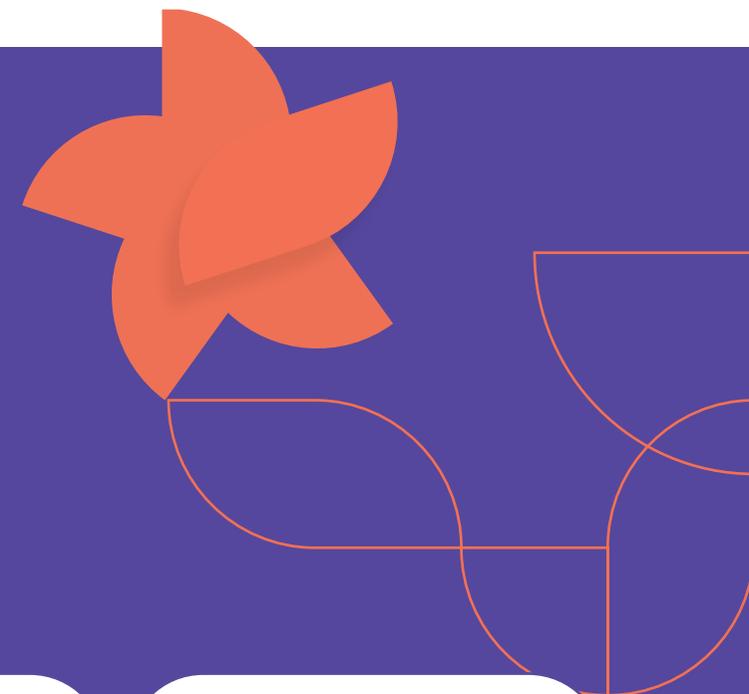
Pelo quinto ano consecutivo, a BP figurou na lista dos Melhores Hospitais Especializados do Mundo (*World's Best Specialized Hospitals*) da revista norte-americana Newsweek em cardiologia, cirurgia cardíaca, neurocirurgia e oncologia. Em 2023, outras de nossas especialidades foram incluídas no mesmo *ranking*: urologia, gastroenterologia e pediatria.

Pelo terceiro ano consecutivo, a revista Newsweek citou a BP na lista dos Melhores Hospitais Inteligentes do Mundo (*World's Best Smart Hospital*). Essa conquista é fruto do trabalho conjunto de cada um de nós, refletindo nosso empenho em proporcionar o melhor cuidado aos nossos clientes.

A BP foi eleita uma das empresas de saúde que melhor atendem às necessidades dos consumidores, segundo *ranking* do Estadão Melhores Serviços. Pelo quarto ano consecutivo, a BP figura entre as Top 3 na categoria hospitais, indicada pela população de São Paulo no *ranking* Estadão Marcas Mais.

Fomos o maior transplantador de medula óssea no setor privado do país no último ano. Com 200 transplantes realizados, fomos reconhecidos pela Associação Brasileira de Transplantes de Órgãos (ABTO) como líderes nesse campo da medicina. Isso só foi possível graças ao esforço conjunto de todos nós, que diariamente nos empenhamos em fazer a diferença na vida de nossos pacientes.

A BP integrou, pela quarta vez consecutiva, a lista dos melhores hospitais do Brasil e ficou entre os top 10 do país, de acordo com o ranking World's Best Hospitals 2023, da revista Newsweek.





## Reacreditações e certificações BP-07

Na BP pulsamos com um compromisso de acolher cada desafio com paixão e dedicação. A essência do nosso trabalho reside na busca incessante pela excelência, aprimorando processos e enriquecendo as habilidades de nossa equipe dia após dia. Nosso objetivo é alcançar e superar os padrões de assistência reconhecidos nacional e internacionalmente, assegurando a segurança e o bem-estar de nossos clientes. Essa jornada de constante evolução e melhoria é guiada pela confiança e pelo respeito mútuo, elementos que nos levam a buscar o aval de instituições de prestígio mundial. Em cada passo que damos, renovamos nosso compromisso de estar sempre à altura da confiança depositada em nós, entregando não apenas serviços, mas experiências memoráveis e seguras.

**A essência do  
nosso trabalho  
reside na busca  
incessante pela  
excelência**

Recebemos a 4ª reacreditação da *Joint Commission International (JCI)* para a nossa unidade BP Mirante, reafirmando nosso compromisso com os mais altos padrões de qualidade e segurança em saúde.

Passamos por uma auditoria de manutenção da ISO 55.001 de gestão de ativos, incluindo especificação, aquisição, apoio operacional, manutenção e gerenciamento de ativos e sistemas críticos para o Hospital BP e BP Mirante.

Somos um centro de excelência em ECMO (oxigenação por membrana extracorpórea) certificado pela *ELSO (Extracorporeal Life Support Organization)*.

Somos certificados pela Sociedade Brasileira de Urologia como Centro de Treinamento Robótico.

Fomos certificados pela *American Heart Association (AHA)* para oferecer cursos de *Advanced Life Support (ACLS)*, *Pediatric Advanced Life Support (PALS)* e *Basic Life Support (BLS)* em nosso Centro de Treinamento Multidisciplinar de Simulação Realística. Graças a essa parceria, realizamos treinamentos para profissionais da BP e externos, e capacitamos instrutores para os cursos de ACLS e PALS. Em 2023, capacitamos 458 instrutores em 61 turmas.

Certificação do nível 7 (máximo) pelo uso do *Electronic Medical Record Adoption Model (EMRAM)*, modelo de adoção de prontuário eletrônico da *Healthcare Information and Management System (HIMSS)*.

# Perfil institucional e infraestrutura

Criada em 1859 como Real e Benemérita Associação Portuguesa de Beneficência, a BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo, com sede na cidade de mesmo nome, é uma associação civil de direito privado de caráter beneficente, social e científico, sem fins lucrativos. Considerada uma das melhores e mais avançadas instituições de saúde da América Latina<sup>1</sup>, é reconhecida nacional e internacionalmente pela qualidade e segurança do atendimento que oferece. *GRI 2-1*

Nossa instituição é reconhecida desde sua fundação pelo trabalho filantrópico. Atualmente ampliamos nossa atuação para além dos nossos muros e, portanto, da capital paulista, levando atendimento de alta complexidade e qualidade para todas as regiões do Brasil por meio de convênios com órgãos como o Ministério da Saúde e o SUS.

[1] Revista Newsweek, saiba mais na página 11

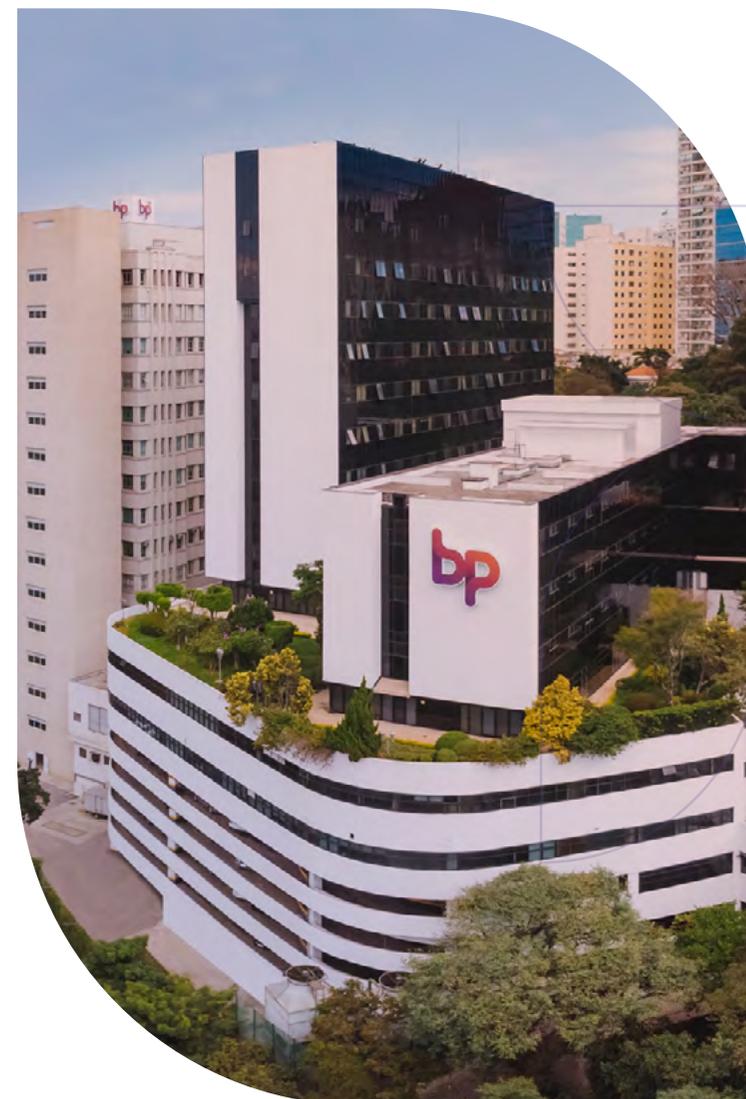
Nossos principais focos de atuação são casos de alta complexidade, atendidos por um corpo clínico de excelência que atua em mais de 50 especialidades médicas, como oncologia, cardiologia, neurologia, nefrologia e pediatria.

A qualidade e segurança no atendimento, tendo sempre a inovação em tudo o que fazemos, consolidaram a instituição como um *hub* de saúde de referência. Nesse sentido, para além da assistência e formação de profissionais, investimos fortemente em pesquisas e no aprimoramento incessante da experiência que nossos clientes têm conosco.

Consideramos nossos pacientes clientes porque entendemos que o cuidado médico é uma jornada contínua, e não apenas um estado temporário, como o que acontece quando se tem um problema de saúde. O foco do cliente, aliás, é

um dos pilares de nosso trabalho de promover saúde plena e bem-estar para todas as pessoas. Para atingir esse objetivo, conectamos colaboradores, associados, médicos, parceiros, clientes, fornecedores, universidades e órgãos públicos com o intuito de aprimorarmos, juntos, o cuidado integral para promoção da saúde. *GRI 2-6*

**A BP é reconhecida nacional e internacionalmente pela qualidade e segurança do atendimento que oferece**



# A BP em 2023

**7** edifícios que compõem os hospitais, + Clínica da Mulher e + 10 clínicas no entorno da BP

**140 mil m<sup>2</sup>**  
de área construída

**721 leitos**  
(166 de UTI)

**223.940**  
clientes/ano

**52** especialidades

**6.383** médicos

**6.432** colaboradores

**2.748** associados



**32**

**salas cirúrgicas**  
(três delas equipadas com robôs cirúrgicos)

**35,9 mil** cirurgias/ano

**41,6 mil**  
sessões de quimioterapia/ano

**6 milhões** de exames/ano

**30,5 mil**  
consultas de pronto-socorro/mês

**12.882**  
coletas no Banco de Sangue

**200**  
transplantes de medula óssea

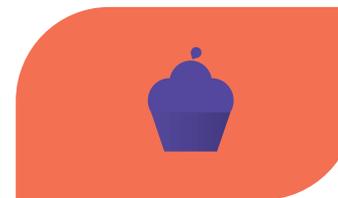
## Nossos valores

Os valores servem como guia para nosso comportamento e tomada de decisões em todos os níveis, além de orientar nossa relação com os *stakeholders*. Nós nos pautamos pelo conceito de visão ambidestra em que a busca por inovação e aumento e diversificação de receita acontecem sem prejuízo de nossa essência. Nosso objetivo é que todos os colaboradores vivenciem os valores da BP em sua rotina diária e tenham a noção exata de sua importância para garantir o crescimento sustentável da empresa.



### Saúde está em primeiro lugar

Com uma visão holística do tratamento, buscamos o bem-estar e a recuperação de nossos pacientes acima de tudo.



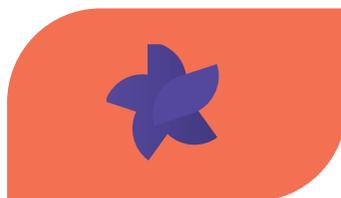
### Credibilidade se cultiva

Construímos reputação com base na excelência dos serviços, em atitudes transparentes, éticas e íntegras. Nutrimos relações verdadeiras, sustentáveis, para durar.



### Faz bem fazer o bem

Acreditamos que para criarmos um mundo melhor e uma sociedade mais justa, não basta cada um fazer a sua parte. É preciso ir além. A filantropia está em nosso DNA.



### Estamos sempre em movimento

Lidar com vidas humanas exige constante atualização e renovação – de conhecimento, de infraestrutura e de formas de pensar. Em um mundo sempre em evolução, não podemos parar nunca.



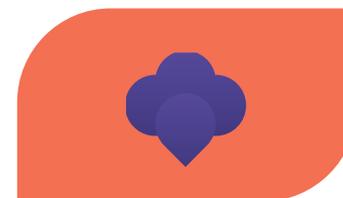
### A colaboração nos leva mais longe

Juntos, alcançamos resultados mais robustos, eficientes e inovadores. Valorizamos alianças e parcerias que nos tornam mais abrangentes e completos.



### Vidas em conexão

Nutrimos relações que despertam o senso de significado e conexão com a vida. Acreditamos que agir dessa forma transforma, traz leveza e inspira.



### Crescimento sustentável nos leva ao futuro

Geramos valor econômico para garantir crescimento, aprimoramento e expansão. Acreditamos que patamares diferenciados de desempenho permitem a ampliação da capacidade de valorizar a vida.

# Propósito

## Valorizar a vida

Vida é tudo para nós. Admirável e multifacetada, olhamos para ela como um conjunto interconectado de funções orgânicas, como um modo de existir no mundo. É tanto individual – portanto finita – quanto coletiva e contínua. Está sempre em movimento e transformação.

Vida evolui. Acreditamos que ela precisa ser permanentemente investigada, compreendida, acompanhada, respeitada e celebrada.

De diferentes formas, com conhecimento e sensibilidade, com tecnologia e combinando especialidades complementares, trabalhamos todos os dias para valorizar a vida – de todos.



## Ambição

Ser reconhecida como uma das três melhores instituições de saúde da América Latina, atuando como um *hub* de saúde para proporcionar cuidado integral ao cliente, gerando crescimento econômico sustentável aliado às melhores práticas EESG.

## Visão de futuro

Saúde plena e bem-estar para todos.

## Nossa estrutura GRI 2-6



Reconhecido como referência em tratamentos de alta complexidade, o Hospital BP conta com uma equipe médica especializada em mais de 50 áreas como cardiologia, neurologia, pediatria e oncologia. O Hospital BP possui pronto-socorro para adultos e crianças e tem 598 leitos, dos quais 156 destinados à Unidade de Terapia Intensiva (UTI). Atende clientes de convênios e particulares.

O Hospital BP também oferece Pronto Atendimento Digital, acessível pelo site da instituição ou pelo aplicativo BP. Por meio dessa plataforma, é possível consultar prescrições médicas e identificar sinais e sintomas que podem indicar a necessidade de buscar atendimento no pronto-socorro.

Além disso, possui certificação nível 3, a mais alta concedida pela Organização Nacional de Acreditação (ONA) que reconhece os esforços da instituição para alcançar padrões superiores de qualidade nos serviços prestados.

**50** áreas de  
especialização  
médica

**598**  
leitos dos quais  
156 destinados à  
Unidade de Terapia  
Intensiva (UTI)





**123** leitos

sendo 30 deles de  
**Unidade Terapia  
Intensiva (UTI)**

**7** salas  
cirúrgicas



Também referência em casos de alta complexidade, o BP Mirante oferece um cuidado personalizado e hotelaria premium para pacientes com convênios de nível executivo e particulares que buscam prevenção, diagnóstico e reabilitação da saúde. Conta com 123 leitos, 30 deles de Unidade Terapia Intensiva (UTI), sete salas cirúrgicas, uma das quais destinada à cirurgia robótica com uma mesa cirúrgica móvel conectada ao sistema cirúrgico Da Vinci Xi® Surgical System® (saiba mais na [página 107](#)). O BP Mirante é certificado pela Joint Commission International, líder mundial em certificação de organizações de saúde.

## Clínica Medicina da Mulher

Com uma equipe qualificada e infraestrutura moderna e acolhedora, com iluminação natural e elementos de biofilia no conceito arquitetônico, a clínica dispõe de 6 consultórios e é focada no cuidado da mulher. O atendimento é exclusivamente particular e, entre outras especialidades, inclui ginecologia geral, endometriose, dor pélvica, uroginecologia, oncologia ginecológica, cirurgia robótica, nutrição, entre outras.

**6** consultórios



## bp Vital

A BP Vital é uma rede de clínicas da BP que oferece consultas em diversas especialidades médicas com profissionais qualificados e médicos renomados, tudo com a excelência da BP. Por meio da colaboração, atua de forma integrada com os demais serviços da BP para garantir conforto e segurança com a possibilidade de dar continuidade ao tratamento proposto pelo médico em um só lugar.

São mais de 150 consultórios. A BP Vital atende convênios e pacientes particulares.

Em 2023, foram realizadas 231.270 consultas ambulatoriais no BP Vital. Passamos a oferecer a Telemedicina como forma de expandir as possibilidades de acesso ao paciente. O agendamento pode ser feito presencialmente, *on-line* ou pelo telefone (11) 3505-1000.



**+ 150** consultórios

**45** especialidades  
médicas



## bp Medicina Diagnóstica

Um completo centro de diagnósticos que oferece exames simples e de alta complexidade com equipamentos de tecnologia avançada. Além dos exames, a unidade também disponibiliza procedimentos terapêuticos como angioplastia, hemodiálise, tratamentos de medicina nuclear com radiofármacos e fisioterapia/reabilitação, todos integrados aos serviços hospitalares da BP. São 7 salas de endoscopia, uma sala de angiografia, 6 tomógrafos, 6 salas de hemodinâmica, 2 PET-CT, 7 equipamentos

de ressonância magnética e 51 pontos de hemodiálise. A unidade também conta com um Centro de Referência em Hemodinâmica 24 horas para atender emergências cardiovasculares.

**51** pontos de  
hemodiálise

Centro de Referência em  
Hemodinâmica 24 horas

## Banco de sangue

BP-05

Nosso banco de sangue tem certificação da Association for the Advancement of Blood & Biotherapies (AABB), a mais relevante instituição do mundo na área.

Essa certificação da AABB atesta que a BP cumpre os requisitos exigidos pela entidade: organização, disponibilização de recursos e equipamentos, e relação com fornecedores e pacientes entre outros itens.



Temos **capacidade de atendimento** de

**150** doadores por dia

**12.882**

coletas, das quais  
**1.161 de plaquetas** por aférese,  
**11.221 bolsas de sangue total** e  
**21.030 transfusões de sangue** em 2023

**1.813**

reposições de ferro endovenoso

**+ 530**

procedimentos de sangrias terapêuticas em ambulatório externo



## Educação e Pesquisa

Comprometidos com a evolução da medicina, buscamos conectar profissionais do futuro à excelência e inovação.

Integramos tecnologia, troca de conhecimento e descobertas, na preparação de profissionais relevantes para o mercado

**Integramos tecnologia, troca de conhecimento e descobertas, na preparação de profissionais relevantes para o mercado atual e futuro**

atual e futuro. A sinergia entre educação e pesquisa são nossos motores para a inovação e a excelência em saúde.

Dessa forma, elevamos o padrão de procedimentos, renovamos o modelo de assistência e construímos juntos melhores profissionais.

### Biblioteca

Estrutura completa com suporte a estudos em grupos e individuais, sala de estudos web com 07 computadores e diversos serviços disponíveis. São eles: Recuperação de artigos; Orientação à pesquisa científica (apoio no direcionamento para a pesquisa, fontes de informação, estratégia de busca, vocabulário controlado, vocabulário livre, navegabilidade nas plataformas de pesquisa); Levantamento bibliográfico; Orientação quanto a utilização de gerenciadores de referência – Mendeley e Zotero; Orientação quanto a normalização de trabalhos acadêmicos.



### Escola de enfermagem

02 salas de aula com capacidade para, em média, 40 alunos, 03 laboratórios de prática e 01 laboratório de informática com 15 computadores com recursos de acessibilidade.

### Laboratório de simulação robótica

Laboratório de simulação moderno e equipado com 03 simuladores de cirurgia robótica, sendo 02 deles simuladores do sistema robótico Da Vinci e 01 do sistema robótico Versius.

## Somos referência

### Centro de Oncologia e Hematologia

Somos um *cancer center* que oferece, no mesmo espaço, atendimento integrado e de alta complexidade em todas as fases da enfermidade – do diagnóstico ao pós-tratamento. São 44 salas dedicadas a todas as áreas da oncologia como câncer de mama, de pulmão, tumores gastrointestinais, geniturinários, ginecológicos, tumores cerebrais, sarcoma, melanoma e outros cânceres de pele, entre outras. Nossos pacientes são atendidos por um corpo clínico com especialistas nas áreas de oncologia cirúrgica, oncologia clínica, radioterapia, hematologia e oncorradiologia, além de um grupo especializado em cirurgia de cabeça e pescoço.

### Núcleo de Excelência em Câncer de Mama e Ginecológico

Essa área, criada há três anos, acolhe pacientes com suspeita e com diagnóstico confirmado da doença. No atendimento, temos um time multiprofissional e integrado em mastologia, radioterapia, radiologia, ginecologia oncológica, oncologia clínica, oncogenética e cirurgia plástica. O Hospital BP conta com o núcleo especializado em câncer de mama e ginecológico. Saiba mais em [nosso site](#).

### Medicina Genômica

O serviço de Medicina Genômica ampliou seu escopo e oferece suporte especializado para pacientes e familiares. Além da oncogenética, o serviço expandiu para neurogenômica e cardiogenômica, com crescimento de 47% no número de consultas em 2023. A criação de pacotes para familiares contribuiu para diversificar o atendimento de crianças a idosos. A superação de 1.500 consultas em 2023 reflete o compromisso da BP de fornecer cuidados genômicos abrangentes e acessíveis. Soma-se a isso a colaboração entre a BP e o projeto Mapa Genoma Brasil, que também teve impacto social relevante no ano, promoveu inclusão genética e permitiu que comunidades sub-representadas tivessem acesso ao conhecimento genético. A participação da BP ajudou a identificar variações genéticas específicas de diferentes grupos étnicos e geográficos, permitindo criar estratégias de prevenção e tratamento mais inclusivas e representativas.

### Núcleo de Neurologia

Contamos com neurologistas e neurocirurgiões altamente capacitados para atuar em diversas áreas da neurologia, incluindo neurologia clínica, neuro-oncologia, neurointensivismo, neuro-intervenção e neuro radiologia diagnóstica. Além de conhecimento clínico, nossos profissionais estão constantemente envolvidos com pesquisas científicas que ajudem a descobrir avanços em diagnósticos e tratamentos neurológicos.

Nossos centros cirúrgicos estão equipados para realizar uma ampla gama de intervenções, desde procedimentos convencionais até microcirurgias cerebrais. Dispomos do mais avançado microscópio cirúrgico do mercado e de um sistema de angiografia biplanar de última geração que garantem alta precisão em procedimentos complexos.

Somos um dos poucos hospitais do país a oferecer uma UTI neurológica e um pronto-socorro especializado em emergências neurológicas, os dois operando 24 horas por dia. Com isso, no caso de pronto-atendimento, nossos pacientes têm acesso imediato a neurologistas clínicos e neurocirurgiões qualificados que atuam com a rapidez necessária em momentos críticos. Saiba mais em [nosso site](#).

## Pediatria

Atende crianças recém-nascidas até 14 anos incompletos, oferecendo os mais avançados recursos tecnológicos médicos e diagnósticos. Para minimizar o impacto que a internação tem sobre as crianças e seus acompanhantes, a BP disponibiliza atividades pedagógicas e de entretenimento, além de apoio psicológico dentro do ambiente hospitalar.

Para evitar que os pacientes de longa permanência percam o ano letivo, temos um núcleo escolar gratuito no Centro de Internação Pediátrica que atende, prioritariamente, crianças de 6 a 9 anos. Essa iniciativa, que existe desde 2013, é resultado de uma parceria entre a BP, a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, a Diretoria de Ensino da Região Centro-Sul e a Escola Estadual Rodrigues Alves.

## Infraestrutura da Unidade de Internação Clínica e Cirúrgica Pediátrica

- 58 leitos em apartamentos duplos e individuais;
- 23 leitos na UTI pediátrica cardiológica;
- 10 leitos na UTI pediátrica geral; Atendimento a pacientes pediátricos de todo o Brasil;
- Oferece segundo diagnóstico para bebês com cardiopatias congênitas em parceria com o Centro Médico da Universidade de Pittsburgh, referência mundial em Cardiologia avançada;
- Habilitação para realizar cateterismo cardíaco infantil;
- Pronto-socorro infantil;
- Exames laboratoriais e de imagem;
- 12 consultórios para especialidades pediátricas;
- Brinquedoteca

Saiba mais em [nosso site](#).

## Nefrologia

O núcleo de Nefrologia da BP dispõe de um corpo clínico especializado e de recursos tecnológicos para prevenir, diagnosticar e tratar doenças simples, crônicas e complexas do sistema urinário – inclusive em crianças. Temos dois setores de hemodiálise, com um total de 47 pontos de diálise ambulatorial. Graças ao cuidado integrado, o paciente é acompanhado pela mesma equipe de médicos em todos os ciclos da enfermidade. Conheça mais sobre as nossas outras especialidades em [nosso site](#).

## Núcleo de Cardiologia

Estrutura hospitalar completa e linha de serviços de cardiologia clínica e intervencionista, cirurgia cardíaca e métodos gráficos – todos conduzidos por uma equipe médica e multidisciplinar especializada em casos de alta complexidade. Para emergências cardíacas como infarto ou crises de hipertensão, entre outras, o Hospital BP conta com pronto-socorro especializado. Saiba mais em [nosso site](#).

## Diálogos e alianças GRI 2-28

Com o objetivo de contribuir para melhoria do sistema da saúde, a BP participa ativamente de fóruns nacionais e internacionais de discussão e desenvolvimento de iniciativas com o poder público, incluindo órgãos reguladores, universidades, hospitais públicos e privados, operadoras de saúde e entidades setoriais como: Aberje; ABRAMED; ABRAMGE; Anahp; Câmara Portuguesa; CONASS; CONASEMS; Conep; Fehosp; FGV; Fonif; GIFE; IAB; IDIS; Insper; Instituto Ethos; Learning Village; Ministério da Saúde; Projeto Hospitais Saudáveis que integra a Global Green Health Hospitals (GGHH) e representa a Health Care Without Harm (HCWH), no Brasil; Secretaria Estadual de Saúde de São Paulo; Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo; The Beryl Institute.

# Governança

A Beneficência Portuguesa de São Paulo como associação civil de direito privado, de caráter beneficente, social e científico, sem finalidade lucrativa, preserva sua autonomia patrimonial, administrativa e financeira e conta com o apoio de associados, pessoas e instituições que contribuem para manter a instituição ativa e atuante no setor de saúde brasileiro. Divididos em seis categorias – Efetivos, Benfeitores, Beneméritos, Grandes Beneméritos, Cruz de Honra e Filantropos –, os associados têm acesso à assistência à saúde da BP. Novos associados não têm direito a esse benefício, mas podem ingressar na categoria Filantropo e participar da vida administrativa da Associação, na forma de estatuto social.

Atualmente, a BP conta com 2.748 associados, a maior parte Efetivos e Benfeitores, que se reúnem em Assembleia Geral e são a primeira instância deliberativa da Associação. Anualmente, esses associados examinam, discutem e votam as contas apresentadas pela Administração, após avaliação do Conselho Fiscal, além de eleger os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, de acordo com o Estatuto Social da BP.



**2.748**  
associados



# Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-12

A estrutura de governança da BP abarca diversos órgãos e instâncias com responsabilidades específicas, visando assegurar a perenidade organizacional, cumprir o objetivo social e atender às finalidades do Estatuto Social. Essa estrutura inclui o corpo associativo, o Conselho Fiscal, o Conselho Consultivo e o Conselho de Administração.

## Conselho de Administração

O Conselho de Administração da BP é composto exclusivamente por membros não executivos e independentes, embora alguns ocupem também cargos na Diretoria Administrativa. O mandato de cada membro é de três anos, variando em cargos externos e representatividade de gênero, mas sem pertencer a grupos sociais sub-representados. Temos um processo para a nomeação e a seleção de conselheiros de nosso principal órgão de governança e seus comitês, incorporando diretrizes como perfil de competências, avaliação de candidatos, existência de um comitê de pessoas, transparência, diversidade, independência, tempo e dedicação requeridos, e a promoção de educação continuada. Os critérios de avaliação no processo englobam competências e experiência, além de um procedimento adicional que inclui votação e nomeação durante a Assembleia Geral Ordinária anual.

Nosso mais alto órgão de governança desempenha um papel crucial no desenvolvimento e atualização das diretrizes relacionadas ao desenvolvimento sustentável, sendo responsável pela aprovação de políticas e objetivos, estabelecimento de diretrizes e supervisão estratégica. Paralelamente, os altos executivos são encarregados do desenvolvimento de estratégias pertinentes a essas diretrizes. Esse órgão também está envolvido na supervisão dos processos de identificação e gerenciamento dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incluindo a avaliação de riscos financeiros e o monitoramento de indicadores econômicos.

Além disso, esse órgão tem a responsabilidade de analisar a eficácia dos processos da organização em relação aos seus impactos econômicos, sociais e ambientais. Isso inclui avaliação de resultados, identificação de lacunas e oportunidades de melhoria, tomada de decisões estratégicas e monitoramento contínuo - sendo que essa análise ocorre mensalmente. É atribuição do Conselho de Administração da BP definir a orientação geral, a política e a estratégia das atividades e serviços oferecidos.

## Perfil do Conselho de Administração GRI 405-1

Em 2022, iniciamos uma prática que visa a adoção de um Conselho com mais diversidade em sua composição. A inclusão de novos perfis respeita as janelas previstas em Estatuto e visa diversificar em gênero, faixa etária, raça entre outros perfis. Este ano, 6,25% dos membros são mulheres.

## Comitês de Assessoramento

Os Comitês de Assessoramento que apoiam o Conselho de Administração na tomada de decisões são vários: Comitê de Associados, Comitê de Estratégias e Finanças, Comitê de Governança, Riscos e Compliance, Comitê de Obras e Patrimônio e Comitê de Pessoas. Além disso, a BP conta com a Comissão de Investimento Social, que atua consultivamente em projetos de investimento social.

Cabe ao Comitê de Estratégia e Finanças e ao Comitê de Pessoas supervisionar e tomar decisões sobre os impactos da BP na economia, no ambiente e nas pessoas, focando respectivamente em tópicos financeiros e sociais.

Segundo o Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento do BP é responsabilidade do Comitê de Pessoas propor e discutir com o Conselho de Administração a indicação de candidatos para as chapas a serem aprovadas pela Assembleia Geral, levando em conta o planejamento estratégico e a matriz de competências aprovada, visando a composição ideal do colegiado em mandatos futuros.

Os membros eleitos para o Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Conselho Consultivo e Diretoria Administrativa, não recebem remuneração pelos serviços prestados à Instituição, reforçando nosso compromisso com a governança e a sustentabilidade organizacional. *GRI 2-19*

Faça a leitura do QRCode e saiba mais sobre os a estrutura da governança da BP ou acesse o link [aqui](#).



# Organograma Governança

**Assembleia Geral Ordinária**  
2.748 associados

**Conselho de Administração**  
18 membros:  
Membros não executivos

**Conselho Fiscal**  
6 membros: - 1 independente  
- Membros não executivos

**Secretaria de Governança Corporativa**

**Diretoria Administrativa**  
3 Conselheiros (CA) titulares |  
2 Conselheiros (CA) suplentes

**Conselho Consultivo**  
12 membros: - 3 independentes  
- Membros não executivos

**Conselhos**  
Mandato de 3 anos,  
permitida a reeleição

**Associados**  
7 membros

**Estratégia e Finanças**  
7 membros

**Governança, Riscos e Compliance**  
\* 6 membros

**Obras e Patrimônio\***  
5 membros

**Pessoas**  
5 membros\*

\*Todos os comitês (exceto Associados) possuem 1 conselheiro(a) independente: - 1 Membro Independente

**Comitês**  
Mandato de 1 ano,  
permitida a reeleição

**Diretoria-executiva**

**Diretoria-executiva**

**Auditoria, Riscos e Compliance**

## Governança em sustentabilidade

GRI 2-13, 2-17

O mais alto órgão de governança da BP delega a responsabilidade pela gestão dos impactos da organização ao executivo à frente da Diretoria-executiva de Pessoas, Experiência do Cliente, Marketing, Sustentabilidade e Impacto Social (ESG). No rol de atribuições desse cargo estão desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade, avaliar e monitorar o desempenho sustentável, garantir o cumprimento de regulamentações e normas, integrar a sustentabilidade em processos e operações, promover o engajamento de partes interessadas, desenvolver iniciativas sustentáveis, aderir e publicar pactos e compromissos públicos, publicar relatório de sustentabilidade anual e promover ações de educação e conscientização sobre sustentabilidade.

As informações sobre a gestão dos impactos são reportadas ao Conselho em apresentações executivas, relatórios específicos, comissão de sustentabilidade e ESG, e reuniões de governança,

que têm frequência contínua para garantir que o mais alto órgão de nossa liderança esteja sempre informado e atualizado sobre nossas práticas de sustentabilidade.

Para ampliar a divulgação do tema de forma a fortalecê-lo na cultura da organização, investimos em ações como comunicação interna enriquecida com conteúdo de sustentabilidade, apoio a iniciativas voltadas para o desenvolvimento sustentável, formação de subcomissões e de grupos de trabalho especializados no assunto, garantia de acesso a informações atualizadas e o constante engajamento da liderança para assegurar uma incorporação efetiva dos princípios de sustentabilidade em nossas decisões e estratégias organizacionais.

Acreditamos que, dessa forma, incorporamos o pensamento sistêmico nas decisões de negócio, de forma a alavancar nosso impacto socioeconômico e ambiental positivos, melhorar a governança em

frentes como serviços e parceiros, filantropia estratégica, saúde sustentável, e cultura de diversidade e inclusão. Percorremos a jornada de sustentabilidade com as nossas lideranças em encontros periódicos e estruturados, já que o pilar sustentabilidade é parte de nosso planejamento estratégico e a agenda ESG é pautada em nosso modelo de criação de valor compartilhado.

Reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade, em 2023 aderimos ao Pacto Global da ONU, uma iniciativa voluntária que busca contribuir com a Agenda 2030 e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), além de seus Dez Princípios. Esses princípios abrangem áreas como a erradicação da pobreza, o combate às mudanças climáticas e a preservação dos recursos naturais. Para 2024, visando alavancar temas relevantes na BP, integraremos ao Movimento Elas Lideram, aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEP), além



do planejamento de adesão ao Movimento Raça é Prioridade, ao Movimento Mente em Foco e ao Movimento Transparência 100%.

Em 2023, criamos a subcomissão de Sustentabilidade que se reúne mensalmente com os gerentes-executivos das áreas envolvidas na nossa materialidade para desdobrar as metas, acompanhar os indicadores e elaborar planos de ação conectados ao planejamento estratégico visão 2030. Essa subcomissão se reporta à Comissão de Investimento Social e Sustentabilidade, que tem à sua frente o presidente do Conselho de Administração, demonstrando nosso compromisso com sustentabilidade como um tema prioritário também na alta administração da BP.

Ademais, com o intuito de priorizar iniciativas e desenvolver parcerias na agenda de sustentabilidade, participamos de forma efetiva do Grupo de Trabalho de Sustentabilidade da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) e Comitê de Sustentabilidade da Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica (ABRAMED), compartilhando e promovendo as melhores práticas sustentáveis no setor.



## Índice de Sustentabilidade BP

Em 2023, realizamos um diagnóstico e demos início à elaboração do Índice de Sustentabilidade BP, fundamentado na nossa matriz de materialidade e orientado por uma visão de longo prazo até 2030. O índice reafirma nosso compromisso contínuo com a sustentabilidade, e refletindo os princípios ambientais, sociais e de governança. Em 2024, o índice será integrado ao contrato de performance dos executivos da BP, solidificando ainda mais nosso compromisso com a sustentabilidade corporativa.

# Modelo de criação de valor compartilhado

Nosso Modelo de Criação de Valor Compartilhado considera o papel essencial de colaboradores, conselheiros, corpo clínico, associados, clientes e sociedade em geral para a realização do nosso propósito de valorizar a vida e de garantir mais acesso à saúde.

Esse modelo garante um olhar sistêmico sobre toda a nossa operação, já que facilita a identificação de pontos fortes e de oportunidades de melhoria, e determina o papel dos insumos para oferecer excelência em saúde, fomentar conhecimento e proporcionar a melhor experiência para todos os nossos públicos.

A visão sistêmica da operação também é importante para fazer avançar as discussões com as nossas frentes operacionais e corporativas, e para o estabelecimento de parcerias que potencializam o impacto social positivo gerado por nossa atuação. Alinhado ao nosso propósito, esse Modelo de Valor nos permite melhorar continuamente e, assim, assegurar o crescimento sustentável da BP no curto, médio e longo prazos.

**Nosso modelo de criação de valor compartilhado garante um olhar sistêmico sobre toda nossa operação**



# Planejamento estratégico

O Planejamento Estratégico de longo prazo da BP para o horizonte 2022-2030 foi elaborado com base em uma análise diagnóstica abrangente da instituição em 2022, alinhada com suas metas e aspirações para 2030. A estrutura do plano é fundamentada em sete pilares estratégicos, os quais são desdobrados em objetivos específicos para orientar a ação e o desenvolvimento da empresa ao longo do período estabelecido. Além disso, possuímos também os viabilizadores que deverão contribuir para a entrega de nossos objetivos estratégicos e, conseqüentemente, da nossa visão de futuro.

Essa abordagem segue as melhores práticas de mercado, sendo revisada anualmente, permitindo à BP adaptar-se e responder de forma ágil às mudanças e desafios do ambiente competitivo. Apesar de todos os desafios que o nosso setor apresentou no último ano, em 2023 dedicamos nossos esforços na implementação e execução de projetos e ações estratégicas que visam entregar nossos objetivos estratégicos até 2030.

A nossa estratégia é viva e passa por uma contínua atualização dos dados e informações de mercado, aprofundando também no ambiente interno da BP, o que garante um contexto alinhado com a realidade presente de nossa empresa. Visando a melhoria contínua, em 2024 iremos passar por uma nova revisão para garantir que nossa estratégia se mantenha

alinhada as tendências de mercado e necessidades do negócio, garantindo a entrega da nossa visão de futuro que é saúde plena e bem-estar para todos.

A transparência e a comunicação eficaz são elementos-chave neste processo, pois promovem o alinhamento e a coesão organizacional, garantindo que a BP esteja sempre atualizada e preparada para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades emergentes do mercado, mantendo-se na vanguarda do setor.

O Planejamento Estratégico de longo prazo da BP não apenas delinea um caminho claro para o sucesso futuro, mas também estabelece uma cultura de aprendizado contínuo e adaptação, essencial para a sustentabilidade e o crescimento duradouro da empresa até 2030 e além.

**A transparência  
e a comunicação  
eficaz são  
elementos-chave  
neste processo**



## Página estratégica BP 2030

### Visão de futuro

Saúde plena e bem estar para todos

### Ambição

Estar entre as 3 instituições de saúde de melhor reputação da América Latina, como *hub* de saúde, e com crescimento sistêmico sustentável

### Pilares estratégicos

Expansão

Educação

Foco do Cliente

Saúde Inteligente

Excelência

Organização Inovadora

Sustentabilidade

### Objetivos estratégicos

Onde estamos - 2023

1. Ampliar a participação, orgânica e inorgânicamente, no mercado de saúde, com serviços de valor aos clientes B2B e B2C
2. Fortalecer a oferta do hub de saúde com serviços complementares por meios físicos e digitais
3. Viabilizar novos mercados e negócios

1. Ser referência em educação inovadora em saúde
2. Ampliar as atividades de educação em saúde contribuindo para capacitação profissional de excelência

1. Ser acessível, descomplicado e funcional
2. Conhecer o cliente e cuidar de seus interesses e necessidades
3. Ser a escolha como parceiro de saúde em todas as etapas da vida
4. Oferecer serviços justos, adequados, com bom custo frente ao benefício
5. Ter profissionais qualificados e comprometidos com nossos diversos clientes

1. Usar a inteligência de dados a favor da saúde
2. Ser *benchmark* em Saúde Integral aplicando os 4Ps em todas as especialidades estratégicas
3. Prover gestão do cuidado, de forma inteligente, digital e escalável, gerando valor mensurável a nossos clientes

1. Incorporar tendências e práticas em medicina que garantam a atualização constante dos serviços oferecidos
2. Alavancar a excelência médico assistencial por meio da Governança Clínica
3. Assegurar serviços centrados no cliente, com elevados padrões de qualidade
4. Ter serviços estruturados em processos padronizados, automatizados e eficientes
5. Garantir privacidade de dados e segurança da informação

1. Instalar ambiente com *mindset* de inovação
2. Ter design organizacional que empodere os diferentes níveis organizacionais
3. Ter Liderança que transforma
4. Promover e reconhecer o *intraempreendedorismo*
5. Educar para inovar
6. Estar na vanguarda de saúde com aplicação de tecnologias de ponta

1. Desenvolver competência de pensamento sistêmico
2. Considerar o impacto sistêmico em todas as suas decisões de negócios
3. Alavancar impacto positivo socioeconômico, ambiental e governança gerado por nossos serviços e parcerias
4. Consolidar filantropia estratégica
5. Investir para criação de uma cadeia de valor em saúde sustentável
6. Diversidade e Inclusão como parte da cultura de sustentabilidade

Onde queremos chegar - 2030

Viabilizadores

Gente e Cultura

Digital e Inovação

Plano Diretor de Obras

Marca

Propósito: Valorizar a vida

# 2 Transparência e ética

GRI 3-3

A cultura de integridade está presente em toda nossa estrutura organizacional e em nossa cadeia de valor

Na BP, a cultura de integridade está presente em toda a estrutura organizacional e na cadeia de valor. O foco é disseminar internamente o conhecimento sobre nossos valores, ética, integridade, conformidade e aderência à legislação, entre outros, de forma que eles sejam integrados em todas as atividades cotidianas. Relatórios periódicos colocam a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração a par desse processo.

Desde que foi implementado, nosso Programa de Integridade, que é baseado em nosso [Código de Conduta](#), tem se mostrado essencial para garantir a governança e a continuidade da BP, já que é importante para a prevenção, a detecção e para o tipo de resposta em caso de desvios, fraudes ou irregularidades. Em 2023, implementamos várias iniciativas relacionadas a esse tema. (Veja no quadro ao lado).

Além disso, para prevenir e mitigar conflitos de interesse, temos políticas e procedimentos bem definidos. Garantimos a transparência com registros precisos de todas as decisões, revisão regular de políticas e procedimentos, aderência ao *compliance* legal, divulgação pública dos conflitos de interesse, promoção de educação e treinamento, atuação de um comitê de ética ou revisão, isolamento das pessoas ou partes envolvidas nos conflitos, cultivo de uma cultura organizacional íntegra, e realização de monitoramento externo.

Os conflitos de interesse são revelados aos *stakeholders*, especificamente aqueles relacionados à participação cruzada com outros órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores e outros *stakeholders*, bem como informações

sobre as partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes. **GRI 2-15**

Nossas operações são avaliadas em relação aos riscos de corrupção, abrangendo todos os aspectos do negócio. Isso inclui análise dos processos de negócios, identificação de áreas de alto risco, avaliação de terceiros, avaliação de riscos específicos, análise de políticas e procedimentos, além de treinamento e conscientização, canais de comunicação e denúncia, revisão e avaliação contínua, e monitoramento contínuo. As duas operações da empresa, BP Mirante e Hospital BP, foram integralmente avaliadas, ou seja, 100% de nossas operações foram submetidas a essa avaliação. As áreas de Compliance avaliaram os membros do Conselho de Administração, fornecedores, médicos e as contratações realizadas pelo Proadi-SUS.

## A BP possui políticas e procedimentos bem definidos para prevenir e mitigar os riscos relacionados a desvios, fraudes e irregularidades

### Iniciativas relacionadas ao Programa de Integridade

- Somos a primeira instituição de saúde do país a ter uma versão acessível do Código de Conduta, reforçando o nosso compromisso com a acessibilidade e a inclusão, e promovendo uma cultura de integridade sólida e abrangente;
- Desenvolvemos o Manual BP para terceiros que traz a conduta e as práticas que esperamos de nossos prestadores de serviço;
- Criamos o Curso de Integridade: Qual é o Meu Papel? para todos os nossos colaboradores e terceiros a fim de aproximar o tema do dia a dia do trabalho. Em 2023, 40% de nossos colaboradores fizeram o treinamento, assim como 13% dos colaboradores terceiros;
- Organizamos rodas de conversa sobre a importância de um ambiente de trabalho ético e saudável. Mais de 700 colaboradores, do Hospital BP e do BP Mirante, participaram;
- Incluímos, pela primeira vez, a temática de Cultura de Integridade no Programa Liderança 360 e na Jornada de Desenvolvimento da Liderança (JDL);
- Promovemos o 8º Evento de Ética, *Compliance* e Proteção de Dados que, pela primeira vez também, reuniu outros hospitais de excelência para discutir sobre **compliance**.

## Canais de informação

Em 2023, recebemos 1.996 solicitações de análise do Service Desk da área de Compliance (em 2022 foram 1.088 consultas) sobre temas como brindes e presentes, doações, conflitos de interesse, análises contratuais, registro de reuniões com agentes públicos, parcerias e patrocínios, dúvidas gerais e diligências de terceiros. Esse último item foi responsável pelo maior volume de análises, atingindo o total de 1.793 diligências realizadas.

Além disso, disponibilizamos diversos mecanismos para que as pessoas busquem aconselhamento sobre a implementação de políticas e práticas responsáveis, incluindo treinamentos e capacitações, manuais e documentação, plataformas de e-learning, mecanismos de queixa, canal de denúncias, mentoria e aconselhamento, além da contratação de consultorias externas.

Para relatar violações ao Código de Conduta, como assédio, fraude, favorecimento, conflitos de interesse, propina e outros assuntos, a BP disponibiliza o Canal Confidencial para o público interno e externo, que é gerenciado por uma empresa terceirizada para garantir sua independência. Todas as denúncias são tratadas com sigilo, e é possível fazer relatos de forma anônima. Os indicadores do Canal são divulgados para todos os colaboradores, o que demonstra o compromisso da BP com a transparência e com uma cultura de integridade e de responsabilidade. *GRI 2-25*

Acompanhamos a eficácia do Canal Confidencial por meio da não recorrência das situações relatadas, pois espera-se que elas não se repitam devido às medidas tomadas, como melhoria nos processos, treinamentos, conscientização e medidas disciplinares. Em 2023, houve um aumento no número de registros pelo Canal Confidencial, o que demonstra a confiança no nosso processo de conformidade. Não houve registros de corrupção nem penalidades ou multas impostas por órgãos externos. Foram recebidos 656 relatos, sendo que desvio de comportamento foi a categoria mais reportada - 31% das denúncias foram consideradas procedentes ou parcialmente procedentes.

Para o relato de preocupações relacionadas à conduta da BP, são disponibilizados processos de escalonamento, o que permite à questão passar por diferentes níveis hierárquicos, números telefônicos específicos, mecanismos para relatar não conformidades com leis e regulamentos, e mecanismos de denúncia. *GRI 2-26*

As preocupações cruciais são devidamente comunicadas ao mais alto órgão de governança da organização por meio de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de diretoria, comitês de governança, relatórios de auditoria interna e externa, notificações escritas, atualizações regulares por parte da alta administração, relatórios de riscos e conformidade, apresentações de desempenho financeiro, análises



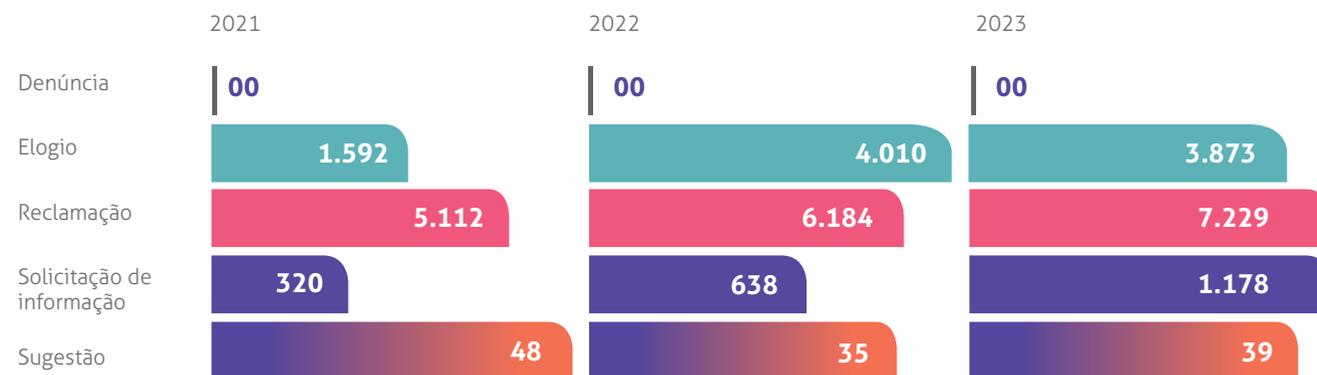
**1.996** solicitações  
de análise recebidas

**1.793** diligências  
realizadas

estratégicas e planos de negócios, revisões de questões legais e regulatórias, relatórios de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, além de comunicações relacionadas a crises e emergências. No ano de 2023, foram relatadas cinco preocupações cruciais, abrangendo questões ambientais, sociais e de direitos humanos, econômicas, de governança, e relacionadas à estratégia de sustentabilidade. *GRI 2-16*

Também dispomos da Ouvidoria, segunda instância de atendimento em nossas unidades, que assegura uma avaliação imparcial e justa das solicitações dos clientes, facilitando a comunicação direta entre eles e a instituição, o que pode acontecer por atendimento presencial, e-mail, e pelo portal "Fale Conosco", redes sociais e telefone.

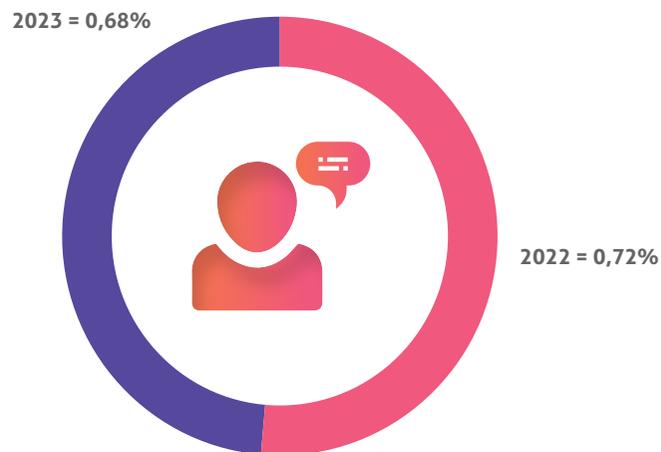
**Performance da Ouvidoria\***



\*Boletins únicos.

\*\* Números de 2022 ajustados com os dados da base completa do período.

**Taxa de Reclamações**  
(Total de reclamações/ total de atendimentos)



Em 2023 *GRI 2-25*

**656**  
queixas, das quais

**331**

apuradas, tratadas e solucionadas sem necessidade de reparação

**173**

apuradas, tratadas e solucionadas com reparação

**128**

apuradas, tratadas e não solucionadas\*

\* Alguns casos não possuem subsídios para apuração

**24**

ainda em processo de apuração

As reclamações recebidas são encaminhadas às áreas pertinentes para análise e tomada de medidas corretivas. Os clientes recebem feedback de suas solicitações, o que contribui para reduzir eventuais conflitos judiciais. Além do Código de Conduta, o sistema interno da BP traz várias políticas de *compliance* e pode ser acessado por todos os colaboradores. Aqui, algumas delas:

Política Antitruste – Práticas Concorrenciais

Política Conflito de Interesses

Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Amostras Grátis

Política de Diligência

Política de Doações e Patrocínios

Política de Integridade

Política de Medidas Disciplinares

Política de Reporte de Denúncias e Não Retaliação

Política Relacionamento com Poder Público

**CANAL CONFIDENCIAL**

0800 882 0628  
 bp@canalconfidencial.com.br  
 www.canalconfidencial.com.br/bp/

## Reclame Aqui

# 527 registros

Média mensal

44 registros



Nota consolidada – Reclame Aqui

7,9 (média 12 meses)

Índice semestral de destaque na página

8,2

## Performance nos requisitos



Nota cliente

6,6

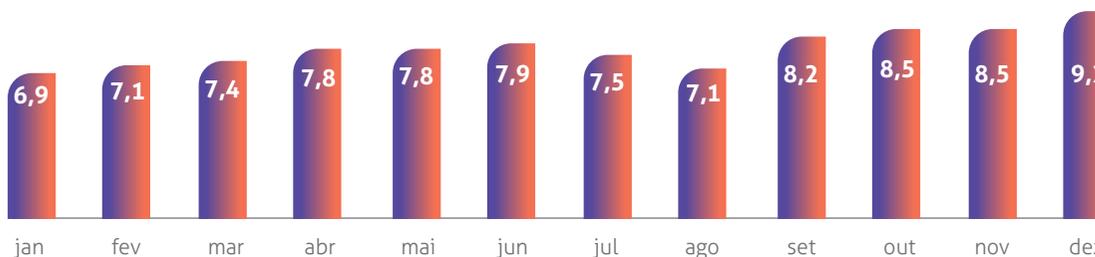
Voltaria a fazer negócio

72%

Resolvido

82%

## Performance evolutiva – mês a mês



Nossos compromissos estão em conformidade com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, como o Pacto Global das Nações Unidas, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas. Dessa forma, nossas políticas voltadas ao respeito aos direitos humanos estão alinhadas a essas iniciativas e princípios, priorizando grupos como colaboradores, trabalhadores não empregados, clientes, fornecedores, incluindo grupos em situação de risco ou vulneráveis, tais como crianças e adolescentes, minorias nacionais ou étnicas, religiosas, linguísticas, pessoas com deficiência, mulheres, e indivíduos discriminados por sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou características sexuais. A BP prevê a realização da devida diligência em seus compromissos, à aplicação do princípio da precaução, respeitando os direitos humanos. **GRI 2-23**

Nosso Código de Conduta foi aprovado pelo Conselho de Administração, e, as demais políticas, aprovadas pela Diretoria Executiva, e se aplicam a todas as nossas atividades e relações de negócios. São, então, comunicadas aos colaboradores, parceiros de negócios e outras partes relevantes por meio de comunicados internos, redes sociais e no site da organização.

Dessa maneira, afirmamos que a atuação da BP está em consonância com os princípios fundamentais dos direitos humanos, que incluem o direito à vida, à liberdade, ao trabalho e à educação, bem como o respeito à diversidade e inclusão, e à luta contra o trabalho escravo e infantil. Terceiros e fornecedores que não

cumprirem esses requisitos podem ter seu contrato rescindido. Já os colaboradores podem sofrer medidas disciplinares e eventuais sanções legais, uma vez que zelar pelo cumprimento do Código de Conduta e das Políticas de Compliance é sua responsabilidade.

O Conselho de Administração supervisiona a incorporação dos compromissos na organização. Para sua implementação em diferentes níveis organizacionais, adotamos estratégias como definir metas e compromissos claros, identificar as hierarquias envolvidas, atribuir responsabilidades conforme habilidades e competências, comunicar eficazmente essas responsabilidades e reconhecer e recompensar o desempenho. Os compromissos são integrados nas estratégias organizacionais, políticas e operações por meio da definição de metas alinhadas, incorporação em políticas, treinamento e conscientização, devida diligência, comunicação interna, além de monitoramento e revisão contínua.

Na implementação de seus compromissos em suas relações de negócios, a BP utiliza métodos como resolução de problemas, melhorias contínuas, seleção criteriosa de parceiros, inclusão de cláusulas contratuais, auditorias, monitoramento, treinamento, comunicação transparente e divulgação de relatórios de sustentabilidade. Também promovemos treinamentos como a "Integridade: Qual é o Meu Papel?" que é destinada aos colaboradores e cobre 50% do público-alvo. Sem periodicidade determinada, o treinamento é disponibilizado online, tem caráter obrigatório e inclui avaliação. **GRI 2-24**



**Número total e percentual de membros da governança, empregados e parceiros que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2**

	Nº comunicados	% comunicada	Nº capacitados	% capacitados
<b>Órgão de governança</b>				
Total de membros da governança	17	100,00	0	0
<b>Colaboradores</b>				
CEO	1	100,00	0	0
Diretor	7	100,00	2	28,57
Gerente executivo	36	100,00	12	33,33
Gerente	43	100,00	19	44,19
Coordenador	111	100,00	52	46,85
Supervisor	62	100,00	33	53,23
Especialista	60	100,00	38	63,33
Administrativo	918	100,00	566	61,66
Operacional	1.244	100,00	329	26,45
Atendimento	301	100,00	205	68,11
Assistencial	3.649	100,00	1.559	68,11
<b>Parceiros</b>				
Parceiros	1.309	100,00	-	-



# Conformidade e riscos

GRI 205-1, 3-3

Usamos a metodologia COSO ERM para mapear nossos riscos corporativos, classificando seu impacto e a probabilidade de acordo com a métrica aprovada pela alta administração. Nosso plano de resposta e monitoramento de riscos prioritários do negócio foi feito a partir dessa análise.

Em 2023, nossas operações consideradas de maior risco foram avaliadas, representando 100% das operações sujeitas a esse tipo de análise pela área de Riscos e Compliance, incluindo avaliação dos membros do Conselho de Administração, de fornecedores, de médicos e das contratações realizadas pelo Proadi Junto com o Conselho, estamos definindo, de maneira conjunta, o apetite a risco institucional, em linha com as melhores práticas de governança corporativa.

Nosso Dicionário de Riscos foi feito em parceria com a consultoria Deloitte a partir de mais de 80 entrevistas com as lideranças da BP. Estão contemplados 95 riscos corporativos e 20 deles foram classificados como prioritários, baseado em análise de impacto e probabilidade, seguindo critérios e metodologias definidos em conjunto com o Conselho de Administração.

Os 95 riscos mapeados estão distribuídos entre as categorias estratégica, operacional, financeira, regulamentar e tecnológica.

Com relação a esses riscos prioritários, foram desenvolvidos planos de resposta e mitigação no ano de 2023. Posteriormente, selecionamos mais 22 riscos para receberem o mesmo tratamento, totalizando 42 riscos corporativos com planos de resposta, mitigação e rotina de monitoramento. É importante ressaltar que, em conformidade com as melhores práticas de Governança, cada risco tratado foi atribuído a um responsável de risco de nível diretivo e a um agente de risco de nível gerencial.

Os principais riscos identificados neste trabalho também serviram como base para a elaboração do Programa Anual de Auditoria. Dessa forma, os trabalhos de auditoria são realizados considerando os riscos prioritários, bem como os planos de resposta e mitigação associados a eles. Todas as oportunidades de melhoria identificadas durante os trabalhos de auditoria relacionados aos riscos corporativos são apresentadas à alta administração e acompanhadas regularmente pela área de auditoria interna até sua efetiva implementação.

No que diz respeito especificamente aos riscos que possam comprometer a integridade da Instituição, como corrupção, suborno, doações políticas suspeitas e lavagem de dinheiro, não foram identificadas ocorrências significativas, nem através das Auditorias Internas nem do canal de denúncias da Instituição.

Em relação a violações no âmbito dos Direitos Humanos, como trabalho forçado ou análogo à escravidão, não há riscos em nossas operações. No entanto, esse risco existe para algumas categorias de fornecedores (saiba mais na [página 39](#)).

**Nosso Dicionário de Riscos contempla 95 riscos corporativos e 20 deles foram classificados como prioritários**



# Fornecedores e parcerias

GRI 308-1, 308-2, 409-1, 414-1, 414-2

A BP dá preferência a fornecedores e parceiros de negócios que adotem práticas socioambientais e estejam em conformidade legal. Em 2023, evoluímos na eficiência da cadeia de suprimentos como um todo, elevando o nível de maturidade dos processos logísticos com a ampliação de projetos de planejamento de demanda colaborativa. Realizamos o diagnóstico e elaboramos o Projeto de Compras Sustentáveis da BP, um modelo de gestão adequado para diferentes categorias de suprimentos, visando mitigar riscos legais e de reputação. É essencial para nós estabelecer relações comerciais com fornecedores que compartilhem de nossos valores, tenham propósito similar ao nosso e que atuem para gerar impactos positivos no meio ambiente, mercado e sociedade.

Com o Projeto de Compras Sustentáveis, estabelecemos a construção da matriz de criticidade socioambiental da cadeia de suprimentos da BP, a partir da segmentação da base de fornecedores e análise das categorias de compras sob a perspectiva socioambiental.

Além disso, em 2023, elaboramos um manual para fornecedores com nossos critérios em relação a direitos humanos, saúde e segurança, meio ambiente, corrupção, práticas concorrenciais, segurança da informação e proteção de dados, e contratação de colaboradores e terceirizados. Por outro lado, esperamos que os fornecedores exijam os mesmos padrões

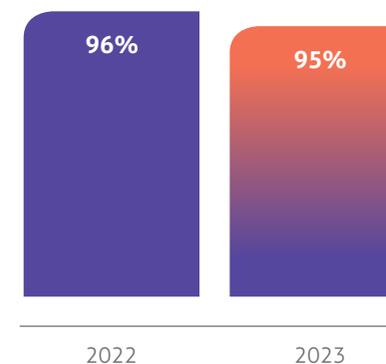
de qualidade e de conduta daqueles que se relacionam direta ou indiretamente com a BP. Desde 2022, aderimos ao Pacto Anticorrupção do Instituto Ethos, comprometendo-nos voluntariamente com medidas de integridade empresarial e a implementação de soluções para prevenir, detectar e remediar atos de corrupção e fraude.

Em 2023, além dos critérios técnicos e financeiros, 25,44% dos fornecedores foram escolhidos após a análise também de critérios sociais. Até este ano, nenhum fornecedor foi identificado como causador ou possível causador de impactos sociais negativos, incluindo nesse rol trabalho forçado, exploração de trabalho infantil, discriminação e assédio, degradação ambiental e corrupção. Esses riscos foram identificados de acordo com a categoria do fornecedor e com uma análise individual. Entre nossas ações para coibir tais violações, a BP adota medidas similares àquelas implementadas em suas próprias operações, como declarações formais de não-tolerância e canal de denúncia.

Avaliações individuais mais aprofundadas serão incorporadas no futuro, também como parte do Projeto de Compras Responsáveis, que incluirá processos de devida diligência, revisão de cláusulas contratuais e possíveis auditorias.



**Proporção de gastos de todas as unidades com fornecedores localizados no Brasil** GRI 204-1



# Cadeia de suprimentos

GRI 3-3, GRI 2-6

Temos uma cadeia de fornecedores que inclui fabricantes e produtores de equipamentos médicos, de materiais de saúde, órteses, próteses e materiais especiais. O contato com esses fornecedores é feito pela área de Suprimentos ou pelos setores interessados.

Para garantir a transparência de nossas operações, usamos contratos de fornecimento e acordos de nível de serviço (SLA) que seguem as diretrizes de nosso Código de Conduta. Todas as nossas práticas podem ser monitoradas por canais públicos e abertos de atendimento, reclamações e ouvidoria.

O time de Suprimentos analisa os fornecedores de acordo com os requisitos exigidos por lei. Em 2023, iniciamos a revisão de nossa Política de Suprimentos com foco em compras sustentáveis. Para isso, criamos um grupo de trabalho coordenado pela área

de Riscos e Compliance a fim de garantir autonomia e isenção na implementação das melhores práticas de compras sustentáveis. Contamos com uma ferramenta que realiza a análise de aspectos regulatórios e reputacionais de nossos fornecedores e automatiza sua jornada de cadastro e homologação dentro da BP.

No ano, os contratos com fornecedores somaram R\$ 1.135 bilhões, sendo que 95% desse montante, ou seja, R\$ 1.078 bilhões foi negociado com empresas brasileiras.

Os contratos com **fornecedores** somaram

**R\$1.135 bi**

**95%**

foram negociados com **empresas brasileiras**

## Operadoras de saúde

Temos um relacionamento sólido com aproximadamente 80 operadoras de saúde, de diversas modalidades: seguradoras, medicinas de grupo, cooperativas, *health techs* e empresas-clientes, totalizando 112 contratos. A Diretoria-executiva de Desenvolvimento de Negócios e Expansão conta com equipes dedicadas a cuidar de frentes como relacionamento comercial, produtos (da estruturação ao pós-venda), precificação, inteligência comercial e projetos.

Diante do mercado da saúde altamente volátil, com uma alta taxa de sinistralidade, a BP enfrentou diversos desafios do ponto de vista comercial e do ciclo de receitas, o que motivou a intensificação de inúmeras negociações. O objetivo dessas negociações foi manter e buscar a fidelização dos clientes da carteira, visando garantir a recomposição de custos e assegurar a sustentabilidade do negócio.

Em 2023, elaboramos nosso planejamento estratégico com foco

na manutenção dos clientes, na diversificação e na pulverização de operadoras de saúde e planos, visando mitigar a dependência financeira de grandes carteiras de clientes e promover uma maior inserção e acessibilidade da população usuária de plano de saúde em nosso *Hub*.

Como resultado dessas estratégias, obtivemos resultados significativos na ampliação dos planos de operadoras ao longo de 2023, totalizando cerca de 300 novos planos em nossa carteira, além do credenciamento de quatro novas operadoras e mais de 253 novos produtos comercializados e credenciados.

Em termos de crescimento, registramos um aumento de market share em 2023, culminando com uma participação de 19,80% a mais na receita bruta em comparação ao ano anterior. Além disso, em relação à volumetria e acessibilidade aos usuários, a BP também apresentou um crescimento expressivo na base de clientes, com um aumento de 8,65% em comparação a 2022.



**300**

**novos planos** na carteira

**4**

**novas operadoras** credenciadas

**+ de 253**

**novos produtos** comercializados e credenciados

**19,80%**

de participação a mais na **receita bruta** em comparação ao ano anterior

Aumento de **8,65%**

no número de **clientes**

# Cibersegurança

Nossa Política de Segurança de Informações estabelece diretrizes de proteção das informações de nossos clientes, médicos e parceiros e do nosso banco de dados contra eventuais ameaças de violação de autenticidade, confidencialidade e integridade com medidas que garantem a segurança e a privacidade integradas desde a concepção de nossos projetos e sistemas.

Essa política também inclui uma série de iniciativas para reduzir o risco de ameaças tecnológicas. Nesse sentido, mantemos um inventário atualizado das operações de tratamento de dados, conduzimos avaliações regulares de privacidade e proteção de dados em terceiros, e temos um protocolo eficaz para a gestão e registro de incidentes relacionados à proteção de dados e à segurança da informação, incluindo a aplicação de medidas disciplinares quando necessário.

Além disso, realizamos relatórios e avaliações periódicas das operações de tratamento que apresentam alto impacto ao titular dos dados. Nossos objetivos são aprimorar e otimizar continuamente os processos de governança em proteção de dados, com a meta de avaliar 100% dos processos internos, novos projetos e modificações em operações de tratamento de dados pessoais existentes. *HC-DY-230a.2*

Com base na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei nº 13.709/18), desenvolvemos um programa para garantir segurança e transparência na coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais que estão sob nosso domínio. Em 2023, não houve registros de queixas indicadas pela agência reguladora nem de violações à privacidade e proteção de dados pessoais. *GRI 418-1, HC-DY-230a.3*

No mesmo ano, alcançamos pontuação 3,08 (em uma escala de 5 pontos) no ISF (Information Security Forum), sistema que avalia as melhores práticas em cibersegurança de empresas de saúde das Américas e da Europa. Um avanço em relação a 2022, quando nossa pontuação foi de 2,53, e maior que a nota média das empresas que atuam na área da saúde, que é 2,9.

**Contamos com um programa de LGPD para garantir a segurança na coleta e tratamento de dados pessoais**



# Segurança é prioridade

A BP segue a tendência mundial em que a proteção de dados funciona como moderadora do uso das tecnologias de Inteligência Artificial para garantir o respeito à privacidade do indivíduo e à autodeterminação informativa. Além de checagem constante em nossos sistemas para garantir a segurança dos dados armazenados, adotamos outras ações preventivas como:

- Revisão de nossas políticas e normas;
- Contratação de auditoria para realizar avaliação de segurança;
- Capacitação anual permanente para nossos colaboradores, médicos e parceiros em segurança da informação e sobre os aspectos teóricos da LGPD e como ela impacta o dia a dia. Em 2023, 1.700 pessoas passaram pela nossa Jornada da Integração | LGPD representando 63% dos colaboradores treinados;
- Uso de várias ferramentas de proteção, como uma que realiza análise *online* e emite alertas de *phishing* para emails suspeitos;
- Melhoria da utilização de dados por meio da ferramenta de Analytics Tableau;
- Implantação de uma nova versão, mais amigável e fluida, do *software* de gestão hospitalar *tasy*, no centro médico e pronto-socorro;
- Investimento em automação por RPA (Robotic Process Automation) no ciclo de receitas;
- Em 2023, mantivemos a certificação no HIMSS EMRAM nível 7 vigente, garantindo o mais alto grau de digitalização de uma instituição;
- Utilização de metodologia ágil nos projetos de tecnologia e na sustentação e melhoria de sistemas;
- Revisão de nossa estratégia digital, que passou a ter quatro focos direcionadores: saúde digital, experiências digitais relevantes, uso de dados e automação, e inovação.

Em relação à proteção de dados, vale ainda destacar que a BP segue as diretrizes dos principais normativos de mercado para a manutenção de seu programa de Proteção de Dados como especificado a seguir:

- LGPD (Lei 13.709/18 e suas resoluções);
- ABNT NBR ISO/IEC 27701:2020: Privacy Information Management System;
- ABNT NBR ISO/IEC 27002:2022: Information Security Controls;
- ABNT NBR ISO/IEC 29184:2021: Online Privacy Notices;
- ABNT NBR ISO/IEC 29151:2020: Information Technology – Security Techniques – Code of practices for personally identifiable information protection;
- ABNT NBR ISO/IEC 31700/1/2:203: Consumer protection – Privacy by design for consumer goods and services.

Em 2023, fomos auditados por um dos principais escritórios de referência em Proteção de Dados no Brasil, e obtivemos a maior pontuação em adequação à Lei do mercado de saúde, considerando a aderência a 80 controles distintos. Em 2023 registramos 66 processos avaliados em *Privacy by Design*, totalizando 4.652 colaboradores treinados em Proteção de Dados e 3.747 petições de titulares atendidos.

Na BP, garantimos o respeito à privacidade do indivíduo

### Fechamento Anual 2023 - Treinamento LGPD

Jornada do Colaborador	Convocados	Treinados	Não treinados	% Treinado	Horas	Impactômetro
Jornada de integração   LGPD Colaboradores	2.682	1.700	982	63%	2.550	N/A
<b>Jornada do Colaborador – Primeiros passos</b>						
LGPD na prática   EAD (Lançamento em 05/10/2023)	6.170	2.952	3.218	48%	1.476	94%
<b>Treinamento – Temas terceiros</b>						
Terceiros – LGPD   EAD	1.178	904	274	77%	904	99%
<b>Total geral de horas</b>					<b>4.930</b>	



### Segurança da informação

A troca de informações com as fontes pagadoras – operadoras de saúde incluídas – segue as recomendações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A BP respeita todas as regras de anonimato, sigilo e guarda dados pessoais e sensíveis. Além disso, possui em seus contratos comerciais junto às operadoras regras claras e bem definidas no que concerne aos direitos e deveres da LGPD.

# 3 Gente

Nossa cultura deve ser transversal a todos os níveis da organização e a todas as pessoas



**A BP está vivenciando uma transformação cultural importante e tem o crescimento sustentável como um de seus pilares**

## Gestão de pessoas

GRI 3-3

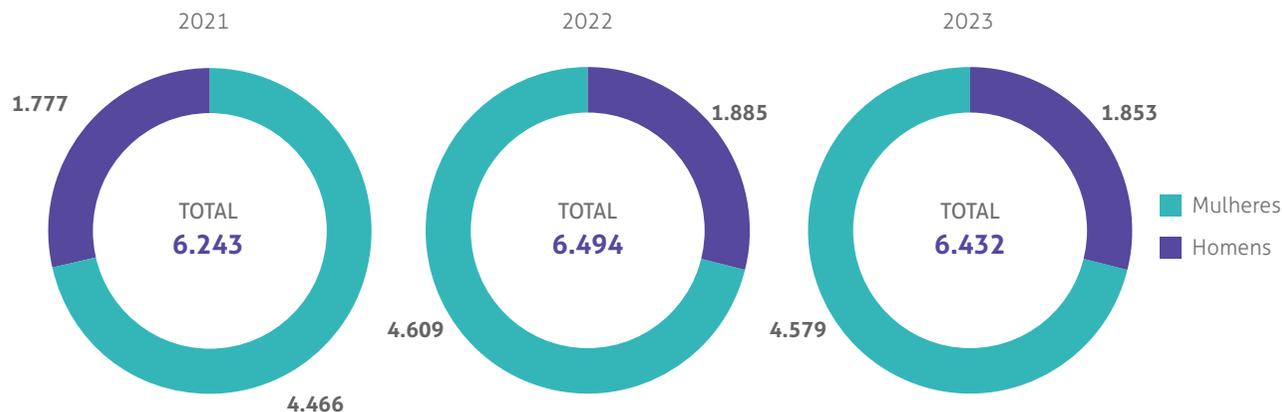
O mercado de saúde vem passando por grandes mudanças, um movimento impulsionado, principalmente, pela pandemia. As mudanças trouxeram impactos à BP que, por sua vez, está vivenciando, desde então, uma transformação cultural importante e tem o crescimento sustentável como um de seus pilares.

Um dos objetivos dessa transformação é fazer a cultura da BP transpassar todos os níveis da organização e, assim, garantir que os colaboradores tenham a chamada visão sistêmica e consigam olhar a instituição como um todo, reconhecendo a importância de sua atuação profissional para garantir um futuro sólido e sustentável para a BP.

# Perfil demográfico GRI 2-7

A BP conta com 6.432 colaboradores, todos com contrato de trabalho por tempo indeterminado e localizados em São Paulo (SP). Para as áreas corporativas, incentivamos o formato híbrido de trabalho, com três dias de atividade presencial e dois dias de trabalho remoto (*home office*).

## Número de empregados por gênero GRI 2-7



Nota: Dados obtidos por meio de extração de nosso sistema, após cada fechamento de mês, com contagem direta, considerando o fechamento em 31 de dezembro de 2023.

## Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Relação contratual <sup>3</sup>	2021	2022	2023
Aprendizes	102	122	103
Autônomos	108	102	246
Terceiros <sup>1</sup>	1.815	1.697	1.801
Voluntários <sup>2</sup>	154	176	170
<b>Total</b>	<b>2.179</b>	<b>2.097</b>	<b>2.320</b>

Notas: 1 Prestadores de Serviços Limpeza, Segurança; 2 Prestador de Atividades voluntárias; dados obtidos através de contagem direta, considerando a data de 31/12 e não houve flutuações significativas no período do relato.

## Empregados por tipo de emprego e gênero e região (São Paulo) GRI 2-7

	2021			2022			2023		
	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Homens	857	920	1.777	882	1.003	1.885	835	1.018	1.853
Mulheres	1.802	2.664	4.466	1.820	2.789	4.609	1.866	2.713	4.579
<b>Total</b>	<b>2.659</b>	<b>3.584</b>	<b>6.243</b>	<b>2.702</b>	<b>3.792</b>	<b>6.494</b>	<b>2.701</b>	<b>3.731</b>	<b>6.432</b>

Nota: não existem empregados sem garantia de carga horária. Dados obtidos por meio de extração de nosso sistema, após cada fechamento de mês, com contagem direta, considerando o fechamento em 31/12.

# Diversidade e inclusão

GRI 3-3

A BP iniciou o seu trabalho de construção e sustentação da área de Diversidade, Equidade e Inclusão no ano de 2022, já que a instituição, até então, realizava apenas ações pontuais e programas isolados.

Com isso, nossos esforços foram focados na Governança com a construção de uma política, guia de comunicação inclusiva, atualização do nosso Código de Conduta e página no nosso canal de comunicação interna, com esses documentos, pílulas de conhecimento e canais de contato. Foi também quando iniciamos ações de engajamento interno abrangendo públicos diversos. Em 2022 e 2023, a BP realizou também uma série de ações ligadas às datas comemorativas de D&I reforçando seu posicionamento, atuando em conscientização e direcionamentos aos colaboradores, associados-médicos e operadoras. Nesse período, nossas ações atingiram cerca de 3.900 pessoas internas, 38.000 pessoas externas, mais de 2.000 associados, 3.000 médicos e 217 operadoras.

A BP proporcionou também mentorias individuais de D&I com CEO e sua equipe direta, assim como conseguiu cumprir uma TAC relacionada ao tema de profissionais com deficiência, em um projeto que considerava não apenas contratações, mas também sensibilizações com a liderança e 80 horas de treinamentos aos contratados. Junto ao time de

Sustentabilidade, iniciou o acompanhamento da governança e ações/resultados de D&I através de Subcomitês de Sustentabilidade que conta com um calendário anual.

Entre fevereiro e abril de 2023, realizou o primeiro Censo de Diversidade e Inclusão, que nos trouxe informações importantes sobre a composição de nosso quadro de colaboradores (6.432 funcionários que trabalham em regime CLT). Os pilares abordados foram cor ou raça, pessoas com deficiência, gênero e identidade de gênero e orientação sexual.

Os dados foram levantados por meio de autodeclaração e, a partir deles, trabalhamos de forma assertiva para promover um ambiente cada vez mais inclusivo e igualitário. Conseguimos 73% de respostas do público elegível, resultado superior ao de nossa meta, que era 70%.

Na questão de gênero, na apuração, a BP constatou 70% do time composto por mulheres, sendo 53% dos cargos de liderança (a partir da gerência executiva). No entanto, vemos outras oportunidades ao avaliarmos esse pilar.



## 70%

do time composto por **mulheres**, sendo

## 53%

dos **cargos de liderança**  
(a partir da gerência-executiva)



Diante disso, até o ano de 2030 temos como metas:

Firmar parceria com ONU MULHERES WEPS / Movimento Elas Lideram

Construção de plano em parceria com Núcleo da Saúde sobre dados das principais ocorrências com mulheres para ações que impactem positivamente nosso público feminino

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres sendo estudada, de acordo com nova legislação

No que diz respeito aos Profissionais com Deficiência, embora a legislação de cotas fosse cumprida, um grande desafio estava relacionado à alta rotatividade dentro desse grupo. Como forma de endereçamento, a BP atuou em uma série de ações, tais como: grupos focais que trouxeram insumos e contribuíram para a elaboração de planos de melhoria; a adoção de um fluxo para a necessidade de ferramentas ou equipamentos aplicados já no processo de recrutamento e seleção desses profissionais; o desenvolvimento de um projeto de capacitação que registrou 165 inscrições de PCDs em alguns cargos de entrada, o que representa cerca de 36% dos profissionais com deficiências elegíveis. Este projeto incluiu palestras,

workshops, cursos online e rodas de conversa sobre temas como autoconhecimento, sustentabilidade, aprendizagem contínua, protagonismo, desenvolvimento de carreira, *feedback* e comunicação, gestão de projetos, autogestão, inteligência emocional, intraempresarial, empreendedorismo, inovação e uso do pacote Office. Nesta edição, tivemos um total de 60 pessoas formadas e um NPS médio de 96. Esta ação será novamente conduzida no ano de 2024. **BP-03**

Todas essas ações ao longo do ano já trouxeram resultados e concluiu-se 2023 com 339 pessoas PCDs no time. A taxa de *turnover* nesse perfil teve uma queda de 13.3 p.p. em relação a 2022.

Pensando em metas e compromissos dentro deste pilar até 2030, temos:

Atualização da Jornada de Desenvolvimento, com meta de 80% de adesão e nota 8,0 em satisfação

Construção de Programa de mentoria para gestores de PCDs, com meta de 80% de adesão e nota 8,0 em satisfação

Equalizar *turnover* de PCDs com o da Companhia

Olhando para o Programa de Jovens Aprendizes, foram conduzidas rodas de conversas que guiaram a construção de um plano de ação para melhorias. Houve 43% de efetivações, no entanto, 25% de jovens solicitaram desligamento antes do término do programa. Em 2024, os esforços estarão focados na execução do plano construído com o objetivo de reduzir o percentual de saídas e aumentar a satisfação dos jovens ao longo do Programa de Aprendizagem.

No Pilar de raça, há um equilíbrio maior no percentual de negros (pretos e pardos) no quadro geral da BP, mas nota-se que o desequilíbrio ao analisar a representatividade negra ocupando posições de liderança (supervisores e acima).

Diante desse cenário, a partir de 2024 a BP atuará com ações afirmativas a esse grupo, tendo como metas e compromissos até 2030:

30% de negros na liderança

Assinatura IDBR – Instituto Identidades do Brasil

Assinatura do Pacto de promoção da equidade racial



Por fim, no pilar LGBTQIAPN+, o percentual é similar entre quadro geral e liderança, no entanto, 31% dos colaboradores (as) preferiram não responder sobre sua orientação sexual no censo. Diante desse cenário, as metas estarão relacionadas à cultura de pertencimento e não discriminação até o ano de 2030:

Aumento de solicitações de benefícios para companheiros do mesmo sexo. Atual: 0,018%.

Acompanhamento do indicador de engajamento nos eventos vs ano anterior. Atual média de 80, com meta para alcançar 90

Pulses: recomendar a BP para comunidade LGBT: Atual nota 8,0 e Meta nota 9,0

Sentimento da comunidade LGBT em: respeito, espaço seguro, igualdade de tratamento. Nota 9,0 até 2030 (primeira pesquisa a ser realizada)



**Trabalhamos incansavelmente para impactar de forma positiva a sociedade, por meio de nossas capacidades, conhecimentos, talentos e tecnologias em benefício da saúde e do cuidado integral com as pessoas**



**Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1**

	2022			2023		
	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
Conselho de Administração	0%	6%	94%	0%	6%	94%
Conselho Consultivo	0%	17%	83%	0%	9%	91%
Conselho Fiscal	0%	0%	100%	0%	20%	80%
Diretoria administrativa	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Comitê de associados	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Comitê de estratégia e finanças	0%	28%	72%	0%	25%	75%
Comitê de governança, riscos e compliance	0%	20%	80%	0%	25%	75%
Comitê de obras e patrimônio	0%	25%	75%	0%	0%	100%
Comitê de pessoas	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Diretoria Executiva	0%	0%	100%	0%	22%	78%

**Percentual de empregados por categoria funcional e gênero GRI 405-1**

	2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho de Administração	100%	0%	94%	6%
Conselho Consultivo	83%	17%	82%	18%
Conselho Fiscal	83%	17%	80%	20%
Diretoria administrativa	100%	0%	100%	0%
Comitê de associados	71%	29%	80%	20%
Comitê de estratégia e finanças	57%	43%	75%	25%
Comitê de governança, riscos e compliance	100%	0%	100%	0%
Comitê de obras e patrimônio	80%	20%	100%	0%
Comitê de pessoas	40%	60%	67%	33%
Diretoria Executiva	56%	44%	67%	33%

**Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional GRI 405-1**

	2023
<b>[Negros]</b>	
CEO	0,00
Diretor	14,29
Gerente Executivo	6,52
Gerente	18,75
Coordenador	24,56
Supervisor	33,87
Especialista	18,33
Consultor	16,67
Administrativo	39,79
Operacional	56,64
Assistencial	41,98
Atendimento	41,97
<b>Total</b>	<b>43,14</b>
<b>[LGBT]</b>	
CEO	0,00
Diretor	0,00
Gerente Executivo	4,35
Gerente	6,25
Coordenador	7,02
Supervisor	8,06
Especialista	8,33
Consultor	8,33
Administrativo	7,46

	2023
Operacional	6,90
Assistencial	4,59
Atendimento	11,92
<b>Total</b>	<b>5,91</b>
<b>[PCDs]</b>	
CEO	0,00
Diretor	0,00
Gerente Executivo	4,35
Gerente	0,00
Coordenador	0,88
Supervisor	0,00
Especialista	1,67
Consultor	0,00
Administrativo	7,46
Operacional	14,48
Assistencial	0,98
Atendimento	3,11
<b>Total</b>	<b>4,76</b>

*Nota: Definição de Órgão de Governança considera os cargos de CEO, Diretoria Executiva e Gerência Executiva, não contempla cargos abaixo destes níveis de Gestão como Gerente, Coordenadores e Supervisores; Definição LGBT: Realizado senso na empresa e as categorias que contemplam como LGBT são Assexual, Bissexual, Homossexual, Pansexual.*

# Atração e retenção

HC-DY-330a.2

Queremos encontrar e fidelizar profissionais que se identifiquem com a nossa cultura e que contribuam para a evolução da BP em qualidade e excelência. Em 2023, implementamos um sistema de recrutamento para melhorar a experiência de candidatos e gestores, pesquisas de satisfação, parcerias de *marketing* para atração de talentos, revisão do programa de oportunidades internas e esforços para aumentar a contratação de PCDs, atingindo 5% do quadro e encerrando um TAC de 10 anos.

Ainda, fizemos pesquisas com os nossos colaboradores (incluindo gestores) para mapear a jornada deles na empresa e identificar os pontos altos e as oportunidades de melhoria dessa experiência, do primeiro dia de trabalho ao momento em que eles saem da BP.

O projeto Onboarding 2.0 é um dos resultados dessa iniciativa e reformulou nosso programa de integração. Fizemos desde mudanças simples como entregar um kit de boas-vindas e mudar o local onde os novos colaboradores são recebidos; a alterações no conteúdo do programa. Uma delas foi incluir uma apresentação sobre os valores da BP na integração, porque julgamos importante que as pessoas tenham contato com o assunto quando começam a trabalhar conosco.

A busca de talentos da BP não é feita apenas por meio de recrutamento externo, mas também pelo Programa de Oportunidades Internas (OI), ferramenta que permite que os colaboradores aperfeiçoem uma competência muito valorizada na BP: o intraempresarialismo.

Todo colaborador pode se candidatar no OI e, caso seja aprovado, migrar para outras áreas da BP. Em 2023, o Programa OI abriu 758 posições e recebeu 2.164 inscrições.

Em relação à retenção, a instituição teve como foco a transformação cultural, empoderamento da liderança, valorização da experiência dos colaboradores, alta performance e construção do futuro da BP, com projetos como pesquisas de clima semanais, fomento ao *feedback*, programas de saúde integral, inauguração de espaços de bem-estar, desenvolvimento de lideranças e futuros líderes, avaliações de *fit* cultural e de performance, inclusão de novos benefícios, projetos de autodesenvolvimento, entre outras. Essas iniciativas contribuíram para a redução do *turnover* de 24,7% em 2022 para 22,8% em 2023.

**Redução do *turnover* de 24% (2002), para**

**22,8%**

## Programa Jovem Aprendiz

Esse programa é resultado de uma parceria entre a BP e a ESPRO, organização sem fins lucrativos de capacitação profissional e inclusão de jovens no mercado de trabalho.

A ESPRO é responsável pelo acompanhamento educacional e assistencial dos jovens aprendizes e a liderança da BP elabora um plano de desenvolvimento para cada um. Antes do término do programa, acontece uma reunião da liderança e do time de RH da BP com a ESPRO para avaliar a possibilidade de efetivação.

Em 2023, foram contratados 115 jovens aprendizes (92 mulheres e 23 homens). Dos 93 contratos encerrados em 2023, 40 colaboradores foram efetivados, ou seja, 43%.



**115**

**jovens aprendizes**  
contratados  
(92 mulheres e 23 homens)

**40**

**colaboradores**  
efetivados (43%)



**Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária GRI 401-1**

Faixa etária	2021				2022				2023			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	861	53,9%	769	49,0%	855	50,0%	600	42,0%	712	41,6%	640	39,5%
Entre 30 e 50 anos	711	44,0%	1.029	22,0%	842	49,2%	788	20,0%	679	16,9%	851	19,1%
Acima de 50 anos	25	1,6%	145	12,0%	14	0,8%	54	5,0%	36	5,1%	143	12,7%

Nota: todos os empregados estão lotados na região de São Paulo

**Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por gênero GRI 401-1**

Gênero	2021				2022				2023			
	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de contratação	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	477	26,8%	545	28,8%	530	28,5%	424	25,6%	426	23,0%	490	24,7%
Mulheres	1.120	25,1%	1.398	28,2%	1.181	25,6%	1.018	23,8%	1.001	21,9%	1.144	23,4%

Nota: todos os empregados estão lotados na região de São Paulo.

**Taxa de rotatividade voluntária HC-DY-330a.1**

Categoria	2023			
	Total de empregados por categoria	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Médicos	33	0	1	1,52
Profissionais de saúde não médicos	3.452	429	202	9,14
Todos os outros funcionários	2.947	998	519	25,74
<b>Total</b>	<b>6.432</b>	<b>1.427</b>	<b>722</b>	<b>16,71</b>

### Taxa de rotatividade involuntária HC-DY-330a.1

Categoria	2023			
	Total de empregados por categoria	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Médicos	33	0	1	1,52
Profissionais de saúde não médicos	3.452	429	333	11,04
Todos os outros funcionários	2.947	998	436	24,33
<b>Total</b>	<b>6.432</b>	<b>1.427</b>	<b>770</b>	<b>17,08</b>

Nota: Médicos são todos com registro CLT da base do sistema RM TOTVS.

### Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Categoria	2021	
	Homens	Mulheres
Diretoria	100%	100%
Gerência	100%	100%
Técnica/Supervisão	20,10%	17,01%
Administrativo	7,20%	11,18%
<b>Total</b>	<b>19,00%</b>	<b>16,84%</b>

## Desenvolvimento

Nossos colaboradores passam por avaliações de desempenho anuais para visualizar seu desenvolvimento profissional e identificar as competências a serem aprimoradas. Criado em 2022, como projeto piloto, o Potencializa, que é nosso programa de carreira e desenvolvimento, ganhou melhorias importantes em 2023, como o reforço dos *feedbacks*, que passaram a ser dados de maneira mais recorrente. Melhoramos também a avaliação 360° em que o colaborador é avaliado pelo gestor e por seus pares. Foi também em 2023 que demos início a uma pesquisa interna para entender o que os colaboradores pensam sobre a maneira como a BP os reconhece profissionalmente e, assim, aprimorar esse processo.

As oportunidades de melhoria em relação aos *feedbacks* e às ações de reconhecimento foram identificadas na Pulses, plataforma de pesquisa contínua adotada há dois anos que completa as informações obtidas nas avaliações anuais de clima organizacional. Com uma interface amigável e acesso pelo celular, nossos colaboradores avaliam a BP semanalmente em

doze categorias como justiça, felicidade, oportunidades e inovação. Em 2023, orgulho de pertencer (os funcionários se sentem como embaixadores da BP), crença na proposta e nos valores organizacionais e felicidade (“na BP, me sinto à vontade para ser eu mesmo”) foram os itens mais bem avaliados. Por outro lado, identificamos oportunidades de melhora em aspectos como ‘justiça’ e ‘inovação’.

**Orgulho de pertencer, crença na proposta e nos valores organizacionais e felicidade, foram os itens mais bem avaliados na pesquisa de clima**

## Remuneração

GRI 2-19, 2-20

As políticas de remuneração da BP têm o propósito de atrair e reter talentos alinhados aos valores e objetivos da instituição e combinam remuneração fixa e variável. Anualmente, realizamos uma análise comparativa com o mercado, avaliando empresas de segmentos similares ou que adotam estratégias de remuneração comparáveis às nossas.

Nesse escopo, são diversas as formas de remuneração e incentivos, incluindo bônus de atração para novos talentos, pagamentos de incentivos ao recrutamento, compensações por rescisões, devolução de bônus e incentivos em casos específicos (*clawback*) e benefícios de aposentadoria.

O desenvolvimento das políticas de remuneração na nossa organização segue um processo estruturado supervisionado por uma consultoria externa a fim de garantir melhores práticas e imparcialidade. O processo inclui:

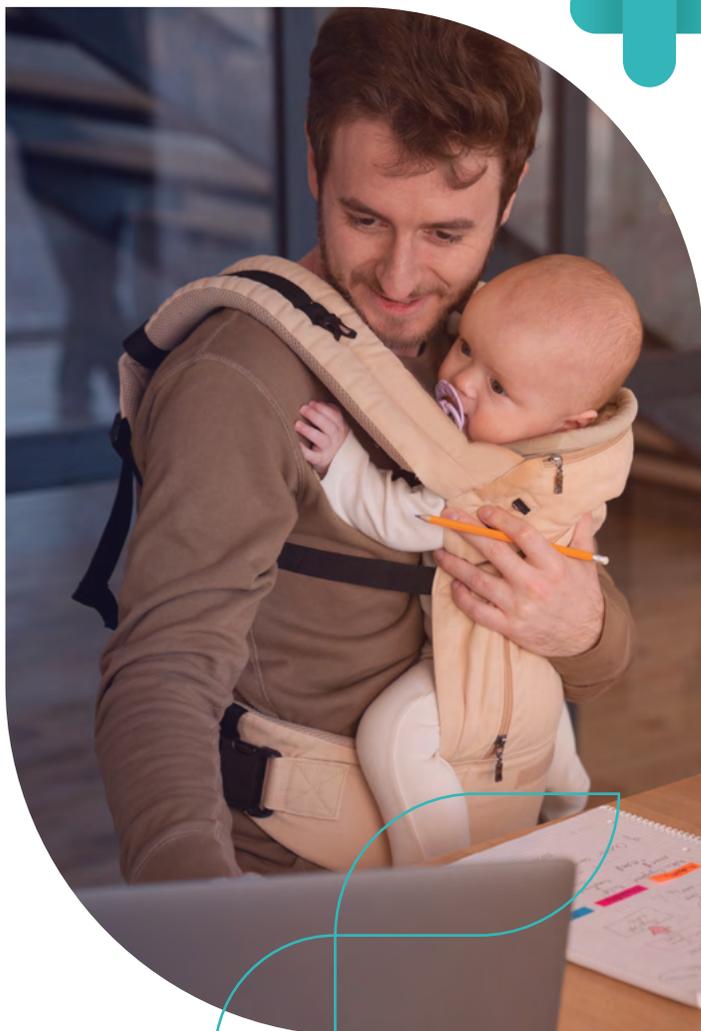
- Definição de objetivos e da filosofia de remuneração;
- Realização de análises de mercado para garantir competitividade;
- Criação de pacotes de remuneração atrativos;
- Implementação de avaliações de desempenho rigorosas;
- Condução de revisões periódicas para assegurar relevância e eficácia;
- Manutenção de um alto nível de transparência e comunicação constante sobre as políticas.

Nosso objetivo é oferecer sempre uma valorização justa da competência profissional de nossos colaboradores. Tanto as condições de trabalho como os ajustes salariais são determinados por negociação coletiva, e os benefícios que oferecemos seguem o que a legislação estabelece e levam em conta as boas práticas do mercado. São eles: plano de saúde e odontológico, auxílio deficiência e invalidez. **GRI 401-2**

**Nosso objetivo é oferecer sempre uma valorização justa da competência profissional de nossos colaboradores**

## Benefícios que oferecemos

- Assistência Médica Bradesco
- Assistência Odontológica
- Desconto em medicamentos
- PAP – Programa Apoio Pessoal
- Núcleo de saúde do colaborador
- Vale-Refeição colaboradores alocados fora do complexo (Bela Vista)
- Refeitório no Local
- Auxílio-creche de acordo CCT
- Licença-paternidade Estendida
- Vale-Transporte
- Convênio com o Sesc
- Parceria de Descontos
- Programa Saúde e Bem estar VIVA 365
- Parceria TotalPass
- Plataforma Orienteme para sessões com psicólogos e nutricionistas



**Licença maternidade e paternidade** *GRI 401-3*

	2022	2023
<b>Total de empregados</b>		
Homens	1.862	1.853
Mulheres	4.621	4.579
<b>Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente</b>		
Homens	35	55
Mulheres	44	60
<b>Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença maternidade/paternidade</b>		
Homens	35	46
Mulheres	44	36
<b>Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho</b>		
Homens	33	40
Mulheres	44	36
<b>Taxa de retorno %</b>		
Homens	100	85
Mulheres	100	59
<b>Taxa de retenção %</b>		
Homens	94	87
Mulheres	100	100

# Treinamento

Para garantir que nossos colaboradores sejam protagonistas de suas carreiras, oferecemos um amplo leque de treinamentos que os mantêm em dia com as práticas e as inovações do mercado. Estamos comprometidos em fazer evoluir as competências de nosso corpo de profissionais por meio de programas de aperfeiçoamento, cursos internos e apoio financeiro para formações externas.

As áreas focais incluem Criatividade e pensamento inovador; Visão Digital; Aprendizado contínuo e adaptabilidade; Competência intercultural; Diversidade, Equidade e Inclusão; Visão Sistêmica, pensamento crítico e solução de problemas; Inteligência emocional e habilidades sociais; Autocuidado em saúde; ESG: Conceito e prática; e Autoconhecimento.

Em 2023, lançamos o Ecossistema de Aprendizagem BP, integrando todas as iniciativas de treinamento em quatro pilares: cursos obrigatórios iniciais, cursos livres, parcerias educacionais e jornadas de desenvolvimento

personalizadas para grupos específicos, como líderes e profissionais com deficiência.

Os treinamentos podem ser *on-line* ou presenciais. A Academia Virtual é nossa plataforma de Ensino a Distância (EAD) que prepara nossos colaboradores para exercer melhor sua função. Temos uma agenda de treinamentos criada para aumentar o engajamento de nossos colaboradores com a instituição, e desenvolver a liderança não só daqueles que a exercem informalmente por serem referência entre seus colegas, mas também dos colaboradores que efetivamente ocupam cargos de gestão.

Em 2023, nosso plano de Aprendizagem incluiu o fortalecimento das jornadas para líderes atuais e emergentes, com o objetivo de oferecer a eles a oportunidade para aprimorar seu repertório e conexão para melhorar a performance; expansão de parcerias educacionais para oferecer mais descontos e novas áreas de conhecimento, entre outras iniciativas.

## Conheça alguns dos nossos programas:

### Liderança 360

Direcionado a líderes operacionais e colaboradores que, apesar de não ocuparem cargos de liderança, estão à frente de alguns processos e projetos em suas equipes. Esse programa foi criado para incentivar o autodesenvolvimento e aprendizado contínuo a fim de exercer uma liderança mais humanizada.

Em 2023, 279 colaboradores se inscreveram para participar do Liderança 360. Ao longo dos mais de 70 encontros realizados, 85% foi a média de presença, com NPS médio de 85 pts. O conteúdo incluiu desenvolvimento da autoconsciência, conhecimento sobre o setor de saúde, além da expansão de repertório em gestão.

### Jornada de Desenvolvimento da Liderança (JDL)

- A Jornada de Desenvolvimento da Liderança teve seu 3º ciclo realizado em 2023. Foram mais de 180 horas de encontros, voltados para o grupo de cerca de 280 líderes da BP (gerentes executivos, gerentes, coordenadores, supervisores e consultores).

- A jornada focou no fomento de conversas e conexões via fóruns "Papo Reto" realizados ao longo do ano, no incentivo ao autoconhecimento a partir de sessões de mentoria coletiva e coaching individual, e na expansão de repertório, a partir do bloco Clique e Conecte, que conectou nossa liderança com temáticas como

Bem-Estar, Inovação e Visão Sistêmica. Foram mais de 14 temáticas ofertadas para que os líderes optassem e desenhassem sua própria jornada customizada. Os encontros foram avaliados de forma muito positiva pela liderança.

- Para o grupo de liderança sênior, foi realizado um programa específico, a partir da metodologia do Elemento Humano, que trabalha a construção de interfaces sólidas e relações de confiança dentro do grupo.

## Programa de Líderes Médicos (PLM)

Programa de educação continuada destinado aos médicos que trabalham na BP para aumentar seu engajamento com a instituição e melhorar sua interação com os pacientes. Em 2023, foram envolvidos 100 médicos.

**100**  
Médicos envolvidos

## Educação continuada

O aprendizado contínuo também se estende a nossa equipe assistencial multidisciplinar, que inclui assistentes sociais, biomédicos, enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, nutricionistas e psicólogos. Essa formação abrange três eixos:

### Admissional

Refere-se ao treinamento que o novo colaborador deve realizar durante seus primeiros noventa dias na BP.

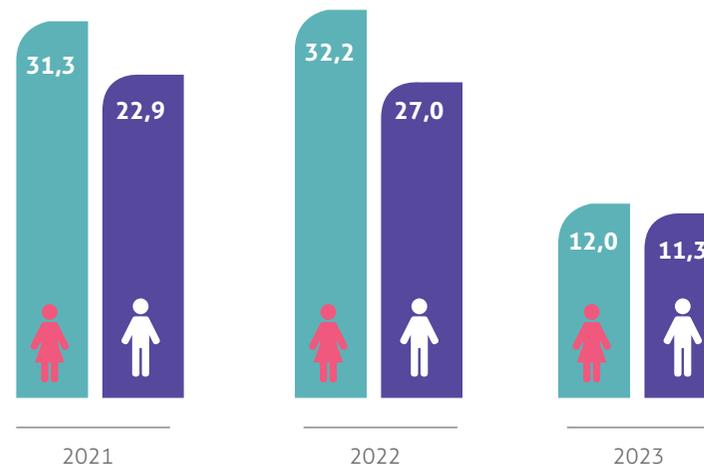
### Institucional

Inclui treinamentos obrigatórios para todos os colaboradores que devem ser realizados independentemente do tempo de casa, pois se relacionam à revisão de protocolos, a aspectos relacionados à legislação e a mudanças de prática assistencial.

### Específico

Direcionados a alguns grupos como, por exemplo, o de melhores práticas de esterilização para a CME ou o manuseio das máquinas de diálise para a equipe da hemodiálise.

### Média de horas de capacitação de empregados por gênero



### Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2023
CEO	-
Diretor	2,62
Gerente Executivo	24,96
Gerente	20,6
Coordenador	18,88
Supervisor	19,62
Especialista	10,23
Consultor	14,10
Administrativo	6,38
Operacional	9,07
Assistencial	13,91
Atendimento	5,48

# Saúde do colaborador

GRI 403-3, GRI 403-6, GRI-403-7



A BP desenvolve programas e iniciativas para garantir que seus colaboradores tenham acesso a serviços médicos e de saúde não relacionados ao trabalho, o que inclui planos de saúde complementares, clínicas ou centros de saúde no local de trabalho, programas de bem-estar, assistência psicológica, reembolso de despesas médicas, além de recursos de saúde online. Esses serviços atendem colaboradores que trabalham em tempo integral, em período parcial, permanentes ou que têm contratos por tempo determinado.

Além disso, oferecemos programas e iniciativas de promoção da saúde e prevenção de doenças que envolvem vários aspectos: controle de peso e nutrição, exercícios, campanhas de vacinação, saúde mental, rastreamento de saúde, prevenção de doenças crônicas, educação em saúde, conscientização sobre saúde sexual, gerenciamento de doenças, prevenção ao câncer, e controle do consumo de álcool e drogas. Os programas e serviços de saúde podem ser utilizados durante o expediente e estão disponíveis para nossos colaboradores - em alguns casos, para seus familiares também, especialmente por meio do plano de saúde. Os profissionais que prestam esses serviços possuem registro no Conselho Regional de Medicina, especialização em medicina do trabalho e passaram por residência médica.

Todas as informações sobre os serviços de promoção da saúde são compartilhadas por comunicação interna, campanhas de conscientização, material impresso, *e-mail* corporativo, *links*/canais na intranet, e aplicativos e plataformas *online*.

É importante destacar também que a BP mantém a confidencialidade dos dados pessoais relacionados à saúde de seus colaboradores para garantir que eles não sejam usados de maneira indevida. Isso é assegurado pela conformidade com a legislação, políticas de privacidade, acesso restrito, segurança de dados, retenção limitada, auditorias, monitoramento, canais de denúncias, e um sistema de responsabilidade e responsabilização.

**Oferecemos diversos programas e iniciativas para promoção da saúde e prevenção de doenças para nossos colaboradores**

## Saúde física e mental

O Programa Viva 365 abrange os seis tipos de saúde reconhecidos pela BP:



### Emocional

Entre outras ações, a BP oferece oficinas, lives e rodas de conversa sobre saúde mental e emocional para aumentar o autoconhecimento e a atenção plena e oferecer apoio em momentos difíceis. Além disso, a BP instalou totens de meditação no serviço de saúde ocupacional e no ambulatório de fisioterapia e disponibiliza técnicas de *mindfulness*, Psicologia Positiva, gratidão e sessões de auriculoterapia, entre outros serviços, na sala de decompressão do Viva 365, e aumentou a oferta de psicoterapia por meio de um aplicativo.



### Social

Aqui, as ações são voltadas para o incentivo a atividades de lazer e de convívio social, como a disponibilização de um espaço que pode ser usado para descanso ou interação entre os colaboradores.



### Física

Iniciativas focadas em saúde e segurança, atividade física, alimentação saudável, comportamento preventivo e seguro. Em 2023, nossa atenção foi voltada principalmente para nossas profissionais, por meio do Programa Saúde da Colaboradora – afinal, elas respondem por mais de 70% de nosso quadro de funcionários.

Além do cuidado pré-natal para as cerca de 100 gestantes por mês que temos na instituição - há também de rotinas de prevenção de câncer de mama e de câncer ginecológico. As gestantes que fazem acompanhamento conosco não arcam com nenhum custo. Temos como política afastar, a partir da descoberta da gestação, colaboradoras que trabalham em áreas insalubres para que elas passem toda a gravidez e os primeiros meses após o parto focadas em seus bebês. Também atuamos na área de planejamento familiar e oferecemos a colocação de DIU e de implante hormonal gratuitamente em nosso ambulatório. No final de 2023, o foi ampliado e passou a atender também as esposas e as filhas de nossos colaboradores.

Em relação à imunização, em 2023, incentivamos que nossos funcionários completassem a vacinação contra o novo coronavírus e influenza. Nosso ambulatório também oferece, o ano todo e sem custo, vacinas contra hepatite B, tétano, difteria, sarampo, caxumba e rubéola.



Cuidado pré-natal  
para cerca de

**100** gestantes por mês

Prevenção do  
**câncer  
de mama**  
e ginecológico

Colocação de  
**DIU**  
e implante hormonal  
gratuitamente

**Vacinas**  
contra **hepatite B, tétano,  
difteria, sarampo, caxumba  
e rubéola**



## Intelectual

A BP estimula seus colaboradores a participarem de atividades que envolvam cultura e aprendizado.



## Financeira

Nesse pilar entram ações de planejamento financeiro e que estimulam o estabelecimento de metas como forma de realização pessoal e profissional.



## Espiritual

Iniciativas relacionadas à ética, valores, compaixão, transcendência, gratidão e perdão, entre outras.

## Programa de Apoio Pessoal (PAP)

Ter e manter equilíbrio emocional é importante para todos os nossos funcionários, mas, para os que fazem parte das equipes assistenciais, isso é fundamental. Realizamos ações direcionadas ao cuidado mental durante o ano. O Programa de Apoio Pessoal ajuda no enfrentamento de adversidades e disponibiliza vários serviços para cuidar da saúde mental dos colaboradores BP:

- Vigilância passiva e ativa da saúde mental com uma ferramenta específica para rastrear sofrimento emocional em todos os exames ocupacionais (SRQ-20);
- Acolhimento psicológico e psiquiátrico sob demanda do colaborador ou de forma ativa, em casos críticos;
- Atendimento realizado por psicólogos do PAP para o colaborador e seus familiares. O serviço, que é feito pelo canal 0800, está disponível sete dias por semana;
- Encontros periódicos mediados por psicóloga, lives e rodas de conversa sobre a importância de cuidar da saúde mental. Os colaboradores também têm acesso a material *online* alocado em várias plataformas (portal Viva Ok, *Workplace*, vídeos e *podcasts*);
- Acolhimento e suporte a colaboradores durante eventos traumáticos.



O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) da BP, por sua vez, tem a prevenção de doenças e a promoção da saúde como pilares, e engloba a demanda espontânea dos colaboradores e cuidados ativos como, por exemplo, a realização de exames médicos para coletar dados relacionados aos riscos ocupacionais.

Desde a pandemia do novo coronavírus, nunca se falou tanto em saúde mental, outro pilar de nosso programa de saúde ocupacional. Entendemos que o assunto deve ser mantido em evidência para benefício dos colaboradores. Assim, começamos o ano de 2023 com *workshops no learning village*, para apresentar o trabalho realizado na BP em relação a esse tema e o de outras startups voltadas para a saúde mental a fim de trocar experiências e entender como as novas tecnologias poderiam auxiliar nossos colaboradores nesse aspecto.

# Saúde mental é um dos pilares do nosso programa de saúde ocupacional

## Programa de apoio pessoal (PAP)

	2021	2022	2023 <sup>1</sup>
Número de pessoas atendidas	11.843	13.883	2.304
Número de contatos realizados	34.161	25.311	11.609
<b>Saúde e Segurança do Colaborador</b>			
	2021	2022	2023
Número de atendimentos	37.221	32.774	31.107
Consultas assistenciais	10.979	12.263	10.613
Atendimento por telemedicina e telemonitoramento	8.611	10.344	3.347
Atendimento no programa saúde da colaboradora	2.826	3.013	2.285
Número de aulas na ginástica laboral online	120	156	5
Número de aulas na ginástica laboral presenciais	2.580	5.928	871
<b>Imunização de colaboradores, dependentes, associados e terceiros</b>			
	2021	2022*	2023
Difteria e tétano	1.060	260	648
Hepatite B	500	300	789
Sarampo, caxumba e rubéola	1.100	1.820	517
Meningo C	0	3.844	0
Influenza	8.464	5.753	3.175

1: Os serviços do PAP sofreram alterações de escopo a partir de junho/2023.

# Segurança no trabalho

GRI 403-1, 403-4, 403-7, 403-8

Nosso Sistema de Gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) é regido pela legislação vigente e atende o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e alguns requisitos das Normas Regulamentadoras (NRs) 1, 4, 6, 7, 10, 15, 16, 17, 32, 33 e 35.

A BP adota essas NRs para balizar a compilação de dados, que abarcam abrangência, precisão, consistência e análise objetiva das informações coletadas. As metodologias empregadas englobam inspeções, avaliações, relatórios de acidentes e incidentes, e dados de saúde ocupacional, utilizando técnicas e ferramentas como formulários e *checklists*.

O SSMA engloba 100% de nossos colaboradores, à exceção dos terceirizados, para os quais estamos desenvolvendo uma política específica que entrará em vigor em 2025. Até então, seguimos

estritamente as disposições legais aplicáveis a essa categoria de trabalhadores. As atividades incluídas no SSMA são logística, operação, transporte, manutenção, serviços de apoio, administrativo, lideranças, gerência e supervisão, diretoria, e, utilidades. Quanto aos locais de trabalho, o SSMA cobre a sede, instalações de pesquisa e desenvolvimento, instalações de treinamento e desenvolvimento, centros de atendimento ao cliente, instalações de manutenção e serviço, centros de operações, locais de ensino e instalações de saúde.

Nós envolvemos constantemente nossos colaboradores no processo de desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Essa participação é feita por meio de comitês, especificamente a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o PPRAMP (Programa de Prevenção de Riscos em Acidentes com Material Perfurocortante), o PGRSS



## 100%

dos **colaboradores** englobados no SSMA

(Programa de Gerenciamento de Resíduos de Serviço de Saúde) e o PPR (Programa de Proteção Radiológica). A principal participação dos colaboradores acontece nas etapas de avaliação de riscos e de aplicação da hierarquia de controle. As informações relevantes sobre saúde e segurança são disponibilizadas a eles via comunicação interna, *workshops* e treinamentos, campanhas de conscientização, material impresso, *e-mail* corporativo, *links/canais* na intranet, e aplicativos e plataformas *online*.

**Nós envolvemos constantemente nossos colaboradores no processo de desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho**

O sistema de gestão de saúde e segurança da BP também privilegia acordos e convenções coletivas, leis trabalhistas, diretrizes do Ministério Público do Trabalho (MPT), além de requisitos de fiscalização e de inspeção. Esse sistema é baseado nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs).

Atualmente, estamos na fase de elaboração de uma política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente. Essa política incluirá as práticas a serem adotadas para enfrentar tanto os riscos físicos decorrentes da maior frequência de eventos climáticos extremos, quanto mudanças nas taxas de morbidade e mortalidade de doenças associadas às alterações climáticas.

*HC-DY-450a.1*

**Quando o assunto é segurança do trabalho, estamos sempre atentos à prevenção de acidentes e aos riscos ocupacionais e ambientais**



## Avaliação e treinamento quanto a riscos

*GRI 403-2, 403-5*

Quando o assunto é segurança do trabalho, estamos sempre atentos à prevenção de acidentes e aos riscos ocupacionais e ambientais inerentes à área em que atuamos. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), por exemplo, é uma ferramenta focada na saúde e segurança de nossos colaboradores que permite mapear riscos e perigos e prevenir acidentes. Em 2023, o Ministério do Trabalho avaliou nosso PGR para aprimorá-lo e, com isso, passamos por um processo educativo a fim de introduzir os requisitos apontados durante essa análise.

Há também processos não rotineiros como a avaliação de riscos em projetos de construção, em casos de não conformidade e em impactos de mudanças organizacionais. A metodologia utilizada para assegurar a qualidade desses processos inclui uma validação amostral dos dados levantados em campo feita pela gestão técnica. Atualmente, os resultados desses processos ainda não são utilizados para aprimorar

o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

Estamos desenvolvendo estrutura e canais de comunicação, que têm implementação prevista em futuro próximo, para permitir que nossos colaboradores relatem perigos e situações de periculosidade e tenham segurança de que não sofrerão punição ou perseguição por fazer esses relatos. Além disso, está sendo elaborada uma política alinhada com o compromisso expresso em nosso código de ética que vai garantir aos nossos profissionais o direito de se retirar de situações de trabalho que representem um risco a sua saúde ou segurança.

Em relação à prevenção e ao combate a incêndios, além de várias ações preventivas e simulações educativas e de abandono, contratamos os bombeiros que trabalhavam conosco como terceirizados. Como isso, a BP conta hoje com 24 desses profissionais em seu quadro de funcionários. Apesar de não ser uma exigência legal, entendemos que essa é a maneira mais direta e eficaz de lidar com questões relacionadas à segurança do trabalho. Além de uma equipe própria, contratamos uma empresa para fazer a formação de brigadistas.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), por sua vez, atua na prevenção e redução de acidentes de trabalho com ações que incluem colaboradores e prestadores de serviço para abordar temas como conduta profissional, condições de trabalho, uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), normas regulamentadoras, sinalização, transporte de materiais, limpeza e organização. Também utilizamos uma ferramenta de gerenciamento de segurança que investiga e identifica falhas ocultas e latentes no sistema - no caso, as últimas causam várias situações de risco antes de gerar acidente. Em 2023, não houve acidentes de trabalho com consequências graves.

Trabalhamos de maneira robusta na oferta de treinamento e capacitação em saúde, em segurança e em temas como prevenção de quedas, combate a incêndios, ergonomia, primeiros socorros, uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), trabalho em altura e trabalho com eletricidade. Os treinamentos são direcionados para todos os nossos colaboradores e podem ser feitos de forma presencial ou via Academia Virtual. Essa capacitação também acontece na Trilha da Jornada de Integração.

Os prestadores de serviço, principalmente aqueles que executam serviços de manutenção, obras e reformas, também passam por treinamentos específicos de segurança, quando informado a área responsável. Ainda nesse âmbito, a BP mantém um programa de garantia de qualidade com testes em equipamentos e controle de procedimentos, e de processos de precaução em relação a aerossóis, gotículas e contato, determinados pelo Ministério da Saúde.

## Tivemos uma redução de 20 pontos percentuais em nosso índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória

### Número de acidentes de trabalho GRI 403-9

	2021	2022	2023
Número de horas trabalhadas	908.083	905.956	913.377
Número de acidentes de trabalho com afastamento de comunicação obrigatória	121	192	170
Número de acidentes de trabalho sem afastamento de comunicação obrigatória	97	155	87
Total número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	218	347	257
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	48,01	76,60	56,27

Nota 1: Não há o monitoramento de acidentes de trabalho de terceiros.

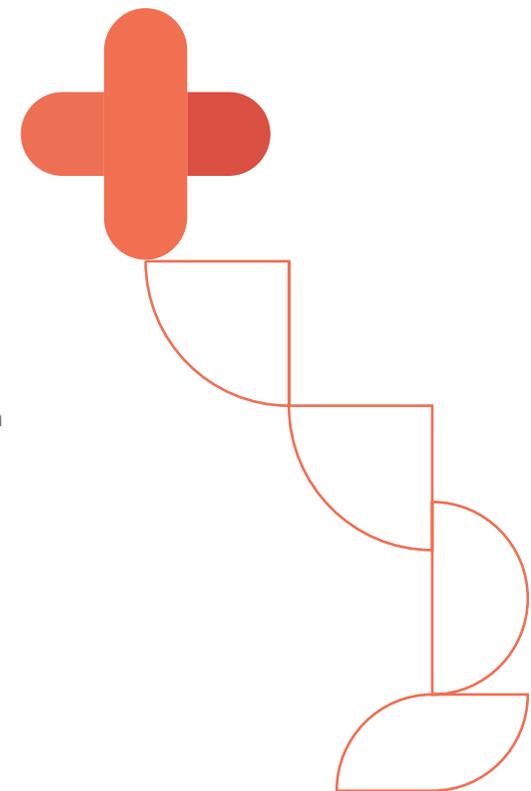
Nota 2: Não tivemos acidentes com óbito ou acidentes graves nos últimos três anos.

Nota 3: A base de número de horas trabalhadas é de 200.000.

Nota 4: Dados de 2021 e 2022 corrigidos. **GRI 2-4**

Os tipos de acidentes de trabalho ocorridos incluem quedas, exposição a substâncias químicas e a agentes biológicos, lesões por trauma e lesões musculoesqueléticas. Como estamos revisando nosso programa de gerenciamento de riscos ocupacionais, esses acidentes ainda não haviam sido mapeados, identificados ou classificados como perigos e riscos à segurança dos trabalhadores. Atualmente, nosso programa de gerenciamento de riscos ocupacionais está em sua terceira versão, com previsão de conclusão em 2024.

As medidas adotadas para eliminar perigos e minimizar os riscos incluem investigação de acidentes, comunicação aberta e cumprimento da legislação vigente. E os dados de acidentes de trabalho englobam informações referentes a funcionários que atuam em tempo integral, em período parcial, que são permanentes e que têm contrato por tempo determinado. A inclusão completa de todos os colaboradores nos dados sobre acidentes de trabalho será possível após a finalização e a implementação da Política de Saúde e Segurança, o que está previsto para 2025.



# Programa de Relacionamento Médico (PRM)

O relacionamento com os 6.383 médicos do corpo clínico é de extrema importância para a BP. Por isso, continuamos investindo na retenção, qualificação e excelência desses profissionais – abrindo caminho também para a pesquisa científica, por meio do BP Educação e Pesquisa.

Outra frente importante é o reconhecimento desses profissionais. Desde 2016, a BP promove o Programa de Relacionamento Médico - PRM, que tem por objetivo estimular a meritocracia, reciprocidade e a parceria do médico com o hospital e é baseado na participação global do médico nas diversas áreas e serviços da BP, fomentando excelência profissional, qualidade e segurança assistenciais e participação institucional.

Por meio deste programa, reconhecemos os médicos utilizando como base o relacionamento institucional e Escore de Valor em Saúde (EVS), que relaciona o Índice de Qualidade (IQ) com o Índice de Custeio (IC) nas diversas especialidades médicas e em algumas áreas de atuação, avaliando o desempenho médico em ciclos anuais. Também almejamos ser um polo de atração de profissionais de excelência, estimulando a integração à estrutura multiprofissional, com desenvolvimento de qualidade e fidelização do corpo clínico, com oportunidade de crescimento profissional.

Atualmente, 496 médicos fazem parte do PRM e são reconhecidos por sua alta performance assistencial e como referências nacionais e/ou internacionais em suas áreas de atuação. Como resultado, temos um time altamente dedicado e fidelizado, trabalhando

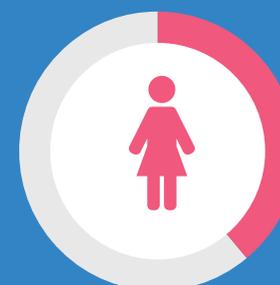
para manter a excelência da BP no atendimento aos nossos clientes.

Foi conferido à BP o destaque internacional, pela revista Newsweek, como umas das melhores instituições de saúde do mundo. A Neurocirurgia da BP foi novamente classificada como líder no país, consolidando-se no 1º lugar do *ranking* da renomada revista Newsweek, um feito que reflete diretamente nossa incessante busca pela excelência e o comprometimento excepcional de nossos médicos. As áreas de Oncologia, Cirurgia Cardíaca e Urologia estão entre as quatro melhores do Brasil, ao lado de outras especialidades de destaque como Cardiologia, Gastroenterologia e Pediatria. Além disso, nossa participação no Proadi-SUS, programa de apoio ao desenvolvimento institucional do Sistema Único de Saúde, reforça o compromisso da BP em elevar a qualidade do setor de saúde em todo o Brasil. A BP conta com um corpo clínico altamente profissional e dedicado, cuja paixão e compromisso não apenas definem o padrão de excelência que nos guia, mas também nos permite alcançar e manter esses resultados notáveis. Este sucesso é um testemunho do trabalho árduo e da dedicação de toda a nossa equipe, demonstrando o que podemos alcançar quando nos esforçamos juntos em busca de um objetivo comum.

A BP é muito grata por contar com profissionalismo do seu corpo clínico que, na maioria das vezes, transcende a área da medicina e alcança os campos do ensino, pesquisa, inovação e liderança.



**6.383** médicos



**2.492 mulheres**  
(39%)



**3.891 homens**  
(61%)

**42 anos**

é a **média de idade**  
Credenciamento Médico – total de

**1.145**

**cadastros médicos**  
aprovados

**Credenciamento Médico – total de 1.145 cadastros médicos aprovados**

Mês	2021	2022	2023
Janeiro	53	99	87
Fevereiro	95	106	151
Março	180	196	91
Abril	86	117	150
Maio	95	148	132
Junho	78	129	80
Julho	82	149	123
Agosto	133	122	77
Setembro	96	110	76
Outubro	94	105	42
Novembro	92	51	39
Dezembro	57	17	97*
<b>Média</b>	<b>95</b>	<b>109</b>	<b>95</b>

\*Aumento de 471% comparado ao mesmo mês do ano anterior (dezembro de 2022)

**Recredenciamento médico – Total de 1.396 recadastros médicos**

Mês	2021	2022	2023
Janeiro	145	159	61
Fevereiro	158	193	54
Março	69	277	59
Abril	80	161	50
Maio	171	133	124
Junho	95	129	174
Julho	92	88	87
Agosto	193	92	111
Setembro	155	64	136
Outubro	212	60	164
Novembro	136	59	173
Dezembro	132	74	203*
<b>Média</b>	<b>136</b>	<b>125</b>	<b>116</b>

\*Aumento de 174% comparado ao mesmo mês do ano anterior (dezembro de 2022)

# Saúde e segurança do paciente

GRI 3-3

A saúde e bem-estar de nossos clientes são nossa razão de ser. Prestar um serviço seguro e efetivo é o motivo pelo qual existimos. Para isso, contamos com uma infraestrutura adequada e confortável, equipamentos de última geração para diagnósticos e tratamentos, bem como uma equipe de profissionais de saúde que recebe educação continuada. Em 2023, houve, em média, 95 novos credenciamentos de médicos por mês, expandindo, assim, de forma consistente o corpo clínico da BP.

E para garantir a segurança do paciente, seguimos os protocolos de saúde e assistência hospitalar, adotamos regulamentos e práticas baseados em evidências científicas nacionais e internacionais e buscamos certificações nacionais e internacionais de segurança e qualidade no atendimento. São esforços contínuos e com indicadores de cuidado assistencial monitorados regulamente.

Neste sentido nossos indicadores são acompanhados com parâmetros de referência da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) e Coordenadoria de Vigilância em Saúde (Covisa), tendo destaque ainda para o uso do DRG (plataforma de gestão em saúde baseada em valor, a fim de melhorar a qualidade assistencial e evitar desperdícios) para entender a complexidade de nossos atendimentos.

Ainda pensando em avaliar performance, incluímos em nosso Indicador de Qualidade Assistencial, que avalia as dimensões de qualidade segundo o Institute of Medicine (segurança, efetividade, atenção centrada no paciente, oportunidade/acesso, eficiência e equidade) em saúde, que busca avaliar o quão equânime são os cuidados prestados na BP.

Pensando sempre no melhor e mais seguro para nossos clientes, mesmo com o final da pandemia do Covid-19, permanecemos com cuidados especiais para proteção de colaboradores e pacientes:

- Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para as equipes de atendimento hospitalar e laboratorial;
- Telemedicina (teleconsultas) e Pronto Atendimento Digital, que pode ser acessado pelo site ou pelo aplicativo da BP, e permite consultar prescrições médicas, assim como identificar sinais e sintomas que podem indicar a necessidade de ir ao pronto-socorro;
- *Drive-thru* de coleta de exames laboratoriais;
- *Check-in* para consultas e exames para agilizar o credenciamento dos clientes.



## Pacientes com enfermidades graves

Nosso Núcleo de Suporte e Cuidados Paliativos conta com um time altamente capacitado para oferecer um cuidado personalizado e humanizado, aliviar o sofrimento e ajudar no controle dos sintomas e das questões psicossociais e espirituais que costumam surgir no decurso de enfermidades graves.

O trabalho dos profissionais do Núcleo também inclui planejamento de cuidados avançados e de diretivas para decisões futuras, tudo com muito respeito à vida e à história de cada cliente.

O atendimento do Núcleo, que pode ser hospitalar ou ambulatorial, presencial ou remoto, destina-se a pacientes oncológicos, não oncológicos e não oncológicos. A equipe conta com:

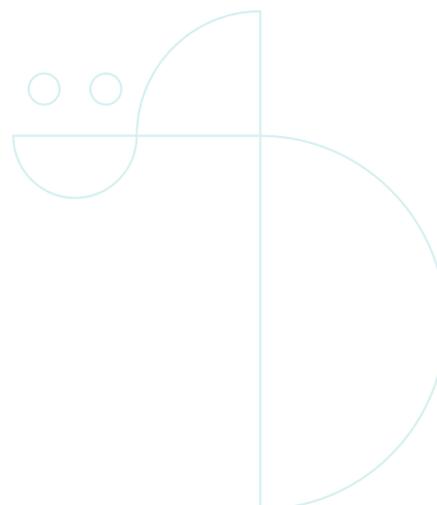
**12** médicos

**3** pediatras

**3** psicólogos

**1** enfermeira especialista

Contamos com um Núcleo de Suporte e Cuidados Paliativos multidisciplinar para oferecer um cuidado personalizado e humanizado



## Avaliação da segurança do paciente

GRI 416-1, 416-2

Avaliamos, de forma contínua, possíveis impactos na saúde e segurança dos nossos pacientes em relação à entrada de produtos e serviços. Em 2023, 100% de nossos serviços e produtos passaram por uma avaliação baseada no número de notificações de incidentes de segurança assistencial. A análise é feita correlacionando processos assistenciais, com notificações voluntárias reportadas em um sistema interno, permitindo que 100% dos relatos sejam analisados em busca de melhorias. Nossa meta é estabelecer um mapa de risco para cada macroprocesso da instituição, em sinergia com o mapa e apetite de riscos institucional.

Em 2023, a BP registrou um total de 15 casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários relacionados aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços. Dentre estes casos, nenhum resultou em multa, penalidade ou advertência. A

totalidade dos processos está em discussão judicial.

Quanto às contingências trabalhistas, fiscais e cíveis, a BP vem empregando esforços, inclusive na conciliação de dados, na busca de oportunidades para mitigar a causa raiz dos processos judiciais. Os pontos identificados nas ações judiciais são consolidados em indicadores que estão sendo utilizados em sinergia ao apetite a risco institucional para mitigação de ocorrências futuras pelo mesmo motivo.

# Experiência do cliente

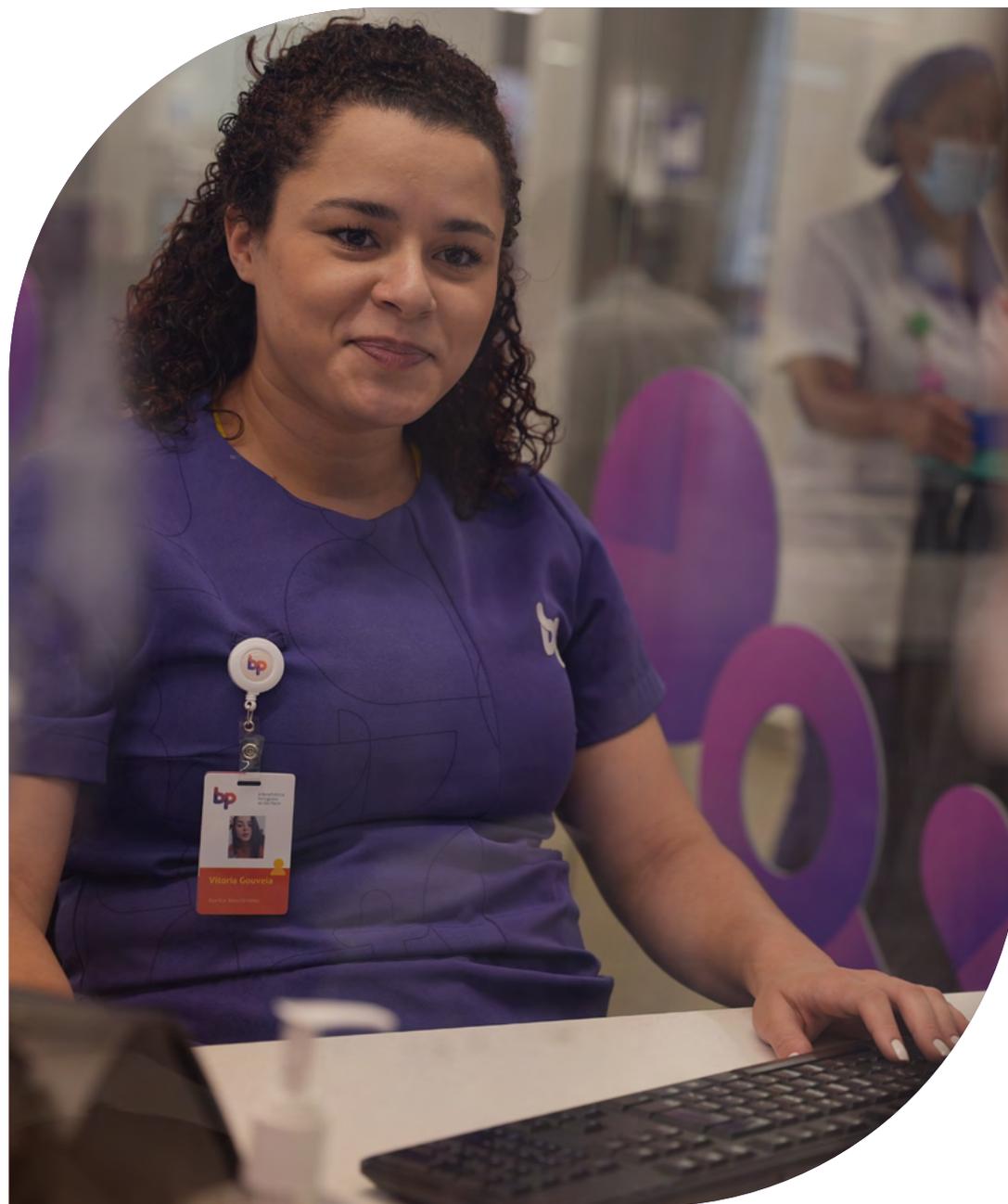
Há mais de um século e meio, atuamos de forma incansável pela saúde e pelo bem-estar de todos. Nosso desejo é ser um agente pulsante de um ecossistema de saúde reconhecido por conectar cuidado humanizado e inovação a cada etapa da jornada de cuidado - da infância à senioridade. Somos um *hub* de saúde que oferece soluções para o cuidado para todos os segmentos sociais.

Com a energia que nos move, trabalhamos com o foco do cliente no centro das nossas decisões. A inovação permeia nossa jornada, guiando-nos não só a elevar a qualidade dos cuidados que entregamos, mas também a ser parceiros ativos na construção de uma sociedade mais saudável e justa, contribuindo com soluções sustentáveis e acessíveis a todos.

Nosso compromisso vai além do atendimento - somos agentes de transformação social, dedicados a compartilhar conhecimento, a

formar e capacitar novos profissionais da saúde, fortalecendo assim nossa missão de tocar vida e espalhar saúde. O que nos inspira diariamente é a possibilidade de fazer a diferença em cada pessoa que nos confia seus momentos mais vulneráveis. Vamos, de mãos dadas, construir um futuro em que saúde é sinônimo de excelência, cuidado e comunidade.

Estamos sempre em busca de inovações na medicina não só para aprimorar os serviços que oferecemos, mas também para apresentar soluções de apoio às políticas públicas, seja na atenção primária especializada ou de média e alta complexidade. Também estamos empenhados na multiplicação do conhecimento por meio da formação e da capacitação de profissionais, pois acreditamos que essa é uma parte importante do impacto social positivo da BP na sociedade.



# Atendimento de qualidade

Qualidade é essencial e a instituição tem parâmetros para garantir o cumprimento dessa diretriz. Em 2022 definimos seis atributos como parâmetros de qualidade:



1

## Segurança

Evitar danos e lesões decorrentes de cuidados com pacientes.

2

## Efetividade

Garantir que todos se beneficiem do conhecimento científico e tomar as atitudes certas para quem precisa.

3

## Cuidado

Oferecer cuidado centrado no paciente e relacionado às preferências, necessidades e valores de cada um.

4

## Oportunidade

Considerar que o tempo de espera tem duas pontas: a de quem recebe o cuidado e a de quem presta a assistência.

5

## Eficiência

Evitar desperdícios, principalmente de equipamentos e de suprimentos.

6

## Equidade

Assegurar que a qualidade do cuidado seja a mesma para todos e não varie em função de gênero, etnia, condição socioeconômica e outras características.

A partir desses parâmetros, definimos indicadores e elaboramos pesquisas quantitativas e qualitativas para avaliar com precisão a qualidade dos serviços prestados. Também usamos outros instrumentos para oferecer um atendimento de excelência:

- Nos associamos ao The Beryl Institute, comunidade global de troca de conhecimento para melhorar a experiência do paciente;
- Usamos a metodologia Diagnosis-Related Groups (DRG) para agrupar nossos pacientes por uso de tecnologias, comorbidades e faixa etária, entre outras características e, assim, obter uma visão mais completa e detalhada sobre eles.
- Implementamos nosso CRM.

Com isso, as informações de nossos clientes nos auxiliam a fazer abordagens mais pertinentes e que contribuam para melhorar sua saúde;

- Estrutturamos um Command Center para acompanhar a jornada de nossos clientes na BP e, assim, atuar de maneira preditiva e preventiva. Com o Command Center é possível saber o número de interações de determinado

cliente conosco e entender o que aconteceu com ele no período em que esteve na BP, entre outras informações;

- Instituímos o Lab de Experiência que conta com um comitê de clientes, rondas periódicas e workshops de facilitação para melhorias contínuas na experiência dos clientes. Além disso, mensalmente ocorre o Fórum BP

de Experiência dos Clientes que discute temas sensíveis e que demandam atenção como acesso, espera, cobrança e cuidado integral/modelo assistencial.

Por fim, por meio da Pesquisa de Satisfação do Cliente, mensuramos sua opinião em relação ao serviço que prestamos em várias dimensões, na área assistencial e operacional, adotando medidas para buscar melhorar a experiência com a BP. O Net Promoter Score (NPS) é um dos indicadores acompanhados nessa pesquisa, e diz o quanto nossos clientes recomendariam a instituição para outras pessoas.

Tanto em 2022 como em 2023 a BP operou em um patamar de excelência no NPS. O aumento do número de clientes vem sendo um desafio para a manutenção do NPS, uma vez que os índices de ocupação crescem substancialmente e impactam no tempo de disponibilidade de leitos, um dos maiores ofensores do NPS.

## Tanto em 2022 como em 2023 a BP operou em um patamar de excelência no NPS



**Nossa Ouvidoria é uma ferramenta importante para avaliar as demandas de nossos clientes e desenvolver ações de melhoria. Importante dizer que sempre fazemos devolutivas sobre os comentários que recebemos.**

## Transparência na cobrança

HC-DY-270a.2

Sabemos da importância de informações objetivas, claras e acessíveis na tomada de decisões cruciais sobre o cuidado médico. Por isso, criamos um *book* de procedimentos gerenciados com preços e composições dos procedimentos cirúrgicos mais realizados. O objetivo desse documento é fornecer ao cliente particular ou à sua equipe médica, as informações mais relevantes para agilizar o processo com clareza e transparência e assegurar o melhor nível de serviço. Para procedimentos não listados em nosso *book*, fornecemos estimativas de preços, conforme solicitação médica prescrita. Temos uma equipe totalmente voltada para oferecer o melhor atendimento e agilidade nas informações.

## Engajamento com stakeholders

GRI 2-29

A BP se engaja com uma ampla gama de públicos, incluindo parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, consumidores, clientes, colaboradores e outros trabalhadores, governos, comunidades locais, ONGs, investidores, fornecedores, sindicatos e grupos vulneráveis. O engajamento é promovido por meio de comunicação transparente, canais de comunicação diversificados, *feedback* ativo, envolvimento nas tomadas de decisão, responsabilidade social corporativa, relatórios de sustentabilidade, treinamento e sensibilização, avaliação contínua e inovação aberta.

Os propósitos desse engajamento incluem identificar impactos reais e potenciais, definir respostas de prevenção e mitigação para impactos negativos, construir relacionamentos duradouros, entender necessidades e expectativas, melhorar a tomada de decisão, gerenciar riscos e oportunidades, promover a inovação e cumprir requisitos regulatórios.

## Tecnologia a serviço da saúde



Para nós, a tecnologia é uma ferramenta importante para oferecer saúde e bem-estar para todos. Por isso, nossa transformação digital é contínua, já que estamos sempre atentos aos avanços e inovações que podem ser incorporados aos nossos serviços.

A primeira fase do app do paciente é um exemplo disso. Lançado em 2022, ele está disponível para smartphones que operam com Android ou iOS e, entre outros serviços, permite que o cliente visualize a conta hospitalar e o prontuário de alta, agende consultas, faça *check-in* de consultas e exames, verifique quais são os convênios atendidos pela BP e acesse o Fale Conosco.

Em 2023, iniciamos MVPs (produto viável mínimo, na tradução livre em português) para uso de Inteligência Artificial (IA) generativa para sumarização de alta e automação do processo de pré auditoria de faturamento visando diminuição de glosas e aumento da eficiência. Também no ano passado implantamos a ferramenta da

Lunit para identificação de anomalias nos exames de RX de tórax dos pacientes com uma porcentagem de acerto mais do que 90%.

### Outros avanços tecnológicos da BP para aprimorar o atendimento oferecido a seus clientes:

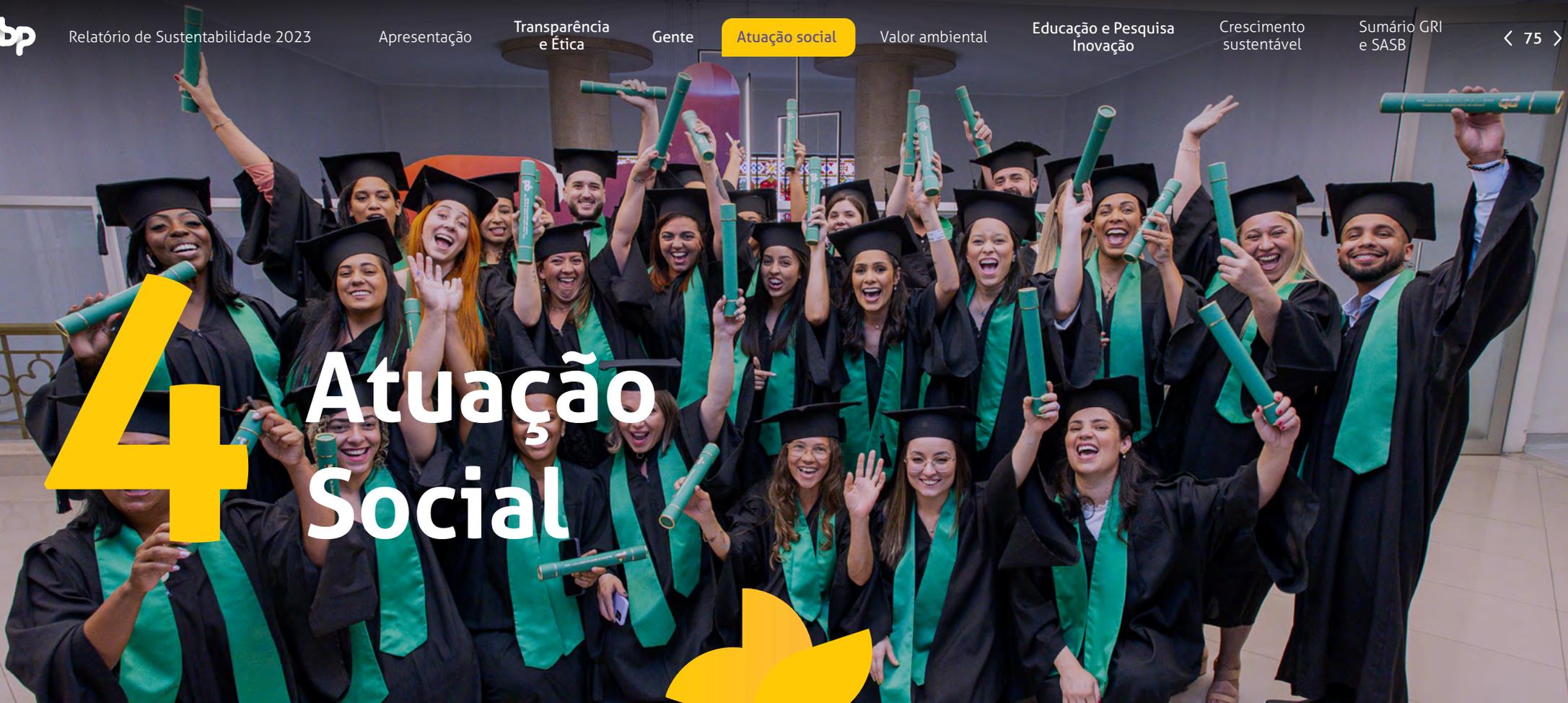
- **Smart Scheduling** – esse programa otimiza o agendamento de consultas, utilizando o cruzamento de várias informações. Um exemplo é a previsão de no-show a partir da integração de dados como faixa etária, geolocalização, previsão do tempo e do trânsito, entre outras informações.
- **Datalake** – iniciamos a criação de um ambiente escalável para tratamento e armazenamento de dados estruturados e não estruturados em nuvem, permitindo expandir e alavancar uma análise avançada, proporcionando a disponibilização de ferramentas para implantação de modelos de Inteligência Artificial em seu mais amplo espectro.
- **Plataforma de Inovação** – projetada para promover e estimular a coleta de ideias inovadoras, esta plataforma é uma ferramenta essencial para o gerenciamento e controle de novas iniciativas garantindo a avaliação da viabilidade de cada proposta.
- **Plataformas de Ensino** – a educação é um novo pilar estratégico para a BP. Alinhados com esta visão, implementamos plataformas de ensino robustas, projetadas para oferecer suporte abrangente tanto em cursos presenciais quanto em Educação a

Distância (EAD). Essas plataformas facilitam uma aprendizagem eficaz e interativa, garantindo que todos os participantes tenham acesso a recursos educacionais de alta qualidade e suporte contínuo em sua jornada de aprendizado.

- **Automações no ciclo de receita** – aprimoramos a automação dos componentes do ciclo de receita da instituição. Alguns exemplos de automatização são os processos de verificação de elegibilidade, a gestão de solicitações de autorizações e acompanhamento subsequente, bem como a implementação do fechamento automático de contas. Estas melhorias visam aumentar a eficiência, reduzir erros e agilizar todo o processo financeiro.
- **Plataforma de Gestão do Relacionamento com o cliente (CRM)** – aprimoramos e expandimos nossa plataforma CRM, implementando funcionalidades destinadas a elevar a qualidade do atendimento ao cliente. A atualização inclui uma centralização eficaz das informações do cliente, permitindo uma personalização e segmentação mais precisas. Além disso, fortalecemos a automação em nossas campanhas de relacionamento, otimizando as interações e garantindo uma experiência do cliente melhorada e consistente.
- **Portal do Cliente** – lançamos um novo portal com melhor navegabilidade, unificando a visualização de resultados de exames laboratoriais e de imagem, além da possibilidade de visualizar todos

os agendamentos realizados e previstos. Em nossos serviços oferecidos, é possível realizar agendamentos e *check in* de consultas e exames, acessar o serviço de telemedicina e o pronto atendimento digital.

- **Dispositivos integrados ao Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP)** – aumentamos o número de dispositivos integrados ao (PEP), onde além da integração dos sinais vitais agora temos a integração do valor da glicemia aferida.
- **DRG** – implementamos o processo de DRG (Diagnosis Related Group) para uma melhor compreensão dos custos de cuidados de saúde, maior eficiência na gestão de recursos, e uma base mais sólida para a qualidade do atendimento.



# Atuação Social



A filantropia nos move desde a nossa fundação



A filantropia está em nosso DNA e nos move desde a nossa fundação. Temos um compromisso com a sociedade em todas as dimensões e, nos últimos anos, concretizamos o modelo de nossa nova forma de fazer filantropia, evoluindo de uma atuação apenas em assistência, incluindo alta complexidade no âmbito de nossos hospitais, para um trabalho realizado em contexto nacional, o qual conta com um processo de monitoramento contínuo. Passamos do foco em atenção terciária para a promoção de assistência, gestão, educação e pesquisa nas atenções primária, secundária e terciária, além de acentuar nosso olhar para a inovação - seja por projetos ou por impactos em políticas públicas.

Nossa estratégia social está alinhada à nossa estratégia de negócios, e concentrada nas especialidades de onco, neuro, cardio e saúde da mulher, além do foco em ensino, pesquisa e *advocacy*.

Atuamos em parceria com o governo nas esferas municipal, estadual e federal, junto à iniciativa privada e às organizações sociais. Contamos hoje com mais de 25 investidores sociais entre empresas privadas e familiares. Em 2023 nossa Atuação Social foi de R\$ 276,6 MM, com uma execução de 43,8% a mais em projetos sociais para além da contrapartida para o Sistema Único de Saúde pelo Proadi-SUS, que foi de R\$ 155,4 MM.

contamos com  
**+de 25**  
investidores  
sociais

Em 2023 foram  
**R\$ 276,6 MM**  
em Atuação Social, sendo  
**R\$ 155,4 MM**  
de contrapartida Proadi-SUS

No ano, foram executados 21 projetos que, juntos, beneficiaram mais de 318 mil pessoas, além de conectarem-se a mais de 2.300 equipamentos de saúde, em 2.734 municípios dos 26 estados, além do Distrito Federal, a fim de pensar e implementar soluções que apoiem políticas públicas junto pelo país. Com isso, pode-se dizer que um dos objetivos da BP tem sido fortalecer a saúde no Brasil nas atenções primária, especializada e hospitalar para viabilizar saúde plena e bem-estar para todos, além de garantir a equidade em nossos atendimentos, propiciando a mesma qualidade aos clientes públicos e privados.

Ainda em 2023, renovamos nossa parceria com o SUS no município de São Paulo e investimos em outras parcerias estratégicas de grande relevância na área da saúde, como com a Fundação Champalimaud e o Hospital das Clínicas, por meio da Fundação Faculdade de Medicina.

Em linhas gerais, a colaboração com o HC, por meio do Programa InovaHC, se dedicará ao avanço da inteligência de dados na saúde, à realidade virtual e aumentada em atendimentos, à telemedicina, à computação em nuvem, à IoT, à *blockchain*, ao diagnóstico por voz, e à BigData.

O projeto inaugural vai utilizar a tecnologia 5G para chegar aonde a população tem dificuldade de acesso à atenção especializada. No piloto, serão beneficiadas mulheres, especialmente com câncer de colo de útero – o terceiro tumor maligno mais frequente na população feminina –, de uma cidade do Piauí, com mais de 32.150 habitantes, tendo 70% da população rural, sendo que parte dela está em comunidades quilombolas. Também haverá trabalhos destinados à saúde materno-infantil para o cuidado a gestantes, recém-nascidos e

puérperas em situação de risco. Como próximos passos, o projeto será ampliado para outras localidades nas regiões Norte e Nordeste.

A BP também fechou uma colaboração com a Fundação Champalimaud para intercâmbio de

conhecimento científico entre os pesquisadores de ambas as instituições. A parceria avança para a elaboração de uma pesquisa conjunta no tratamento de pacientes com câncer de pâncreas, doença silenciosa em pessoas com mais de 60 anos e comumente diagnosticada de forma tardia.

## Projetos no Triênio 2021 a 2023

Brasil

### Assistência direta

**01**  
Mais TMO

**02**  
Projeto Endometriose Brasil

**03**  
Cardiologia SUS

**04**  
Projeto Vita Care

### Telemedicina em saúde

**05**  
Telenordeste  
(14 especialidades)

**06**  
TeleUTI

**07**  
Boas Práticas em  
Cardiologia

**08**  
Tele Neurodiversos

### Educação

**09**  
Educa VE

**10**  
BLS

**11**  
Qualigua

**12**  
Escola de Enfermagem

### Gestão

**13**  
Regionalização

**14**  
Planificação da  
Atenção à Saúde

**15**  
Saúde em  
Nossas Mãos

**16**  
Rede  
Colaborativa

**17**  
Lean nas  
Emergências

### Pesquisa

**18**  
Mapa Genoma  
Brasil

**19**  
Impacto MR

**20**  
Proven - Dia

**21**  
TROMBOGLIO

# Nossa atuação social está presente em mais de 2.700 municípios, nos 26 estados e no Distrito Federal

**26**

UF + DF

**2.734**

cidades impactadas

**21**

projetos em andamento

**+ 318 mil**

Estimativa de pessoas beneficiadas pelos projetos

**2.300**

equipamentos de saúde





## Nossa visão

# Nova Filantropia

Atuação nacional

Além da assistência, atuação na gestão,  
pesquisa e educação

Atenção à saúde em todos os níveis

Escala inovações por projetos e influências

# Proadi-SUS BP-01

Criado em 2009 e regulamentado pela Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021, o Proadi-SUS tem o objetivo de fortalecer e qualificar o Sistema Único de Saúde (SUS) na medida em que prevê a execução de projetos específicos de educação, pesquisa, avaliação de tecnologias, gestão e assistência especializada voltados para a saúde pública. A iniciativa reúne seis hospitais sem fins lucrativos que são referência em qualidade

médico-assistencial e gestão, dos quais a BP faz parte. Os projetos executados financiam-se a partir da imunidade fiscal da BP, aplicada em projetos por triênios aprovados pelo Comitê Gestor do Proadi-SUS do qual fazem parte o Ministério da Saúde, CONASS e CONASEMS.

Em 2023, concluímos com êxito nosso primeiro triênio (2021-2023) no Proadi-SUS. Neste ano, a BP teve

# 17

Projetos aprovados

## DESTAQUES DO TRIÊNIO (2021-2023)

Conheça alguns projetos da BP pelo Proadi-SUS:

### Mapa Genoma Brasil

Essa é uma iniciativa inédita no país, resultado de uma parceria entre BP, Ministério da Saúde e Instituto do Coração do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (InCor/HCFMUSP). Seu objetivo é criar um banco de dados genéticos de pacientes de oncologia e cardiologia da rede pública de saúde e capacitar os profissionais de saúde do SUS em Medicina de Precisão e Medicina Genômica. O Mapa Genoma Brasil colabora para aperfeiçoar linhas de cuidado a partir da estratificação de risco e aconselhamento genético de pacientes e familiares, estruturando as bases para uma medicina preditiva e preventiva para o País. Até o momento, foram mais de 6.200 pacientes sequenciados de 17 centros de pesquisa das cinco regiões brasileiras.

### Mais TMO

O Projeto Qualificação do Programa de Transplante de Medula Óssea do SUS – Mais TMO foi estruturado para aprimorar o desempenho de serviços de transplantes de medula credenciados junto ao Ministério da Saúde, a partir de visitas diagnósticas, estruturação de planos de ações acompanhados pela equipe BP, de um curso EaD para médicos e equipe multiprofissional com mais de 680 aprimorandos formados, envolvendo 10 centros transplantadores brasileiros. Esta iniciativa já possibilitou o atendimento a 41 pacientes e doadores de medula na BP, regulados pelo Sistema Nacional de Transplantes do Ministério da Saúde, com taxa de sobrevivência superior ao parâmetro internacional de referência do Center for International Blood and Marrow Transplant Research.

## TeleNordeste

Esse projeto foi criado com vistas à promover a universalização do acesso da população a médicos especialistas e outros profissionais de saúde, resultando também na adequada estratificação de risco e cuidado de pacientes crônicos para evitar a evolução a processos agudos que levem a sequelas com decorrente aumento de custos evitáveis.

Esta iniciativa também busca responder à inadequada distribuição de médicos, principalmente de especialistas, conforme aponta anualmente o relatório Demografia Médica do Conselho Federal de Medicina. A partir dela colaboramos para que clínicos gerais sintam-se mais confiantes para assumirem decisões clínicas, possibilita-se concluir diagnósticos com maior tempestividade, além de reduzir milhares de deslocamentos por meio terrestre e fluvial a centros de referência, colaborando para diminuir a pegada de carbono do país.

O projeto já beneficiou mais de 2 mil unidades básicas de saúde dos estados de Alagoas, Maranhão e Pernambuco. Sua operação ocorre a partir de agendamentos de consultas das UBSs com especialistas da BP e por meio de uma plataforma eletrônica realizam-se as teleinterconsultas em tempo real, processo em que o profissional médico e paciente da UBS discutem conjuntamente o caso com um especialista da BP e desta maneira decidem a melhor conduta clínica de maneira individualizada. Foram mais de 26 mil pacientes beneficiados no 2023 em 19 especialidades.

## Projeto Endometriose Brasil

O objetivo deste projeto é colaborar para o aperfeiçoamento da linha de cuidado da endometriose, uma doença ginecológica com prevalência de 10% entre mulheres em idade reprodutiva, mas subdiagnosticada e com frequência de diagnóstico tardio. Com resultados que podem levar à infertilidade, a endometriose gera desconfortos que podem se tornar graves comprometendo a qualidade de vida e promovendo o afastamento dos postos de trabalho.

Nesse projeto a BP já promoveu, por meio de uma plataforma digital, a capacitação técnica e científica de mais de 3,5 profissionais da atenção primária entre médicos, enfermeiros e agentes comunitários da atenção, bem como demais profissionais de 05 hospitais selecionados pelo Ministério da Saúde que permaneceram em processos de aprimoramento cirúrgico na BP, com atendimento a 100 pacientes.

**No Projeto Endometriose Brasil, a BP busca melhorar a linha de cuidado para esta doença ginecológica**



Leia o QRCode e conheça nossos projetos em parceria com o Proadi-SUS ou acesse o link [aqui](#).

# Sistema Único de Saúde (SUS)

A parceria entre a BP e a Prefeitura de São Paulo, gestora do SUS na capital paulista, vem de décadas e inclui várias especialidades médicas. Em 2023, o contrato foi renovado para o atendimento de pacientes cardiopatas, a partir do qual o cuidado primário é realizado na rede municipal de saúde e, quando necessário, o paciente é encaminhado para atendimento na BP. É importante lembrar que as equipes que atendem esses pacientes são as mesmas que dão assistência em casos particulares, reforçando nosso compromisso com a equidade na assistência a todos os públicos.

Em 2023, foram realizados 5.567 procedimentos cardíacos de alta complexidade, dentre outros procedimentos listados na tabela ao lado:

Especialidade	BP	Mun. de SP	BP x Mun. de SP	Estado de SP	BP x Estado de SP	Brasil	BP x Brasil
Angioplastia	1.461	8.183	17,85%	27.162	5,38%	124.267	1,18%
Cirurgia Cardíaca Adulto	583	3.747	15,56%	8.142	7,16%	37.288	1,56%
Cirurgia Cardíaca Pediátrica (0 A 12 Anos)	8	169	4,73%	148	5,41%	846	0,95%
Vascular	5	9.849	0,05%	36.918	0,01%	122.789	0,00%
Partos	0	79.642	0,00%	311.476	0,00%	1.771.116	0,00%
Pré e Pós Transplante	152	11.546	1,32%	22.937	0,66%	65.654	0,23%
Transplante	17	2.446	0,70%	4.315	0,39%	14.223	0,12%
Marcapasso	93	2.085	4,46%	7.374	1,26%	33.886	0,27%
Hemodinâmica	0	1.744	0,00%	2.494	0,00%	10.691	0,00%
Oncologia	0	11.420	0,00%	40.204	0,00%	175.257	0,00%
Ortopedia	7	45.958	0,02%	185.177	0,00%	906.346	0,00%
Outros	551	509.690	0,11%	2.022.079	0,03%	10.035.617	0,01%
<b>Total</b>	<b>2.877</b>	<b>686.479</b>		<b>2.668.426</b>		<b>13.297.980</b>	

**Parceria entre a BP e a Prefeitura de São Paulo para o SUS da capital paulista foi renovada em 2023**

## Procedimentos ambulatoriais

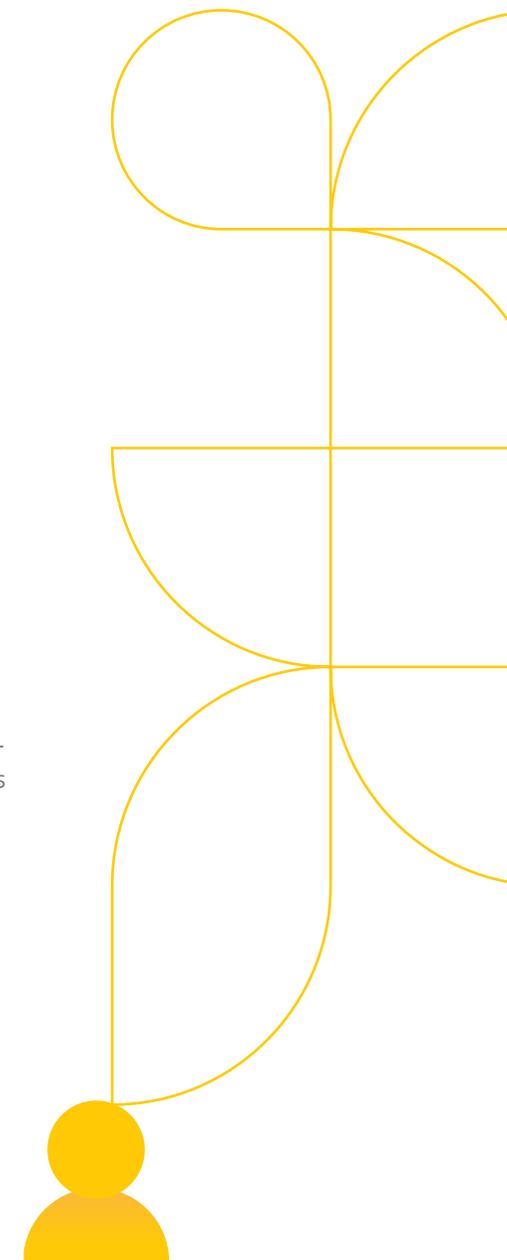
Especialidade	BP	Mun. de SP	BP x Mun. de SP	Estado de SP	BP x Estado de SP	Brasil	BP x Brasil
Cateterismo cardíaco	3.515	13.851	25,38%	38.359	9,16%	141.186	2,49%
Consultas em atenção especializada	2.481	8.414.136	0,03%	30.705.618	0,01%	110.845.602	0,00%
Consulta de profissionais de nível superior na atenção especializada (exceto médico)	1.059	4.805.151	0,02%	22.305.292	0,00%	143.613.069	0,00%
Hemodiálise	156	962.823	0,02%	3.579.612	0,00%	16.320.754	0,00%
Exames	91.765	96.611.247	0,09%	346.903.347	0,03%	1.217.537.718	0,01%
Quimioterapia	0	260.275	0,00%	891.347	0,00%	3.936.935	0,00%
Radioterapia	0	10.052	0,00%	34.700	0,00%	155.579	0,00%
Outros	31.257	287.951.367	0,01%	979.522.095	0,00%	2.925.408.461	0,00%
<b>Total</b>	<b>130.233</b>	<b>399.028.902</b>		<b>1.383.980.370</b>		<b>4.417.959.304</b>	

## Projetos incentivados

Projetos incentivados são iniciativas financiadas através de benefícios fiscais oferecidos pelo governo a empresas ou indivíduos que apoiam financeiramente atividades culturais, esportivas, educacionais e de saúde, essenciais para o bem-estar social e cultural da comunidade. Exemplos no Brasil incluem a Lei Rouanet, a Lei do Esporte e leis de incentivo à saúde que permitem aos contribuintes destinarem parte do Imposto de Renda devido a esses projetos, recebendo em troca benefícios fiscais que reduzem o montante pago ao governo.

Esses projetos estão alinhados com políticas públicas e permitem ao governo estimular setores estratégicos para o desenvolvimento social e cultural do país sem a necessidade de aportes diretos do tesouro nacional, ao

invés disso, reduzindo a arrecadação de impostos para incentivar o setor privado a contribuir para o desenvolvimento social, cultural e esportivo. Muitas vezes, essas iniciativas visam atingir objetivos específicos, como por exemplo melhorar o acesso à saúde de qualidade.



# Leis de Incentivo

## Pronas/PcD e Pronon

Instituídos pela Lei nº 12.715/2012, e regulamentados pelo Decreto nº 7.988/2013, o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon) e o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas/PCD) foram idealizados com o objetivo de incentivar a realização de projetos de atenção oncológica e de atenção à saúde da pessoa com deficiência, por meio de recursos incentivados.

O Ministério da Saúde aprovou dois projetos da BP no âmbito do Pronon e do Pronas/PCD sendo eles:

- **Pronon:** Implementação do Aconselhamento Genético e Teste Genético para Predisposição Hereditária ao Câncer na Linha de Cuidado de Câncer de Mama e pesquisa de estudo de viabilidade para implementação no SUS.
- **Pronas/PCD:** Estudo de viabilidade da Telessaúde no Apoio ao Cuidado de Crianças e Adolescentes com Transtorno do Espectro Autista - VITA-TEA; e

Essas aprovações reforçam a relevância destes projetos e suas contribuições para as políticas públicas. A iniciativa privada também reconhece a importância desses projetos - em 2023, foram captados R\$9.090.043,61 milhões junto a investidores privados, o que significa 100% dos valores necessários para suas execuções.



**Aprovações pelo Ministério da Saúde reforçam a relevância dos projetos e suas contribuições para as políticas públicas**

## Outros Projetos

Outra frente de nossa estratégia junto ao poder público e a iniciativa de projetos incentivados, é a aproximação da BP dos Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente (FDCA) e do Idoso (FDI). Em 2024, envidaremos esforços para elaborar, aprovar e captar recursos para projetos que beneficiem esses públicos em específicos, ampliando ainda mais nossa capacidade de atuação e enfrentamento de desigualdades sociais no âmbito da saúde.

## Nossos parceiros

Agradecemos a nossos 24 parceiros, que contribuem para que nossos projetos sejam executados e promovam a melhoria de políticas públicas na saúde do país.





# Escola de Enfermagem São Joaquim

Há mais de seis décadas, a Escola de Enfermagem São Joaquim oferece gratuitamente cursos de auxiliar e de técnico de enfermagem para quem sonha em construir uma carreira na área da saúde. Os cursos são reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC) e fazem parte do Investimento Social da BP, reforçando o compromisso da instituição com o desenvolvimento da saúde nacional.

Além do conhecimento técnico, o método de ensino da Escola de Enfermagem São Joaquim privilegia o crescimento pessoal para formar profissionais éticos e reflexivos. Em 2022, após o período da pandemia, as atividades voltaram a ser presenciais e em 2023 foi aberta a primeira turma de cursos na modalidade híbrida. Desde sua criação, em 1959, a Escola de Enfermagem São Joaquim já formou mais de 4.210 profissionais, entre auxiliares e técnicos de enfermagem, em 157

turmas. Todo ano são ofertadas 70 vagas. Mais de 83% dos profissionais formados entre 2019 e 2023 estão trabalhando em instituições de saúde privadas e públicas. A empregabilidade dos alunos da EES na BP é de 85%.

Em 2023, a Escola de Enfermagem São Joaquim contou com o apoio do Instituto Votorantim e da RV Ímola para a realização de suas atividades e para a reforma do espaço físico.

[Saiba mais na página 98.](#)

**+de 4.210** profissionais formados desde a criação da Escola

**+de 83%** dos profissionais formados entre 2019 e 2023 estão trabalhando



# Assistência Ortopédica para Atletas de Alto Rendimento

Nosso trabalho com o Instituto Vita existe desde 2007 e oferece assistência ortopédica gratuita para atletas de alto rendimento que não têm acesso a médicos especializados no tratamento de lesões. De lá para cá, mais de 4.340 atletas foram atendidos em consultas, exames, cirurgias, sessões de reabilitação e de prevenção de lesões.

O Vita mantém parcerias com diversas organizações sociais ligadas ao esporte, como o Instituto Rugby para Todos, o Ballet Paraisópolis e os projetos Meninas em Campo e Vida Corrida. Atualmente, o Instituto atende 1.536 atletas de alto rendimento. Em 2024, 09 atletas atendidos por essa parceria estarão nas Olimpíadas de Paris.



PARIS 2024



**+de 4.340** atletas  
atendidos  
desde 2007

# Voluntariado BP

BP-02

Na BP, o voluntariado ocorre de duas maneiras distintas. Primeiro, contamos com voluntários externos dedicados ao acolhimento de nossos clientes. Segundo, o voluntariado corporativo, que é composto por nossos próprios colaboradores, os quais atuam em instituições e comunidades externas à BP. Em 2023, 170 de nossos voluntários realizaram atividades no Hospital BP e no BP Mirante, beneficiando um total de 39.828 pessoas. Juntos, eles dedicaram 6.081 horas a diversas tarefas, como visitas a pacientes da pediatria, oncologia, hemodiálise e cuidados paliativos, com as visitas nessa última área sendo indicadas pela equipe médica. Os voluntários, que podem ser tanto indivíduos quanto organizações não governamentais (ONGs), são organizados em três principais frentes de atuação:



**Acolhimento** – Os voluntários acolhem pacientes e seus familiares de maneira próxima e humanizada. Rodas de conversa fazem parte desse processo;



**Bem-estar e apoio espiritual** – O foco é melhorar a saúde emocional com atividades que promovem o bem-estar físico e mental. Apoio espiritual por meio da conexão com a fé, independentemente da religião, e reflexologia, reiki, cristaloterapia e biokybernetik são algumas das atividades propostas, assim como cortes de cabelo e serviços estéticos;



**Entretenimento** – As interações incluem, por exemplo, atividades de artesanato, apresentação de músicos, de palhaços, visitas com cães terapeuta e ensino de xadrez para distrair os pacientes e seus familiares/acompanhantes.

O projeto de voluntariado interno da BP inclui as chamadas Experiências Memoráveis, visam proporcionar momentos especiais e marcantes para pacientes de longa permanência. Essas experiências podem celebrar etapas significativas da jornada do paciente no hospital, como a última sessão de quimioterapia ou o momento da alta médica. Em 2023, 269 pacientes foram beneficiados com eventos como batizados, almoços e jantares especiais, sessões de cinema na UTI, dias de beleza, experiências gastronômicas e passeios no heliponto.

O voluntariado corporativo da BP, direcionado ao público externo, é realizado por colaboradores e médicos da instituição, alinhados ao nosso princípio de que "faz bem fazer o bem". Eles oferecem seu tempo e habilidades tanto em atividades assistenciais quanto não assistenciais, envolvendo acolhimento, bem-estar e educação. Em 2023, foram organizadas sete iniciativas focadas principalmente no público idoso e infantil. Entre as atividades, destacam-se as realizadas no lar de idosos Provedoria da Comunidade Portuguesa de São Paulo e as ações voltadas para 200 famílias no bairro do Campo Limpo, na zona sul de São Paulo. Esta última foi realizada em parceria com a ONG Madrinhas da Vida.

No Natal, os colaboradores da BP aderiram à "Campanha Cartinhas para o Papai Noel", também em parceria com a ONG Madrinhas da Vida, e adotaram 104 crianças para doação de presentes, além de fazer a entrega presencial na ONG. Foi também realizado um projeto de mentoria online com nossos colaboradores voluntários para construção e consultoria na gestão do Planejamento Estratégico para a Provedoria.

Com isso, fechamos 2023 com 240 colaboradores ativos no programa de voluntariado corporativo com a doação de 151 horas.

# 5 Visão de Valor Ambiental

Nossas ações em gestão ambiental buscam aprimorar processos e investir em equipamentos que diminuam a nossa pegada ambiental

Durante o ano, estruturamos a área de meio ambiente, que passou a ter uma equipe composta por cinco pessoas, visando abranger a BP como um todo em relação às questões ambientais. Em novembro de 2023, passamos por consultoria externa para avaliar nossa aderência em relação à Norma ISO 14001. A partir disso, estamos criando planos de ação para estruturar nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA), construir nossa política ambiental e engajar todas as áreas da BP nessa construção. Para difundir a política, apostamos em ações de comunicação e treinamentos para conscientizar os colaboradores e, assim, construir uma cultura ambiental sólida. Em 2023, 2.247 colaboradores participaram desses treinamentos e esperamos impactar um número muito maior em 2024.

Estar sempre em movimento exige constante atualização e renovação. Ano após ano, a BP tem atuado de forma intensiva na gestão de infraestrutura, desenvolvendo planos diretores que impulsionam a instituição a alcançar padrões de qualidade e velocidade nas transições energéticas.

Uma das bases sólidas da infraestrutura neste momento é a Certificação ISO 55.001 - Gestão de Ativos, que aborda aspectos relevantes dos ativos críticos e otimiza sua utilização. Além disso, as certificações ONA (Organização Nacional de Acreditação), da unidade Paulista, e JCI (Joint Commission International), do BP Mirante, complementam nossos processos, incorporando conhecimento, sensibilidade e tecnologia voltados para o cuidado ao paciente.

## Gestão de recursos naturais

GRI 3-3

O uso de recursos naturais pela BP é feito de maneira racional e de forma proativa. As ações em gestão ambiental em relação a esse tema buscam aprimorar processos e investir em equipamentos que diminuam a pegada ambiental da instituição. Os resultados dessa gestão são monitorados mensalmente.

Em relação à energia elétrica, nosso foco está em seu uso consciente e eficiente, bem como na sua fonte de produção limpa e renovável. Os recursos hídricos são monitorados desde a sua captação até a sua distribuição e descarte, garantindo qualidade quanto à potabilidade para consumo humano e qualidade do efluente no descarte final.



# Energia

Estamos no mercado livre de energia e toda a energia que consumimos é obtida de fonte 100% renovável. Essa utilização é comprovada com o Certificado de Energia Renovável (I-RECs, na sigla em inglês). Nosso consumo, inclusive o de gás natural, é monitorado mensalmente com indicadores específicos que usam como base as faturas de energia, a planilha de rateio financeiro e dados como paciente/dia. Em 2023, o total de energia consumida foi de 134.976,58 GJ. *HC-DY-130a.1*

Dentro de complexos de saúde que contam com hospitais, os equipamentos de refrigeração são os maiores consumidores de energia. Atualmente, 80% dos nossos equipamentos desse tipo utilizam água gelada para climatizar os ambientes. Substituímos e modernizamos 11 *chillers* e investimos na construção de uma

nova Central de Água Gelada, trocando sistemas obsoletos por novos mais eficientes, com menor consumo de energia e maior nível de automação e, além disso, trocando o uso de gases refrigerantes por gases ecológicos.

Em 2023, também atualizamos nossos sistemas estruturantes para reduzir o consumo de energia. Outra medida que reduziu o consumo foi otimizar o uso do backup de nossos equipamentos, que passou a ser ativado apenas quando necessário. Com essas e outras medidas operacionais, reduzimos em 12,5% o consumo de energia elétrica, resultando em melhor performance financeira.

**Toda a energia consumida na BP tem origem 100% renovável**

## Consumo de combustíveis de fontes não renováveis e renováveis (GJ)

*GRI 302-1, GRI-302-3, HC-DY-130a.1*

Combustível	2021	2022	2023
	Energia em Giga Joule	Energia em Giga Joule	Energia em Giga Joule
<b>HOSPITAL BP</b>			
<b>Não renováveis</b>			
Diesel	568,00	1.518,03	958,42
Gás natural	20.472,00	19.821,00	15.459,06
<b>Total</b>	<b>21.040,00</b>	<b>21.339,03</b>	<b>16.417,48</b>
<b>Renováveis</b>			
Biodiesel	0,00	0,00	99,41
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>99,41</b>
Energia consumida	108.451,00	107.363,03	98.799,30
Energia renovável (%)	-	100%	100%
Energia elétrica	0,5	0,3	0,2
Gás natural	0,1	0,1	0,1
<b>BP MIRANTE</b>			
<b>Não renováveis</b>			
Diesel	76,00	0,10	63,89
Gás natural	12.170,00	10.963,00	10.233,97
<b>Total</b>	<b>12.246,00</b>	<b>10.963,10</b>	<b>10.297,86</b>
<b>Renováveis</b>			
Biodiesel	0,00	0,00	6,63
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,63</b>
Energia consumida	37.573,00	32.112,10	36.177,28
Energia renovável (%)	-	100%	100%
Energia elétrica	0,5	0,4	0,3
Gás natural	0,1	0,1	0,3

Nota1: Em 2021 a intensidade energética do Hospital BP e BP Mirante foram calculadas juntas.

Nota 2: Não há consumo de energia fora da organização.

**Consumo de energia por fonte (GJ) GRI 302-1, HC-DY-130a.1**

Tipo de consumo	2021	2022	2023	
	Porcentagem	Porcentagem	Porcentagem	Quantidade (gigajoule)
<b>HOSPITAL BP</b>				
Eletricidade	40%	40%	40%	32.912,96
Aquecimento	15%	15%	15%	12.282,64
Resfriamento	45%	45%	45%	37.027,08
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>82.282,41</b>
<b>BP MIRANTE</b>				
Eletricidade	40%	40%	40%	10.349,09
Aquecimento	20%	20%	20%	5.174,57
Resfriamento	40%	40%	40%	10.349,13
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>25.872,79</b>

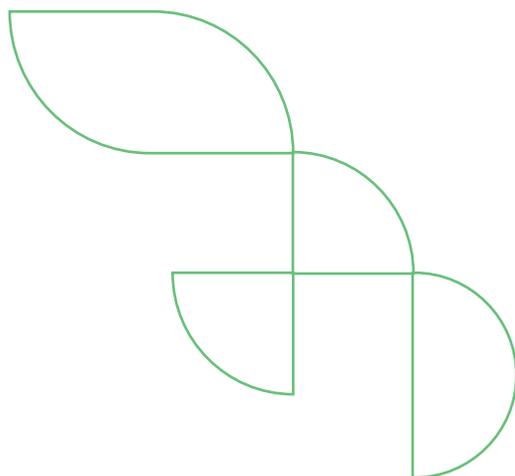
**Total de energia consumida dentro da organização (GJ) GRI 302-1, HC-DY-130a.1**

Tipo de energia	2023
	Quantia calculada
<b>HOSPITAL BP</b>	
Combustíveis não-renováveis consumidos	16.417,48
Combustíveis renováveis consumidos	99,41
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	82.282,41
<b>Total</b>	<b>98.799,30</b>
<b>BP MIRANTE</b>	
Combustíveis não-renováveis consumidos	10.297,86
Combustíveis renováveis consumidos	6,63
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	25.872,79
<b>Total</b>	<b>36.177,28</b>

Nota: A organização não realiza venda do excedente de energia.

Para os cálculos, foram adotados fatores de conversão especificados em uma planilha de cálculo, onde a quantidade de combustível foi multiplicada pelo seu respectivo "Poder Calorífico Inferior". Este valor teve como referência o relatório do Balanço Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e Energia em 2023.

Nossos indicadores estão de acordo com a norma ISO 55001.



# Água GRI 303-1

Para uma instituição da área da saúde, a qualidade da água é crucial. Por conta disso, na BP o controle da pureza da água utilizada é diário. Usamos a água proveniente de três poços artesianos profundos e da rede pública, sendo que essa última responde por mais da metade do abastecimento. Não há captação em áreas de estresse hídrico.

Além de ser destinada ao consumo humano, a água é empregada no sistema de refrigeração, sanitários, laboratório e pesquisa, limpeza e manutenção de instalações e equipamentos, sistemas de combate a incêndio e nos processos de osmose reversa que são feitos para purificar a água.

Usamos indicadores específicos para fazer o monitoramento mensal do consumo. Esse acompanhamento é realizado por meio da averiguação do consumo dos poços, dos relógios de medição, regularmente atualizados pela concessionária e pelos registros oficiais físicos e financeiros da instituição. Além disso, realizamos uma análise mensal da qualidade da água dos poços para verificar sua potabilidade. A preservação desses poços é assegurada, já que respeitamos um intervalo mínimo de quatro horas para garantir a recuperação adequada de cada um de acordo com a legislação vigente.

Quanto ao descarte, ele segue as normas da concessionária de saneamento básico local e é feito pela rede pública de esgoto, seguindo padrões de qualidade, incluindo a regulação de substâncias tóxicas, que poderiam prejudicar os ecossistemas aquáticos.

## Captação, descarte e consumo de água GRI 303-3, GRI 303-4, GRI-303-5

	2021	2022	2023	
	Hospital BP e BP Mirante	Hospital BP e BP Mirante	Hospital BP	BP Mirante
<b>Captação</b>				
Subterrânea	-	122,40	101,04	30,41
Terceiros	-	135,50	142,54	24,39
<b>Total</b>	<b>292,00</b>	<b>257,90</b>	<b>243,58</b>	<b>54,81</b>
<b>Descarte</b>				
Terceiros	233,60	206,32	194,86	43,84
<b>Total</b>	<b>233,60</b>	<b>206,32</b>	<b>194,86</b>	<b>43,84</b>
<b>Consumo</b>				
<b>Total</b>	<b>58,40</b>	<b>51,58</b>	<b>48,72</b>	<b>10,97</b>

Nota 1: Não há captação de água em áreas com estresse hídrico.

Nota 2: A captação se refere a fontes de água doce.

Os cálculos deste indicador se baseiam na fatura mensal dos dados disponibilizados pela fornecedora Sabesp.

Nos preocupamos com a temperatura dos efluentes, mantida em níveis adequados para não exceder a dos corpos d'água receptores, com a carga de matéria orgânica biodegradável e não biodegradável. O pH de nossos efluentes é rigorosamente controlado para prevenir acidificação ou alcalinização do descarte, também as concentrações de metais pesados, como chumbo, cádmio e mercúrio. **GRI 303-2**

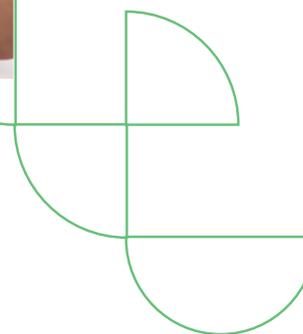


**Nos preocupamos em causar o menor impacto possível ao meio ambiente com nossas operações**

## Gestão de impactos ambientais

Embora não sejamos uma instituição com expressivas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), nos preocupamos em causar o menor impacto possível ao meio ambiente. Monitoramos anualmente nossas emissões e imprimimos esforços contínuos para mitigá-las.

Nosso maior impacto ambiental, pela natureza de nossa atuação, são os consumos de gases medicinais, nos resíduos de diferentes origens e nas produções de matérias primas necessárias para nossa oferta de saúde. A gestão dos resíduos da BP é nossa responsabilidade, sendo realizada com parceiros devidamente homologados a fim de garantir o tratamento adequado para resíduos perigosos, assim como o reaproveitamento dos resíduos recicláveis.



# Emissões

Reconhecemos que algumas de nossas operações podem ter impacto ambiental. Por isso, estamos comprometidos com a mensuração das nossas emissões por meio de um inventário de gases de efeito estufa (GEE), seguindo a metodologia do Programa Brasileiro da GHG Protocol, com medição anual e abrangendo os escopos 1, 2 e 3.

Visando reduzir nossas emissões GEE, desativamos uma caldeira para substituí-la por outra de menor impacto e maior capacidade de geração. Essa nova tecnologia de geração de vapor possibilitará a redução de emissões provenientes da queima de gás natural.

Emitimos gases de efeito estufa inerentes a nossa operação (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O e CFCs), e não possuímos emissões significativas de substâncias como NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, POP, COV, HAP, MP, tampouco de outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes.

**GRI 305-7**

## Hospital BP - Emissões de GEE<sup>1</sup> (tCO<sub>2</sub>eq)

	2021	2022	2023
<b>Escopo 1 GRI 305-1</b>			
Total de emissões	4.795,34	4.007,86	4.377,84
Total de emissões biogênicas	-	-	8,47
<b>Escopo 2 GRI 305-2</b>			
Total de emissões	3.031,96	616,66	0,00 <sup>3</sup>
<b>Escopo 3</b>			
Total de emissões	2.505,70	4.717,39	1.665,43
Total de emissões biogênicas	-	-	28,67
Intensidade de emissões por paciente/dia (GJ) GRI 305-4	-	-	0,02

Nota 1: gases incluídos: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub> e NF<sub>3</sub>.

Nota 2: Hospital BP e BP Mirante juntos.

Nota 3: Zeramos nossas emissões escopo 2, por conta da aquisição de energia eólica.

Nota 4: Para cálculo da intensidade de emissões, foi considerado os escopos 1 e 2.

Nota 5: As emissões referente a viagens de negócios estão incluídas apenas na unidade Hospital BP.



## BP Mirante - Emissões de GEE<sup>1</sup> (tCO<sub>2</sub>eq)

	2021	2022	2023
<b>Escopo 1 GRI 305-1</b>			
Total de emissões	1.786,93	1.924,45	872,04
Total de emissões biogênicas	-	-	0,57
<b>Escopo 2 GRI 305-2</b>			
Total de emissões	874,58	175,37	0,00
<b>Escopo 3 GRI 305-3</b>			
Total de emissões	1.012,82	726,10	237,80
Total de emissões biogênicas	-	-	11,94
Intensidade e redução de emissões por paciente/dia (GJ) GRI 305-4, 305-5	-	-	0,02

Nota 1: gases incluídos: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O.

Nota 2: Hospital BP e BP Mirante juntos.

Nota 3: Zeramos nossas emissões escopo 2, por conta da aquisição de energia eólica.

Nota 4: No BP Mirante Redução das emissões do escopo 1 por conta da diminuição do consumo de gás umido e óleo diesel.

# Resíduos

GRI 306-1, GRI 306-2

Para gerenciar os impactos significativos relacionados a resíduos, o BP Mirante e o Hospital BP adotaram medidas semelhantes. As duas instituições se engajaram em parcerias com fornecedores para promover a logística reversa de materiais como embalagens e Tecido Não Tecido (TNT). As práticas implementadas resultaram na reciclagem de 15% dos resíduos gerados.

Auditorias ambientais foram realizadas para assegurar o gerenciamento de contratos baseado na homologação dos fornecedores, incluindo visitas técnicas por parte do time de meio ambiente. Como medida adicional, o Hospital BP incorporou carros elétricos na distribuição.

A gestão de resíduos hospitalares tem importância crucial em nossa operação, já que estamos falando de materiais de elevada periculosidade e que causam impacto negativo no meio ambiente. Na BP, a eliminação segura desses resíduos é realizada diariamente de acordo com o nosso Programa de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) que estabelece procedimentos de segregação, armazenamento, destinação e tratamento final. Todo o processo é realizado de acordo com as exigências legais.

Os resíduos recicláveis são armazenados em recipientes com cores específicas, conforme estipulado pela Resolução CONAMA nº 275/2001, e nossos funcionários são conscientizados sobre

a importância da separação adequada de todos os resíduos gerados no dia a dia. A BP tem parceria com uma empresa que realiza a coleta e a destinação de resíduos eletrônicos de acordo com a legislação e emite relatórios de descarte e conformidade. Computadores, monitores e móveis seguem para leilão.

A equipe de Engenharia, Manutenção e Obras se encarrega da separação e destinação adequada de pilhas, baterias, lâmpadas e *nobreaks*. Essa mesma equipe controla a destinação e tratamento correto do óleo diesel proveniente dos geradores de energia e *nobreaks*.



**Peso total dos resíduos gerados (t) e destinação** *GRI 306-3, 306-4, 306-5, HC-DY-150a.1*

	2021	2022	2023				Destino
	Hospital BP + BP Mirante	Hospital BP + BP Mirante	Hospital BP		BP Mirante		
	Qtd	Qtd	Qtd	%	Qtd	%	
<b>Resíduos perigosos</b>							
Perfurocortante	21,6	14,00	0,00	0	4,10	2	Incineração
Infectante	2.784,00	1.495,00	1.669,57	97	224,90	88	Autoclavagem
Químicos	98,00	56,00	44,60	3	24,14	9	Incineração
Eletrônicos/pilhas e baterias	15,00	3,52	-	-	-	-	Reciclagem
<b>Total</b>	<b>2.918,60</b>	<b>1.568,52</b>	<b>1.714,17</b>	<b>100%</b>	<b>253,14</b>	<b>100%</b>	-
<b>Não perigosos</b>							
Recicláveis (Papel, Vidro, Metal e Plástico)	545,00	1.675,00	379,15	23	109,19	22	Reciclagem
Comum	1.298,00	1480,00	1.121,14	69	395,50	78	Aterro
Resíduos sólidos da construção civil	-	-	115,6	7	0,00	0	Aterro/Reciclagem
<b>Total</b>	<b>1.843,00</b>	<b>3.155,00</b>	<b>1.615,89</b>	<b>100%</b>	<b>504,69</b>	<b>100%</b>	-
<b>TOTAL</b>	<b>4.762,00</b>	<b>4.723,52</b>	<b>3.330,06</b>	-	<b>757,83</b>	-	-

Nota 1: No ano de 2023, Hospital BP contabilizou perfurocortantes junto com infectantes.

Nota 2: Ajustes dos dados de 2021 e 2022.

## Descarte de medicamentos

Nossa farmácia cuida da triagem e controle de medicamentos inadequados ou vencidos, e dos resíduos de medicamentos oncológicos manipulados, fazendo registros detalhados do motivo do descarte. A equipe de higiene realiza a coleta desses resíduos, seguindo os procedimentos de coleta e descarte. O descarte de medicamentos controlados vencidos ou quebrados

é um processo que acontece à parte e segue as diretrizes da Vigilância Sanitária.

Além de medicamentos e materiais, a farmácia também descarta papel e papelão em locais designados para reciclagem, de acordo com protocolos hospitalares. Itens segregados devido a problemas

de qualidade ou recall são armazenados para avaliação de reutilização. Caso não sejam reincorporados ao estoque ou não sejam recolhidos pelo fornecedor para troca, são eliminados como os demais medicamentos, com registro interno explicando a razão do descarte.

## Menos resíduos no preparo de alimentos BP-06

Ao longo de 2023, a BP tomou algumas medidas para diminuir a geração de resíduos nos restaurantes do Hospital BP e do BP Mirante. Uma delas foi abolir a fritura do preparo de alimentos para que não houvesse a necessidade de fazer o descarte de resíduos de óleo. Também substituímos utensílios descartáveis por similares em louça, e fizemos o monitoramento resto-ingesta e da satisfação dos clientes com o cardápio a fim de reduzir o desperdício de alimentos. O menu do refeitório segue os preceitos da alimentação saudável e disponibiliza diariamente duas opções de salada e uma de fruta. Às segundas-feiras, o prato principal é vegetariano, uma maneira de incentivar nossos colaboradores a aderir à "segunda sem carne".

No SND do Hospital BP promoveu um treinamento para os colaboradores da Sodexo e os técnicos de nutrição e adquiriu novas lixeiras, iniciativas com a finalidade de

promover o descarte adequado de resíduos. Foi realizado o monitoramento mensal do resto-ingesta, que é o retorno de alimentos na bandeja do refeitório, para mensurar o desperdício de alimentos, alcançando uma média de resto-ingesta de 7,3% em 2023.

No BP Mirante a estratégia para a redução do desperdício alimentar incluiu o monitoramento do resto-ingesta, tanto nas bandejas dos pacientes quanto das preparações prontas que não foram servidas, que são conhecidas como sobra limpa. A média do resto-ingesta foi de 1,7% no almoço e 1,3% no jantar. Já a média de sobra limpa registrou 0,74% no almoço e 0,83% no jantar em 2023, evidenciando a eficácia das ações implementadas para otimizar a destinação de resíduos alimentares.

# 7,3%

**de alimentos devolvidos no prato**

## Descartes especiais

**Resíduos radiativos** - O material usado pela área de Medicina Nuclear é, por natureza, um material considerado contaminado e que precisa de manuseio e os resíduos radioativos são decaídos internamente. Nesse sentido, para evitar riscos, fazemos a separação de resíduos por tipo de radioisótopo, que, depois do decaimento, são descartados como químicos ou infectantes.

**Chumbo** - Todo ano, a BP recicla cerca de 300 quilos de chumbo em locais de destinação adequada, já que tem alto poder de contaminação ambiental, assim como outros metais pesados.

## Mais natureza

A área de Engenharia, Manutenção e Obras é totalmente engajada na questão ambiental e acompanha a evolução da estrutura hospitalar da BP, com foco na segurança, na saúde e no bem-estar de colaboradores e clientes. Esses três requisitos devem ser considerados na compra de produtos para nossas instalações, além da questão do consumo de água e de energia elétrica. Com isso, para reduzir nosso impacto ambiental, sempre que possível, compramos e utilizamos materiais que são carbono neutro. Em 2023, toda a energia elétrica que compramos foi adquirida no Mercado Livre de Energia e de fontes 100% renováveis.

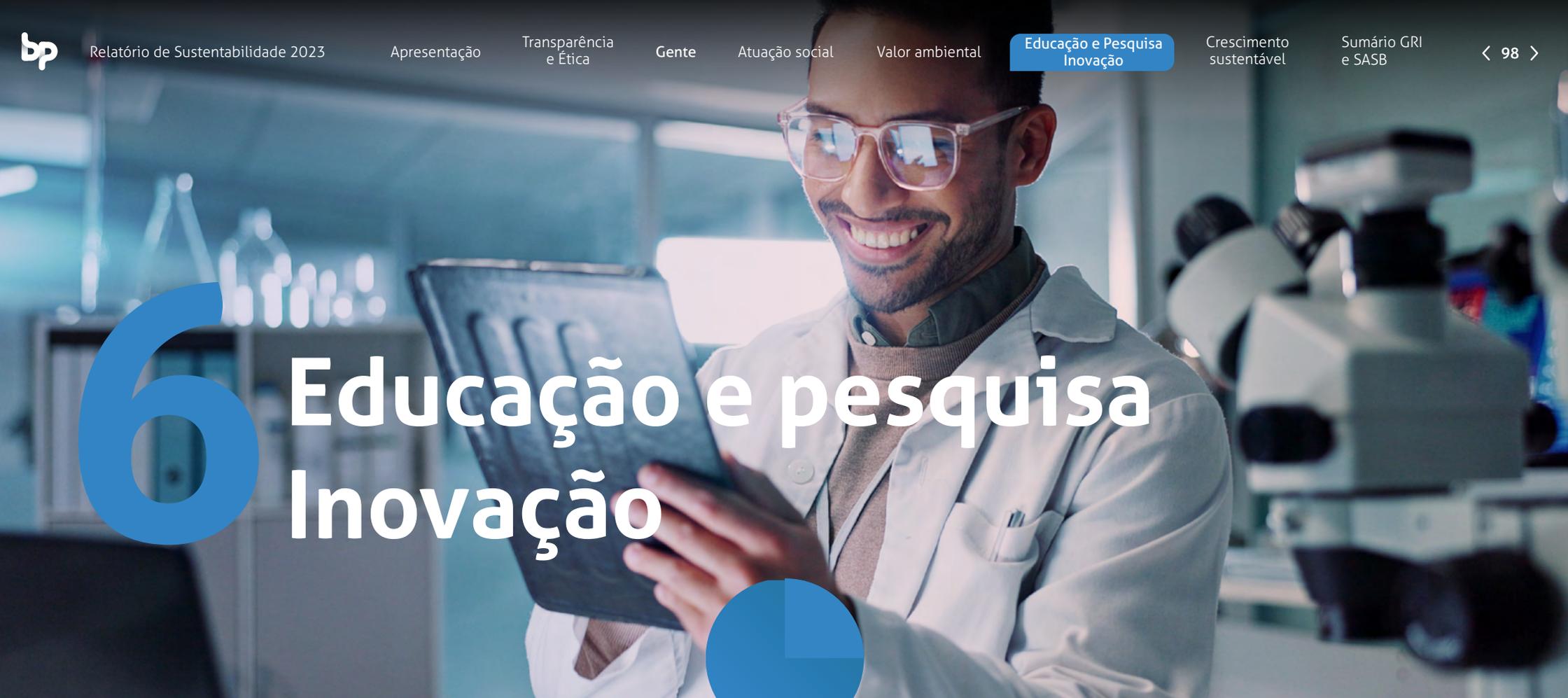
Nossos processos de Compras estão integrados à Engenharia, e juntos procuram por equipamentos mais eficientes que consomem menos energia e proporcionam retorno financeiro em curto prazo. A construção de edifícios mais sustentáveis é parte integrante das diretrizes de sustentabilidade, com a utilização de produtos que economizam água, como torneiras de fechamento automático, e iluminação LED.

Também adotamos a biofilia em nossos projetos, uma tendência na arquitetura e no design de interiores que aposta na conexão com a natureza em espaços construídos para trazer bem-estar e conforto emocional. Para isso, são

incorporadas características e insu- mos naturais como água, vegetação e luz natural, e elementos como pedra e madeira.

A BP tem vários espaços que usam o conceito de biofilia para integrar a natureza aos espaços construídos:

- Recepção do BP Mirante
- Passarela dos consultórios do Hospital BP
- Ambientes da Clínica da Mulher (BP Vital)
- Sala do Pet-CT (BP Medicina Diagnóstica)



# 6 Educação e pesquisa Inovação

Integramos tecnologia,  
troca de conhecimento  
e descobertas  
na preparação de  
profissionais

# Educação GRI 3-3

Comprometidos com a evolução da medicina, buscamos conectar profissionais do futuro à excelência e inovação.

Integramos tecnologia, troca de conhecimento e descobertas na preparação de profissionais relevantes para o mercado atual e futuro. A sinergia entre educação e pesquisa é nosso motor para a inovação e a excelência em saúde.

Dessa forma, elevamos o padrão de procedimentos, renovamos o modelo de assistência e construímos juntos melhores profissionais.

## Atividades de Educação

### ESCOLA DE ENFERMAGEM

Em 2023, a BP Educação e Pesquisa alcançou mais um resultado expressivo na sua longa trajetória de contribuição para a saúde pública, com a formação de 27 novos técnicos de enfermagem. Este resultado faz parte de um esforço contínuo para suprir o sistema de saúde com profissionais qualificados. A formação desses técnicos não só eleva o padrão de atendimento nas comunidades locais, mas também gera um impacto social significativo, ao proporcionar melhores oportunidades de emprego e estabilidade para as famílias.

### RESIDÊNCIA E ANÁLOGOS

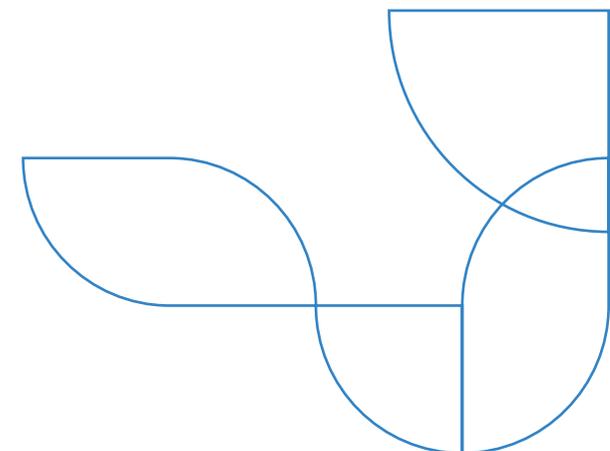
Oferecemos programas de residência médica credenciados pelo MEC em diversas especialidades. Estes programas combinam aprendizado prático com a orientação de preceptores experientes e acesso a tecnologias avançadas, garantindo uma formação abrangente e de alta qualidade. Os residentes desenvolvem habilidades clínicas, aprendem a trabalhar eficientemente em equipes multidisciplinares e respondem às necessidades dos pacientes com empatia e agilidade, em especialidades como:

- Anestesiologia
- Cardiologia
- Clínica Médica
- Mastologia
- Medicina Intensiva
- Neurologia
- Oncologia Clínica
- Otorrinolaringologia
- Radiologia e Diagnóstico por Imagem
- Radioterapia



Também oferecemos especializações médicas credenciadas junto às sociedades médicas, preparando profissionais para prestar a prova de título de especialista, um passo crucial para o reconhecimento profissional. Oferecemos programas em especialidades como Urologia, cuja prova de título é regida por requisitos específicos da Sociedade Brasileira de Urologia (SBU), e outras áreas como:

- Cardiologia Pediátrica
- Cirurgia Cardiovascular
- Cirurgia de Cabeça e Pescoço
- Cirurgia do Aparelho Digestivo
- Cirurgia Geral
- Cirurgia Vasculare
- Ecocardiografia Pediátrico e Fetal
- Eletrofisiologia Invasiva e Estimulação Cardíaca Artificial
- Endocrinologia
- Endoscopia
- Hemodinâmica
- Medicina Intensiva
- Medicina Nuclear
- Nefrologia
- Neuroradiologia Intervencionista
- Otorrinolaringologia
- Radiologia e Diagnóstico por Imagem
- Ultrassonografia
- Urologia



Adicionalmente, nossos programas de fellowship são voltados para médicos que buscam aprimoramento em áreas específicas após concluírem sua residência e/ou especialização. Eles são essenciais para o desenvolvimento profissional, permitindo que os médicos ampliem suas redes e colaborem com especialistas de renome, abrindo portas para oportunidades de carreira dentro e fora da BP, em áreas como:

- Cirurgia Crânio-Maxilo-Facial
- Cirurgia Hepatobiliopancreática e Transplante de Fígado
- Cirurgia Oncológica do Aparelho Digestivo
- Cirurgia Robótica em Urologia
- Ginecologia Minimamente Invasiva
- Medicina da Dor
- Medicina Genômica
- Métodos Gráficos em Cardiologia e Reabilitação Cardiopulmonar
- Neurointensivismo
- Nutrologia
- Oncologia Clínica
- Oncologia Mamária
- Otologia e Audiologia
- Diversas subespecialidades em Radiologia
- Rinologia
- Transplante de Medula Óssea (incluindo pediátrico)

### EVENTOS CIENTÍFICOS E CURSOS

A BP Educação e Pesquisa é reconhecida pela excelência na organização de eventos científicos e cursos voltados para médicos e profissionais de saúde de diversas áreas. Essas atividades são cuidadosamente estruturadas para promover a atualização profissional por meio de programas que incluem aulas, palestras, workshops e debates interativos. Nestas ocasiões, os participantes têm a chance de aprofundar seus

conhecimentos, compartilhar experiências valiosas e explorar técnicas inovadoras que podem ser integradas às suas práticas cotidianas.

#### Março

##### Cursos:

- Preceptorship LLC e LCM

##### Lives:

- Bariátricanews - "Novas Técnicas Cirúrgicas: Prós e Contras"
- Hematodos - "Anemia"

#### Abril

##### Cursos:

- Team Up Oncologia

##### Lives:

- Neuronews - "Hemorragia subaracnóidea aneurismática: da sintomatologia as formas de tratamento"
- Nefronews - "Atualizações em doença renal crônica (DRC): diagnóstico, progressão e manejo da doença"

##### Simpósios:

- Webmeeting SOCESP - "Papel da Cardiologia no Papel no Diagnóstico Precoce do Câncer de Pulmão"

#### Maio

##### Lives:

- Cardionews - "Jornada científica das intervenções hemodinâmicas estruturais"
- Hematodos - "Plaquetas"
- Masterclass de Mama

##### Simpósios:

- Congresso Paulista de Neurologia - "Casos desafiadores em neurologia"

### Cobertura de congressos internacionais:

- ASCO (American Society of Clinical Oncology) Annual Meeting

#### Junho

##### Lives:

- Nefronews - "Atualidades em Onco-nefrologia"
- Neuronews - "Investigação de demências – tudo que o neurologista precisa saber"
- Bariátricanews - "Semaglutida 2,4mg: O que podemos esperar?"
- Hematodos - "Coagulação"

##### Simpósios:

- SOCESP - "Uma visão sobre o futuro"
- Simpósio de Oncogenética
- XII Simpósio Internacional Multidisciplinar de Câncer de Mama

#### Julho

##### Cursos:

- Preceptorship Mama
- Preceptorship Ovário

##### Lives:

- Bariátricanews - "Refluxo pós Gastrectomia Vertical: Como tratar?"

##### Simpósios:

- 8º Simpósio Internacional de Tumores Gastrointestinais

### Cobertura de congressos internacionais:

- ESC (European Society of Cardiology) Congress

## Setembro

### Cursos:

- Preceptorship Câncer Colorretal
- Preceptorship LLC e Manto
- Preceptorship Colangiocarcinoma e HCC

### Lives:

- Cardionews - "Hot Topics ESC"
- Hematodos - "Leucemia"

### Simpósios:

- Webmeeting SOCESP - "Hot Topics em Cardiologia"
- 4º Simpósio Internacional de Amiloidose
- Algoritmos Globais e Controvérsias
- Congresso Brasileiro de Mastologia Juntamente com a 19ª Jornada Paulista de Mastologia - "Câncer de mama inicial"
- Webmeeting de Nefrologia da BP
- Masterclass de Mama

## Outubro

### Cursos:

- Preceptorship Amiloidose

### Simpósios:

- 1º Simpósio de Neurologia BP

### Cobertura de congressos internacionais:

- ESMO (European Society for Medical Oncology) Congress

## Novembro

### Cursos:

- Preceptorship Mama
- Curso de IA para Médicos com o parceiro Cesar School

### Lives:

- Hematodos - "Linfomas"

### Simpósios:

- 5º Simpósio de Nutrição BP

### COBERTURA DE CONGRESSOS INTERNACIONAIS:

- AHA (American Heart Association) Congress
- SNO (Society for Neuro-Oncology) Annual Meeting
- SABCS (San Antonio Breast Cancer Symposium)
- ASH (American Society of Hematology) Congress

Apresentamos o plano estratégico da educação da BP para início a partir de 2024, concentrado no desenvolvimento de novas atividades, incluindo cursos livres, graduações, pós-graduações e outros projetos inovadores, visando expandir e enriquecer nossa oferta educacional.



O programa de residência médica da BP é reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) desde 1999, e em 2021, após uma nova avaliação, obteve aprovações adicionais e novos credenciamentos. Atualmente, o programa inclui as seguintes especialidades: Anestesiologia, Cardiologia, Clínica Médica, Mastologia, Medicina Intensiva, Neurologia, Oncologia, Otorrinolaringologia, Radiologia, Radioterapia e Urologia. Já foram formados 416 residentes médicos pelo programa. Em 2023, eram 93 residentes em formação.

Anualmente, promovemos uma variedade de cursos e programas de residência médica, aprimoramento profissional, especializações e pós-graduações em diferentes áreas da medicina, além de oferecer *fellowships* para médicos especializados que buscam aprofundar ainda mais seus conhecimentos.

Oferecemos um curso de habilitação em cirurgia robótica endossado pelo Colégio Brasileiro de Cirurgiões e pela Associação Brasileira de Medicina em que os cirurgiões seguem um programa para adquirir habilidades psicomotoras por meio de simulação robótica no DV Trainer Mimics. A cirurgia robótica tem muitas vantagens: menor tempo de internação, incisões menores, menor risco de sangramento e infecção, um menor nível de dor e um melhor custo-benefício para o paciente. Em 2023, alcançamos a marca de 789 cirurgias robóticas realizadas.



## Especialização e aperfeiçoamento

**41** novos alunos em 2023

**74** ativos

nas especialidades de Cardiologia Pediátrica; Cirurgia Cardiovascular; Cirurgia Geral; Cirurgia do Aparelho Digestivo; Cirurgia Vascular; Coloproctologia; Ecocardiografia Pediátrica e Fetal; Eletrofisiologia Invasiva; Endocrinologia; Endoscopia; Hemodinâmica; Medicina Intensiva; Nefrologia; Neurroradiologia Intervencionista; Otorrinolaringologia; Radiologia; Ultrassonografia.

**649** médicos já passaram por nossas especializações



## Fellowships

**44** novos educandos

**48** ativos

**226** médicos já passaram pelo programa.

Ainda, há 10 anos, recebemos alunos do 5º ano de Medicina da Universidade Anhembi Morumbi, por meio de um programa de internato. São 32 estudantes que desenvolvem atividades como práticas na clínica médica, visitas a pacientes, discussão de casos clínicos e têm aulas teóricas. Em 2023, recebemos 225 alunos, em grupos de até 32, que permanecem cerca de duas semanas e meia conosco.

É importante destacar também a parceria que firmamos com as editoras Atheneu e Manole para o lançamento de livros BP Educação e Pesquisa. Outra de nossas frentes de ensino é a Escola de Enfermagem São Joaquim (EES) que oferece cursos gratuitos de auxiliar e técnico de enfermagem. Os egressos da EES têm 98% de taxa de empregabilidade.





### Hub de conteúdo

Por meio de parceria com a Medictalks, criamos nosso *hub* de conteúdo voltado para médicos e profissionais de outras áreas da saúde. A plataforma permite a distribuição das informações também em redes sociais.

## American Heart Association

A BP é certificada por essa instituição e tem 16 instrutores habilitados a capacitar profissionais nos cursos de Advanced Life Support (ACLS), Pediatric Advanced Life Support (PALS) e Basic Life Support (BLS) no nosso próprio Centro de Treinamento Multidisciplinar de Simulação Realística. Já foram formados 1.939 alunos.

**16** Instrutores  
habilitados

**1.939** alunos  
formados



## Somos certificados pela American Heart Association

# Pesquisa

GRI 3-3

Na BP, incentivamos a realização de pesquisas em duas frentes: as que são feitas por iniciativa do pesquisador e as patrocinadas. Os pesquisadores da BP são reconhecidos no meio científico e estão envolvidos com estudos nacionais e internacionais nas mais diversas áreas. Em 2023, a pesquisa científica patrocinada teve 112 estudos em áreas como Oncologia, Hematologia, Nefrologia, Cardiologia, Infectologia, Pneumologia, Dermatologia, Medicina Intensiva e Radiologia. Com a expansão das áreas de estudo estabelecemos 15 novas parcerias com indústrias.

Já as pesquisas institucionais ou de iniciativa do pesquisador e as patrocinadas contam com um reforço importante: o apoio do Núcleo de Apoio e Incentivo ao Pesquisador (NAIPE), que disponibiliza suporte científico e operacional, da concepção à publicação dos resultados da pesquisa. O NAIPE, por sua vez, se desdobra em duas células:

## Núcleo de Epidemiologia e Bioestatística (NEB)

Oferece serviços como discussão de objetivo e/ou metodologia, cálculo de tamanho amostral, confecção de ficha de coleta, construção do banco de dados, randomização, consistência e análise estatística.

**124** pesquisadores atendidos em 2023 que estavam trabalhando em **136 projetos**

**18** pesquisadores do grupo buscaram serviços como confecção de ficha de coleta, construção de Banco de dados, randomização, análise de Consistência de banco de dados e/ou Análise Estatística.

## Núcleo de Iniciativa do Investigador (NII)

Disponibiliza serviços como auxílio do registro no clinical trials, banco de dados de registro de estudos clínicos, elaboração do *privacy by design*, armazenamento e expurgo de dados em atendimento à LGPD, discussão e escolha de metodologias de pesquisas moleculares, elaboração de orçamentos, solicitação e gerenciamento de financiamentos (agências de fomento e indústrias), levantamento de dados (TI e TrinetX), acompanhamento de contratos, estabelecimento de estratégias de captação de pacientes, apoio no cadastro em diferentes plataformas (SAGE, lattes, Orcid, outros) e apoio operacional e logístico.

**154** projetos apoiados pelo NII em 2023

**21** especialidades

**111%** a mais que em 2022

Dentre os projetos, 18 envolviam atividades no Laboratório de Pesquisa Celular e Molecular da BP. Estão sendo desenvolvidos projetos que incluem pesquisas de biomarcadores para fins diagnóstico, prognóstico e resposta terapêutica em diferentes patologias, como doenças metabólicas, doenças oncológicas, endometriose e doenças cerebrovasculares, entre outros. Várias instituições parceiras nacionais e internacionais contribuem para a realização desses projetos.

No último ano também tivemos um aumento de projetos envolvendo aplicativos, *wearables*, inteligência artificial e *machine learning*, ampliando as linhas de pesquisa na BP.

Atualmente, 19 projetos recebem algum tipo de apoio financeiro: por meio de programas das indústrias na modalidade gran, ou via agências de fomento como a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Em 2023, BP recebeu 4 novos financiamentos: 01 na modalidade da Chamada Saúde de Precisão do CNPq e 03 na modalidade de Grants de indústrias para projetos de iniciativa do investigador. Também em 2023 foram publicados 111 artigos em periódicos indexados com a filiação da BP. Além das participações em congressos com apresentação desses trabalhos, a BP recebeu a primeira colocação nos trabalhos apresentados oralmente no XIV Congresso Internacional de Uro-oncologia.

Um outro marco importante para a área de pesquisa foi a aprovação do Biobanco Institucional, em novembro de 2023, o que permitirá avançarmos cada vez mais nas pesquisas moleculares e celulares.



# 19

**projetos** recebem algum tipo de apoio financeiro

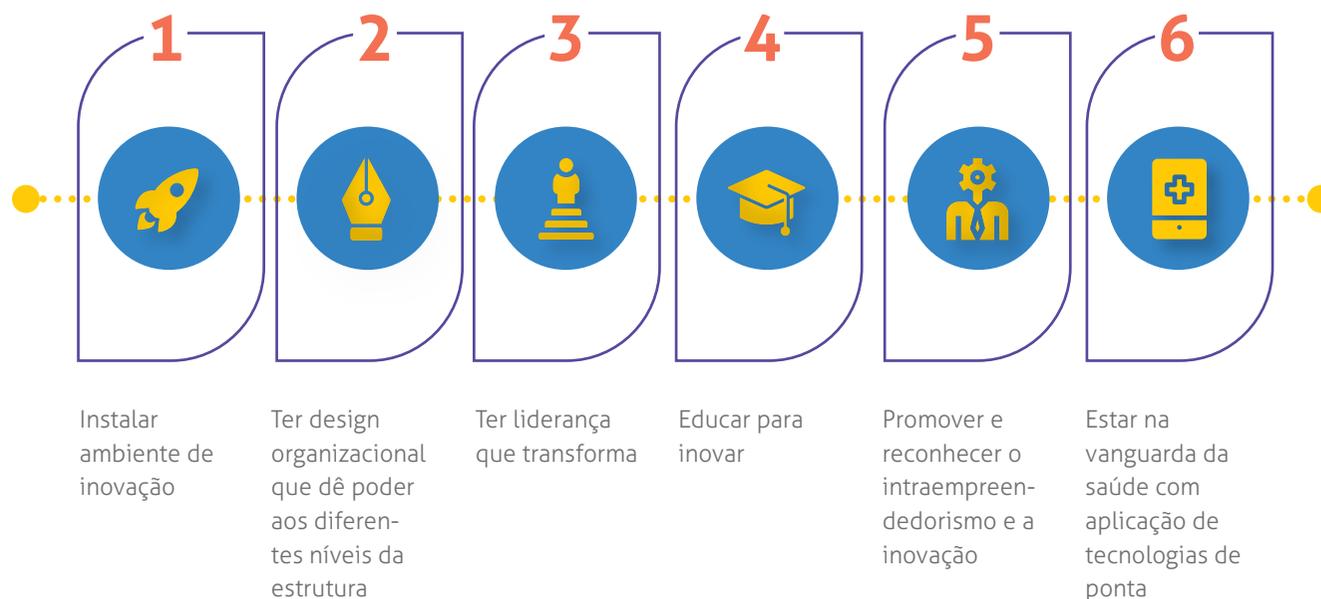
## Inovação GRI 3-3

Na BP, a inovação não se restringe à tecnologia. Ela está presente nos serviços e cuidados que oferecemos, para garantir agilidade e qualidade em todas as etapas da jornada de nossos clientes, assim como também está presente em soluções pioneiras, pesquisas, projetos e programas institucionais.

Desde 2022, a inovação faz parte do pilar Organização Inovadora de nossa estratégia.

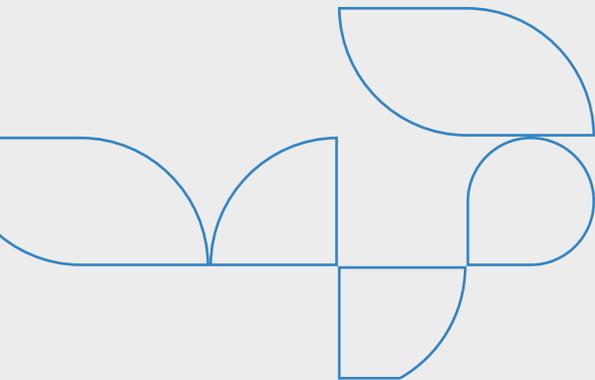
**Seis passos importantes para acelerar esse processo e nos tornarmos esse tipo de organização:**

**Para nós, inovação está presente nos serviços e cuidados e em todas as etapas da jornada dos clientes**





## Governança



## Plataforma de inovação

Na BP, a inovação é feita de pessoas, e temos iniciativas que fortalecem essa cultura e estimulam o intraempreendedorismo, garantindo que nossos colaboradores avancem com ideias que vão além de seu escopo de trabalho. O projeto de cultura de inovação é conduzido em parceria com o Desenvolvimento Organizacional (DO).

Temos uma plataforma amigável e intuitiva - a Rede de Inovação - onde os colaboradores podem registrar suas ideias com apenas alguns cliques. Uma vez validadas, essas sugestões passam a fazer parte de um projeto em que o colaborador, como idealizador, tem parte ativa no processo de transformar suas ideias em realidade. Em 2023, foram enviadas 63 ideias pela Rede de Inovação. Dessas, 01 foi aprovada para a fase de experimentação; 46 estão em análise de viabilidade; 06, em fechamento de escopo, e 10 foram reprovadas.

Somos parceiros do *hub* de inovação e tecnologia Learning Village, que aproxima startups, grandes empresas e laboratórios de inovação, estimulando, assim, a geração de negócios. Em 2023, nossas ações no Learning Village Impactaram mais de 1.000 colaboradores em iniciativas como:

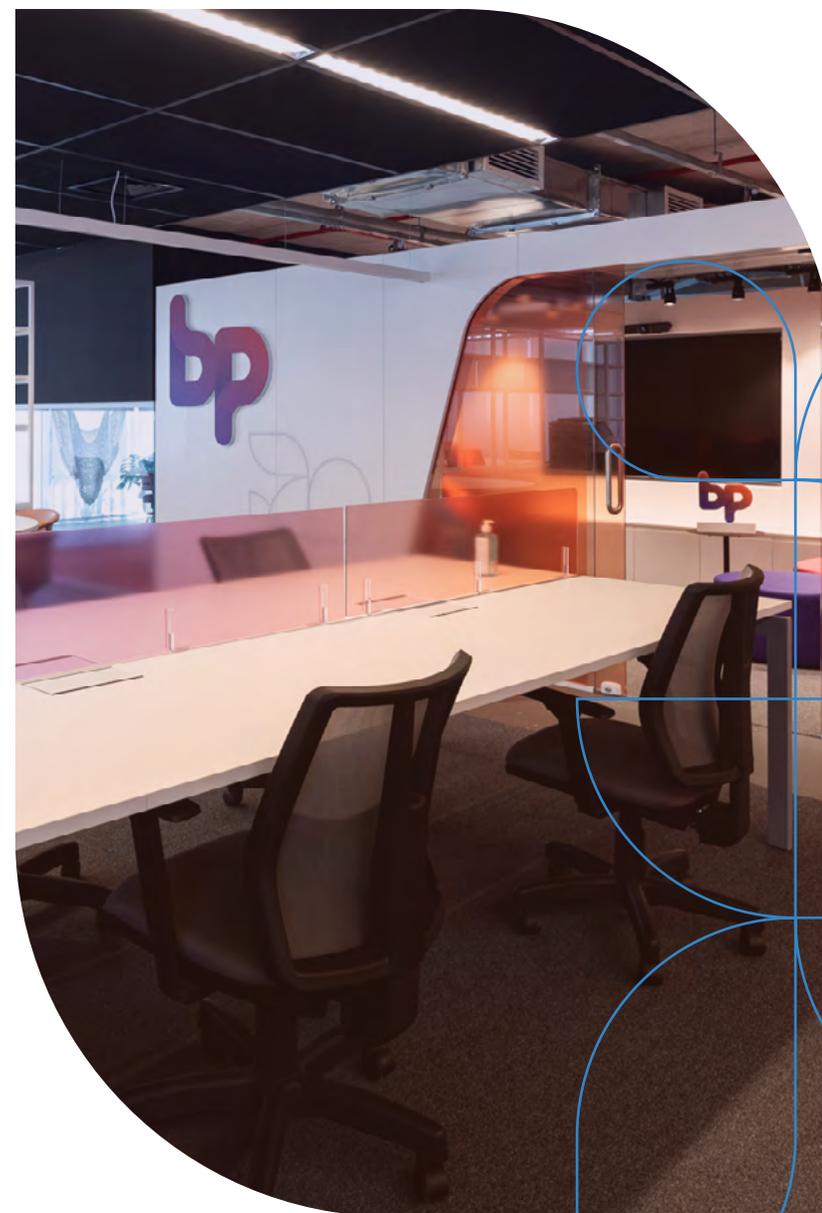
- **WorkDay** - colaboradores de áreas assistenciais e não assistenciais tiveram oportunidade de conhecer o Learning Village e de fazer uma reflexão sobre inovação;
- **Encontro de Oportunidades** - insights sobre as dificuldades que instituições e *startups* de saúde têm que enfrentar. Em 2023, o objetivo discutir a saúde mental nas empresas e implementar práticas e políticas voltadas para promovê-la no ambiente de trabalho;
- **Encontro de Lideranças** - essa iniciativa teve como foco a importância da ambidestria organizacional no desenvolvimento de soluções estratégicas para resolver problemas atuais sem tirar o futuro de perspectiva.



+ de 3 mil

colaboradores impactados nas ações no Learning Village

Já o programa Ações na BP incentiva a inovação por meio de abordagens práticas e impactou mais de 3 mil colaboradores em 2023, reunindo as lideranças para compartilhar e discutir ideias que contribuam para a elaboração do plano estratégico, e iniciativas para estimular o protagonismo na carreira, entre outras.



# IA e uso inteligente de dados

Para nós, a Inteligência Artificial (IA) e a inteligência de dados são grandes aliadas para aprimorar nossos serviços e, consequentemente, melhorar a saúde de nossos clientes. Em 2023, desenvolvemos uma série de MVPs para testar o uso de novas tecnologias em nossa atuação. Um desses testes aconteceu na área de Genômica – no caso, usamos uma ferramenta para fazer a navegação da jornada do paciente, visualizando, por exemplo, quando ele esteve conosco para prever os próximos passos. Entre as funcionalidades dessa tecnologia, está a emissão de alertas quando necessário que o paciente volte para realizar determinado exame. As outras MVPs de 2023 foram focadas em monitoramento e diagnóstico, entre outras frentes.

Em relação à IA, não temos pouado esforços para que nossos médicos encarem essa tecnologia como uma nova ferramenta de trabalho. Tivemos grande adesão de médicos no curso “IA para médicos”, realizado pela BP Educação e Pesquisa em parceria com a Cesar School, centro de inovação de um dos principais polos tecnológicos do país, a Cesar, que fica em Recife, Pernambuco. O objetivo dessa iniciativa é oferecer aprendizados sobre como a inteligência artificial pode ser usada para promover ganhos de eficiência e rendimento no contexto da área médica. Trata-se de uma formação personalizada com o que há de mais avançado no uso de tecnologia artificial aplicada à saúde.

Outro de nossos focos de atenção em 2023 foi a integração de dados e o uso inteligente dessas informações. Nesse sentido, um grande avanço é a estruturação de nosso *data lake*, ambiente virtual que funciona como depósito de dados importantes para melhorar a qualidade do cuidado que oferecemos aos nossos clientes.

# Inovação a serviço da saúde

## Software de IA de Tórax Lunit

Em 2023 destacamos o projeto do *Software* de IA de Tórax Lunit, uma avaliação automatizada de exames de raio x de tórax, através da Inteligência Artificial para diagnóstico precoce na detecção de alterações relevantes na radiografia e na tomada de decisão médica. O projeto possui como benefícios a redução nos custos de exames e detecção precoce de achado oncológico relevante em pacientes no PS, acarretando a redução de até 5% no número de tomografias solicitadas para confirmação adicional de diagnóstico CA de Pulmão.

## Cirurgia robótica

Atualmente, o parque robótico da BP conta com três robôs cirúrgicos: DaVinci® X, da Intuitive, e Versius® da CMR Surgical, que estão em operação desde 2023. Além desses, há um terceiro robô em operação desde 2018; o DaVinci® Xi Surgical, que também é Intuitive.

O DaVinci® X é um robô da quarta geração de sistemas cirúrgicos DaVinci®. Seu design permite que o robô trabalhe com uma angulação de 120° em relação ao seu ponto da câmera, o que melhora sua performance, já que oferece acesso a todas as cirurgias robóticas atualmente validadas. O Versius®, por sua vez, tem quatro braços robóticos que imitam o movimento humano e módulos independentes que o cirurgião use apenas o número necessário de braços para a cirurgia. O Versius® é leve e pode ser facilmente transportado de uma sala de cirurgia para outra; seus materiais também são rapidamente processados, o que permite que mais de uma cirurgia seja realizada no mesmo dia.

A BP atua com seis grupos de oncologia especializados em cirurgia robótica: mama/ginecologia, cabeça e pescoço, melanoma/sarcoma, aparelho digestivo, urologia e tórax e, ainda, cirurgia pediátrica e cirurgia cardíaca. Em 2023, foram 789 procedimentos.



**Somos certificados** para oferecer programas de capacitação **em cirurgia robótica pelas duas plataformas DaVinci® e Versius®.**

**789** procedimentos  
em 2023

## Terapia CAR-T Cell

A BP é certificada como centro de referência para as novas terapias CAR-T em que as células de defesa do paciente (linfócitos T) são retiradas, manipuladas geneticamente e reinseridas na corrente sanguínea.

As terapias CAR-T começaram a ser testadas em 2009/2010 e se mostraram promissoras em pacientes com linfomas que não respondem bem a outros tratamentos, já que índice de remissão é de 40%. Nos casos de Leucemia Linfoblástica Aguda (LLA), esses números podem ficar entre 50 e 60%.

## PET-CT para detecção de Alzheimer

A BP é um dos poucos hospitais brasileiros a disponibilizar o exame de imagem para detectar o Alzheimer, doenças que responde por mais de 50% das demências neurodegenerativas que acomete pessoas com mais de 60 anos de idade.

Somos um dos poucos hospitais do país a oferecer exame de imagem para detectar Alzheimer





# 7 Crescimento sustentável

Em resposta aos desafios financeiros-econômicos mantivemos o foco em eficiência

# Resultados financeiros GRI 3-3

## Macro Brasil e o Mercado de Saúde em 2023

O desempenho da economia surpreendeu positivamente em 2023. O PIB acumulou alta de 2,9% em 2023, mantendo o ritmo de 2022, concomitantemente à desaceleração da inflação (4,62%) e um tardio processo de flexibilização monetária (iniciado somente em agosto). A SELIC evoluiu de 13,75% a.a. para 11,75% a.a., o que apesar da redução, ainda configura um patamar de juros que permaneceu alto durante o ano. O consumo das famílias registrou aumento de 3,1% no acumulado do ano, justificado por aumento de renda disponível, resultado da melhora do mercado de trabalho, melhora da renda familiar e redução do endividamento das famílias. Houve aceleração da criação de vagas formais em 2023 vis-à-vis 2022 e, consequentemente, aumento da formalidade.

O mercado de Saúde também registrou crescimento. Na saúde suplementar privada, o número de beneficiários atingiu seu auge e ultrapassou o patamar observado em 2014, alcançando 51,2 milhões beneficiários.

O aumento do acesso, combinado a outros fatores contribuiu para que após três anos da pandemia, o mercado de saúde ainda persista com desafios oriundos dos impactos causados pela COVID-19. A pandemia levou inicialmente a uma redução temporária do

uso dos serviços de saúde, mas posteriormente houve um aumento significativo, resultando no ingresso de 4 milhões de brasileiros no sistema de saúde suplementar nos últimos três anos. A sinistralidade permaneceu elevada, alcançando níveis superiores a 90% em alguns momentos, agravada por pacientes clinicamente mais graves (o que também pode ser reflexo da demanda reprimida pós COVID-19).

Ao mesmo tempo, os altos custos operacionais são uma realidade do setor e de forma recente, a incidência crescente de casos de câncer e autismo fazem elevar ainda mais esses custos. Drogas inovadoras são lançadas em tempo inferior ao payback, o que contribui para aumento contínuo dos custos acima da inflação geral.

A população brasileira está envelhecendo (a população acima de 60 anos cresceu 56% desde 2010), havendo um incremento de 1 milhão de beneficiários desta faixa etária nos planos de saúde nos últimos 5 anos, conforme apuração da ANS. Com a longevidade, aumentam a incidência de doenças crônicas, internações e tratamentos mais longos, entre outras demandas que elevam as despesas assistenciais.

A situação em 2023 também foi agravada pelo aumento da incidência de fraudes. Gastos com fraudes e desperdícios chegaram ao patamar de R\$ 30 bilhões, auferidos no ano anterior (2022) pelo Instituto de Estudos de Saúde Suplementar (IESS).

Todo esse contexto resulta em pressões fortes de margens sobre operadoras e hospitais. O setor de saúde suplementar privado tem registrado desde 2021 resultado operacional negativo, tendo ocorrido o maior prejuízo em 2022 (-R\$9,9 bilhões, -4,29%). Em 2023, apesar de persistir o déficit no resultado operacional (-R\$ 6,1 bilhões, -3,07%), o mercado apresentou uma leve recuperação.

Para os Hospitais, as pressões de margens, altos custos e alta frequência desencadearam uma série de efeitos. As glosas cresceram de forma relevante de 2019 a 2023. No último ano, as glosas finais dos Hospitais alcançaram níveis médios de 7,58%, superando níveis altos já observados em 2022. As glosas iniciais (apuradas ainda em período de negociação) atingiram 8,58%. Segundo a ANAPH, os Hospitais também experimentaram atrasos de pagamentos na ordem de R\$ 2,5 bilhões. Todos estes aspectos resultaram em



expressivo aumento do prazo médio de recebimento dos prestadores de serviços hospitalares e forte alocação de capital de giro no balanço dos Hospitais.

Com isso, observou-se em 2023 menor ritmo de investimentos, a fim de se equilibrar a liquidez. A maior parte dos investimentos reprimidos são relativos à renovação do parque tecnológico e iniciativas de expansão.

Houve também a desaceleração de movimentos de fusões e aquisições, uma vez que as empresas focaram em buscar equilibrar seus balanços e recuperar suas margens.

## A expansão da telemedicina, o uso de inteligência artificial e o tratamento intensivo de dados serão determinantes para se alcançar maiores níveis de eficiência

## Perspectivas gerais para 2024 e futuro

Para 2024, a economia global deve desacelerar, com crescimento de 3%. Para o Brasil o PIB projetado é de 2,2%, impulsionado por investimentos, geração de emprego e queda da taxa de desemprego.

Este é um cenário favorável para a retomada do Setor de Saúde que tem seu desempenho bastante atrelado à performance da economia e renda e consumo das famílias. O ano tende a ser novamente marcado por reajustes fortes por parte das operadoras, já que apenas um ciclo (como foi 2023) não será suficiente para recuperar a alta da sinistralidade nos últimos três anos. Operadoras e Hospitais também precisarão trabalhar juntas e fortalecer controles e gestão para reduzir continuamente fraudes e desperdícios.

A sustentabilidade do sistema permanecerá central em 2024. A expansão da telemedicina, o uso intensivo de inteligência artificial e o tratamento intensivo de dados serão determinantes para se alcançar maiores níveis de eficiência. O uso da tecnologia ainda representa uma oportunidade grande nos Hospitais e pode contribuir para eficiência de custos, direcionando terapias de forma mais assertiva, reduzindo desperdícios na cadeia e aumentando a eficiência centrada no paciente.

Em 2023, o investimento em prevenção não chegou a 0,5% dos gastos reportados pelas operadoras. Assim, para 2024 e futuro, parte do reequilíbrio financeiro do setor depende fortemente das iniciativas com foco na saúde preventiva, o que demandará um esforço conjunto dos atuantes deste setor voltados para a reconstrução do modelo de assistência focado

em prevenção e saúde da família, bem como uma atuação cada vez mais forte das operadoras como Coordenadoras de Cuidado e cada vez menos como intermediadoras financeiras. O foco na prevenção também é absolutamente determinante para fazer contrapartida à característica de envelhecimento da população brasileira.

Quanto à perspectiva de transações de Fusões e Aquisições, a expectativa é de manutenção de um ritmo menor, dado o ainda elevado nível de juros e a alta alavancagem do setor, com as companhias ainda focadas na recuperação de rentabilidade. Além disso, grandes transações ocorridas em 2021 ainda se encontram em tempo de maturação e captura dos retornos dos investimentos. Espera-se que a retomada destes movimentos seja percebida em maior intensidade a partir de 2025, considerando-se que o setor ainda possui bastante espaço de consolidação.

## Desempenho financeiro da BP em 2023

Em 2023, o aumento da demanda por serviços assistenciais e hospitalares reforçaram o crescimento da BP, tendo a Receita Bruta alcançado R\$ 2,3 bi, crescimento de 15% ante o ano anterior. Foram realizados 27,6 mil procedimentos no Centro Cirúrgico, uma alta de 7% em comparação com 2022.

Apesar do aumento da Receita, a rentabilidade ainda foi um fator de desafio, com impactos de reajustes de receita abaixo da elevação dos custos assistenciais, dadas as condições das Operadoras sob alta sinistralidade e com prejuízos operacionais auferidos nos

últimos anos. O impacto nos Resultados das operadoras também mantém a tendência de crescimento dos modelos de remuneração que garantam cada vez maior previsibilidade de gastos, o que pressiona os Hospitais a criar produtos que fazem requerer uma gestão cada vez maior dos seus custos. Além disso, os resultados correntes do Hospital também se mantêm sob impacto da PECLD que em 2023 permanece em níveis altos, refletindo as dificuldades e pressão no capital de giro, situação pela qual o setor de uma forma geral tem passado.

Em resposta a todos estes desafios, a BP manteve em 2023 seu foco em eficiência. Foram conduzidas iniciativas de revisão do portfólio de compras, modelos de gestão assistencial e protocolos clínicos para assegurar as margens em níveis sustentáveis, tendo sempre a preservação da saúde e a segurança do paciente como condição mandatória. Também houve foco em eficiência, a partir de revisões de Estrutura. A Instituição também inaugurou tratamentos oncológicos via CAR-T Cell e ampliou cirurgias robóticas. Investiu em melhoria de processos e automatização de rotinas no Ciclo da Receita e tem trabalhado ativamente para melhorar processos *end-to-end* que resultem em menor exposição da Receita a glosas de operadoras.

Para equalizar os desafios no capital de giro, a BP também melhorou processos internos de faturamento, recursos de glosa e fez revisão de políticas e réguas de cobrança. Adicionalmente, fez uso de instrumentos de tesouraria como cessões de crédito.

Em 2023, a BP em contrapartida a sua imunidade fiscal aplicou R\$ 155,4 Milhões em no Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (Proadi-SUS), em Projetos de naturezas diversas que incluem a capacitação de recursos

humanos, projetos de pesquisa de interesse de saúde brasileira, projetos assistenciais (Transplante de Medula Óssea – TMO), projetos de telemedicina e apoio à gestão e assistência pública.

Visando o plano futuro, a BP realizou a venda de ativos, cujos recursos fortaleceram o caixa visando a destinação nos próximos anos para iniciativas de expansão, sejam ampliações orgânicas do complexo hospitalar, seja por iniciativas inorgânicas como parcerias e a recém Joint Venture de Oncologia.

Preservando a sua essência, a BP engajou esforços em captações sociais no âmbito dos programas PRONAS e PRONON, cujos recursos serão destinados a projetos com fins sociais.

A BP registrou então o Ebitda de R\$ 183,5 milhões, que engloba tanto os resultados correntes como os não recorrentes. O saldo de caixa final foi de R\$ 172 milhões. A Dívida Bruta encerrou-se em R\$ 410,5 milhões e a Dívida Líquida em R\$ 238,5 milhões.



### Demonstração de resultado (em R\$ mil)

	2021	2022	2023	Var. 2022/2021
Receita operacional líquida	1.765.099	1.862.287	2.143.848	15,1%
Custos e despesas operacionais	1.752.383	1.820.341	2.019.922	11,0%
Resultado operacional (1-2)	12.716	41.946	123.926	195,4%
Total resultado financeiro	56.671	87.359	126.687	45,0%
Resultado exercício (3-4)	43.955	45.413	2.761	-93,9%
<b>Superávit antes dos juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA)</b>	<b>62.919</b>	<b>90.091</b>	<b>183.528</b>	<b>103,7%</b>

1. Obtido por: Contas a Receber + Estoques – Contas a pagar (fornecedores + risco sacado + outras contas a pagar)

**Balço patrimonial (em R\$ mil)**

	2021	2022	2023	Var. 2022/2021
Total do ativo circulante	1.073.014	1.156.843	1.444.592	24,9%
Imobilizado	926.050	912.566	894.561	-2,0%
Intangível	5.142	3.529	3.044	-13,7%
Outros ativos não circulantes	60.009	49.608	62.395	25,8%
Total do ativo não circulante	991.201	965.703	960.000	-0,6%
<b>Total do ativo</b>	<b>2.064.215</b>	<b>2.122.546</b>	<b>2.404.592</b>	<b>13,3%</b>
Passivo circulante	560.883	559.410	753.495	34,7%
Passivo não circulante	597.239	705.178	1.013.343	43,7%
Patrimônio social	906.093	857.958	637.754	-25,7%
<b>Total do passivo e do patrimônio social</b>	<b>2.064.215</b>	<b>2.122.546</b>	<b>2.404.592</b>	<b>13,3%</b>

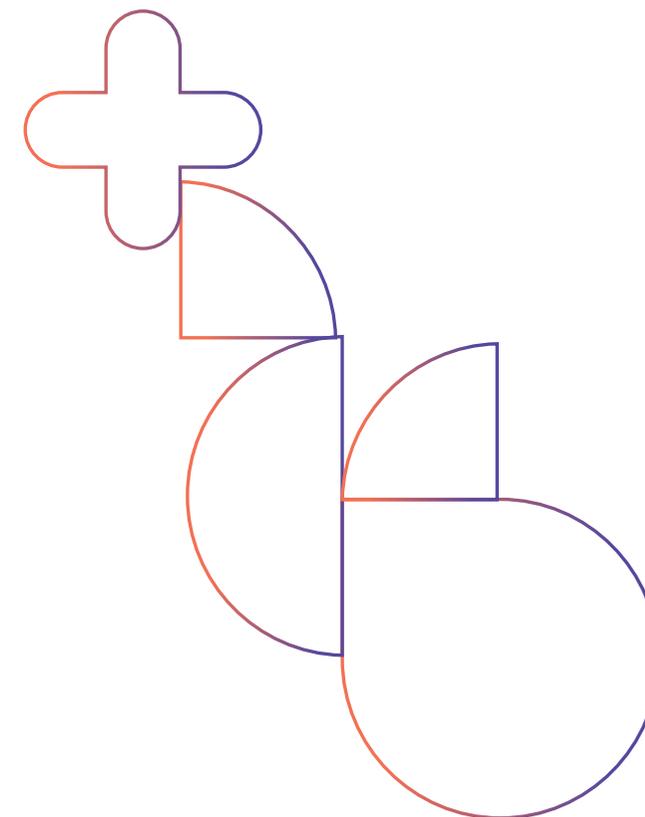
**Compromissos Financeiros adotados (em R\$ mil)**

	2021	2022	2023
Alavancagem	0,3x	2,0x	1,3x

**Resultados financeiros (em R\$ mil)**

	2021	2022	2023
Superávit antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA)	62.919	90.091	183.528
Dispêndio de capital	24.548	55.730	62.530
Caixa e aplicações financeiras	268.252	122.230	172.086
Necessidade de capital de giro <sup>1</sup>	603.188	678.291	796.955
Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (Proadi-SUS)	88.107	102.155	155.450

1. Obtido por: Contas a Receber + Estoques – Contas a pagar (fornecedores + risco sacado + outras contas a pagar)

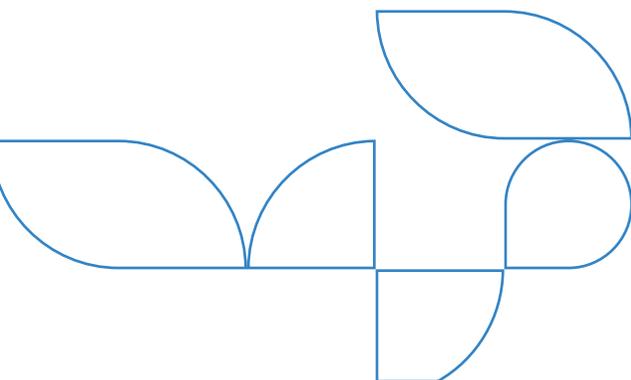


### Demonstração de Valor Acionado - DVA (R\$) GRI 201-1

	2022	2023
Acionistas (remuneração de capital próprio)	0%	0%
Colaboradores (remuneração, benefícios e encargos para colaboradores)	79%	73%
Governo (impostos, taxas e contribuições)	0%	1%
Lucro retido/Prejuízo do exercício	-5%	0%
Juros e aluguéis (remuneração de capital de terceiros)	9%	11%
Investimentos na comunidade	5%	1%
Aplicação Proadi-SUS	12%	14%



Faça a leitura do QRCode e veja a íntegra das demonstrações financeiras ou acesse o link [aqui](#).



## A BP segue na execução do seu plano estratégico

## Investimentos

Além do foco na sustentabilidade das margens de sua operação, a BP segue na execução do seu plano estratégico. Foram feitos aportes na joint venture com Bradesco e Fleury no setor de Oncologia que vai levar a BP a ter atuação nacional nessa especialidade.

Também foram empregados investimentos em consultórios, na aquisição de robô cirúrgico, na ampliação do Centro de Infusão, em projetos do PET-CT e na frente de terapia celular (CAR-T Cell) uma inovação clínica significativa no combate ao câncer.

Ainda, estão sendo avaliadas alternativas de funding e de modelos de negócio distintos para suportar projetos do plano diretor que contribuam para a expansão orgânica da instituição.

Oportunidades de monetização de ativos têm sido avaliadas com o objetivo de gerar recursos que fortaleçam a capacidade de execução do plano estratégico e do plano de expansão.

O caixa de 2023 foi impactado fortemente pela alocação de capital de giro no Contas a Receber, o que reduziu os rendimentos de aplicações financeiras.

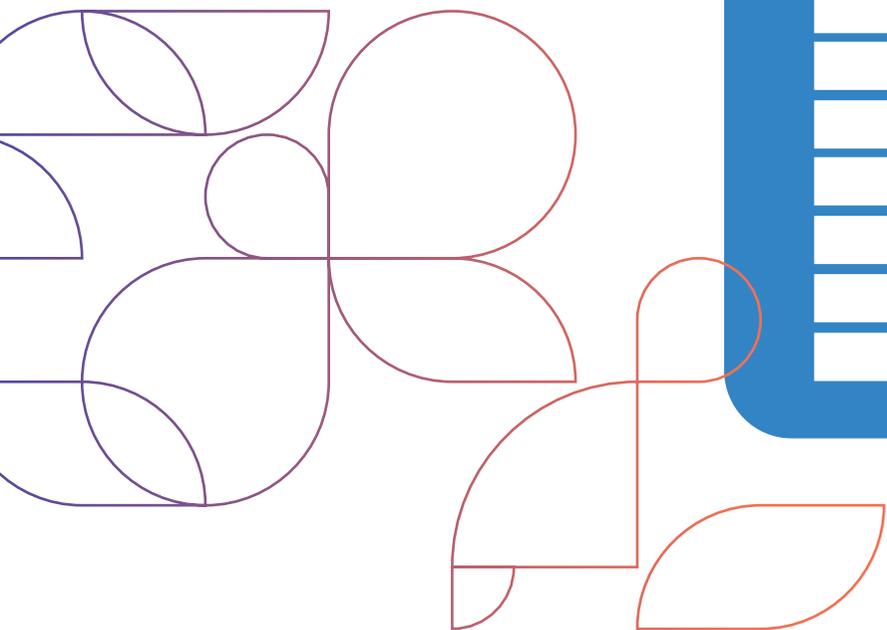
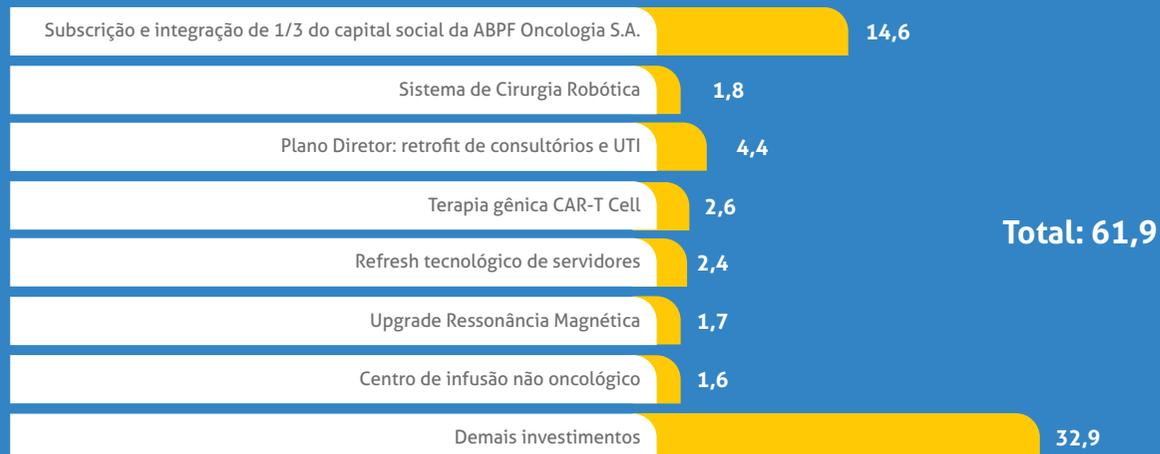
Para 2024, a Instituição prevê continuidade do crescimento (panorama de alta demanda segue como tendência) e captura de sinergias e ganhos oriundos da revisão de Estrutura e das ações de eficiência realizadas. Alinhados com o planejamento estratégico, permanecerão sob avaliação as oportunidades de negócios e de parcerias que contribuam para a expansão da BP e para a sua consolidação como hub de saúde.

Em 2023 o investimento total da BP soma R\$ 61,9 milhões, além da aplicação no programa Proadi-SUS no valor de R\$ 155,4 milhões oriundos de recursos de contrapartida de imunidade fiscal.

### Histórico de investimentos (R\$ milhões)



### Distribuição dos Principais investimentos do ano (R\$ milhões)



# Cenários e tendências da saúde privada no Brasil

No cenário mundial, a continuidade da guerra entre Rússia e Ucrânia e o início dos conflitos entre Israel e o grupo extremista Hamas, em outubro, marcaram 2023, que também foi ano de mudança no poder executivo federal do Brasil.

Do ponto de vista econômico, o país viveu alguns percalços como juros altos no primeiro semestre do ano, e aumento da dívida pública depois de dois anos consecutivos de queda, e viu índices melhores como inflação dentro da meta e a redução da taxa de desemprego e de endividamento das famílias. Também foi um ano em que o Produto Interno Bruto (PIB) e o número de empregos formais aumentaram, de superávit da balança comercial e da aprovação da reforma tributária, depois de décadas de negociação.

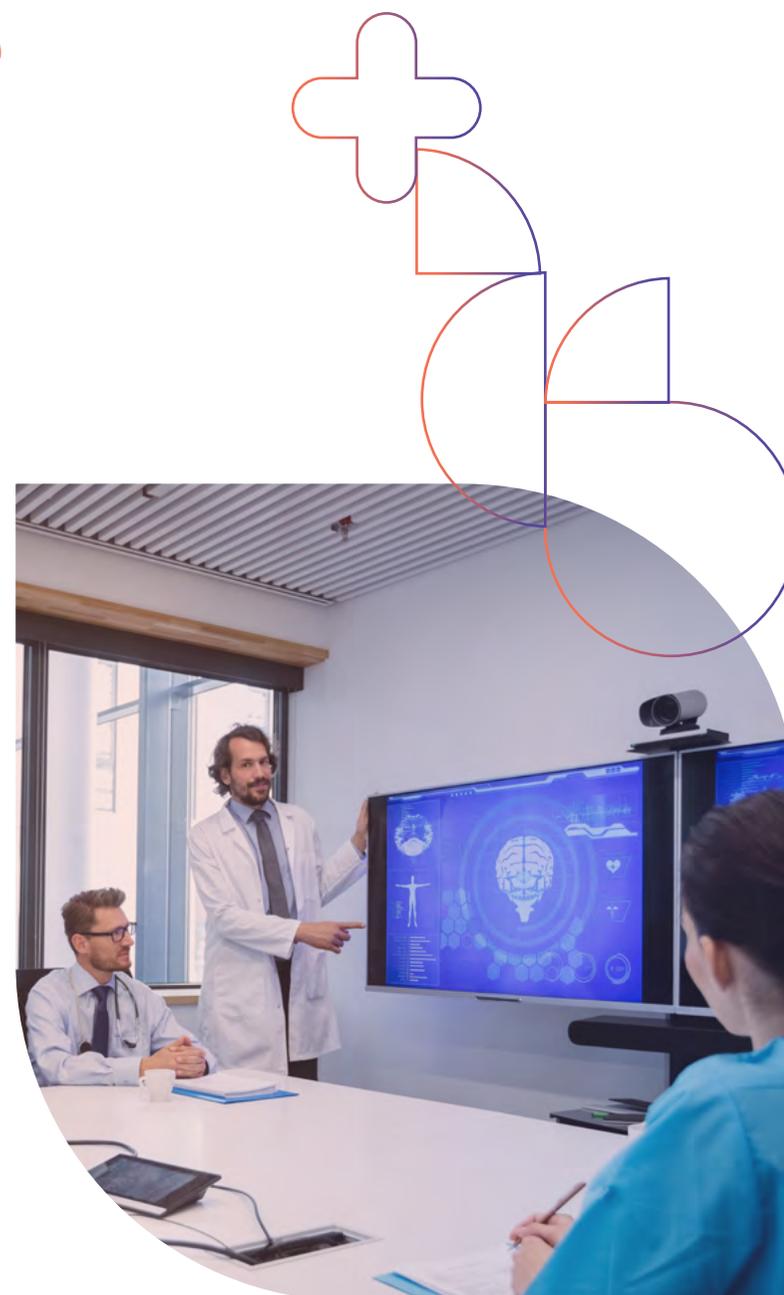
## O Brasil está envelhecendo

Um PIB de 2,9% e mais gente com carteira assinada contribuíram para que o setor de planos de saúde superasse, pela primeira vez, a marca dos 51 milhões de beneficiários. O dado é de um levantamento da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), que indicou também mais de 32 milhões de beneficiários de planos exclusivamente odontológicos. Como em 2022, São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro foram os estados com o maior ganho de beneficiários em números absolutos. Em relação aos planos odontológicos, esses dois estados do Sudeste e o Rio Grande do Sul estão na liderança das localidades que cresceram mais em números absolutos.

Por outro lado, o envelhecimento da população e o consequente aumento na busca por serviços de saúde atuaram como

complicadores, já que obrigaram os planos de saúde a se desdobrar para garantir cobertura abrangente e preço acessível. O ano teve ainda outro complicador: o aumento da sinistralidade. A taxa, que aumentou depois do final da pandemia do coronavírus, não dá mostras de recuo. Segundo a ANS, o acumulado nos três primeiros trimestres de 2023 foi de 88,2%, gerando sobrecarga para as operadoras, o que as obrigou a repensar maneiras de garantir sua viabilidade financeira. Várias recorreram à fragmentação, à restrição da rede como forma de conter custos e, mesmo assim, manter bons hospitais em sua rede, e a uma política agressiva de reajustes.

O ano também assistiu à fusão de grandes operadoras de saúde, uma estratégia para fazer frente às exigências do mercado. A crise que se abateu sobre as operadoras impactou um de seus principais parceiros: os hospitais, que, em sua maioria, têm uma parcela





importante de seu orçamento baseada em atendimentos prestados a clientes que possuem convênio. Os atrasos nos pagamentos por parte das operadoras e a alta dos insumos tornaram o ano desafiador para o setor hospitalar.

Muito provavelmente uma das saídas para lidar com esse cenário delicado está em aumentar a interlocução entre operadoras, hospitais e fornecedores para que, juntos, encontrem soluções para sobreviver às adversidades.

## Um novo olhar

O aumento do número de doenças relacionadas ao envelhecimento somado às circunstâncias econômicas são, sem dúvida, um dos maiores desafios que o setor tem pela frente. Sabe-se hoje que a saúde preventiva é prioridade para os governos de vários países do mundo, mas sensibilizar as pessoas para a importância da prevenção segue sendo um desafio. Para atingir esse objetivo, além do poder público, players do mercado de saúde como hospitais, laboratórios e operadoras têm investido na elaboração de conteúdo informativo e em experiências relacionadas ao cuidado básico a fim de evitar desfechos de alto custo posteriores.

Nesse sentido, instituições de excelência como a BP têm visto a tecnologia como uma grande aliada no engajamento à saúde preventiva. Ótimos exemplos são os *wearable* devices como *smartwatches*, que estão monitorando cada vez mais sinais vitais e funcionando como uma central de saúde, as *smartbands*, e os sensores para medir a glicose. Cada vez mais, a tecnologia é um recurso utilizado por alguns hospitais na automação de processos e na integração de dados a fim de melhorar o atendimento aos clientes.

É importante lembrar também que a tecnologia está reconfigurando várias especialidades, o que vai exigir disponibilidade dos médicos para aceitar essas mudanças e perceber como elas podem potencializar sua atuação. Robôs cirúrgicos, IA melhorando a acuidade do diagnóstico e uso de realidade virtual como parte do treinamento de cirurgiões são apenas alguns exemplos que ilustram a incursão tecnológica na Medicina.

Na linha de frente do atendimento, novas soluções digitais chegam para melhorar a interação com os clientes. É o caso dos aplicativos do paciente, que estão cada vez

mais amigáveis e têm recursos de gamificação para tornar a experiência de uso mais agradável. Esse movimento aumenta o envolvimento do cliente com sua própria jornada de saúde, tornando-o cada vez mais ativo nesse processo, comportamento esperado para enfrentar os desafios que o mercado de saúde nos impõe hoje em dia.

## A BP considera a tecnologia como uma grande aliada no engajamento à saúde preventiva

# 8 Sumário de Conteúdo da GRI

Conteúdos contemplados neste Relatório

# Sumário de Conteúdo GRI

<b>Declaração de uso</b>	BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo relatou em conformidade com as Normas GRI para o período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	14					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4					
	2-4 Reformulações de informações	7					
	2-5 Verificação externa	-					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14, 18, 41					
	2-7 Empregados	47					8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	47					8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	25					5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	25					5, 16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança da organização não ocupa um cargo executivo na própria organização					16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	25					16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	27					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4					
	2-15 Conflitos de interesse	33					16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	35					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	27					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A organização atualmente não avalia o mais alto órgão de governança em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, porém possui planos para sua implementação.					
	2-19 Políticas de remuneração	25, 56					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	56					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todos.	Restrições de confidencialidade.	Os salários e benefícios são revistos anualmente com base em pesquisas de mercado, assegurando um posicionamento adequado a nossa estratégia da BP e atualizações de mercado visando atratividade e retenção.		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5, 6					
	2-23 Compromissos de política	37					16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	37					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	34, 35					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	34					16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve multa aplicada ou sanção não monetária por questões de não conformidade com leis e regulamentos no período do relato.					
	2-28 Participação em associações	23					
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	73					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos nossos empregados são cobertos por convenção coletiva de trabalho.					8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
<b>TEMAS MATERIAIS</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7					
	3-2 Lista de temas materiais	9					
<b>CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	111					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	115					8, 9
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A organização ainda não mapeou os riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas.					13
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	A organização não oferece plano de benefício e outros planos de aposentadoria.					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	Durante o período coberto por este relatório, a organização recebeu apoio financeiro do Governo Brasileiro, totalizando R\$ 10.763.448,00 reais em 2023. Esse valor compreende R\$ 9.090.043,61 em subsídios e R\$ 1.673.404,36 em incentivos financeiros. Não há governos que sejam acionistas da organização.					
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	A proporção é de 100%, considerando que a empresa utilizou como base para todas as suas unidades o salário-mínimo nacional 2023 (R\$1.320,00 para 220h semanais trabalhadas). Nosso menor salário é para 150 horas trabalhadas (R\$930,00).					5, 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Nossa diretoria executiva é 100% originada da comunidade local, considerando que são todos de São Paulo, nossa região de atuação.					8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	40					8
<b>REPUTAÇÃO</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	41					
<b>RECURSOS NATURAIS</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	89					
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume			Não aplicável	Não produzimos e tampouco embalamos materiais/produtos.		8, 12
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados			Não aplicável	Não produzimos e tampouco embalamos materiais/produtos.		8, 12
GRI 301: Materiais 2016	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas			Não aplicável	Não produzimos e tampouco embalamos materiais/produtos.		8, 12
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	90, 91					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	A organização não monitora o consumo de energia fora da organização.					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	90					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução de consumo de energia no Hospital BP e em BP Mirante.					7, 8, 12, 13

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não houve redução nos requisitos energéticos no Hospital BP e em BP Mirante.					7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	92					6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	92					6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	92					6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	92					6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	92					6
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	94					3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	94					3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	94					3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	94					13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Não há emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio.					3, 12
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	94					3, 12, 14, 15

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	95					3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	95					3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	96					3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	96					3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	96					3, 6, 11, 12, 15
HC-DY-130a.1	Energia total consumida, porcentagem de eletricidade da grade e porcentagem renovável	90, 91					
HC-DY-150a.1	Quantidade total de resíduos médicos: porcentagem incinerada, reciclada ou tratado e aterrado	96					
HC-DY-450a.1	Descrição de políticas e práticas para: os riscos físicos por causa de um aumento da frequência e intensidade de Eventos climáticos extremos, mudanças em as taxas de orbimortalidade de doenças e doenças associadas a Mudança climática e emergência preparação e resposta	65					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
BP-06	Descrever quais os processos de melhorias continua aplicados nos refeitórios ao longo do ano de 2023, se houveram ações para otimizar e melhor destinar os resíduos alimentares.	97					
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	46					
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O prazo mínimo para avisar os trabalhadores sobre mudanças operacionais significativas é de quatro semanas. Os envolvidos são comunicados por meio de formação de grupos de trabalhos, apresentação de plano de transição, apresentação de plano de compensações e negociações com sindicatos, conforme a aplicabilidade.					8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	54					4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	56					3, 5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/ paternidade	57					5, 8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	64					8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	65					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	60					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	64					8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	65					9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	60					3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	60, 64					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	64					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	66					3, 8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Não houve caso de doença profissional de comunicação obrigatória entre empregados em 2023.					3, 8, 16
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	59					4, 5, 8, 10

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	58					8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	55					5, 8, 10
HC-DY-330a.1	Taxa de rotatividade voluntária e involuntária de médicos, profissionais de saúde (exceto médicos) e todos os outros funcionários	54, 55					
HC-DY-330a.2	Descrição do recrutamento de talentos e esforços de retenção	53					
BP-03	Projeto de capacitação da turma de PCD's	49					
<b>DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	25, 51, 52					5, 8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens			Informação confidencial	Dados sensíveis que demandam controle de confidencialidade da instituição.		5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2023 não houve casos de discriminação confirmados.					5, 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
<b>ENSINO E PESQUISA / ACESSO À SAÚDE / INOVAÇÃO</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	99, 104, 105					
BP-01	Projetos do Proadi-SUS aplicados	79					
BP-02	Voluntariados Internos e externo	87					
BP-05	Indicadores Banco de Sangue BP	21					
BP-07	Listar todas as certificações e recertificações que tivemos ao longo de 2023 e detalha-las.	13					
<b>TRANSPARÊNCIA / ÉTICA / SUSTENTABILIDADE</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	32, 39					
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	39					16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	38					16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve registro de casos de corrupção.					16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A BP não possui ações judiciais pendentes ou encerradas por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio no período do relatório.					16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	40					
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	40					
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não há operações com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical.					8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não há operações com riscos de ocorrência trabalho infantil.					5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	40					5, 8
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	A BP implementou ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local em 100% de suas operações em 2023. Também instituímos processos formais de queixas acessíveis à comunidade, incluindo linha direta de atendimento ao cliente, e-mail de contato, uso de redes sociais e mídias digitais, pesquisas de satisfação, reuniões e consultas comunitárias, além de uma Ouvidoria. Ou seja, disponibilizamos diversos canais para que a comunidade nos dê seus feedbacks e expresse suas preocupações.					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais			Não aplicável	Não aplicável por conta da natureza do setor.		1, 2
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	40					5, 8, 16
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	40					5, 8, 16
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A BP não realiza contribuições políticas.					16
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	42					16
HC-DY-230a.2	Descrição de políticas e práticas para segurança de registro de dados de saúde pessoal de clientes e outros dados pessoais	42					
HC-DY-230a.3	Número de violações de dados, porcentagem envolvendo dados pessoais somente e dados de saúde pessoal, Número de clientes afetados em cada categoria, apenas dados pessoais e Dados de saúde pessoal	42					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
HC-DY-270a.1	Descrição de políticas ou iniciativas para garantir que os pacientes sejam adequadamente informados sobre o preço antes de passar por um procedimento	A organização possui processos definidos para a elaboração de orçamentos para procedimentos e cirurgias particulares, garantindo que os pacientes sejam adequadamente informados sobre o preço antes de se submeterem a um procedimento.					
HC-DY-270a.2	Discussão de como são disponibilizados ao público informações de preços para os serviços	73					
HC-DY-510a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a fraude médica	Não houve prejuízos financeiros decorrentes de ações judiciais relacionadas a fraude, conforme estipulado pelo Ato de Reinvindicações Fiscais.					
<b>SAÚDE, SEGURANÇA DO PACIENTE / HUMANIZAÇÃO</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	69					
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	70					
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	70					16

# Créditos

## Equipe BP:

Marca e Comunicação  
Sustentabilidade  
[sustentabilidade.bp@bp.org.br](mailto:sustentabilidade.bp@bp.org.br)

## Grupo Report

Conteúdo e edição de texto, consultoria de indicadores GRI e SASB, projeto gráfico e diagramação.

## Informações corporativas

*GRI 2-1*

### Sede

Rua Maestro Cardim, 637  
CEP: 01323-001 | Bela Vista  
São Paulo - SP

### Hospital BP

Rua Maestro Cardim, 769  
CEP: 01323-001 | Bela Vista  
São Paulo - SP

### BP Mirante

Rua Martiniano de Carvalho, 965  
CEP: 01323-001 | Bela Vista  
São Paulo - SP

### Clínica Medicina da Mulher

Rua Colômbia, 332  
CEP: 01438-000 | Jardim Paulista  
São Paulo - SP