



Relatório de Sustentabilidade 2024



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo

Sumário

Apresentação 3

Boas-vindas	4
Mensagem da liderança	5
Destaques do ano	8

A BP 10

Perfil institucional e infraestrutura	13
Governança corporativa	22
Modelo de valor compartilhado	29
Planejamento estratégico	31

Transparência, ética e sustentabilidade 33

Cultura de integridade	34
Gestão e mitigação de riscos	41
Cadeia de fornecimento	42
Sustentabilidade	45

Gente 49

Gestão de pessoas	50
Diversidade, equidade e inclusão	56
Bem-estar e saúde	60

Excelência no atendimento 68

Saúde e segurança do paciente	69
Experiência do cliente	72
Corpo clínico	77

Apoio à saúde pública 79

Atuação social	80
Parcerias	83
Sistema Único de Saúde (SUS)	91

Meio ambiente 95

Gestão de recursos	96
Mudanças climáticas	102

Educação, pesquisa e inovação 104

Faculdade BP	106
Pesquisa	110
Inovação	111

Crescimento sustentável 114

Cenário econômico e setorial	115
Resultados financeiros	117
Investimentos	120

Anexos 121

Sobre o relatório	122
Caderno de indicadores	126
Sumário de conteúdo da GRI	140
Sumário de conteúdo SASB	149
Créditos	150

Apresentação

Temos o prazer de compartilhar nosso Relatório de Sustentabilidade 2024. Nele abordamos o perfil da instituição, a evolução das nossas práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) e os desafios para o futuro.



Boas-vindas

Pelo décimo ano consecutivo, apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo. Neste ano especial, em que celebramos 165 anos de história, reforçamos nosso compromisso com a transparência ao compartilhar os principais resultados e avanços da instituição em 2024.

Voltado aos nossos *stakeholders* (públicos de relacionamento), a publicação traz um panorama do desempenho operacional, financeiro e das iniciativas que impulsionam nossa jornada de excelência e segurança no atendimento.



Convidamos você a conhecer mais sobre nossa atuação e impacto. **Boa leitura!**

Valorizar a vida



Mensagem da liderança

GRI 2-22

Na BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo, acreditamos que saúde é um compromisso com a vida. Há 165 anos, nossa essência filantrópica nos guia na construção de um sistema de saúde mais justo, acessível e inovador. Em 2024, reafirmamos nosso propósito de transformar vidas por meio da saúde e educação com excelência, responsabilidade social e compromisso com as futuras gerações.

Vivemos um ano desafiador, marcado por emergências de saúde pública, como a crise de dengue, que impactou diretamente nossa operação por quatro meses. Ainda assim, foi um período de conquistas concretas nos pilares que sustentam a atuação da BP: assistência, educação, pesquisa e impacto social. Avançamos na ampliação do acesso, promovendo equidade em saúde ao garantir os mesmos padrões de excelência tanto no atendimento privado quanto no SUS, sempre com foco no cuidado humanizado.

No campo assistencial, reafirmamos nosso compromisso com a excelência clínica. Fomos novamente reconhecidos, no *ranking da Newsweek*, entre os melhores hospitais do mundo, e premiados pelo Estadão Melhores Serviços, Estadão Marcas Mais e Consumidor Moderno, em reconhecimento à nossa qualidade assistencial, capacidade de inovação e impacto social. Nossa participação ativa no PROADI-SUS segue fortalecendo políticas públicas e expandindo o alcance da nossa filantropia estratégica.

Há 165 anos, nossa essência filantrópica nos guia na construção de um sistema de saúde mais justo, acessível e inovador





A conquista da credencial como Instituição de Ensino Superior (IES) marcou um avanço expressivo na frente educacional. Nossa estratégia considera lançarmos cursos de Medicina, Enfermagem e Psicologia e fortalecermos nossos programas de pós-graduação e formação técnica, o que certamente contribuirá na formação de profissionais de excelente qualidade para nosso país. Também consolidamos o Biobanco da BP, obtivemos o credenciamento na Rede Brasileira de Avaliação de Tecnologias em Saúde (Rebrats), do Ministério da Saúde, e lançamos o Instituto BP de Ciência e Tecnologia como uma ICT, ampliando nossa atuação em pesquisa aplicada e inovação.

Nos últimos cinco anos, realizamos investimentos para modernizar instalações, atualizar nosso parque tecnológico e viabilizar nossa estratégia de expansão e rentabilidade. Incorporamos tecnologias como o novo sistema de cirurgia robótica e a terapia gênica CAR-T Cell, além de ampliarmos o uso da Medicina Genômica para tratamentos mais personalizados e eficazes. Também demos passos importantes na adoção de ferramentas preditivas com base em inteligência artificial e biomarcadores, promovendo uma abordagem cada vez mais preventiva e centrada no paciente.

No pilar de tecnologia e inovação, estruturamos uma infraestrutura digital robusta, com investimentos em computação em nuvem para armazenamento seguro e interoperabilidade entre sistemas hospitalares, reforçada por soluções avançadas de cibersegurança em conformidade com a LGPD. Também desenvolvemos programas de saúde preventiva com base em IA, voltados à identificação precoce de riscos e à personalização das intervenções.

A sustentabilidade da BP é construída com base em reinvestimento contínuo. Cada resultado obtido é direcionado para aprimorar nossos hospitais, clínicas e medicina diagnóstica, desenvolver novos programas de ensino e pesquisa, capacitar profissionais, ampliar o impacto social e tornar a operação mais eficiente e ambientalmente responsável. Avançamos na construção de uma governança de resultados robusta, com rotinas, ferramentas e metas claras que apoiam a execução e o controle dos indicadores operacionais e financeiros. Consolidamos, ainda, a governança institucional com a revisão do Estatuto Social, reforçando a perenidade e a profissionalização da nossa gestão.

Nosso compromisso com a agenda ESG também se aprofundou. No eixo ambiental, tivemos avanços concretos, como o

desligamento do uso de óxido nitroso, a redução significativa das emissões de carbono e a expansão do uso de energia limpa. Seguimos engajados nos compromissos globais Race to Zero e Net Zero, com metas claras para mitigação dos impactos ambientais. Reconhecemos a mudança climática como uma ameaça urgente e contribuímos com o Caderno de Justiça Climática, reforçando nossa responsabilidade diante da saúde planetária.

Na dimensão social, promovemos um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo. Alcançamos as metas da ONU para igualdade de gênero ao ampliar a presença de mulheres em cargos de liderança. Reforçamos nosso compromisso com a equidade racial e de gênero por meio da adesão aos programas "Raça é Prioridade" e "Elas Lideram 2030". A diversidade é parte essencial do nosso futuro e da nossa responsabilidade como instituição referência.

Nosso apoio à saúde pública cresce ano após ano. Com presença em todas as unidades da federação, atuamos em mais de 2 mil municípios em 2024, beneficiando 558.350 cidadãos com nossos projetos filantrópicos de assistência, educação, inovação, gestão e pesquisa, seguindo, dessa forma, nosso compromisso em levarmos saúde de qualidade para todos.

Mantivemos e ampliamos nossas parcerias internacionais com instituições de excelência, como a Fundação Champalimaud, a Universidade de Coimbra e, mais recentemente, com a Fundação Novartis. Essas colaborações reforçam o papel da BP como polo de conhecimento e inovação, em constante diálogo com líderes nacionais e internacionais de saúde, educação, ciência e filantropia.

Cada vida tocada pela BP, dentro e fora de nosso *hub* de saúde, fortalece nosso propósito em valorizar a vida e gerar valor para a sociedade brasileira, com responsabilidade, coragem e dedicação. Agradecemos a todos que compartilham desta jornada e nos ajudam a construir um futuro mais inclusivo, sustentável e humano.

Seguimos juntos, com paixão por cuidar

Boa Leitura!

Josué Dimas Pimenta

Presidente do Conselho de Administração

Denise Soares dos Santos

CEO



Destques do ano

Environmental Ambiental

Desligamento do óxido nitroso, importante gás de efeito estufa, contribuiu significativamente para a redução da pegada de carbono da BP

Adesão aos compromissos voluntários de mudanças climáticas:
Race to Zero e Movimento Ambição Net Zero

100%
da energia consumida nas unidades é renovável, com garantia internacional (I-REC)

Social Social

Em adesão ao Movimento Raça é Prioridade, já alcançamos
24,7%
de lideranças negras, rumo à meta de **30% até 2030**

Com **48,8%** de representatividade feminina, seguimos firmes na meta de alcançar **50% de lideranças femininas até 2050**, alinhada ao Movimento Elas Lideram

Apoio à saúde pública em
2.044 municípios, beneficiando
558.350 cidadãos,
R\$ 136 milhões de contrapartida do PROADI-SUS

Pesquisa para o uso do 5G na implementação de tele diagnóstico em diversas linhas de cuidado, para aprimorar o acesso à saúde em regiões de vazío assistencial

Governance Governança

Receita bruta de
R\$ 2,6 bilhões, crescimento de **9,5% em relação a 2023**

Faculdade BP
credenciamento como Instituição de Ensino Superior (IES) com cursos de graduação, pós-graduação e curta duração

Lançamento da CROMA Oncologia para o mercado, *joint venture* entre BP, Grupo Fleury e Atlântica Hospitais, dedicada ao cuidado integral dos pacientes com câncer

Média de crescimento de
44%
ao ano em cirurgias robóticas

Além do Centro de Excelência em Oncologia, a BP inaugurou o **Centro de Excelência em Ortopedia e Mobilidade**, que oferece um ciclo completo de cuidados para condições osteomusculares, desde prevenção até reabilitação, com tecnologia de ponta e uma equipe especializada para diagnósticos, tratamentos e cirurgias ortopédicas

- Somos o maior centro privado no Brasil de TMO
- Especializados na realização de terapia celular CAR-T
- Importante centro de medicina genômica e o principal colaborador do projeto Mapa Genoma Brasil

Prêmios e reconhecimentos



1º lugar
na 25ª edição do **Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente 2024** – no segmento Hospitais



3º lugar
no *ranking* das **Marcas Mais Estadão** – São Paulo



3º lugar
no **Prêmio Reclame Aqui 2024**



Prêmio Nacional da Qualidade de Vida (PNQV) – Categoria Ouro



Ranking World's Best Hospitals 2024, da revista *Newsweek*

Saúde está em primeiro lugar

A BP

Nosso modelo de gestão hospitalar é baseado na excelência médica, na eficiência operacional e na sustentabilidade financeira.



A BP em 2024



7

Edifícios que compõem os hospitais, + Clínica da Mulher e

+ 10

clínicas no entorno da BP

140 mil m²

de área construída

721

leitos, sendo 166 de UTI

235.387

clientes atendidos no ano

32

salas cirúrgicas (três delas equipadas com robôs cirúrgicos)

55

especialidades

6.538

médicos

7.181

colaboradores

2.651

associados

38,9 mil

cirurgias/ano

27.629

sessões de quimioterapia/ano

6,2 milhões

de exames/ano

158.247

consultas de pronto-socorro/mês

12.267

coletas no Banco de Sangue/ano

Uma história de sucesso

A BP comemorou 165 anos de comprometimento com a excelência no atendimento integral ao paciente, a eficiência operacional e a sustentabilidade financeira. Nossa história começou em 1859, quando um grupo de 168 pessoas fundou a Sociedade Portuguesa de Beneficência, em São Paulo. Desde a criação, a instituição teve a filantropia como princípio fundamental, sustentando-se exclusivamente pelas mensalidades dos associados para atender à população em situação de vulnerabilidade. O grupo cresceu e, em 1876, abriu as portas do então Hospital São Joaquim (atual Hospital BP) para oferecer saúde de qualidade a todos. Em 1901, a BP recebeu a visita do rei Dom Carlos I, de Portugal, e a concessão do título de Real Benemerita.

Apesar do reconhecimento da sociedade e das autoridades pelos serviços de saúde, o hospital conseguiu empossar o primeiro presidente brasileiro somente em 1950. O engenheiro José Ermírio de Moraes dedicou-se com paixão à causa da benemerência, assim como seu filho Antônio e seu neto Rubens, que o sucederam na presidência.

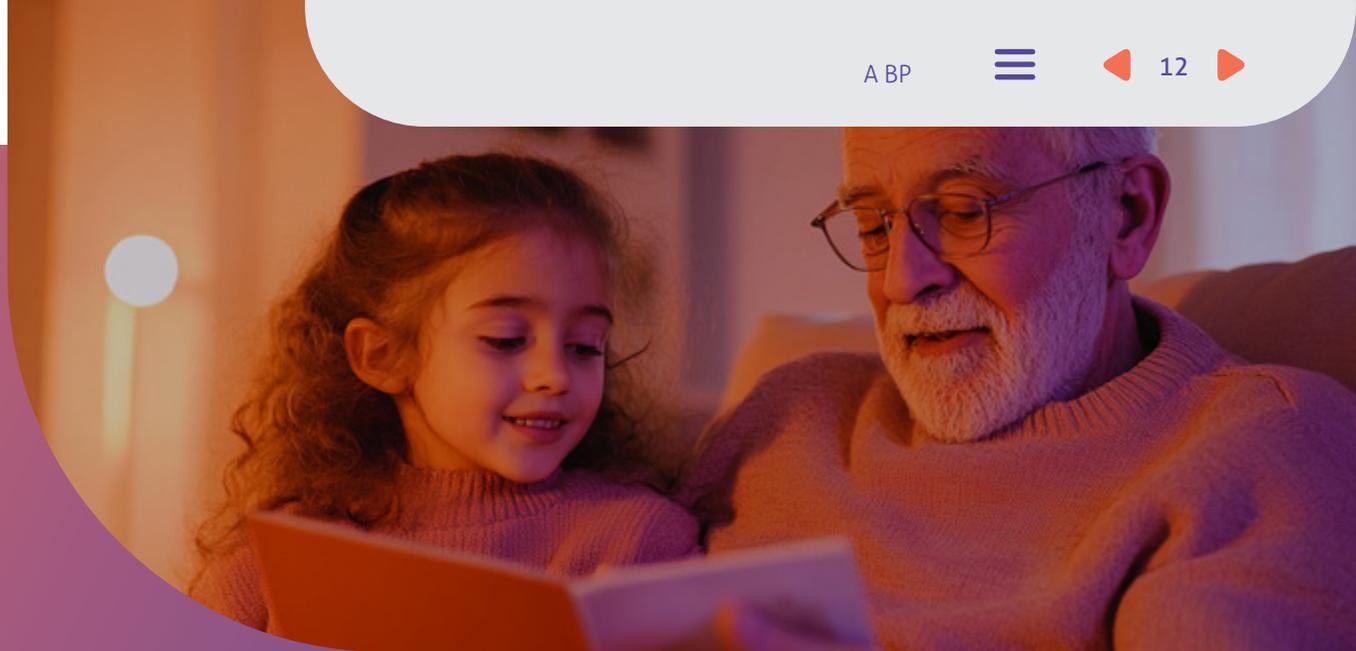
Ao longo dos anos, a BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo foi pioneira de diferentes formas. Iniciou o atendimento aos pacientes do Inamps, atual Sistema Único de Saúde; instalou o primeiro tomógrafo do Brasil; e realizou o primeiro transplante cardíaco em paciente com doença de Chagas, pelas mãos do médico Euríclides de Jesus Zerbini e sua equipe.

Em 1971, a BP investiu em uma política de expansão com foco na excelência dos serviços: a área construída aumentou de 40 mil m² para 143 mil m². Em 2007, foi inaugurado o Hospital São José (atual BP Mirante), reconhecido pela sua tecnologia de ponta e estrutura para realizar tratamentos e cirurgias de alta complexidade. Em 2013, foi criado o Centro de Oncologia.

Em 2016, a instituição iniciou um processo de reposicionamento da marca: adotou o nome BP

e foi reconhecida pelo Ministério da Saúde como Hospital de Excelência. A filantropia da BP tem evoluído ano a ano para uma abordagem mais ampla e transformadora. Nossa atuação social se estende a todo território nacional, expandindo nosso impacto para além do atendimento assistencial, fortalecendo redes que promovem saúde integral e sustentável, levando acesso à saúde para mais regiões, inclusive em localidades com vazio assistencial.

De lá para cá, ampliou seu empenho em aprimorar a jornada do paciente, no uso de tecnologia, na formação dos profissionais, no engajamento dos colaboradores e em parcerias de qualidade. Investiu em *compliance*, processos de *supply*, em novas formas de gestão hospitalar e na criação de modelos de negócios que geram valor para a instituição, em busca de sustentabilidade financeira e perenidade para o negócio.



Saúde está em primeiro lugar

Perfil institucional e infraestrutura

GRI 2-6

Desde a sua fundação, em 1859, a Real e Benemerita Associação Portuguesa de Beneficência, conhecida como BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo –, estabeleceu-se na capital paulista como uma das mais relevantes instituições de saúde da América Latina. Comprometida com a excelência no atendimento à saúde, a BP é uma associação sem fins lucrativos com sede na Rua Maestro Cardim, 769, na Bela Vista. [GRI 2-1](#)

Reconhecida pelo elevado padrão de segurança e pela qualidade do atendimento de alta complexidade em âmbito nacional e internacional, a instituição mantém seu compromisso com a qualidade e segurança do paciente. Atua no setor privado e sua natureza filantrópica permite a ampliação do acesso à saúde em parceria com o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Ministério da Saúde, por meio do PROADI-SUS, o que beneficia pacientes de todas as regiões do Brasil.

A BP oferece cuidados especializados em mais de 50 áreas médicas, com maior destaque para Cardiologia, Hematologia, Neurologia, Oncologia e Ortopedia. Com uma equipe médica formada por profissionais reconhecidos, experientes e qualificados, conta com uma infraestrutura moderna e tecnologias avançadas. Isso reafirma seu papel como um dos principais *hubs* de saúde da América Latina e um hospital de referência para a realização de cirurgias de alta complexidade. Pelo quinto ano consecutivo, integramos a lista das melhores instituições de saúde do mundo, de acordo com o *ranking* World's Best Hospitals 2024, da revista *Newsweek*.

Além da assistência médica e da excelência cirúrgica, investimos de forma significativa em pesquisa, inovação e formação de profissionais da saúde. Em 2024, a BP foi credenciada pelo Ministério da Educação (MEC) como Instituição de Ensino Superior, expandindo sua atuação educacional para cursos de graduação e pós-graduação. Com isso, a instituição fortalece seu desenvolvimento e impacto na sociedade, aprimora a experiência dos pacientes e oferece soluções inovadoras para a saúde integral, acessível e sustentável.

A BP trabalha em sinergia com colaboradores, médicos, parceiros, fornecedores, instituições privadas e órgãos públicos, **colocando o paciente e o aluno no centro dessa atuação integrada**



Nossos valores

Temos um conjunto de sete valores que orientam o comportamento dos médicos, colaboradores e gestores, as decisões estratégicas e o relacionamento com *stakeholders*. Nosso objetivo é que todos incorporem esses valores no dia a dia, reconhecendo sua importância para o crescimento sustentável da organização.



Credibilidade se cultiva

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

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.**

Faz bem fazer o bem

Acreditamos que, para criar 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.**

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.**



Saúde está em primeiro lugar

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

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.**

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 ESG.

Visão de futuro

Saúde plena e bem-estar para todos.

Valorizar a vida



Nossa estrutura

GRI 2-6

Hospital bp

Referência em tratamentos de alta complexidade, o Hospital BP conta com equipes médicas especializadas em 55 áreas, com destaque para Cardiologia, Hematologia, Neurologia, Oncologia e Ortopedia. O Hospital BP possui pronto-socorro para adultos e crianças e tem 598 leitos, dos quais 136 destinados à Unidade de Terapia Intensiva (UTI), e conta com sistema cirúrgico Da Vinci XI Surgical System® e um sistema robótico Versius da Cambridge Medical Robotics (CMR). Atende clientes de convênios, particulares, associados e oriundos do Sistema Único de Saúde.

Para melhor atender às demandas, o Hospital BP também oferece Pronto Atendimento Digital, acessível pelo site da instituição ou pelo aplicativo BP. Nessa plataforma, é possível consultar prescrições médicas e identificar sinais e sintomas que mostrem a necessidade de atendimento presencial no pronto-socorro.

O Hospital BP possui certificação ONA nível 3, a mais alta concedida pela Organização Nacional de Acreditação. O selo de excelência (recebido em janeiro e renovado em dezembro de 2024) reconhece os esforços da instituição para alcançar padrões superiores de qualidade nos serviços prestados, atestando conformidade com elevados níveis de segurança e de qualidade assistencial. BP-07



55
especialidades

**Cardiologia, Hematologia,
Neurologia, Oncologia e
Ortopedia são as especialidades
de maior destaque**

598
leitos, sendo
136 de UTI

Certificação nível 3
pela Organização Nacional
de Acreditação (ONA)

bp Mirante

O hospital oferece um cuidado personalizado e hotelaria *premium* para pacientes com convênios de nível executivo e particulares que buscam prevenção, diagnóstico e tratamento individualizado. Conta com 123 leitos, 30 deles de Unidade de Terapia Intensiva (UTI), sete salas cirúrgicas, uma das quais destinada à cirurgia robótica, conectada ao sistema cirúrgico Da Vinci XI Surgical System® e um Centro de Diagnósticos e Terapias Intervencionistas, onde são realizados procedimentos de Cardiologia, Cirurgia Vascular, Neurointervenção e Radioembolização. O BP Mirante é certificado pela Joint Commission International, líder mundial em certificação de organizações de saúde.

123leitos, sendo
30 de UTI**1**Centro de Diagnósticos e
Terapias Intervencionistas**7**salas
cirúrgicas**5,6 mil**cirurgias
em 2024Atendimento particular
e de convênios
executivosPrevenção, diagnóstico
e tratamento
individualizadoCertificado pela
**Joint Commission
International**



bp Medicina Diagnóstica

Centro de diagnósticos que oferece desde exames laboratoriais simples até outros de alta complexidade com equipamentos de tecnologia avançada. Oferece procedimentos terapêuticos, como angiografia, hemodiálise, medicina terapêutica e fisioterapia/reabilitação, todos integrados aos serviços hospitalares da BP. A unidade conta ainda com um Centro de Referência em Hemodinâmica para atender emergências cardiovasculares 24 horas.

7
salas de endoscopia

6
tomógrafos

6
salas de hemodinâmica

2
PET-CT

7
equipamentos de ressonância magnética

51
pontos de hemodiálise

Clínica Medicina da Mulher

Com uma equipe qualificada e infraestrutura moderna e acolhedora, a clínica dispõe de seis consultórios e é focada no cuidado da mulher. O atendimento é exclusivamente particular e, entre outras especialidades, inclui ginecologia geral, endócrina, medicina fetal, uroginecologia, tratamento da dor, cirurgia plástica, nutrição e endocrinologia.

6
consultórios

659
atendimentos em 2024

Atendimento particular



Com mais de 120 consultórios que oferecem serviços integrados ao Hospital BP, trata-se de uma rede de clínicas com consultas, exames e terapias em um único local. O BP Vital conta com 45 especialidades médicas. Desde 2020, ocasião de início da pandemia de covid-19, passou a oferecer serviços de telemedicina para consultas de rotina e casos de menor complexidade.



Medicina Genômica

Impulsionada pelos avanços da genética, o serviço de Medicina Genômica da BP oferece um modelo integrado de atendimento com foco na prevenção, diagnóstico precoce e tratamento personalizado de doenças com base no perfil genético de cada indivíduo. Com uma equipe multidisciplinar composta por geneticistas, oncologistas, cardiologistas, neuropediatras e especialistas em reprodução humana, o serviço contempla desde o aconselhamento genético até o seguimento clínico contínuo de pacientes e seus familiares. A estrutura permite acesso a exames moleculares, de imagem e anatomopatologia, além de contar com profissionais de enfermagem dedicados à navegação em todas as etapas do cuidado.



Exames germinativos realizados por laboratório parceiro

Todos os exames de investigação moleculares disponíveis no mercado



Serviço de Terapia Celular

Em maio de 2024, o Banco de Sangue da BP foi recertificado pela Association for the Advancement of Blood & Biotherapies (AABB), a mais relevante instituição do mundo na área, garantindo a qualidade e segurança nos processos de coleta, armazenamento e transfusão sanguínea. A certificação, que inclui os serviços de hemoterapia do Hospital BP e do BP Mirante, reconhece o cumprimento de exigências rigorosas, como organização, disponibilização de recursos e equipamentos, além do relacionamento com fornecedores e pacientes. BP-07

Em 2024, o Banco de Sangue realizou 12.267 coletas, sendo 10.765 de sangue total e 1.502 de plaquetas por aférese. Além disso, a BP apresentou um aumento significativo de tratamentos de doenças oncológicas com terapia celular CAR-T. Em 2024, saltamos para o patamar de sete pacientes atendidos com essa tecnologia inovadora. Já em relação ao transplante de medula óssea, no total realizamos 1.306 procedimentos, sendo 187 em 2024. BP-05

bp Educação e Pesquisa

No primeiro semestre de 2024, a BP foi credenciada como Instituição de Ensino Superior pelo Ministério de Educação (MEC). Em um primeiro momento, inaugurou três cursos de pós-graduação: Enfermagem em Oncologia, Gestão da Qualidade e Segurança do Paciente, Imagem da Mama. Nossa estratégia considera lançarmos cursos de Medicina, Enfermagem e Psicologia. Dessa forma, a instituição, que já investia no aprendizado de habilidades técnicas e de estratégias de negócio, segue comprometida com a evolução da medicina, conectando futuros profissionais à inovação e formando novos

talentos. Com isso, a sinergia entre educação e pesquisa será fortalecida. Por meio da tecnologia, troca de conhecimentos e descobertas, será possível elevar o padrão de procedimentos, mapear novos caminhos para a prevenção, diagnóstico e cura de doenças e formar uma nova geração de profissionais de excelência (veja mais no capítulo [Educação, pesquisa e inovação](#))

8
cursos de
pós-graduação

4
cursos de
graduação

2,2 mil m²
de área útil

4
laboratórios



CROMA Oncologia

Prestadora de serviços de Oncologia, trata-se de uma *joint venture* entre a BP, a Atlântica Hospitais e Participações (do Grupo Bradesco Seguros) e o Grupo Fleury. Lançada ao mercado em novembro de 2024, a CROMA Oncologia nasceu com os sistemas integrados e com o objetivo de definir linhas de cuidados que seguem evidências científicas e exigem gestão de recursos. A empresa tem a proposta de coordenar integralmente o tratamento do paciente com câncer, desde o diagnóstico e tratamento até o acompanhamento nos anos seguintes.

A CROMA Oncologia funcionará como uma prestadora de serviço em rede, utilizando as estruturas da BP para cirurgias, radioterapias e oncogenética e do Grupo Fleury para medicina diagnóstica e exames de genética. As primeiras unidades serão inauguradas em 2025, três na cidade de São Paulo – nos bairros da Lapa, Tatuapé e Morumbi – e uma no Rio de Janeiro. A expectativa é contar com cerca de 250 colaboradores e encerrar 2025 com 500 pacientes em tratamento.

Governança corporativa

GRI 2-1, 2-9

A BP – Beneficência Portuguesa de São Paulo é uma organização civil de direito privado com caráter beneficente, social e científico, dotada de autonomia patrimonial, administrativa e financeira. Desde sua fundação, conta com o apoio de associados de seis categorias – Efetivos, Benfeitores, Beneméritos, Grandes Beneméritos, Cruz de Honra e Filantropos – pessoas físicas que contribuíram para a instituição e, em contrapartida, têm o direito de usufruir dos serviços de saúde da BP, à exceção dos filantropos. Com a reforma estatutária de 2018, foi instituída a figura do associado filantropo – que tem a possibilidade de contribuir com a associação por meio de cota anual ou serviços. Essa categoria garante a perenidade da instituição; porém, não faz jus à utilização dos serviços da BP.

No fim de 2024, a BP contava com 2.651 associados, a maior parte Efetivos e Benfeitores, que se reúnem anualmente em Assembleia Geral Ordinária (AGO) para examinar, discutir e votar as contas apresentadas pela

Administração, com parecer dos auditores independentes e do Conselho Fiscal. Além disso, a AGO é responsável por eleger os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Formada por instâncias e órgãos com responsabilidades distintas, nossa governança tem o objetivo de assegurar a perenidade organizacional e atender às finalidades do Estatuto Social da BP. Em 2024, inclusive, a BP realizou a revisão do estatuto social buscando sua modernização e simplificação, o que permite à instituição crescer com novas fontes de recurso. Os dados citados a seguir, portanto, refletem a realidade de 2024 e podem ser alterados em 2025 ou nos próximos anos.

Nossa governança é composta por Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Conselho Consultivo e Diretoria Executiva, que inclui a Chief Executive Officer (CEO) e os demais diretores. Além disso, o Conselho de Administração é apoiado por Comitês de Assessoramento.



Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal (incluindo aqueles que fazem parte da Diretoria Administrativa), bem como os integrantes do Conselho Consultivo, exercem suas funções voluntariamente, sem remuneração.

Possuímos um processo estruturado de eleição e seleção dos membros do Conselho de Administração e seus comitês, respectivamente, fundamentado no Estatuto Social e no Regimento Interno dos Conselhos e dos Comitês de Assessoramento. O Comitê de Pessoas é responsável por propor e discutir com o Conselho de Administração a indicação de candidatos(as) para compor as chapas submetidas à Assembleia Geral. O processo considera o planejamento estratégico e a matriz de competências aprovada e é guiado por diretrizes como transparência, diversidade, independência, tempo e dedicação requeridos e perfil de competências. Já os critérios de avaliação incluem experiência, envolvimento dos *stakeholders* e alinhamento estratégico, garantindo aderência às melhores práticas de governança. [GRI 2-10](#)

Veja, a seguir, como funciona cada instância:

Conselho Fiscal

Constituído por seis membros, sendo um deles independente, o Conselho Fiscal é responsável por examinar os documentos e contas da instituição observando as atribuições estabelecidas em lei e observadas as formalidades e condições exigidas no Estatuto Social. Isso inclui a verificação das verbas escrituradas, da receita arrecadada, da aplicação dos recursos e dos critérios justos nas despesas efetuadas. Anualmente, após a análise dos documentos apresentados pelo Conselho de Administração, o Conselho Fiscal apresenta um parecer que é levado para votação em Assembleia Geral. Os membros do Conselho Fiscal têm mandato de três anos, sendo permitida a reeleição.

PRESIDENTE

Carlos Henrique Aguiar Rodrigues Catraio

SECRETÁRIO-GERAL

André Ricardo Passos de Souza

CONSELHEIROS

Agnaldo Augusto Mirandez

Carlos Byron Rodrigues

Gustavo Amato Urbano

Maurício Augusto Souza Lopes

Conselho de Administração

Constituído por até 18 membros, o Conselho de Administração da BP é dirigido por um presidente – que não ocupa cargo executivo na organização – e conta com dois conselheiros independentes. Além disso, cinco membros acumulam funções na Diretoria Administrativa. Dentre as suas funções, estão: eleger os membros da Diretoria Administrativa (órgão administrativo da associação constituído por três titulares e até dois suplentes); fixar a orientação geral, política e estratégica das atividades e serviços da associação; administrar a associação e todos os bens patrimoniais da BP; aprovar o orçamento anual; e fazer cumprir o Estatuto Social. [GRI 2-11](#)

O Conselho de Administração também desempenha um papel essencial na supervisão estratégica do desenvolvimento sustentável, aprovando políticas e estabelecendo diretrizes. Monitora os impactos econômicos, ambientais e sociais, avaliando periodicamente os resultados e identificando oportunidades de melhoria. Além disso, é responsável por analisar e aprovar os relatórios da organização – entre eles este Relatório de Sustentabilidade –, bem como os temas materiais, garantindo transparência e alinhamento estratégico. [GRI 2-12, 2-13, 2-14](#)



Tanto os membros do Conselho de Administração quanto os que integram a Diretoria Administrativa têm mandato de três anos, sendo permitida a reeleição.

Em 2024, o órgão era formado por 17 membros.

PRESIDENTE

Josué Dimas de Melo Pimenta

VICE-PRESIDENTE

Rogério Pinto Coelho Amato

SECRETÁRIO-GERAL

Rodrigo Sampaio Ribeiro de Oliveira

CONSELHEIROS(AS)

Andrea Pellegrini Mammana Napolitano
 Assis Augusto Pires
 Claudia Elisa de Pinho Soares
 Eduardo Genin de Oliveira
 Emidio Dias Carvalho Junior
 Ernani Antunes Araujo
 João Carlos de Paiva Verissimo

José Francisco Monteiro Miranda
 Leonardo Comino Neto
 Luiz Eduardo Loureiro Bettarello
 Manuel da Silva Sé Junior
 Mauricio Bardauil
 Ricardo Gustav Neuding
 Roberto Vilela

Conselho Consultivo

Órgão honorífico e sem funções administrativas, o Conselho Consultivo é constituído por até 20 membros indicados pelo Conselho de Administração para mandatos de três anos. O Conselho Consultivo se reúne a cada três meses e tem como atribuição apresentar sugestões ao Conselho de Administração.

Em 2024, o órgão era formado por 11 membros.

PRESIDENTE

José Pastore

VICE-PRESIDENTE

Nelson Vieira Barreira

SECRETÁRIO-GERAL

Delmo Niccoli

CONSELHEIROS(AS)

Artur Rodrigues Quaresma Filho

Cassio Clemente

Eduardo de Assis Pires

Fábio de Araujo Nogueira

Francisco Roberto Balestrin de Andrade

Mario Amato Netto

Regina Maria da Silva Dias

Silvana Cambi

Comitês de Assessoramento GRI 2-9; 2-13

Os Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração monitoram e fornecem suporte à organização na gestão de impactos econômicos, sociais e ambientais.

No fim de 2024, a BP contava com cinco comitês.

O Comitê de Estratégia e Finanças supervisiona temas econômico-financeiros, enquanto o Comitê de Governança, Riscos e Compliance é responsável pelo monitoramento de riscos organizacionais. Os tópicos sociais são supervisionados pelo Comitê de Pessoas e pelo Comitê de Associados. Já o Comitê de Obras e Patrimônio se dedica a deliberações e apoio às novas construções e seus impactos ambientais. Esses comitês têm caráter consultivo, oferecendo análises e recomendações ao Conselho de Administração, que é responsável pelas decisões finais.

Desde 2022, além dos comitês, a BP instituiu também a Comissão de Investimento Social, que define a estratégia e monitora a atuação social da BP, bem como ações de sustentabilidade da instituição, reforçando as melhores práticas corporativas.

Diretoria Executiva GRI 2-13

A rotina diária da gestão executiva da BP é comandada por uma Chief Executive Officer (CEO), profissional do mercado capacitada para a função e que atua alinhada às decisões tomadas pelos órgãos de governança da instituição.

A Diretoria Executiva conta com oito diretorias no comando de diferentes áreas da BP (*veja ao lado*). Dentre elas, encontra-se a Diretoria Executiva de Pessoas e Experiência do Cliente, Marketing, Sustentabilidade e Impacto Social, responsável por desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade, monitorar o desempenho sustentável e integrar práticas ESG às operações da instituição. Além disso, atua na promoção do engajamento de *stakeholders*, no desenvolvimento de iniciativas sustentáveis, na publicação de relatórios que garantem a transparência e na gestão operacional dos impactos sociais e ambientais.

Para assegurar o alinhamento estratégico relacionados a esses temas, a Diretoria Executiva realiza apresentações trimestrais ao Conselho de Administração, permitindo um acompanhamento contínuo das ações e garantindo que a sustentabilidade esteja integrada às diretrizes institucionais.

Em 2024, a diretoria contava com nove membros.

CEO

Denise Soares dos Santos

DIRETOR-EXECUTIVO DE AUDITORIA, COMPLIANCE, RISCOS E PROTEÇÃO DE DADOS

Arnaldo Bartalo Jr.

DIRETOR-EXECUTIVO DE TECNOLOGIA

Jalmor Muller Junior

DIRETOR-EXECUTIVO DE FINANÇAS, JURÍDICO E OPERAÇÕES

Marcos Simões

DIRETORA-EXECUTIVA DE PESSOAS E EXPERIÊNCIA DO CLIENTE, MARKETING, SUSTENTABILIDADE, E IMPACTO SOCIAL

Maria Alice Rocha

DIRETOR-EXECUTIVO DE DESENVOLVIMENTO DE NEGÓCIOS E EXPANSÃO

Álvaro Caetano

DIRETORA-EXECUTIVA DE DESENVOLVIMENTO MÉDICO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO E PESQUISA

Veridiana Camargo de Arruda Penteado

DIRETOR-EXECUTIVO HOSPITAL BP, BP MIRANTE, BP MEDICINA DIAGNÓSTICA E BP VITAL

Ricardo Hutter

DIRETOR-EXECUTIVO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS ESTRATÉGICOS & INOVAÇÃO

Rafael Castelo Branco

Conhecimento e avaliação

GRI 2-17, 2-18

O conhecimento sobre desenvolvimento sustentável dos membros do Conselho de Administração é fortalecido por meio de comunicação contínua, acesso a informações atualizadas e participação ativa em iniciativas, comitês e comissões especializadas. Essas medidas garantem a integração do tema à governança corporativa e ao processo decisório.

Nossa diretora executiva de Pessoas, Experiência do Cliente, Sustentabilidade e Impacto Social, Maria Alice Rocha, monitora esses temas e reporta suas conclusões, permitindo que o Conselho acompanhe o desempenho da governança sobre impactos econômicos, sociais e ambientais. No entanto, não há uma avaliação formal do desempenho dos membros do Conselho na supervisão dos impactos.

Organograma



Alianças de peso GRI 2-28

Para contribuir com a melhoria do sistema da saúde, a BP participa de fóruns nacionais e internacionais de discussão e desenvolvimento que fortalecem seu compromisso com boas práticas de governança, sustentabilidade, responsabilidade social e inovação no setor. Entre suas principais afiliações estão:

Associações setoriais e institucionais

Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), Associação dos Hospitais Filantrópicos Privados (Ahfip) – *veja boxe ao lado*, Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp), Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica (Abramed), Câmara Portuguesa, Federação das Santas Casas e Hospitais Beneficentes do Estado de São Paulo (Fehosp), Interactive Advertising Bureau (IAB), Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife), Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (Idis), Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Fundação Getúlio Vargas (FGV).

BP e outros hospitais fundam AHFIP

A BP, em conjunto com outras grandes instituições de saúde, fundou em 2024 a **Associação dos Hospitais Filantrópicos Privados (AHFIP)**. A iniciativa tem como objetivo promover a excelência na gestão hospitalar, fortalecer a colaboração entre instituições de referência e impulsionar a inovação na assistência à saúde.

Além da BP, hospitais de grande porte como Hospital Sírio-Libanês, Hospital Moinhos de Vento, Hospital Alemão Oswaldo Cruz, HCor, e A.C. Camargo Câncer Center, e mais recentemente, o Hospital Infantil Sabará e

o Hospital Santa Izabel, da Santa Casa da Bahia, integram a Ahfip. Juntos, eles são responsáveis por mais de 50% das internações hospitalares no Brasil, e representam um modelo de excelência e compromisso com a qualidade assistencial.

A criação da Ahfip é um passo estratégico para garantir a sustentabilidade e o desenvolvimento das instituições hospitalares filantrópicas e privadas **no Brasil**. Ao lado da BP, a Ahfip surge com o objetivo de reafirmar o compromisso com a evolução do setor e a construção de um futuro melhor para a saúde do país, colocando a qualidade e segurança como pilar estratégico para a sustentabilidade do setor.

Órgãos governamentais e reguladores

Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (Conasems), Conselho Nacional de Secretários de Saúde (Conass), Ministério da Saúde, Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), Secretaria Estadual de Saúde de São Paulo, Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, Rede Brasileira de Avaliação de Tecnologias em Saúde (Rebrats),

Projetos e iniciativas ambientais e sociais

Projeto Hospitais Saudáveis, que integra a Global Green and Healthy Hospitals (GGHH) e representa a Health Care Without Harm (HCWH) no Brasil, com a adesão à Campanha Race to Zero. Rede Brasil Pacto Global da ONU, pela adesão aos movimentos Elas Lideram, Raça é Prioridade e Ambição Net Zero. Além disso, somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres.

Modelo de **valor compartilhado**

Nosso Modelo de Criação de Valor Compartilhado considera fundamental o papel de nossos *stakeholders* – colaboradores, conselheiros, corpo clínico, associados, fornecedores, parceiros, clientes e órgãos públicos e privados – para fortalecer nosso propósito de valorizar a vida e garantir mais acesso à saúde.



Ao propor um olhar sistêmico sobre toda a operação, o modelo nos ajuda a identificar nossas fortalezas e oportunidades de melhoria. Estimula, ainda, o avanço de discussões com as áreas operacionais e corporativas, a criação de parcerias que potencializam nosso impacto social e o aprimoramento de nossas estratégias e atividades. O objetivo é garantir o crescimento sustentável da instituição hoje, amanhã e em um futuro mais distante.

Alinhado ao planejamento estratégico da BP, nosso modelo de negócios traz um olhar sistêmico sobre toda a operação, ajuda a identificar nossas fortalezas e oportunidades de melhoria e garante a criação de valor compartilhado com os *stakeholders*





Saúde está em primeiro lugar

Planejamento estratégico

O planejamento estratégico é a alma de uma instituição. Motiva os colaboradores em prol de um objetivo comum e direciona diversas ações e projetos para atingir os melhores resultados. Para o período de 2024-2026, a BP tem quatro focos estratégicos prioritários: base de clientes segmentada, excelência operacional, BP rentável e educação.

Em 2024, especificamente, fortalecemos nosso compromisso com a implantação de novos negócios e com melhores tratamentos para nossos pacientes, ao lançar a CROMA Oncologia ao mercado, *joint venture* entre BP, Bradesco e Grupo Fleury, de clínicas especializadas no tratamento oncológico (*veja mais na página 21*). No ano, fomos credenciados para atuar como Instituição de Ensino Superior (IES) pelo MEC. Além de ser um investimento na formação de profissionais de saúde, o novo negócio vai trazer diversificação do *core business*, além de mais rentabilidade e liquidez para a instituição, reforçando nosso compromisso de *hub* de saúde, atuando na contínua educação dos profissionais de saúde. (*veja mais na página 106*)

O foco para 2025 está em consolidar o hospital como uma referência cirúrgica, garantindo melhores desfechos clínicos e assistenciais, mais pacientes tratados e, por último, sustentabilidade financeira. Isso envolve otimização de nossa estrutura cirúrgica, melhor uso dos nossos recursos, investimentos em tecnologia e ampliação de parcerias estratégicas para fortalecer nossa atuação nos segmentos de alta complexidade em nossas especialidades estratégicas.

Nosso planejamento para o período 2025-2030, por sua vez, foi elaborado por meio de um diagnóstico abrangente da BP, alinhando a situação da empresa, cenário e desafios atuais de mercado, objetivos, metas e aspirações. A estrutura do plano, revisada em novembro de 2024, é fundamentada em cinco pilares estratégicos: Expansão, Educação, Foco no Cliente, Eficiência Operacional e Sustentabilidade. Esses pilares são os objetivos de médio prazo que, ao serem desdobrados em objetivos específicos, orientam a atuação de toda a instituição em curto prazo.

Assim, avançamos gradativamente em nosso planejamento até 2030.

Nessa jornada em direção a um futuro promissor, temos bastante clareza de como queremos chegar e atuar, dos objetivos prioritários em cada área e da necessidade de ter métricas específicas sobre nossos avanços. Para isso, a BP implementou o GoBP, um novo modelo de gestão corporativa, específico para a empresa, porém inspirado no OKR (Objectives and Key Results), trazendo para toda a liderança indicadores próprios e ferramentas específicas para assegurar nosso avanço nos temas priorizados.

Além disso, temos viabilizadores que fazem intersecção com todos os pilares, áreas e temas fundamentais, para realizar as mudanças e avanços necessários e, assim, atingir nossos objetivos e fortalecer nossa visão de futuro.

São elas:

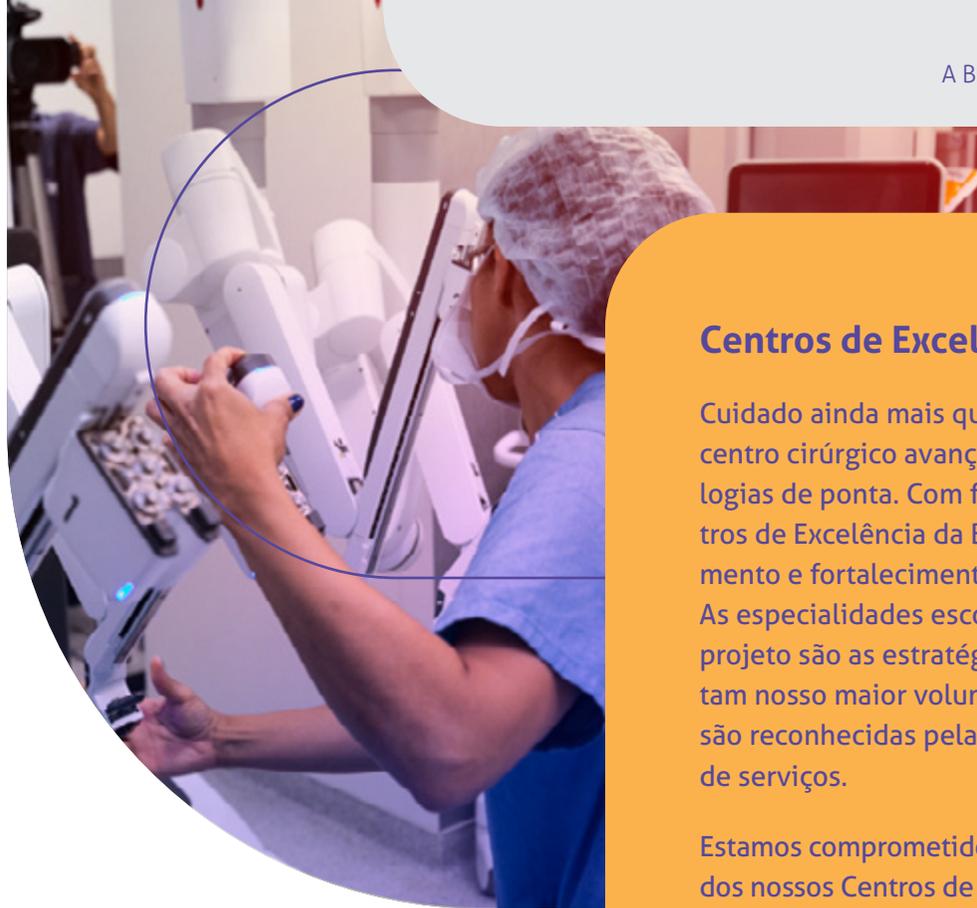
Gente e Cultura

Digital e Segurança da Informação

Inovação

Marca

A transparência e a comunicação eficaz são elementos-chave nesse processo, pois promovem o alinhamento e a coesão organizacional, garantindo que a BP esteja sempre atualizada e atenta aos desafios e às oportunidades. A participação do corpo clínico é muito importante nesse processo e deve ser cada vez mais abrangente. Além de cuidar da parte assistencial, cirúrgica e de protocolos, a equipe médico-assistencial tem a missão de contribuir para a melhoria do sistema operacional e dos resultados financeiros.



Centros de Excelência

Cuidado ainda mais qualificado com o paciente, centro cirúrgico avançado e serviços com tecnologias de ponta. Com foco nesses pilares, os Centros de Excelência da BP fazem parte do planejamento e fortalecimento estratégico do hospital. As especialidades escolhidas para compor esse projeto são as estratégicas da BP, que apresentam nosso maior volume financeiro e também são reconhecidas pela excelência na prestação de serviços.

Estamos comprometidos com o desenvolvimento dos nossos Centros de Excelência, para garantir que nossos serviços sejam reconhecidos pela excelência assistencial, inovação e experiência do paciente. Buscamos a melhor medicina para atender às necessidades de nossos pacientes com um custo adequado, que garanta maior competitividade no mercado.

A BP conta com o Centro de Excelência em Oncologia e, em 2024, inaugurou o Centro de Excelência em Ortopedia e Mobilidade para fomentar, especialmente, a área cirúrgica. O atendimento é feito aos pacientes com problemas complexos no quadril, joelho, coluna ou com questões ósseas graves em outras regiões do corpo.

Transparência, ética e **sustentabilidade**

Credibilidade se cultiva. Nosso Código de Conduta, políticas com diretrizes claras e Programa de Integridade reforçam esse valor na prática.

Credibilidade se cultiva

Cultura de integridade

GRI 3-3: Transparência/
Ética/Sustentabilidade,
2-23, 2-24

Permeando toda a sua estrutura organizacional e cadeia de valor, a cultura de integridade da BP se baseia na constante disseminação e reforço de conhecimentos sobre seus valores, ética, integridade, conformidade e adequação à legislação.

A gestão se baseia em políticas corporativas e processos estruturados para prevenir e mitigar conflitos de interesse, ambos submetidos a monitoramento contínuo e revisão periódica. GRI 2-15

O Código de Conduta, nosso principal documento normativo, estabelece diretrizes de comportamento ético que traduzem o posicionamento, o propósito e os valores da BP, em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. Trata-se de um instrumento de governança, que reforça a responsabilidade social corporativa ao promover a conduta ética e responsável, o respeito aos direitos

humanos e ao meio ambiente, a criação de um espaço de trabalho seguro, os valores de integridade e o combate à corrupção.

O documento se aplica a todos os envolvidos nas atividades desenvolvidas na BP, o que inclui a alta administração, médicos, colaboradores de todos os níveis e unidades, fornecedores, parceiros de negócios e demais *stakeholders*. Em 2024, mais de 6 mil colaboradores foram treinados pontualmente em Código de Conduta.

**Mais de 6 mil
colaboradores
receberam treinamento
sobre o Código de
Conduta em 2024**

Credibilidade se cultiva



Tanto o Código de Conduta quanto as políticas de *compliance* formalizam o compromisso com uma conduta empresarial responsável, alinhada a instrumentos nacionais e internacionais como o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos; os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos; os Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres); o Pacto Global da ONU, incluindo o Movimento Elas Lideram e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Além do [Código de Conduta](#), atualmente a BP conta com as seguintes diretrizes: [GRI 2-25](#)

- Política Antitruste – Práticas Concorrenciais
- Política de 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 de Relacionamento com o Poder Público (anticorrupção)

Programa de Integridade da BP

GRI 3-3: Reputação, 2-23, 2-24

Com apoio da alta gestão, o Programa de Integridade da BP visa garantir a governança e a sustentabilidade da instituição, agindo diretamente na prevenção, detecção e resposta a eventuais desvios, fraudes ou irregularidades.

Baseada no valor “Credibilidade se cultiva”, a BP submete suas unidades a avaliações estruturadas de riscos relacionados à corrupção. Em 2024, foram analisadas as operações do Hospital BP e do BP Mirante, e os principais riscos avaliados incluem suborno, propina, lavagem de dinheiro, conflitos de interesse e falta de transparência em doações. No entanto, nenhum desses riscos se materializou, devido aos controles rigorosos de mitigação adotados pela instituição. Como signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, a BP também reporta anualmente seus indicadores ao Instituto Ethos, aumentando sua média geral de 6,1 em 2022 para 6,9 em 2024. [GRI 205-1](#)

O Programa de Integridade da BP é gerenciado pela área de Compliance, que tem atuação independente e se reporta ao Conselho de Administração periodicamente. É de responsabilidade desse setor, por exemplo, a elaboração, revisão e divulgação do Código de Conduta e políticas relacionadas ao tema, avaliações de risco de integridade, treinamentos e comunicação. Entretanto, a supervisão da implementação dos compromissos é conduzida pelo Conselho de Administração por meio do Comitê de GRC (Governança, Risco e Compliance/Conformidade), garantindo sua integração nas estratégias, políticas e operações da organização. Para isso, são definidas metas alinhadas, atribuição de responsabilidades conforme competências, promoção da colaboração, comunicação eficaz e monitoramento contínuo.

Treinamentos de combate à corrupção GRI 205-2

Para reforçar a disseminação dos compromissos, a BP promove treinamentos internos presenciais e *online*, como o curso "Integridade na BP – Qual o meu papel?", obrigatório para todos os colaboradores. Em 2024, o treinamento *online* teve taxa de participação de 73% do público-alvo. Entre os parceiros de negócios, a comunicação atingiu 100% dos fornecedores e associados.

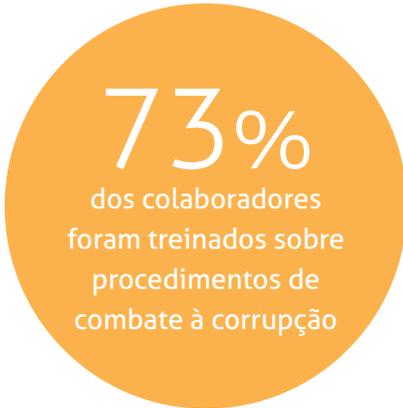
Outra iniciativa de engajamento é o Evento de Ética e Compliance, promovido anualmente com o objetivo de reforçar a cultura de integridade e ética na organização. O evento inclui atividades como palestras, treinamentos e atividades lúdicas, visando engajar os colaboradores e promover a reflexão sobre a ética no ambiente de trabalho.

Por meio de consultas cadastradas pelos colaboradores, a área de Compliance realiza análise do risco de integridade e reputacional em diversos cenários, emite parecer e recomendações.



Esses temas incluem:

- Diligências médicas;
- Diligências de terceiros;
- Brindes e presentes;
- Doações;
- Declaração/Parecer Conflito de Interesses;
- Participação em eventos;
- Análise de contratos, formulários e documentos;
- Parcerias;
- Patrocínios;
- Registro de reuniões (agentes públicos, órgãos públicos, PEP – Pessoas Expostas Politicamente).



Em 2024, foram registradas 3.156 consultas. A maior parte das solicitações refere-se à diligência de terceiros/fornecedores (29%) e diligência médica (59%), sendo, portanto, a área de Serviço de Atendimento ao Médico (SAM) a maior demandante.

Foram registradas 1.864 consultas relacionadas ao tema de diligências médicas durante o ano, envolvendo orientações sobre o tema (16) e análises de diligências propriamente ditas (1.848). Os pareceres “favoráveis” ou “favoráveis com recomendação” totalizaram 99,89% das demandas. Duas consultas resultaram em pareceres desfavoráveis ao cadastramento e foram acolhidos pela Comissão Médica, que decidiu pelo indeferimento da solicitação de cadastro médico.

Membros da governança e empregados comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção¹ GRI 205-2

Conselho	Número total	Comunicados	Percentual	Capacitados	Percentual
Conselho de Administração	18	18	100%	0	0%
Empregados	Número total	Comunicados	Percentual	Capacitados	Percentual
CEO	1	1	100%	1	100%
Diretor-executivo	8	7	87,50%	7	100%
Gerente-executivo	28	28	100%	28	100%
Gerente de área	34	34	100%	34	100%
Coordenador	117	117	100%	100	85,47%
Supervisor	57	57	100%	44	77,19%
Especialista	90	90	100%	77	85,56%
Administrativo	1.003	1.003	100%	848	84,55%
Atendimento	381	381	100%	273	71,65%
Assistencial	3.493	3.493	100%	2.706	77,47%
Operacional	1.990	1.990	100%	1.162	58,39
Total	7.202	7.201	99,98%	5.280	73,32%

1. Considera o número total de empregados treinados durante o ano e não o número de empregados no fim do período de relato.

Canais de comunicação

GRI 2-16, 2-25, 2-26

Nossa estrutura formal de comunicação garante que os temas de *compliance*, considerados preocupações cruciais dos *stakeholders*, sejam tratados com rigor e transparência. São utilizados diversos canais para esse reporte, entre eles as reuniões de diretoria, os comitês de governança, as notificações por escrito e os relatórios de riscos e conformidade.

No ano de 2024, a BP não recebeu multas ou sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos. Da mesma forma, não houve pagamentos de multas referentes a períodos anteriores. A gestão de multas e sanções é realizada diretamente pelas áreas de negócio e não há registro de autuações no período. A organização considera um caso de não conformidade significativo quando ele impacta financeiramente a operação, compromete a reputação institucional ou resulta em restrições regulatórias. GRI 2-27

Práticas responsáveis

A BP também disponibiliza mecanismos estruturados para orientar seus colaboradores e demais *stakeholders* sobre a implementação de políticas e práticas responsáveis, garantindo acesso à informação e suporte adequado. Entre os principais recursos estão treinamentos e capacitações, compartilhamento de melhores práticas e o canal de denúncias, sendo que o Canal Confidencial garante anonimato e confidencialidade para reporte.

O canal de denúncias e os treinamentos são essenciais para garantir a integridade da BP



Canal Confidencial

A Beneficência Portuguesa de São Paulo dispõe de um canal exclusivo e independente para o acolhimento de relatos relacionados a atos em desacordo com o Código de Conduta, políticas internas e legislação vigente.

Em 2024, foram registrados 867 relatos no Canal Confidencial da BP, abrangendo temas como assédio, discriminação, corrupção e fraude. Destes, até 31/12/2024, 137 foram classificados como procedentes ou parcialmente procedentes (16%), resultando na implementação de 153 planos de ação, sendo:



Sempre que cabível, as medidas disciplinares e corretivas são adotadas após deliberação por meio do Comitê de Medidas Disciplinares, responsável por avaliar os relatos e definir as ações adequadas para reparação dos impactos. O retorno aos denunciantes é realizado via plataforma Aliant, de forma sucinta, para preservar a confidencialidade do processo.

Avaliação

Para medir o nível de confiabilidade do Canal Confidencial, em junho de 2024, foi implementada uma avaliação, na qual o denunciante avalia o quanto confia no Canal Confidencial em uma escala de 1 a 5.

Até dezembro,



Canal Confidencial

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, para todas as partes interessadas na BP.



site: www.canalconfidencial.com.br/bp/

e-mail: bp@canalconfidencial.com.br

Telefone: **0800-882-0628**

Em caso de dúvidas, a equipe de *compliance* também está disponível para o time interno por meio do *link*: bp.topdesk.net/tas/public/ssp/

Segurança da informação

GRI 418-1, HC-DY-230a.3

A BP mantém um inventário de operações de tratamento de dados, avaliação de privacidade em terceiros, gestão de incidentes, normatização de transferências internacionais e revisões periódicas de alto impacto por meio do Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD), documento que avalia riscos e medidas de mitigação no tratamento de informações sensíveis.

Com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, Lei no 13.709/18), foi desenvolvido um programa para garantir segurança e transparência na coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais que estão sob nosso domínio. Também foram adotados processos estruturados para garantir a privacidade e proteção de dados, incluindo Security by Design e Privacy by Design, que integram segurança e privacidade desde a concepção dos projetos.

O compromisso da BP com a segurança da informação e proteção de dados é reforçado por meio de treinamentos recorrentes e diligências periódicas, garantindo a conformidade e a segurança das informações de clientes, médicos, prestadores de serviço e colaboradores. Em 2024, por exemplo, quase 4,5 mil colaboradores participaram de um programa com exemplos práticos que contribuem para a conscientização sobre os impactos da LGPD, abordando desde o uso do CPF para realização de compras em uma farmácia até os cuidados pessoais no uso de telefones celulares. Em 2024, não houve registros de incidentes de violação à privacidade, vazamento, furto ou perda de dados. Todas as suspeitas investigadas não apresentaram indícios de irregularidades.

4,5 mil
colaboradores
participaram de
programa sobre LGPD

Transparência nos preços e cobranças

SASB HC-DY-270a.1, 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.

Ademais, a BP conta com 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.

Gestão e mitigação de riscos

Nosso Dicionário de Riscos, criado em 2022, foi elaborado em parceria com a consultoria Deloitte a partir de mais de 90 entrevistas com as lideranças da BP. O documento contempla 95 riscos corporativos, distribuídos nas categorias operacional, financeira, regulamentar, estratégica e tecnológica. Dessa lista, 20 riscos foram classificados como prioritários (1º Ciclo), a partir de análise de impacto e probabilidade e de metodologias definidas com o Conselho de Administração. Criamos, então, planos de resposta, mitigação e rotina de monitoramento para esse primeiro grupo de riscos prioritários.

Em 2024, selecionamos mais 22 riscos (2º Ciclo), cada um deles atribuído a um responsável diretivo e a um agente de risco de nível gerencial.

Os principais riscos identificados nesse trabalho serviram como base para a elaboração do Programa Anual de Auditoria Interna. Desde então, as oportunidades de melhorias identificadas são apresentadas à alta administração da BP e acompanhadas até sua efetiva implementação.

Em 2025, com o apoio do Comitê de GRC (Governança, Riscos e Conformidade), a área de Riscos e Controles Internos revisará o Mapa Corporativo, utilizando a metodologia de Probabilidade/Vulnerabilidade x Impacto para avaliar e repriorizar os riscos com maior criticidade para focar esforços nas principais ações mitigadoras desses riscos.

Em relação a anos anteriores, houve mudança no cenário de riscos no setor de saúde. A crise climática que assola o planeta trouxe a necessidade de dar mais foco a determinados riscos mapeados no Mapa Corporativo da BP.

Por fim, e em alinhamento com o Conselho de Administração e Comitê de GRC, em 2025 a BP formalizará o seu Risk Appetite Statement (RAS), documento pelo qual a empresa sinaliza ao mercado, aos colaboradores e às demais partes relacionadas, quais os níveis de tolerância aos tipos de riscos que a Instituição está disposta a aceitar ou buscar para alcançar seus objetivos. É um elemento fundamental do *framework* de gestão de riscos que apoia a tomada de decisão e a eficácia operacional.

95
riscos
listados no
Dicionário de Riscos

20
riscos
considerados
prioritários
no 1º Ciclo

Cadeia de fornecimento

GRI 2-6, 2-29

A BP acredita que a relação com fornecedores é capaz de incentivar o desenvolvimento de uma sociedade mais sustentável. Por isso, além de adotar critérios técnicos e financeiros, avalia seus fornecedores, terceiros e parceiros com base em sua reputação, aderência à legislação e boas práticas socioambientais. Nesse processo, são seguidas as diretrizes do [Manual da BP para Terceiros](#), que orienta a observância de padrões de sustentabilidade, qualidade, segurança e princípios técnicos e éticos (*leia mais no box Manual da BP para terceiros, na p. 44*).

Em 2024, houve uma importante mudança na estrutura interna, com a unificação do *Supply Chain*, incluindo padronização, qualificação de fornecedores, compras e logística. Isso fortalece ainda mais a sinergia entre processos e áreas, alinhada à estratégia da BP. A cadeia de fornecedores e valor, no entanto, não sofreu mudanças significativas em relação a 2023, tendo encerrado o ano com um total de 1.072 fornecedores considerando

fabricantes de medicamentos, equipamentos e materiais hospitalares, fornecedores de serviços e laboratórios. As entidades *downstream* da BP envolvem distribuidores, consumidores finais, subcontratados, terceirizados e clientes de serviços, garantindo que os serviços médicos e hospitalares cheguem ao público-alvo com qualidade e eficiência.

Ao longo de 2024, a BP também obteve ganhos financeiros relevantes por meio da eficiência nas negociações e no controle de custos com fornecedores. Houve redução de R\$ 15,4 milhões nos gastos com orteses, próteses e materiais especiais (OPME), valor 2,3% inferior ao de 2023; redução de 2,1% nos gastos com materiais médicos (equivalente a R\$ 14,6 milhões) e 7,5% em itens indiretos e serviços (R\$ 22,6 milhões).

Os fornecedores são locais, nacionais e internacionais, de diferentes portes (pequenos, médios e grandes) e tipos de atividade



1.072
fornecedores

(produtos, serviços e insumos). Em 2024, 95% das compras da BP foram realizadas com fornecedores locais, considerando como "local" todo o território nacional. O cálculo inclui todas as unidades operacionais da organização. GRI 204-1



Compras sustentáveis

GRI 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

Nas relações de negócios, são assegurados o cumprimento dos compromissos assumidos por meio de nossas rigorosas diretrizes que garantem a seleção criteriosa de fornecedores, inclusão de cláusulas contratuais, auditorias, treinamentos, monitoramento contínuo e divulgação de relatórios de sustentabilidade. GRI 2-23

Para aprimorar ainda mais esse modelo, foi criado, em 2024, o Programa Compras Sustentáveis para ser um catalisador em desenvolvimento sustentável. Sua metodologia permite identificar a conformidade dos fornecedores com os padrões da instituição de melhores práticas de mercado e estimula a adoção de padrões de excelência em questões sociais, ambientais e de governança. Trata-se de um modelo de gestão adequado para diferentes categorias de suprimentos, com o objetivo de mitigar riscos legais e de reputação.

A criação do programa também se deve à detecção, em um mapeamento realizado em 2023, de potencial risco de trabalho infantil entre os fornecedores de serviços de gestão de resíduos e efluentes. Em 2024, foi executada a primeira onda de homologação do Projeto Compras Sustentáveis para fornecedores críticos. A avaliação foi conduzida por um comitê multidisciplinar, envolvendo as áreas de Suprimentos, Compliance, Medicina do Trabalho, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente, que homologou 75% dos fornecedores cadastrados de categorias de alto e muito alto risco do ponto de vista da sustentabilidade.

No âmbito social, não foram identificados riscos de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo à escravidão nas atividades ou outros impactos negativos, dispensando a necessidade de medidas corretivas ou encerramento de contratos. Da mesma forma, no critério ambiental e social, nenhum fornecedor foi apontado como causador de impactos negativos. Além disso, a BP mantém sua declaração de não tolerância a essas práticas em documentos oficiais e oferece canais de denúncia para reforçar a transparência e a fiscalização contínua.



A BP segue aprimorando seus processos para fortalecer práticas sustentáveis e inclusivas em sua cadeia de suprimentos. Em 2025, a empresa planeja avançar com a Onda 2, dando continuidade à homologação de fornecedores de criticidade alta e muito alta e ampliando a homologação para fornecedores de criticidade média, permeando aproximadamente mais 200 fornecedores. Além disso, vai iniciar o Programa de Avaliação, Desenvolvimento e Reconhecimento de Fornecedores, por meio de metodologia específica e melhores práticas de mercado para gestão e relacionamento com fornecedores.

Manual da BP para terceiros

A BP incentiva seus fornecedores a terem um comportamento ético e transparente, alinhado com os nossos valores. Eles devem proteger os direitos humanos e o meio ambiente, adotar práticas anticorrupção, de concorrência leal, de integridade e de segurança da informação. Todos precisam cumprir a legislação e a regulamentação de suas áreas, além de seguir normas e práticas adequadas em suas atividades nas relações diretas ou indiretas com a instituição.

A identificação de fornecedores envolvidos em práticas inadequadas pode levar ao rompimento da relação estabelecida. Isso inclui aqueles que utilizam mão de obra infantil ou trabalho em regime análogo à escravidão; praticam assédio moral ou sexual; cometem fraude, corrupção ou lavagem de dinheiro; enfrentam problemas reputacionais; desrespeitam seus colaboradores ou os nossos, comprometendo a dignidade, a saúde e a segurança; ou ainda realizam atividades que causem impactos negativos ao meio ambiente, ao mercado ou à sociedade.

Operadoras de saúde

A BP tem um relacionamento sólido com aproximadamente 80 operadoras de saúde, de diversas modalidades: seguradoras, médicas de grupo, cooperativas, autogestões, *health techs* e empresas-clientes, totalizando 110 contratos. A Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Negócios e Expansão conta com equipes para cuidar do relacionamento comercial, produtos, precificação, inteligência comercial e projetos.

Em 2024, o setor da saúde passou por algumas crises, que incluiu o aumento da concorrência, a inflação e os custos de materiais e serviços. Além disso, pandemias, endemias ou surtos de doenças virais, que tendem a crescer com a crise climática mundial, também sobrecarregam os hospitais e impactam custos e atendimento. Durante o surto de dengue, no início do ano, mais pacientes buscaram consultas ambulatoriais e no pronto-atendimento, da mesma forma que cresceram as internações. Todos esses fatores, de alguma forma, também impactaram a sinistralidade das operadoras.

A política em 2024 foi fidelizar os clientes e diversificar as operadoras atendidas para que a qualidade de atendimento e a receita não dependesse exclusivamente de determinados grupos. Além disso, construímos novos produtos e buscamos nos relacionar com operadoras mais modernas e estratégicas para a BP. Foram incluídos novos planos e categorias em atendimento ambulatorial e cirúrgico, o que levou à incorporação de três novas operadoras, 195 novos planos e 210.439 pacientes atendidos, e 11,61% a mais na receita bruta.

195 + **210 mil**
novos planos incluídos pacientes atendidos

Sustentabilidade

Para a BP, a sustentabilidade vai além de uma obrigação ética ou legal. É uma estratégia essencial para o crescimento e a longevidade da nossa instituição no mercado. Ela fortalece a reputação da marca, gera vantagem competitiva, atrai consumidores conscientes e parceiros interessados em práticas responsáveis, além de aumentar o engajamento e a retenção de talentos no quadro de colaboradores e corpo clínico.

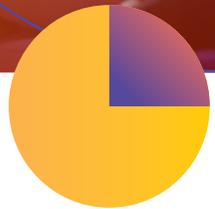
Ao incorporar a sustentabilidade à sua atuação, são reforçados valores como ética e transparência, fortalecendo a identidade organizacional e criando um ciclo de influência positiva. Lideranças tornam-se agentes de transformação, incentivando comportamentos sustentáveis em toda a instituição. Assim, as decisões consideram não apenas os resultados financeiros, mas também os impactos de longo prazo na comunidade e no meio ambiente, estimulando a busca por soluções inovadoras.



Práticas responsáveis são essenciais para o crescimento e longevidade da BP

Credibilidade se cultiva





A cesta de indicadores ESG está conectada à estratégia da BP e à performance dos executivos

Índice de Sustentabilidade da BP

Cientes da importância do tema, foi criado em 2024 o Índice de Sustentabilidade da BP, uma cesta de indicadores ESG integrada ao contrato de *performance* dos executivos da instituição. O índice foi inspirado no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 e reflete os temas materiais que impactam a operação. Ele está conectado à estratégia da instituição e aos processos de tomada de decisões, já que integra o GO BP – Sistema de Gestão de Objetivos da BP.

Do ponto de vista da cultura organizacional, o letramento e o engajamento da liderança em sustentabilidade foram os principais resultados no primeiro ano do índice. Com foco no processo de descarbonização, realizamos o desligamento do óxido nitroso e aderimos a pactos ambientais, como o Race to Zero e Net Zero. Além disso, implementamos a Onda 1 do Projeto de Compras Sustentáveis e fortalecemos nosso compromisso com a diversidade e a inclusão por meio da adesão a agendas públicas. Esses esforços resultaram em avanços significativos ao longo do ano.

As metas estabelecidas para cada indicador são acompanhadas mensalmente, com o objetivo de monitorar o progresso e identificar pontos que precisam de melhoria. Em 2024, o índice atingiu 98,23 pontos de um total de 100. Para 2025, o índice segue com um novo agrupamento de metas mais desafiadoras.

98,23
pontos de um total
de 100 no Índice de
Sustentabilidade

Ao longo do ano, diversas iniciativas corroboraram o avanço das áreas em relação ao Índice de Sustentabilidade, entre elas, destacam-se:

Plano de Mitigação das Mudanças Climáticas

O Plano de Mitigação das Mudanças Climáticas da BP é uma iniciativa que visa reduzir o impacto ambiental da organização, alinhando suas operações a metas globais de sustentabilidade. Esse plano abrange diversas áreas e estratégias, incluindo a medição e redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE), a adoção de energia renovável e a melhoria de processos e infraestrutura. Teve início com um diagnóstico para entender e reportar nossas emissões de GEE. Desde 2023, publicamos nosso inventário no Programa Brasileiro GHG Protocol.

Veja mais no capítulo [Meio ambiente](#).

Compromissos voluntários

Aderimos ao Race to Zero, campanha global apoiada pela Health Care Without Harm (Saúde Sem Dano) no Brasil representada pelo Projeto Hospitais Saudáveis (PHS) para reduzir a emissão de carbono em 50% até 2030 e zerá-las até 2050. Também aderimos ao Movimento Ambição

Atualmente é possível mensurar resultados desde o primeiro inventário, reduzimos 48,21% das emissões do escopo 1 e 2, com redução de 33,95% na Hospital BP e 68,23% no BP Mirante. Essas primeiras reduções foram possíveis graças à aquisição de energia no mercado livre, certificada por I-REC. Nosso segundo passo foi desligar o óxido nitroso, um gás anestésico com alto fator de emissão, que atua diretamente nas emissões de escopo 1 da instituição.

33,95%

de redução nas
emissões do
Hospital BP

68,23%

de redução nas
emissões do BP
Mirante

Net Zero, do Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas), que apresenta metas de redução de emissões até 2050. Para 2025, nosso foco será mapear o escopo 3 e iniciar programas piloto com fornecedores, visando obter operações com menor impacto de carbono.

Compras Sustentáveis

O projeto Compras Sustentáveis trouxe uma grande evolução para a cadeia de fornecedores da BP, os quais estão sujeitos a critérios mais rígidos de homologação do ponto de vista socioambiental. Em 2024, foi implantada a primeira onda focada na estruturação do programa e homologação dos fornecedores do grupo de risco alto e muito alto do ponto de vista de sustentabilidade. Em 2025, será executada a Onda 2 do programa, que incluirá a homologação dos fornecedores da categoria de risco médio e implementação do Programa de Avaliação, Desenvolvimento e Reconhecimento de Fornecedores.

Veja mais neste capítulo no item [Cadeia de fornecimento](#).

Raça é prioridade

Em 2024, a BP se tornou signatária do Movimento Raça é Prioridade, do Pacto Global da ONU. Essa iniciativa visa o aumento do número de pessoas negras em cargos de liderança, para combater as desigualdades raciais, o racismo estrutural e promover equidade. Por sermos uma empresa comprometida com a meta estabelecida pelo pacto de 50% de representatividade negra na liderança até 2030, no primeiro ano nos desafiamos a aumentar o nosso percentual de negros em posições de líderes para 24% e fechamos o ano com 24,7%.

PCDs

Outro tema relevante que compõe o Índice de Sustentabilidade é o *turnover* de profissionais com deficiência. Nosso desafio até 2030 é equalizar o percentual ao *turnover* geral da instituição. No ano de 2024, nossa meta era reduzir, ao menos, 3,7 pontos percentuais em *turnover* de PCDs (atingindo um máximo de 45,7% no acumulado do ano). Em dezembro/24, fechamos o indicador com 31,99%.

13,71 p.p.

de melhoria no *turnover*
de PCDs em 2024

50%
é a meta de
lideranças negras
até 2030

Potencializa

É um programa focado no desenvolvimento de carreira e na avaliação de desempenho dos colaboradores. A Jornada Potencializa consolida a visão da BP 2030 sobre *performance* e carreira, incentiva a construção do futuro da organização em conjunto com os talentos que compõem nosso time.

Veja mais no capítulo [Gente](#).

Novos desafios

Em 2025, teremos importantes oportunidades e desafios na implementação de práticas sustentáveis na BP. Entre as principais metas, está o desenvolvimento de elementos de resiliência para o hospital, incluindo a construção de uma matriz de riscos climáticos e a elaboração de planos de adaptação e contingência para mitigar os impactos das mudanças climáticas. Além disso, pretendemos obter a certificação ISO 14001, reforçando nosso compromisso com a gestão ambiental e a melhoria contínua. Também buscamos alcançar a certificação de Selo Ouro no GHG Protocol, um importante reconhecimento pelo esforço em reduzir as emissões de gases de efeito estufa. Esses passos são essenciais para consolidar nossa atuação responsável e adaptada aos novos desafios globais.



Vidas em conexão

Gente

Nossos colaboradores, corpo clínico, educadores e pesquisadores são essenciais para o processo de transformação cultural da instituição.



Gestão de pessoas

GRI 3-3: Gestão de Pessoas

A BP tem passado por uma transformação cultural que visa ao atendimento de excelência, operações com mais eficiência, otimização dos recursos e o crescimento sustentável. O processo se mostrou prioritário a partir do impacto provocado pela pandemia, o aumento de *players* de saúde no mercado e os efeitos da crise climática. Nesse contexto, o capital humano assume um papel central, impulsionando a inovação e o crescimento sustentável.

Um dos objetivos, portanto, é fazer a cultura da BP permear todos os níveis da organização. Ao entender a instituição como um todo e a importância de seu próprio trabalho para a sustentabilidade do negócio, os colaboradores têm a sensação de pertencimento, o que possibilita maior engajamento e motivação diante de inovações e desafios.



Saiba mais sobre o perfil dos nossos colaboradores e outros dados de gestão de pessoas no [Caderno de Indicadores](#).

Entender a natureza da instituição e o valor do próprio trabalho aumenta a motivação e o engajamento dos colaboradores

Vidas em conexão

nto sustentável
va ao futuro



Perfil, atração, seleção e retenção de talentos

SASB-4-HC-DY-330a.2

A BP encerrou 2024 com um total de 7.181 colaboradores. Esse crescimento foi notável em ambos os gêneros, com as mulheres representando 71,6% do quadro. As equipes administrativas trabalham no formato híbrido, duas vezes por semana remoto e três vezes por semana no modelo presencial. O corpo clínico é majoritariamente prestador de serviço e trabalha em sistema de escalas no pronto-atendimento, nos ambulatórios e nas áreas de internação. GRI 2-7

No processo de atração, contratação e retenção de talentos, buscamos profissionais que se identifiquem com a nossa cultura, que apresentem habilidades técnicas e comportamentais e que contribuam para a evolução da BP. Como um dos principais *hubs* de saúde do país, a BP enfrenta desafios significativos na atração, seleção e retenção de pessoas, reflexo da complexidade do setor e da alta demanda por profissionais qualificados. Para garantir uma equipe capacitada e engajada, a instituição adota uma série de iniciativas estratégicas voltadas para o fortalecimento da marca empregadora, a valorização dos colaboradores e a criação de um ambiente de desenvolvimento contínuo.

1

Ações de bem-estar

Reforçamos nosso compromisso em cuidar das pessoas, com iniciativas e programas voltados à saúde física, mental e financeira dos colaboradores. (Saiba mais no subcapítulo [Bem-estar e saúde.](#))

2

Capacitação

A BP investe no aprendizado permanente para o desenvolvimento de seus colaboradores, preparando-os para os desafios do setor de saúde.

3

Crescimento na carreira

Fortalecemos nosso Programa de Oportunidades Internas (OI), que permite mais desenvolvimento por meio de movimentações internas e estimula o *intraempendedorismo*. Em 2024, tivemos 4.785 inscrições no programa, levando em conta que cada colaborador pode se inscrever em diversas vagas durante o ano. Com isso, fechamos 217 posições internamente.

4

Força da marca

Para atrair talentos, divulgamos a missão, visão e valores do hospital, com ênfase no impacto social positivo e em nossos principais diferenciais, como tecnologia avançada, reputação e ambiente de trabalho colaborativo.

5

Recrutamento digital

Fomentamos campanhas para divulgar oportunidades de empregos na plataforma Gupy e no LinkedIn, rede social na qual publicamos artigos, *posts*, vídeos, entrevistas e depoimentos dirigidos aos profissionais da saúde.

6

Salários e benefícios

Salários e benefícios equiparados aos do mercado ajudam a manter nossos colaboradores na instituição e atrair novos talentos, uma vez que a competitividade pelos melhores profissionais é alta entre os hospitais de grande porte na mesma região que a BP está instalada.

Comunicação e integração

GRI 2-29

A comunicação e integração entre as lideranças e os colaboradores é um aspecto tratado como prioridade e valorizado na BP. Acreditamos que isso beneficia o ambiente institucional, a qualidade das operações e o bem-estar geral. Além de comunicações físicas em nossas unidades, utilizamos o **Workplace**, ferramenta virtual que simula uma rede social acessível para os colaboradores.

Com foco na melhoria contínua da cultura e clima organizacionais, o principal canal de escuta dos colaboradores é a **Rede de Impulsos**. Desde 2021, a ferramenta tem impulsionado diversos planos de ação institucional para estrutura, engajamento, treinamentos e benefícios. Além disso, as pesquisas realizadas com os colaboradores por meio da plataforma levantaram temas como gestão, escalas, reconhecimento e rotina de *feedbacks*.

Em 2024, lançamos o **Conexão BP**, *live* trimestral voltada a todos os colaboradores da BP. O objetivo do encontro virtual é expandir a visão de negócios, além de provocar reflexões sobre nossa cultura, baseadas em projetos e iniciativas reais. A partir de perguntas enviadas pelos colaboradores e respondidas ao vivo pela área de Pessoas, pretendemos estimular a transparência e a conexão internas.

Para promover a integração entre os colaboradores, é realizado o evento **Nosso Jeito BP de Ser**. Trata-se de uma celebração de final de ano, com duração de dois dias, em áreas comuns do hospital. Durante a comemoração, são reconhecidos os colaboradores pelo esforço realizado ao longo do ano e ocorrem atividades que, além de divertir o público interno, promovem reflexões sobre nossa cultura, desenvolvimento, carreira e bem-estar. A última edição do evento contou com mais de 1,4 mil participantes que atuam em diferentes áreas.

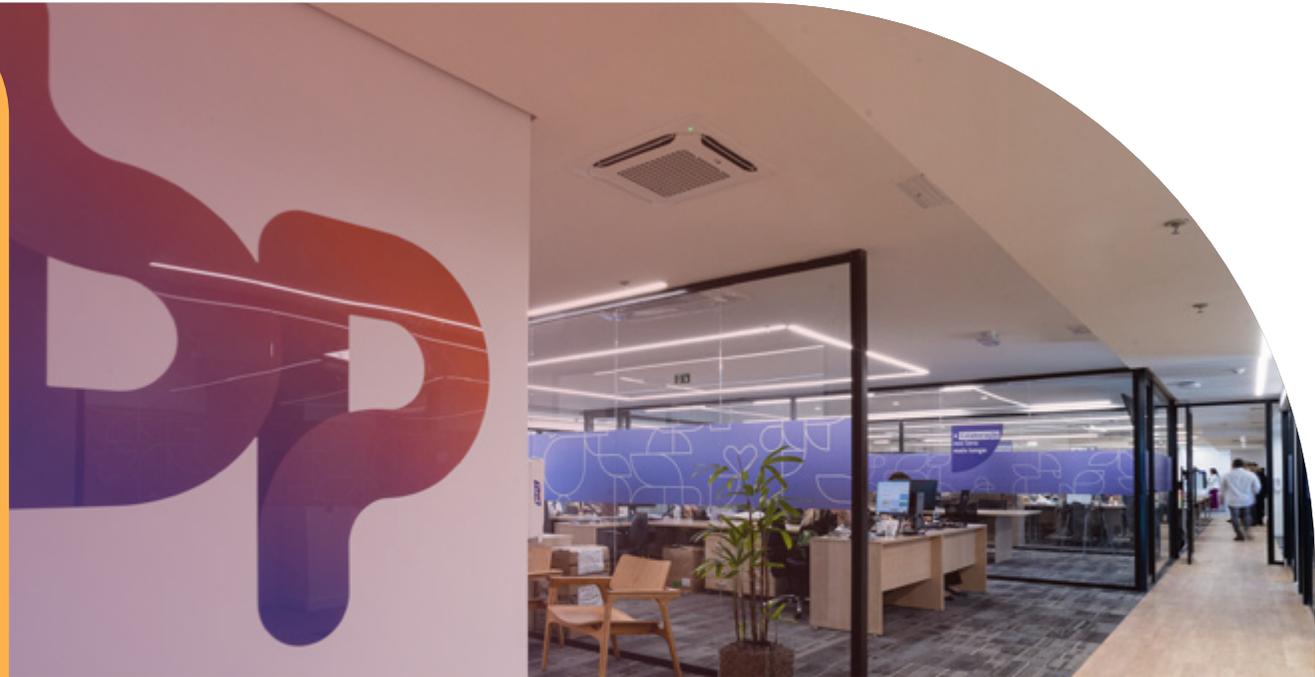


Pesquisas de clima

A plataforma Rede de ImPulsos representa nosso maior canal de escuta de colaboradores, com foco em melhoria da cultura e do clima organizacionais. Com interface amigável e acessível pelo celular, a ferramenta tem possibilitado, desde 2021, que os colaboradores respondam semanalmente a questões relacionadas ao ambiente de trabalho, cultura organizacional e satisfação.

A partir dessas impressões, pudemos conduzir diversos planos de ação desde então, voltados a melhorias de estrutura, ações de engajamento, treinamentos, temas relacionados à gestão, escalas de trabalho, reconhecimento, rotina de *feedbacks*, entre outros temas.

Em 2024, seguimos divulgando e fomentando a pesquisa, com o objetivo de ampliar a adesão do público, criando, assim, mais oportunidades de aprimorar a gestão de pessoas da BP



Adicionalmente, em 2024, fizemos a aplicação da pesquisa “Great Place to Work” (GPTW), na qual 5 mil colaboradores das nossas diversas diretorias e áreas foram sorteados para opinarem sobre cinco dimensões: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem (que significa o sentimento de trabalhar em ambiente amigável e colaborativo, ter espaço para ser quem é).

Os aspectos positivos identificados na BP estão ligados à imparcialidade no tratamento das pessoas, independentemente de raça, orientação sexual ou gênero, e ao orgulho dos colaboradores em fazer parte da instituição. Esse sentimento vem do trabalho que realizam, da contribuição para a sociedade e do propósito presente em suas funções.

Por outro lado, a pesquisa mostrou a necessidade de avanços na percepção dos colaboradores em relação a temas como reconhecimento, benefícios diferenciados e papel da liderança na gestão de pessoas.

Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-2, 404-3

A sustentabilidade de uma instituição depende, dentre outras coisas, do alinhamento das lideranças e colaboradores em geral com a cultura organizacional. Ciente disso, a BP realiza todos os anos diversos treinamentos e programas de capacitação e de desenvolvimento.

Para as lideranças, a principal iniciativa de 2024 foi a **Jornada de Desenvolvimento da Liderança**, voltada para gerentes-executivos, gerentes, coordenadores, supervisores e consultores. Em sua terceira edição, o evento incluiu a abordagem de novos *hard skills*, como Inteligência Artificial e ESG; um bloco para expandir a visão sistêmica dos líderes sobre o setor de saúde e a própria BP e o cascadeamento de módulos presentes em edições anteriores para outros níveis de liderança. Um exemplo é a oferta do programa de *coaching*, anteriormente focado em gerentes-executivos e gerentes, para coordenadores, supervisores e consultores.

Outra novidade de 2024 foi a inclusão do bloco **BP: Uma Organização Integrada**, que se propôs a expandir a visão de negócio do grupo, a partir de oito rodadas de “Coletiva de Imprensa” com cada diretor. Nessas sessões, os participantes da jornada enviaram perguntas sobre os principais desafios e os diretores de cada setor responderam a tudo ao vivo, estimulando as conexões entre as áreas.

Em 2024, foi realizada também a terceira edição da **Jornada Liderança 360**, programa de desenvolvimento voltado para colaboradores com cargos que os colocam na iminência de assumir uma posição de liderança na organização. O programa, que apresenta conteúdos sobre gestão, desenvolvimento de relações e visão de futuro contabiliza 44 participantes promovidos em três anos. Ao fim, a jornada contou com uma adesão média de 86%, Net Promoter Score (NPS) de 91 pontos e taxa de evasão de 10%.

Nessa edição, o grupo participou do piloto **Jornada Potencializa**, programa focado no desenvolvimento de carreira e na avaliação



de desempenho dos colaboradores que utiliza três instrumentos de diagnóstico: *Fit Cultural 360°*, *Learning Agility* e Avaliação de Performance. Consolidando a visão da BP 2030 sobre *performance* e carreira, o Potencializa visa promover a troca de experiências entre diferentes áreas, conversas genuínas e desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. Em 2024, a Jornada Potencializa contou com mais de 32% de colaboradores atingidos pela iniciativa, totalizando cerca de 2,1 mil pessoas de diferentes áreas e cargos dentro da BP.

Já para incentivar nossa cultura de atendimento empático e de excelência, a BP retomou, em 2024, a **Jornada Cuidar**, programa de desenvolvimento para 100% dos colaboradores. O programa conta com *workshops* presenciais para líderes e colaboradores, além de uma *websérie* sobre atendimento de excelência. A Jornada Cuidar entra também no *onboarding* de colaboradores, com conteúdos customizados para o grupo Assistencial, Operacional e Corporativo. Em 2025, além de concluir as turmas da chamada Fase 1 (voltada para 100% dos colaboradores), a jornada contará com uma fase de conteúdos customizados para as áreas da BP com maior interface com o cliente final.

Para o desenvolvimento dos nossos colaboradores, contamos ainda com parcerias firmadas com mais de 35 instituições de ensino em graduação, pós-graduação e cursos livres. Elas oferecem descontos para colaboradores, associados, médicos e terceirizados da BP. A iniciativa contou, em 2024, com 255 matrículas. Além disso, com o objetivo de incentivar o autodesenvolvimento de todos, em 2024 foi concluída a troca do sistema EAD (LMS). Com interface mais amigável, a nova ferramenta oferece mais de 350 cursos livres e gratuitos.

A agenda de desenvolvimento contribuiu ainda com os Compromissos de Diversidade & Inclusão assumidos em 2024. Em relação ao pilar de Raça, conduzimos a primeira turma de **Mentoria para futuros líderes negros**. O programa contou com 57 participantes em cargos seniores e, ao longo dos encontros, abordou temas cruciais para o desenvolvimento de carreira. Além disso, conduzimos a **segunda edição da Jornada de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência (PCDs)**. O programa com três meses de duração contou com diversas palestras e *workshops* para aceleração do desenvolvimento do grupo.

Com tudo isso, a média de horas de capacitação por colaborador foi de 15,94 horas em 2024, um aumento de 20,21% em relação as 13,26 horas registradas em 2023. GRI 404-1

Para 2025, nossos principais objetivos incluem unificar os programas de liderança e mentoria, expandir a adesão à nova plataforma EAD, atingir 70% de adesão na Jornada de Desenvolvimento e fortalecer programas estratégicos de inovação e gestão de carreira. Seguimos comprometidos com o crescimento profissional dos colaboradores, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo e inclusivo. Nossos dados quantitativos sobre treinamentos e avaliações estão no Caderno de Indicadores.

+ de 35

instituições
parceiras no
desenvolvimento
de colaboradores

70%

foi a adesão
à Jornada do
Desenvolvimento



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3: Diversidade e Inclusão

Ao longo de sua história, a BP realizou ações pontuais com foco em diversidade e inclusão (D&I) e iniciou a construção e sustentação da área de forma efetiva em 2022. Desde então, elaboramos uma política específica sobre o tema, guia de comunicação inclusiva, página no Canal de Comunicação Interna, pílulas de conhecimento e canais de contato, além de atualizarmos nosso Código de Conduta enfatizando essa temática.

Assumimos compromissos incorporados às nossas políticas que abrangem devida diligência, aplicação do princípio da precaução e respeito aos direitos humanos, priorizando empregados, terceirizados, clientes e fornecedores, com atenção especial a grupos vulneráveis, como minorias étnicas, pessoas com deficiência, mulheres e população LGBTQIA+. GRI 2-23, 2-24

Para reforçar esse posicionamento e aumentar o engajamento do público interno, foram criadas ações em datas comemorativas de diversidade e inclusão. Além disso, foram organizadas mentorias individuais de D&I com a CEO e sua equipe direta e um projeto importante relacionado aos profissionais com deficiências, que incluiu, além das contratações definidas por lei, a sensibilização das lideranças e treinamentos.

A área de Sustentabilidade, por meio da Comissão de Investimento Social e Sustentabilidade, passou a acompanhar as ações e resultados de D&I. No primeiro semestre de 2023, foi realizado o primeiro Censo de Diversidade e Inclusão da instituição. Nele, os colaboradores se autodeclararam em relação a cor ou raça, deficiência, gênero e identidade de gênero e orientação sexual. A partir dos dados coletados, foram identificados esforços para a promoção de um ambiente saudável, inclusivo e igualitário.

Para o desenvolvimento sólido da área de D&I, foram estabelecidas metas e ações. Nessa jornada, o ano de 2024 merece destaque, devido às assinaturas de compromissos com movimentos do Pacto Global da ONU, relacionados com questões de gênero e raça, e das iniciativas para reduzir o *turnover* dos profissionais com deficiência.

Saiba mais no
[Caderno de Indicadores.](#)

Diversidade e inclusão



Elas Lideram

O Movimento Elas Lideram 2030, realizado pela Rede Pacto Global da ONU conta com o apoio de diversas instituições que defendem a igualdade de gênero. A iniciativa foca a aceleração da paridade de gênero na alta liderança das organizações e pretende engajar 1,5 mil empresas até 2030.

Ao firmar nosso compromisso em relação aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês), a BP fortaleceu sua postura de valorização e empoderamento feminino com práticas mensuráveis. Ao criar um ambiente inovador e ético, impulsionou a organização e aumentou a atração e retenção de talentos, além de contribuir para a justiça social.

Em termos de resultados e impacto em D&I, fechamos 2024 com 48,8% de representatividade feminina em posições de gerência executiva e superiores. O Movimento Elas Lideram, entretanto, desafia a BP a ter 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025 e 50% nessas posições até 2030.



48,8%
de mulheres na
liderança, superando
a meta até 2025 do
Movimento Elas Lideram



Raça é Prioridade

Em 2024, a BP se tornou signatária do Movimento Raça é Prioridade do Pacto Global da ONU. A iniciativa visa aumentar a participação de pessoas negras em cargos de liderança, para combater as desigualdades raciais, o racismo estrutural e promover equidade. A meta estabelecida pelo pacto é de 50% de representatividade negra na liderança até 2030. Nesse primeiro ano, o desafio foi aumentar nosso percentual para 24%, e terminamos o período com 24,7% de líderes negros(as) na BP. Para alcançar esse resultado, a BP atuou em algumas frentes:

24,7%
de negros em posição
de liderança

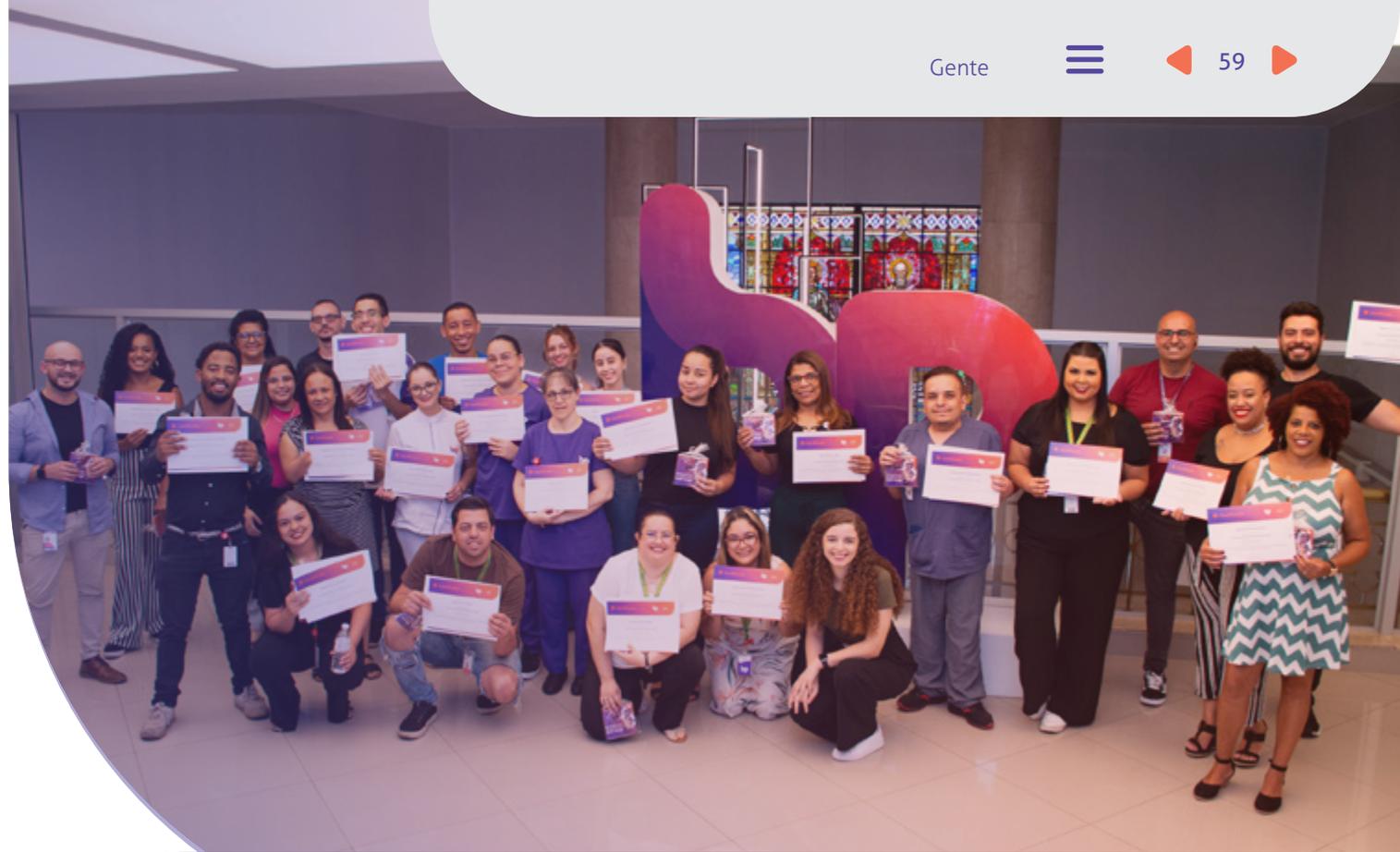
- Programa de mentoria para colaboradores negros;
- Avaliação da consultoria interna de RH com líderes sobre a possibilidade de profissionais negros ocuparem novos desafios em liderança;
- Trabalho de seleção afirmativa para algumas posições;
- Conscientização da liderança sobre a importância da D&I em uma instituição de saúde;
- Abordagem do tema na Jornada de Desenvolvimento da Liderança;
- Conscientização dos colaboradores em geral por meio de eventos e de depoimentos sobre o tema em datas comemorativas.

Pessoas com deficiência

Uma iniciativa relevante que compõe o Índice de Sustentabilidade da BP está relacionada ao *turnover* de profissionais com deficiência. O desafio é equalizar esse percentual com o geral da instituição. No ano de 2024, nossa meta era reduzir, ao menos, 3,7 pontos percentuais em *turnover* de PCDs, atingindo no máximo 45,7% no acumulado do ano. Em dezembro de 2024, superaram-se as expectativas e foi alcançado o indicador de *turnover* de 31,99%. Para esse resultado, algumas iniciativas foram tomadas, como:

89

pessoas concluíram
a Jornada de
Desenvolvimento
para profissionais com
deficiência



Jornada de Desenvolvimento para profissionais com deficiência foi aprimorada, com foco na equidade de oportunidades e inclusão e em temas como planejamento de carreira, comunicação e trabalho em equipe, o que aumentou a adesão de 36% para 62% e o número de concluintes de 60 para 89; GRI 404-2

Encontros trimestrais do RH com o grupo de PCDs;

Reuniões trimestrais com gestores de profissionais com deficiência para orientações nos desafios do dia a dia;

Atuação próxima da consultoria interna de recursos humanos com a liderança em retenção e desenvolvimento de profissionais.

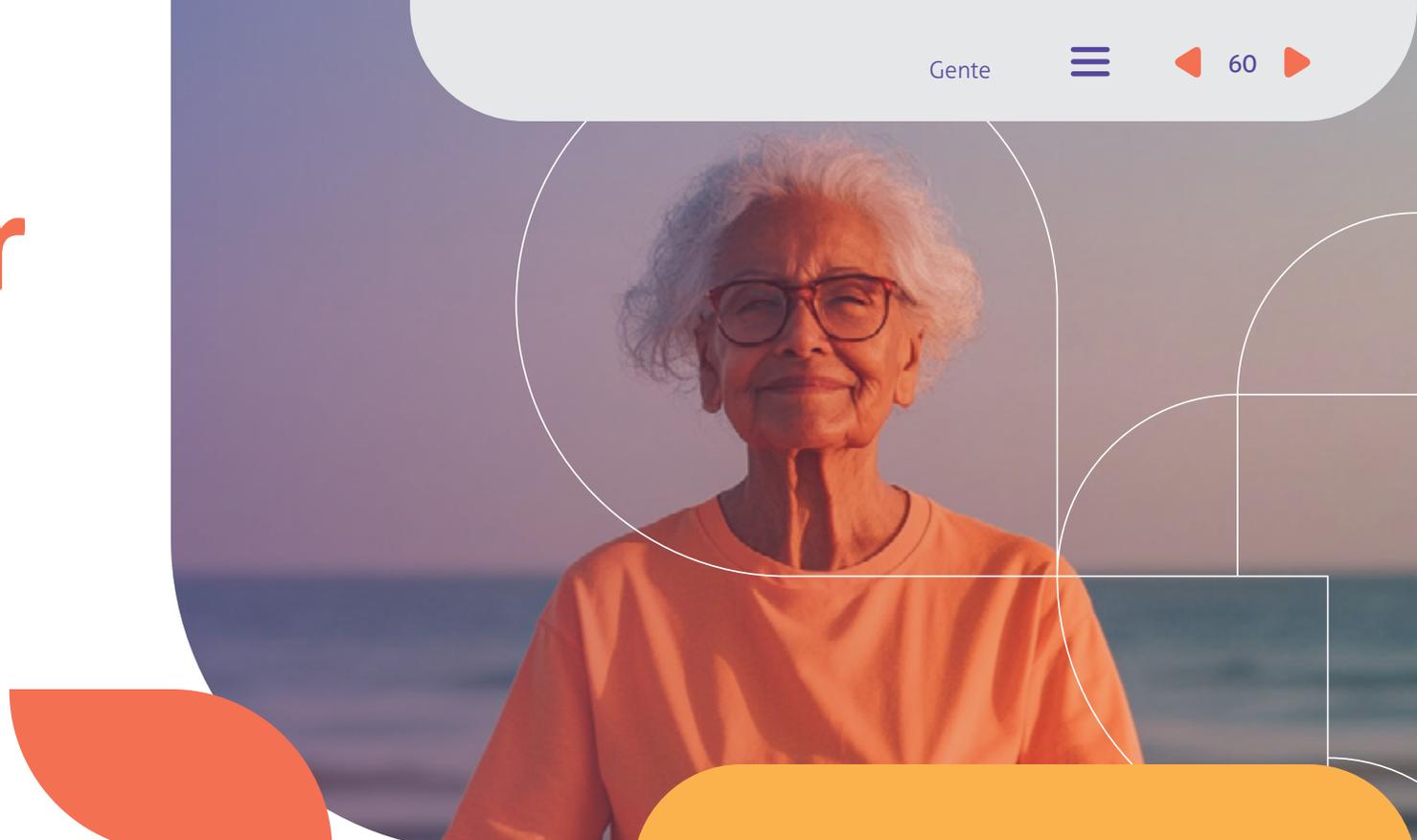
Bem-estar e saúde

Cuidar de quem cuida é essencial em uma instituição de saúde. Além de trazer benefícios físicos, emocionais e sociais para o colaborador, essa atenção reflete diretamente na qualidade do atendimento ao paciente e na imagem da instituição. Consciente dessa importância, a BP promove diversos benefícios com foco na saúde física e mental, como assistência médica Bradesco, assistência odontológica, desconto em medicamentos, Programa de Apoio Pessoal, Núcleo de Saúde no local de trabalho, assistência psicológica e nutricional via plataforma, parceria Total Pass, convênio com o Sesc e espaço de desconpressão.

O foco continua direcionado à saúde das mulheres, mais especificamente das gestantes. Todo o pré-natal das colaboradoras é realizado sem custo e, após o nascimento do bebê, atuamos também na área de planejamento familiar, avaliando a possibilidade de colocação do DIU ou de implante hormonal. A partir da descoberta da gestação, temos como política afastar as colaboradoras que

trabalham em áreas insalubres e de risco. Outra frente importante é a rotina de prevenção do câncer de mama e do colo do útero e – direcionada a todos os colaboradores – as campanhas de vacinação contra gripe, covid-19, hepatite B, tétano, difteria, sarampo, caxumba e rubéola.

Além disso, a BP oferece um conjunto de benefícios que contempla empregados em tempo integral, parcial e temporário, variando de acordo com a modalidade. Entre eles estão auxílio para deficiência e invalidez e licença-maternidade/paternidade. GRI 401-2



Programa de Apoio Pessoal (PAP) BP 11

O Programa de Apoio Pessoal, disponível aos colaboradores e seus familiares por meio do 0800 e *e-mail*, oferece atendimento psicológico 24 horas, sete vezes por semana, além do auxílio de fisioterapeutas, nutricionistas e educadores físicos em horário comercial, para orientações nutricionais, programas de exercícios, entre outros.

Durante o ano, foram realizados 1.720 atendimentos psicológicos e 1.215 atendimentos nutricionais, reforçando a preocupação da BP com o bem-estar mental e a alimentação saudável de seus colaboradores.

Viva 365

Um dos destaques do ano foi o avanço do Viva 365, programa que estimula o protagonismo do colaborador no autocuidado.

Trata-se de uma abordagem integrativa de qualidade de vida e bem-estar que tem o colaborador no centro da atuação, interagindo com seis tipos de saúde: **Emocional, Social, Física, Intelectual, Financeira e Espiritual**



Em 2024, as principais iniciativas de cada eixo foram:

Saúde emocional

Organizamos *lives* mensais e campanhas de conscientização durante os meses coloridos. Em janeiro e setembro, ocorreram rodas de conversa e sessões de *mindfulness* com foco em saúde mental, impactando 880 colaboradores. Outro destaque foi um encontro com pais de autistas para refletir sobre a complexidade envolvida na criação de seus filhos e identificar como a instituição pode ajudá-los.

Saúde intelectual

Promovemos a disseminação de conhecimento por meio de *lives* abordando temas como, "Autoconhecimento como atitude de autocuidado" e "Como superar a procrastinação". Além disso, incentivamos o desenvolvimento profissional dos colaboradores por meio da Academia de Treinamento, que oferece conteúdos e cursos gratuitos, bem como parcerias que garantem descontos educacionais para colaboradores e seus dependentes.

Saúde física

Realizamos duas edições do Programa Nutricional VIVA + Saudável, beneficiando 300 colaboradores com acompanhamento personalizado com uma equipe multidisciplinar, formada por nutricionistas, educadores físicos e psicólogos, promovendo mudanças em hábitos de atividade física e alimentação saudável. Também oferecemos mensalmente diversas práticas integrativas, como auriculoterapia, massagem, reflexologia, pilates e aulas de alongamento no Espaço VIVA 365, e organizamos plantões para esclarecer dúvidas sobre o benefício TotalPass, disponível para colaboradores e seus dependentes, e que já somam mais de 1.895 planos ativos na plataforma.

Saúde social

Promovemos atividades em grupo que estimulam o convívio social, com sala de jogos, aulas de xadrez, plantões de credenciamento do Sesc. Em 2024, firmamos 17 novas parcerias de descontos em restaurantes, atividades culturais, clínicas de bem-estar, entre outros. Foram realizados quatro bazares em datas comemorativas, como Dia dos Pais e Dias das Mães, impactando mais de 1.000 colaboradores, e realizamos quatro ações de voluntariado corporativo.

Saúde financeira

Nas conversas em grupo, constatamos que a situação financeira é um fator de grande impacto psicológico para vários colaboradores. Em resposta a isso, realizamos *lives* sobre saúde financeira e promovemos dois plantões de renegociação em parceria com o Banco Itaú, beneficiando 414 colaboradores. Em dezembro, lançamos uma Trilha de Saúde Financeira, acessível a todos os colaboradores, composta por três módulos: 1º Como usar bem o seu dinheiro, 2º Investimentos, crédito e renda extra, e 3º Saúde Mental *versus* Saúde Financeira, que teve 147 acessos.

Saúde espiritual

Desenvolvemos *lives* como Espiritualidade na Promoção à Saúde e atividades que estimulam a conexão com a fé, independentemente da religião.

Destques Programa Viva 365

Em 2024, o programa Viva 365 realizou **22.536 atendimentos** aos colaboradores, terceiros, médicos e voluntários, reafirmando nosso propósito de promover a cultura de saúde, bem-estar e qualidade de vida por meio de ações de conscientização e programas que estimulam o protagonismo de todos no autocuidado de maneira integral e reforçando nosso valor: Saúde está em primeiro lugar!

Programa Cuide-se

O programa “Cuide-se” foi criado com a finalidade de oferecer encontros de acolhimento e escuta, promovendo uma cultura de saúde e bem-estar. O objetivo é incentivar a mudança nas perspectivas de pensamento e comportamento, por meio do estudo das emoções e das relações positivas, contribuindo para uma vida mais leve e equilibrada. Ao todo, o programa realizou quatro encontros presenciais, com a participação de **229 colaboradores**.

Telepsicologia

Em parceria com a Bradesco Saúde e a Orienteme, em 2024, tivemos **1.696 vidas** atendidas entre colaboradores e seus dependentes, somando **15.183 sessões** de atendimento psicológico realizado de forma remota.

Programa Nutricional Viva mais saudável

O programa “Viva mais Saudável” consiste em avaliação clínica, acompanhamento com equipe multidisciplinar (médico, nutricionista, psicólogo e educador físico), desafios em grupos, pílulas de conhecimento e palestra, tendo como principal objetivo apoiar mudanças de hábitos e estilo de vida. Ao todo, o programa contabiliza a participação de 300 colaboradores e soma mais de **1,4 mil vidas** atendidas em sessões de Nutrição com o parceiro Orienteme.

Indicadores de lives

Em 2024, dando continuidade à conscientização sobre saúde mental, realizamos 14 lives abordando vários temas para incentivar o bem-estar emocional em seus diversos aspectos, impactando **5.545 espectadores**.

Indicadores Semana Bem-Estar

Participação de **1,8 mil** colaboradores e **3 mil** visitas, com palestras, oficinas, práticas integrativas como massagem, auriculoterapia, reiki, entre outras.

Prêmio Nacional de Qualidade de Vida – Ouro (2024)

Em dezembro de 2024, a BP conquistou o ouro no Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV®), promovido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV). Esse reconhecimento destaca o nosso compromisso e visão de futuro “Saúde plena e bem-estar para todos”, por meio de ações consistentes que incentivam o autocuidado e a conscientização sobre hábitos saudáveis.

Este prêmio reforça o reconhecimento da BP como um modelo de excelência em qualidade de vida no ambiente corporativo.



Gestão de saúde e segurança GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) está estruturado para garantir um ambiente seguro e alinhado às exigências legais e normativas, com base nas Normas Regulamentadoras (NRs) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) *(veja o quadro na página a seguir)*. As diretrizes são implementadas por meio de inspeções periódicas, treinamentos obrigatórios, protocolos assistenciais e medidas preventivas contra riscos químicos, biológicos, ergonômicos e físicos.

A gestão de SST já abrange 100% dos trabalhadores próprios, contemplando todas as atividades e locais de trabalho. Além disso, o processo de integração de terceiros tem avançado significativamente, com a definição de alinhamentos consistentes com os fornecedores fixos. Esses profissionais estão cada vez mais inseridos nos mesmos processos de SST, especialmente no que se refere às notificações de risco e de acidentes de trabalho.

Com a atualização contínua dos quadros de colaboradores e suas documentações, a rastreabilidade e o acompanhamento da efetividade das medidas preventivas vêm se fortalecendo. Para potencializar essa evolução e garantir a máxima conformidade com as melhores práticas de segurança ocupacional, a instituição está avaliando a ampliação do controle sobre fornecedores e a implementação de auditorias internas, consolidando um ambiente de trabalho ainda mais seguro para todos.

A formalização de um canal estruturado para relato de riscos pelos colaboradores está prevista para 2025, assim como a implementação de um processo padronizado para investigação de incidentes. Até lá, as ocorrências seguem sendo analisadas por meio dos fluxos internos existentes.

A equipe de SST também conta com um time de bombeiros, que desde sua internalização e sob uma gestão estratégica, tem trazido avanços significativos na segurança contra incêndios, consolidando-se como referência em prevenção e resposta a emergências no ambiente hospitalar.

A reestruturação da equipe, aliada à capacitação contínua, aprimorou a agilidade no atendimento a incidentes, urgências de suporte básico de vida e emergências químicas, e também reforçou o rigor no monitoramento das inspeções e manutenções preventivas.

O fortalecimento do plano de emergência, com simulados de incêndio e a realização periódica de reciclagens de brigadistas, incluindo primeiros socorros em seu conteúdo programático, elevaram o nível de preparação dos colaboradores, fomentando uma cultura organizacional voltada à segurança e ao bem-estar.

Além disso, temos implementado práticas inovadoras para reduzir impactos ambientais associados à segurança contra incêndios, como a digitalização de processos e a otimização de recursos, além do controle das emissões de CO₂, por meio do monitoramento preciso da pesagem dos extintores.

Essas iniciativas reforçam a excelência da BP na integração entre segurança, inovação e sustentabilidade, alinhando-se às melhores práticas do setor hospitalar e contribuindo para um futuro mais seguro e sustentável.

O que o setor determina

Para garantir a saúde e segurança de seus colaboradores, a BP segue as normas regulamentares do setor hospitalar. São elas:

- NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)
- NR-4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT)
- NR-5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – Cipa)
- NR-6 (Equipamentos de Proteção Individual – EPI)
- NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO)
- NR-9 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos)
- NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade)
- NR-11 (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais)
- NR-13 (Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações)
- NR-15 (Atividades e Operações Insalubres)
- NR-16 (Atividades e Operações Perigosas)
- NR-17 (Ergonomia)
- NR-18 (Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção)
- NR-20 (Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis)
- NR-23 (Proteção Contra Incêndios)
- NR-24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho)
- NR-26 (Sinalização de Segurança)
- NR-32 (Segurança e Saúde nos Serviços de Saúde)
- NR-33 (Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados)
- NR-35 (Trabalho em Altura)

Cuidados essenciais com as equipes GRI-403-3, 403-6, 403-10

O cuidado com a saúde dos trabalhadores engloba tanto a saúde ocupacional quanto a promoção do bem-estar, garantindo suporte clínico e iniciativas voltadas à qualidade de vida.

Os serviços de saúde ocupacional incluem exames médicos periódicos, gestão de atestados e monitoramento da exposição a riscos assistenciais, assegurando um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com as exigências legais. A equipe de saúde do trabalho conta com médicos do trabalho, engenheiros de segurança e demais profissionais especializados, responsáveis por avaliar e mitigar riscos ocupacionais.

A promoção da saúde vai além das exigências ocupacionais, oferecendo planos de saúde complementares, assistência psicológica 24h, telemedicina e atendimento ambulatorial. Também são desenvolvidos programas específicos para saúde mental, incentivo à atividade física, alimentação saudável e prevenção de doenças crônicas, com destaque

para campanhas de vacinação permanentes. Uma equipe multidisciplinar está ainda à disposição dos colaboradores para a realização de consultas no ambulatório exclusivo dentro da instituição: acupunturista, fisioterapeuta, psicólogo, psiquiatra, nutricionista, endocrinologista, cardiologista e especialista em coluna.

A utilização dos serviços pode ser feita durante o expediente, incentivando os colaboradores a cuidarem da saúde sem preocupações com a interferência em suas rotinas de trabalho. Algumas iniciativas também são estendidas a trabalhadores temporários, terceiros e familiares.

Em 2024, não registramos casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória nem óbitos relacionados a doenças ocupacionais. Ainda assim, seguimos atentos aos principais riscos identificados em nossas operações, adotando medidas preventivas contínuas para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Acesse o [Caderno de Indicadores](#) para obter mais informações sobre o tema.

Conscientização dos colaboradores GRI 403-5

A participação dos trabalhadores na gestão de saúde e segurança ocorre por meio de representantes eleitos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa) e comitês especializados, como os de Prevenção de Riscos com Materiais Perfurocortantes (PPRAMP), Gerenciamento de Resíduos em Serviços de Saúde (PGRSS), Proteção Radiológica (PPR) e Brigada de Incêndio. Esses grupos acompanham a implementação de medidas preventivas, propõem melhorias e reforçam a conscientização dos colaboradores. GRI 403-4

O desenvolvimento contínuo dos colaboradores em saúde e segurança no trabalho é garantido por meio de treinamentos periódicos e capacitações específicas para riscos ocupacionais. Os conteúdos são abrangentes e abordam prevenção de quedas, combate a incêndios, ergonomia, manuseio de produtos químicos, uso de EPIs e segurança em atividades críticas, como trabalho em altura e espaços confinados.

Além das capacitações obrigatórias, são promovidas ações educativas sobre boas práticas de segurança assistencial, considerando riscos biológicos, ergonomia no manuseio de pacientes e protocolos de prevenção de infecções

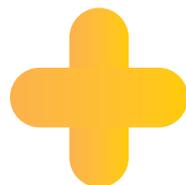


hospitales. Os treinamentos são realizados por meio de sessões presenciais, *e-learning* e simulações práticas, garantindo maior engajamento e absorção do conhecimento.

A participação inclui colaboradores próprios, temporários e terceiros, que notificam sua atuação à equipe de segurança do trabalho, assegurando que todos os envolvidos nas

operações hospitalares estejam preparados para atuar em conformidade com as normas e procedimentos internos.

O monitoramento da adesão aos treinamentos é realizado por meio de registros internos e avaliações periódicas, permitindo a identificação de eventuais necessidades de reforço na capacitação.



Colaboradores participam de grupos que propõem e acompanham medidas preventivas e ações de conscientização sobre segurança

Saúde está em primeiro lugar

Excelência no atendimento

Nossa busca por excelência se materializa na combinação entre práticas seguras e um olhar atento às necessidades de cada paciente



Saúde e segurança do paciente

GRI 3-3: Saúde e Segurança do Paciente/Humanização

Em 2024, todo o setor de saúde passou por uma crise e alguns fatores de risco ainda permanecem, mas a BP encontra-se em uma jornada positiva de retomada. Na BP, batemos recorde em taxas de ocupação e volume de pacientes, mas também alcançamos nossa menor meta histórica de Tempo Médio de Permanência com bons desfechos médicos. A conquista foi impulsionada por práticas que equilibram eficiência, qualidade, segurança no atendimento e sustentabilidade econômica.

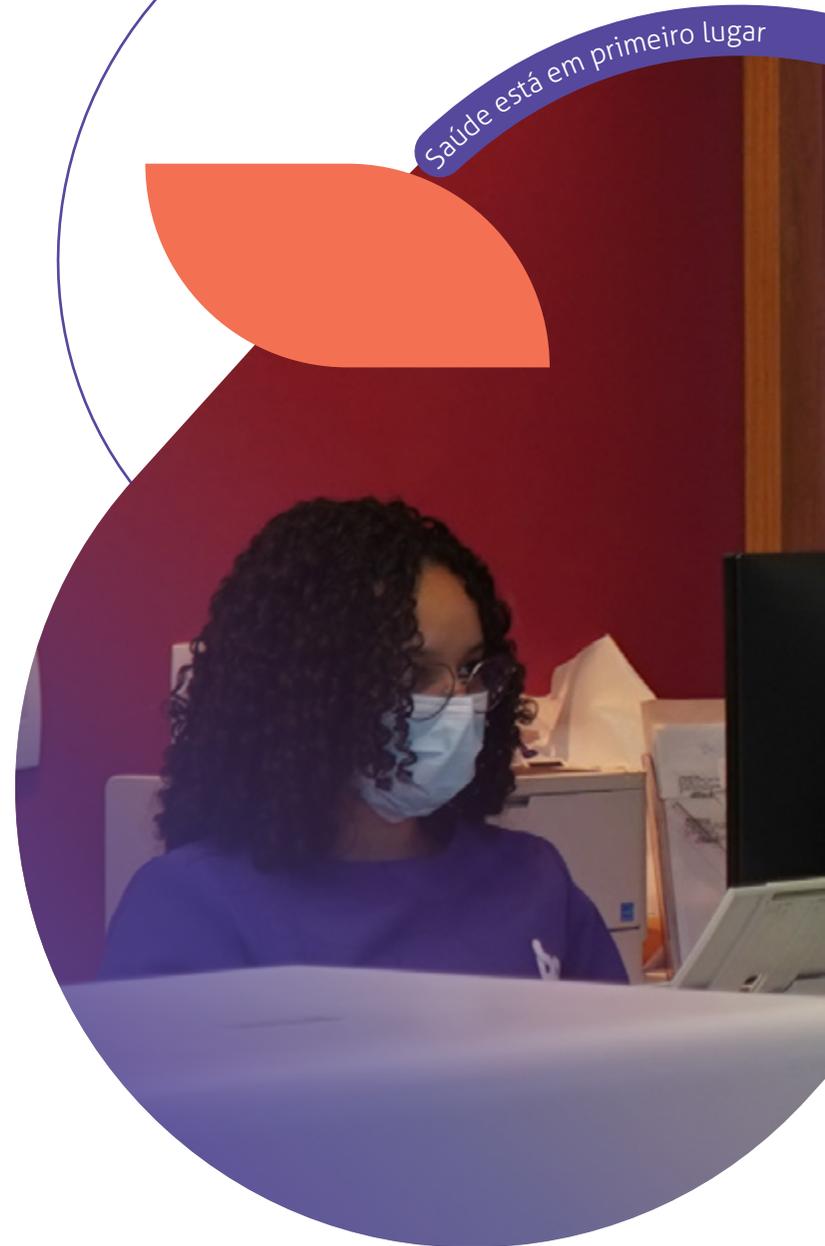
A BP é uma instituição dinâmica e humanizada que, independentemente das adversidades, coloca o paciente e o cliente no centro do negócio. Por isso, ao longo dos anos, sempre buscamos formas de cuidar com excelência das pessoas que confiam a nós a sua saúde. Para garantir a segurança do Paciente, seguimos os protocolos de saúde e assistência hospitalar, adotamos regulamentos e práticas baseados em evidências científicas e buscamos creditações e certificações

com foco na qualidade e segurança de nossos processos. Os indicadores são acompanhados com parâmetros de referência da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) e Coordenadoria de Vigilância em Saúde (Covisa).



Protocolos de saúde e assistência hospitalar com práticas baseadas em evidências garantem a segurança do paciente

Saúde está em primeiro lugar



Em 2024, algumas iniciativas foram essenciais para aprimorar a jornada dos nossos pacientes do ponto de vista da qualidade, da humanização e da segurança. São elas:

Visitas multidisciplinares

Em todos os leitos do Hospital BP, essas visitas garantem as melhores práticas e a autonomia das equipes, reforçando a comunicação entre todos que compõem o cuidado ao paciente.

Red and Green Bed Days

Ferramenta aplicada diariamente em todos os leitos de internação, visa garantir a eficiência operacional por meio da execução do planejamento terapêutico.

Safety Huddles

As chamadas reuniões de segurança são essenciais para melhorar a comunicação da equipe, discutir questões críticas e evitar danos aos pacientes. A implementação de Safety Huddles para equipes multidisciplinares das áreas assistenciais, no Hospital BP e no BP Mirante, ajuda no reconhecimento precoce de riscos. A partir disso, a equipe atua de forma mais assertiva, aciona a cadeia de ajuda dentro do hospital e consegue mitigar riscos e intercorrências.

Safety Board

Estratégia utilizada no Hospital BP e no BP Mirante que auxilia na identificação e compartilhamento dos riscos, além da priorização de ações. Baseada na ajuda mútua, conta com a participação das unidades assistenciais e não assistenciais e áreas de apoio técnico e também assistencial.

Núcleo de Informações Técnicas Assistenciais (Nita)

A implementação do Nita em 2024 integra avaliações técnicas de produtos de saúde (materiais e medicamentos). Isso gera a uniformidade dos fluxos e segurança nas padronizações.

Teste Rápido de Dengue para doadores de sangue

O surto de dengue no início de 2024 ressaltou a importância dessa medida para evitar a transmissão da doença por meio das transfusões.

Metodologia CUSP MDT

Implantação de reuniões semanais para análise de eventos relacionados à segurança do paciente. Participam desses encontros um time multidisciplinar de coordenadores e supervisores das áreas assistenciais e não assistenciais, incluindo as áreas de apoio.

Fórum de Qualidade Clínica

Expansão de indicadores da Medicina Diagnóstica, Banco de Sangue, Farmácia Clínica, Hemodinâmica, Oncologia, assim como maior interface entre os processos assistenciais e de apoio.

Expansão dos procedimentos gerenciados

Diretrizes de boas práticas de procedimentos cirúrgicos e invasivos garantem mais segurança do paciente por meio da escolha de materiais e tempos de permanência monitorados.

Além dessas ações em destaque, a BP também aprimorou as práticas e processos em conformidade com os padrões de qualidade exigidos pelas creditações, como a Joint Commission International (JCI). Foram organizados, por exemplo, dez times de trabalho multidisciplinares e intersetoriais com temas específicos e encontros periódicos para avaliação dos processos, determinação de planos de melhorias e monitoramento da eficácia das ações. [BP-07](#)

Qualidade essencial

O resultado da nossa dedicação para cuidar do paciente também está presente em certificações e acreditações importantes. A principal foi a **Recertificação Nível 3 ONA** – Organização Nacional de Acreditação, no Hospital BP. Isso comprova que o atendimento da BP está equiparado aos padrões de excelência da principal metodologia de acreditação no Brasil. A instituição manteve a certificação **ISO 55001:2014** no Sistema de Gestão de Ativos, obtida em novembro de 2023, o que demonstra a eficiência na gestão e otimização de recursos físicos e estruturais, alinhadas às estratégias da instituição. BP-07

Nosso Banco de Sangue recebeu novamente a acreditação internacional **Donor Center and Transfusion Service (AABB/ABHH)**. Obtida em maio de 2024, a recertificação pressupõe obrigatoriamente o cumprimento de requisitos de organização, de segurança, de disponibilidade de recursos e equipamentos, de relação com fornecedores e pacientes, de controle de processos e de gerenciamento de eventos adversos em práticas transfusionais, com base em regulações nacionais e internacionais. BP-07

Além dessas acreditações, em 2024 a BP seguiu com o **HIMSS 7**, modelo de adoção de prontuário eletrônico da Healthcare Information and Management Systems Society (HIMSS), organização que promove o uso de tecnologia e melhores práticas na área da saúde, que tem em seu estágio 7 o nível mais avançado de sistemas.

Em 2025, nosso foco será a busca da melhoria contínua, da capacitação de colaboradores e líderes na Trilha de Qualidade e Segurança, abordando temas como Mapeamento e Gestão por Processos, Gestão de Performance, Gerenciamento de Riscos e Cultura de Segurança. Além disso, haverá atualização das documentações normativas e promoção de uma assistência eficiente, sempre com o paciente no centro do cuidado.



Certificações e acreditações validam a qualidade e segurança da BP

Cuidado nunca é demais!

Para proteger pacientes, acompanhantes, visitantes, terceiros e colaboradores, mantemos os seguintes cuidados:

Uso de equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para as equipes assistenciais e de apoio, quando indicado;

Protocolos de prevenção de infecção implementados de acordo com os riscos associados;

Fluxos de atendimento nas diferentes portas de entrada;

Telemedicina (teleconsultas) e Pronto Atendimento Digital, acessíveis pelo *site* ou pelo aplicativo da BP, e permite consultar prescrições médicas, assim como identificar sinais e sintomas que podem indicar ou não a necessidade de ir ao pronto-socorro;

Check-in antecipado de consultas e exames para agilizar o credenciamento dos clientes.

Saúde está em primeiro lugar



Detalhes sobre os números de atendimentos e infraestrutura da BP estão disponíveis no [Caderno de Indicadores](#).

Experiência do cliente

Desde nossa fundação, temos trabalhado continuamente para promover a saúde e o bem-estar. Hoje, atuamos como um *hub* de saúde que alia atendimento humanizado e inovação em todas as etapas do cuidado, da infância à maturidade. Nosso compromisso inclui soluções para diferentes segmentos sociais.

A experiência do cliente é essencial para aprimorar nossos serviços, identificar áreas que necessitam de maior atenção e tornar o atendimento mais inclusivo, transparente e sustentável. Buscamos continuamente a excelência, investindo na capacitação da equipe e na melhoria dos processos. Assim, garantimos padrões de qualidade reconhecidos nacional e internacionalmente.

Reconhecimentos importantes

Nossa dedicação e esforços para proporcionar a melhor experiência para os clientes foram amplamente reconhecidos em 2024. Conquistamos a primeira posição no segmento Hospitais na 25ª edição do Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente 2024. O prêmio avalia organizações que atendem diretamente ao consumidor e se destacam em Customer Experience (CX), contando com um volume considerável de interações mensais com os clientes por meio de diferentes canais de atendimento.

Inicialmente, as empresas participantes preencheram um questionário dividido em cinco dimensões, incluindo gestão do cliente e estruturação dos canais. Aquelas que passaram para a fase final foram submetidas à avaliação do cliente oculto, na qual são analisados os principais canais de comunicação e interação das empresas via telefone, *e-mail*, *chat*, Facebook e WhatsApp. O evento foi coordenado pela CX Brain, consultoria especializada em análise, inteligência e *insights* de CX, com o apoio da OnYou para avaliação do cliente oculto, e abrangeu empresas de mais de 50 segmentos.

Em 2024, também ficamos em terceiro lugar no Prêmio Reclame Aqui, na Categoria Saúde/Hospitais/Grandes Operações. Recebemos 12.081 pontos, calculados de acordo com fatores ligados à reputação. Nossa nota nesse quesito, nos últimos seis meses, de acordo com o *site* do Reclame Aqui é 8,2 em uma escala de 0 a 10. A avaliação é composta pela média da soma de todos os indicadores de desempenho da empresa: reclamações respondidas, voltaria a fazer negócio, índice de solução e nota do consumidor.

A BP tem o Selo de Verificação do Reclame Aqui, obtido pela manutenção de boas práticas na plataforma e pela checagem de segurança. O RA Verificado reforça a transparência e a credibilidade da empresa, evidenciando o compromisso com uma experiência de qualidade para os clientes.

Veja mais na [página 9](#).



Canais de comunicação

GRI 2-29

Mantemos nossos canais de comunicação sempre ativos, reafirmando um dos nossos valores: **Credibilidade se cultiva**. O contato direto com os clientes fortalece a transparência, a ética e a integridade, pilares fundamentais para nossa reputação.



Atualmente, nossos principais canais são:



Fale Conosco

Prezamos a seriedade de nossos serviços, atendimento humanizado e respeito ao próximo. Por isso, criamos esse canal para atender às principais necessidades dos clientes. Nele, é possível agendar consultas e exames, conhecer os convênios atendidos, ver o resultado de exames de imagem ou laboratoriais, consultar a agenda de cursos e eventos e solicitar cópia de prontuário médico.



Comitê Consultivo de Clientes

É um canal estratégico para compreender com profundidade as necessidades dos clientes e transformá-las em ações e resultados. O órgão possibilita a cocriação de soluções alinhadas à realidade do mercado, garantindo que cada decisão tomada seja orientada por *insights* práticos e relevantes. Em 2025, teremos o segundo Ciclo do Comitê Consultivo de Clientes, e um Comitê Consultivo destinado exclusivamente à cocriação de soluções para nichos específicos: Racial, Pessoas com Deficiência e LGBTQIAPN+.

Ouvidoria BP-12

Este é o canal para o cliente fazer sugestões, elogios ou reclamações. Contamos com uma equipe capacitada para garantir que a manifestação de cada pessoa receba sempre o tratamento adequado. A comunicação pode ser feita por meio do *site*: www.bp.org.br/ouvidoria.

Durante 2024, a BP implementou uma série de melhorias para tornar a Ouvidoria mais acessível e eficiente e aprimorar a gestão das manifestações e o relacionamento com os clientes. A ampliação dos canais de atendimento incluiu a implementação de formulários dedicados no site e a disponibilização de QR Codes, o que facilita o acesso e agiliza o registro de manifestações. Além disso, a adoção da plataforma Salesforce permitiu a segmentação detalhada das manifestações por unidade de negócio, jornada do cliente, área envolvida e tipo de queixa, proporcionando uma análise mais estratégica das demandas.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da BP com a transparência, a qualidade dos serviços e a melhoria contínua da experiência do paciente, garantindo um atendimento cada vez mais ágil, eficiente e humanizado.

Voz do cliente

Em 2024, os números da nossa Ouvidoria foram:

4.561
elogios

10.405
reclamações

1.974
solicitações de
informações

27
sugestões

16.967
manifestações no total



Pesquisas de satisfação

Por meio da Pesquisa de Satisfação do Cliente, mensuramos as opiniões em relação ao nosso serviço nas áreas assistencial e operacional e, então, adotamos medidas para melhorar a experiência com a BP. O Net Promoter Score (NPS), um dos indicadores acompanhados nessa pesquisa, mostra 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 tem sido um desafio para a manutenção do NPS em patamares elevados. O ano de 2024 foi marcado por desafios no setor que refletiram no crescimento da demanda e no nível de ocupação de nossas unidades.

Houve o fechamento de unidades hospitalares no entorno da BP, o que causou um aumento expressivo na procura por nossos serviços. Além disso, ocorreu a congruência atípica de surto de dengue combinado a um aumento de síndromes respiratórias e casos de covid-19. Esses fatores elevaram a demanda no pronto-socorro, resultando em

maior tempo de espera para atendimento, além de um número maior de demanda por internação em relação à disponibilidade física de leitos. No entanto, mesmo diante desse cenário desafiador, a BP conseguiu manter um dos menores tempos de atendimento, reforçando nosso compromisso com a eficiência e qualidade assistencial. Somase a isso o aumento na demanda por busca de serviços de saúde de uma forma geral no mercado, fazendo com que operadoras adotassem procedimentos de liberação de uso por senhas geradas na hora dos exames, aumentando o tempo de credenciamento dos clientes.

Esse cenário refletiu diretamente no NPS da BP e exigiu adaptações no quadro de colaboradores, processos e plano de resposta a esse tipo de contingência para situações semelhantes. O índice de NPS, desconsiderando os valores de Pronto-Socorro e Pronto-Atendimento ficou em 74, um ponto abaixo do índice obtido em 2023.

Corpo clínico

Para garantir a saúde e o bem-estar de nossos pacientes, contamos com uma infraestrutura de ponta, equipamentos de última geração e, principalmente, uma equipe de profissionais de saúde qualificados e engajados.

Atualmente, nosso corpo clínico atua em 55 especialidades médicas, entre elas Oncologia, Cardiologia, Neurologia, Nefrologia, Pediatria e Ortopedia. Nosso foco são os casos de alta complexidade, o que reforça a importância de valorizar o relacionamento com nossos médicos e investir continuamente na qualificação desses profissionais.

Como diferencial, oferecemos aos médicos a oportunidade de participar de projetos de pesquisa próprios, com o apoio e a infraestrutura de uma instituição de grande porte. Além disso, a recente expansão da área de Educação, com o credenciamento da BP como Instituição de Ensino Superior pelo Ministério da Educação (MEC), abre novas possibilidades para que nossos profissionais aprofundem seus conhecimentos ou sigam a carreira acadêmica.



Foco nos casos de alta complexidade reforça a importância de **valorizar o relacionamento com nossos médicos** e o **investimento contínuo em qualificação**

Relacionamento e valorização médica

Desde 2016, a BP vem aprimorando seu Programa de Relacionamento Médico (PRM), iniciativa estratégica que fortalece a parceria entre os médicos e a instituição.

O programa reconhece e valoriza os profissionais com base no relacionamento que mantêm com a instituição e no Escore de Valor em Saúde (EVS). Atualmente, 495 médicos integram o PRM, destacando-se por sua alta performance e referência nacional e internacional em suas especialidades.

O compromisso com a excelência assistencial se reflete no reconhecimento internacional da BP, destacada como uma das melhores instituições de saúde do mundo. Áreas como

Neurocirurgia, Oncologia e Cirurgia Cardíaca, figuram entre as melhores do Brasil, reforçando o papel estratégico da BP na saúde nacional. Para 2025, a meta é aprofundar a integração do corpo clínico como parceiro fundamental na oferta de um cuidado de qualidade, sustentável e inovador.

A BP também investe continuamente na qualificação do corpo clínico com iniciativas como o Programa de Líderes Médicos (PLM), promovendo educação continuada e integração multidisciplinar. Além disso, a instituição fortalece a pesquisa e a inovação por meio do Centro de Ensino & Pesquisa e participa ativamente do PROADI-SUS, contribuindo para o desenvolvimento do setor de saúde no Brasil.

Orgulho em fazer parte

Trabalhar em uma instituição de saúde reconhecida pela excelência dos serviços prestados é motivo de orgulho para o nosso corpo clínico. Em 2024, recebemos premiações e certificações que agregam valor à marca BP, melhoram ainda mais nossa reputação no mercado e criam conexão com profissionais que desejam trabalhar em hospitais conceituados de grande porte.

Uma grande conquista de 2024 foi o reconhecimento no *ranking World's Best Hospitals 2024*, da revista *Newsweek*, como um dos melhores hospitais do Brasil. A BP também foi reconhecida em *rankings* globais de especialidades médicas, destacando-se em áreas como Cardiologia (quinta posição no Brasil, 111ª mundial), Cirurgia Cardíaca (terceira no Brasil, 65ª mundial), Neurocirurgia (segunda no Brasil, 36ª mundial) e Oncologia (quarta no Brasil, 70ª mundial). Ocupamos ainda a liderança no *ranking* de hospitais da Região Metropolitana de São Paulo que mais realizaram Transplantes de Medula Óssea (TMO), pelo sexto ano consecutivo.



A colaboração nos leva mais longe

Apoio à saúde pública

Parcerias sólidas, projetos incentivados e nossa atuação via PROADI-SUS garantem saúde e bem-estar para a população.



A colaboração nos leva mais longe



Atuação social

GRI 3-3: Saúde e Segurança do Paciente/Humanização 3-3:
Ensino e Pesquisa/Acesso à Saúde/Inovação, 413-1, 413-2

Acreditamos que a saúde é um direito fundamental e um pilar essencial para o desenvolvimento social. Por isso, o trabalho da BP vai além do atendimento em nossas unidades hospitalares, de medicina diagnóstica e ambulatoriais: impulsionamos projetos que fortaleçam o sistema de saúde, promovam equidade no acesso e estimulem inovação para ampliar o impacto positivo na vida das pessoas.

Atuamos em parceria com os setores público e privado, organizações sociais e universidades, criando redes de colaboração que potencializam o alcance das iniciativas e asseguram a sustentabilidade dos projetos.

Situada em um cenário de constantes transformações, a BP se posiciona como protagonista na construção de um modelo de saúde mais equânime, eficiente e inovador. Cada projeto, cada investimento e cada parceria são impulsionados pelo propósito de gerar valor para a sociedade, reduzir desigualdades e contribuir para um futuro no qual o cuidado e a excelência caminham juntos.

Neste capítulo, apresentamos como nossa atuação social tem evoluído e os resultados concretos das nossas iniciativas, reforçando o papel da BP como uma instituição que não apenas cuida de pessoas, mas também transforma realidades.

A BP se posiciona como protagonista em um modelo de saúde baseado na equidade e na inovação



Resultados

Presente desde a nossa fundação, a filantropia da BP tem evoluído ano a ano para uma abordagem mais ampla e transformadora. Não estamos apenas em nossas unidades hospitalares, de medicina diagnóstica e ambulatoriais: estamos nas comunidades, nos centros de saúde, nas universidades e nos espaços de inovação. Expandimos nosso impacto para além do atendimento assistencial, fortalecendo redes que promovem saúde integral e sustentável.

Ao longo de 2024, executamos 25 projetos que beneficiaram mais de 558 mil pessoas, em 2.044 municípios espalhados por todos os estados e o Distrito Federal.

Nosso compromisso com a equidade na saúde se reflete na forma como conduzimos nossos atendimentos: garantimos que pacientes do setor público e privado tenham acesso à mesma qualidade assistencial, fortalecendo um modelo que une eficiência, sustentabilidade e impacto social.

Projetos 2024

Assistência direta

01
Mais TMO

02
Projeto Endometriose Brasil

03
Cardiologia SUS

04
Ortopedia para Atletas Vulneráveis

Telemedicina em saúde

05
Telenordeste
(14 especialidades)

06
Boas Práticas

07
OpenCare SG

Educação

08
Educa DNT - VE

9
Saúde Integral
da Mulher

10
QualiGuia APS

11
Escola de Enfermagem

Gestão

12
Planificação de Atenção à Saúde

13
Lean nas Emergências

14
Rede Conasems - Cosems

15
Saúde em Nossas Mãos

16
CARDIO4Cities

17
Interoperabilidade

18
Provedoria Portuguesa

Pesquisa

19
Mapa Genoma
Brasil

20
Impacto MR

21
Proven - Dia

22
Pronon

23
Pronas/PCD

24
Fundação
Champalimaud

25
Universidade
de Coimbra

O impacto social da BP é potencializado por meio de parcerias estratégicas que ampliam o alcance das nossas ações. Atualmente, contamos com mais de 40 investidores sociais, entre empresas privadas e familiares, que compartilham do propósito de transformar o cenário da saúde no Brasil.

Além disso, trabalhamos em sinergia com governos municipais, estaduais e federal, apoiando políticas públicas que fortalecem a saúde pública em diferentes níveis de atenção. Nosso modelo de atuação busca sempre integrar conhecimento e tecnologia para promover melhorias estruturais e duradouras nos sistemas de saúde.

Seguimos investindo em soluções que não apenas atendem às necessidades do presente, mas que também constroem as bases para um futuro mais sustentável e acessível. Com tecnologia, conhecimento e colaboração, reafirmamos nosso propósito de conectar vidas e ampliar o acesso à saúde de qualidade para todos.

Nossa atuação social esteve presente em 2024 em mais de 2 mil municípios, nos 26 estados e no Distrito Federal

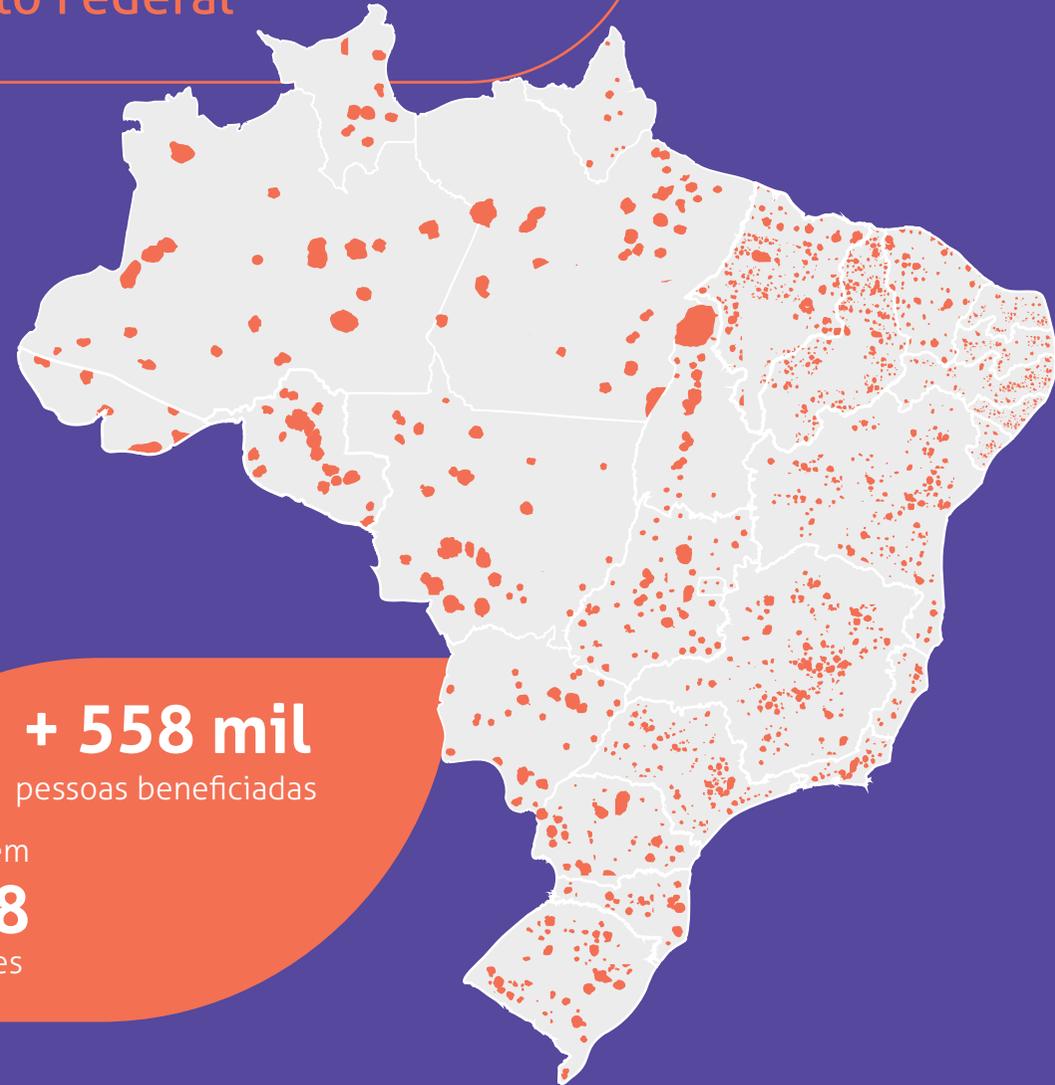
27
UF

2.044
cidades impactadas

25
projetos em andamento

+ 558 mil
pessoas beneficiadas

Presente em
7.158
instituições



Parcerias

BP, Fundação Novartis e Parceiros

Iniciativa global de saúde populacional, desenvolvida e validada pela Fundação Novartis e implementada no Brasil pela BP, o **CARDIO4Cities** tem como principal objetivo transformar a saúde cardiovascular da população por meio do enfrentamento às Condições Crônicas não Transmissíveis (CCNT) como hipertensão e diabetes.

Iniciado no Brasil em 2017, no município de São Paulo, o projeto foi replicado em 2024 para duas localidades do Nordeste: Patos (PB) e Aracaju (SE). Nessas cidades, os profissionais das Unidades Básicas de Saúde (UBS) e gestores públicos passaram a contar com um conjunto de soluções inovadoras, formativas e instrumentais, além de suporte técnico e metodológico. O objetivo é acelerar a identificação precoce de pacientes com risco cardiovascular, utilizando estratégias de estratificação, e implementar planos de cuidado e acompanhamento mais eficientes, adaptados ao perfil de cada paciente.

O projeto já mostrou resultados significativos, como a triplicação da taxa de controle da pressão arterial entre os pacientes inscritos que recebem medicação e a redução de eventos cardíacos e acidentes vasculares cerebrais (AVC). Esses indicadores têm atraído novos investimentos e fortalecido a coalizão de parceiros, que inclui a Umane e a Fundação Swiss Re, além da Fundação Novartis e BP. Com essa parceria, será possível viabilizar a expansão para novos territórios e ampliar o impacto da iniciativa.

Ainda em 2024, o projeto deu um importante passo para sua expansão nacional no próximo ano, ao firmar uma parceria com o Programa Juntos Pela Saúde, idealizado pelo BNDES e gerido pelo Idis, que conta com apoio financeiro da Fundação Novartis. Essa colaboração permitirá a replicação do modelo em 36 municípios dos estados da Paraíba, Ceará e Pará, beneficiando mais de 1,6 milhão de pessoas.

Além da expansão para novos territórios, o CARDIO4Cities está consolidando sua atuação nas regiões onde já opera e se preparando para alcançar 100% das 475 UBS do município de São Paulo, além de 42 UBS em Patos e 45 UBS em Aracaju.



Por fim, o projeto vem ampliando suas conexões com parceiros de relevância nacional e internacional, com o objetivo de criar um *hub* internacional e disseminar o modelo brasileiro para outros países da América Latina, bem como para Portugal.

475

UBS paulistanas
atendidas

1,6

milhão de pessoas
serão beneficiadas
na Paraíba, no
Ceará e no Pará

Fundação Champalimaud

A BP e a Fundação Champalimaud estabeleceram uma Cooperação Técnica para Intercâmbio Científico que fortalece a troca de conhecimento entre pesquisadores e impulsiona o desenvolvimento de novas abordagens para o tratamento do câncer de pâncreas, doença silenciosa que frequentemente é diagnosticada de maneira tardia, especialmente em pessoas acima de 60 anos. Atualmente, nossa cooperação se reflete na pesquisa conjunta “Validação de um painel de miRNA para otimização da resposta ao tratamento em pacientes com câncer de pâncreas metastático”, que já foi aprovada em nosso Comitê de Ética em Pesquisa e está em fase de inclusão de pacientes.

O objetivo dessa pesquisa é desenvolver e validar um painel de biomarcadores sanguíneos, baseados em miRNAs, para avaliar a resposta ao tratamento em pacientes com Adenocarcinoma Ductal Pancreático (ADP) metastático. A pesquisa busca, assim, identificar padrões de expressão de miRNA que possam prever a eficácia do tratamento quimioterápico e, posteriormente, auxiliar na personalização do tratamento com base na resposta individual dos pacientes, reduzindo a toxicidade e a ineficácia terapêutica, e aumentando a qualidade de vida desses pacientes. A iniciativa reforça o compromisso da BP com a excelência médico-científica e o impacto positivo na saúde da população.

Assistência ortopédica para atletas vulneráveis

O Instituto Vita é uma organização que oferece assistência ortopédica gratuita para atletas de alto rendimento que não têm acesso a médicos especializados no tratamento de lesões, oferecendo atendimento em consultas, exames, cirurgias, sessões de reabilitação e de

prevenção de lesões. Nossa parceria com eles existe desde 2007 e permite a utilização sem custo das estruturas da BP para realização de cirurgias para atletas vulneráveis de alto rendimento.

Universidade de Coimbra

Com uma trajetória marcada pela valorização do conhecimento e da pesquisa, a BP estabeleceu uma parceria com a Universidade de Coimbra, uma das mais antigas e respeitadas instituições de ensino superior do mundo. Reconhecida como Patrimônio Mundial pela Unesco, a universidade se destaca pelo equilíbrio entre tradição e inovação. Essa cooperação técnica tem como foco o aprofundamento dos estudos em Neurociência e Envelhecimento, abrangendo desde a análise de parâmetros clínicos e laboratoriais em populações longevas até investigações sobre ancestralidade genética, comparando grupos portugueses no Brasil e em Portugal. A troca de conhecimento resultante dessa colaboração contribui para o avanço da ciência e corrobora o comprometimento da BP com a pesquisa de ponta voltada à melhoria da qualidade de vida.

BP, InovaHC e Parceiros

Em 2024, a BP firmou uma cooperação técnica e científica com o InovaHC, impulsionando a inovação na saúde por meio do desenvolvimento de novas tecnologias, da experimentação de soluções e da validação de modelos assistenciais avançados. A parceria tem como objetivo fortalecer o ecossistema de inovação no setor, promovendo iniciativas que impactam diretamente a qualidade do atendimento e a eficiência dos serviços prestados à população. Dentro dessa colaboração, dois projetos de grande relevância foram iniciados.

O primeiro busca realizar pesquisa para o uso do 5G na implementação de telediagnóstico em diversas linhas de cuidado, para aprimorar o acesso à saúde em regiões de vazio assistencial. O piloto acontece em Miguel Alves (PI), a partir de duas ações, com foco em Cardiologia e Saúde da Mulher. O projeto vai ofertar ecocardiograma, ultrassonografia obstétrica e colposcopia utilizando equipamentos que permitem o diagnóstico à distância e testando latência e velocidade de conexão como um projeto de pesquisa que fornecerá importantes dados para a regulamentação do telediagnóstico. A iniciativa prevê um diagnóstico da rede de saúde local,

a capacitação de equipes, testes de equipamentos e conectividade, além da realização dos exames. Inspirada na experiência bem-sucedida do OpenCare 5G, conduzido pelo InovaHC no Xingu, trata-se de um modelo de telediagnóstico que conecta profissionais da BP em São Paulo às unidades básicas de saúde da região de Miguel Alves, garantindo assistência especializada e referenciamento adequado dentro do SUS.

Essa iniciativa entre a BP e o InovaHC conta com as parcerias de Samsung, Instituto Votorantim e Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Telecomunicações (CPQD) e permitirá levar uma solução para o acesso à saúde em uma localidade em que 70% dos mais de 30 mil habitantes vivem na área rural. No Piauí, apenas quatro dos 224 municípios possuem equipamentos para ecocardiograma, e o período de agendamento do exame é superior a 180 dias. A inovação desse projeto consiste na utilização de um ramal da rede 5G privativa para a transmissão com qualidade e velocidade adequada para que o especialista possa laudar e até mesmo controlar o equipamento à distância, apoiando os profissionais locais que estão com o paciente no momento da realização do exame.

Já o segundo projeto, a Plataforma de Interoperabilidade, visa estruturar um ambiente digital que permita a integração de informações entre diferentes agentes do setor de saúde, facilitando a troca de dados e promovendo maior eficiência na gestão assistencial e uma jornada focada no paciente, em que todos os agentes de cuidado possam ter acesso ao seu histórico de saúde. Assim como ocorreu no mercado financeiro, interoperar dados de saúde pode ser uma importante oportunidade para desenvolver novos produtos e serviços. A iniciativa conta com a participação de diversos hospitais e está alinhada com os objetivos de integrar tecnologia e inovação às políticas públicas de saúde do país.





Escola de Enfermagem

Com uma trajetória de 65 anos, a Escola de Enfermagem São Joaquim tem sido referência na capacitação de profissionais para a área da saúde. A instituição oferece, sem custos, formação em auxiliar e técnico de enfermagem, possibilitando que novos talentos ingressem no setor e contribuam para a excelência no atendimento à população.

Os cursos, certificados pelo Ministério da Educação (MEC), fazem parte do compromisso da BP com o desenvolvimento social, por meio do investimento na formação de profissionais qualificados. Além da base técnica sólida, a metodologia adotada estimula o crescimento pessoal e profissional, preparando os alunos para atuarem com responsabilidade, ética e empatia.

Desde sua criação, em 1959, a escola já capacitou 4.210 alunos, distribuídos em 158 turmas. A cada ano, 70 novas vagas são disponibilizadas, criando oportunidades para quem busca uma carreira na área. Entre os alunos formados nos últimos anos (2023 a 2024), 88% estão inseridos no mercado de trabalho, atuando em hospitais e clínicas do setor público e privado.

Em 2024, a Escola de Enfermagem São Joaquim recebeu o apoio do Instituto Votorantim, que contribuiu para a ampliação de suas atividades e a modernização de sua infraestrutura, garantindo um ambiente de ensino mais qualificado e alinhado às necessidades do setor de saúde.

65 anos

da Escola de Enfermagem
(1959-2024)

4.210

alunos
(1959-2024)

158

turmas
(1959-2024)

73

alunos
matriculados
(em 2024)

88%

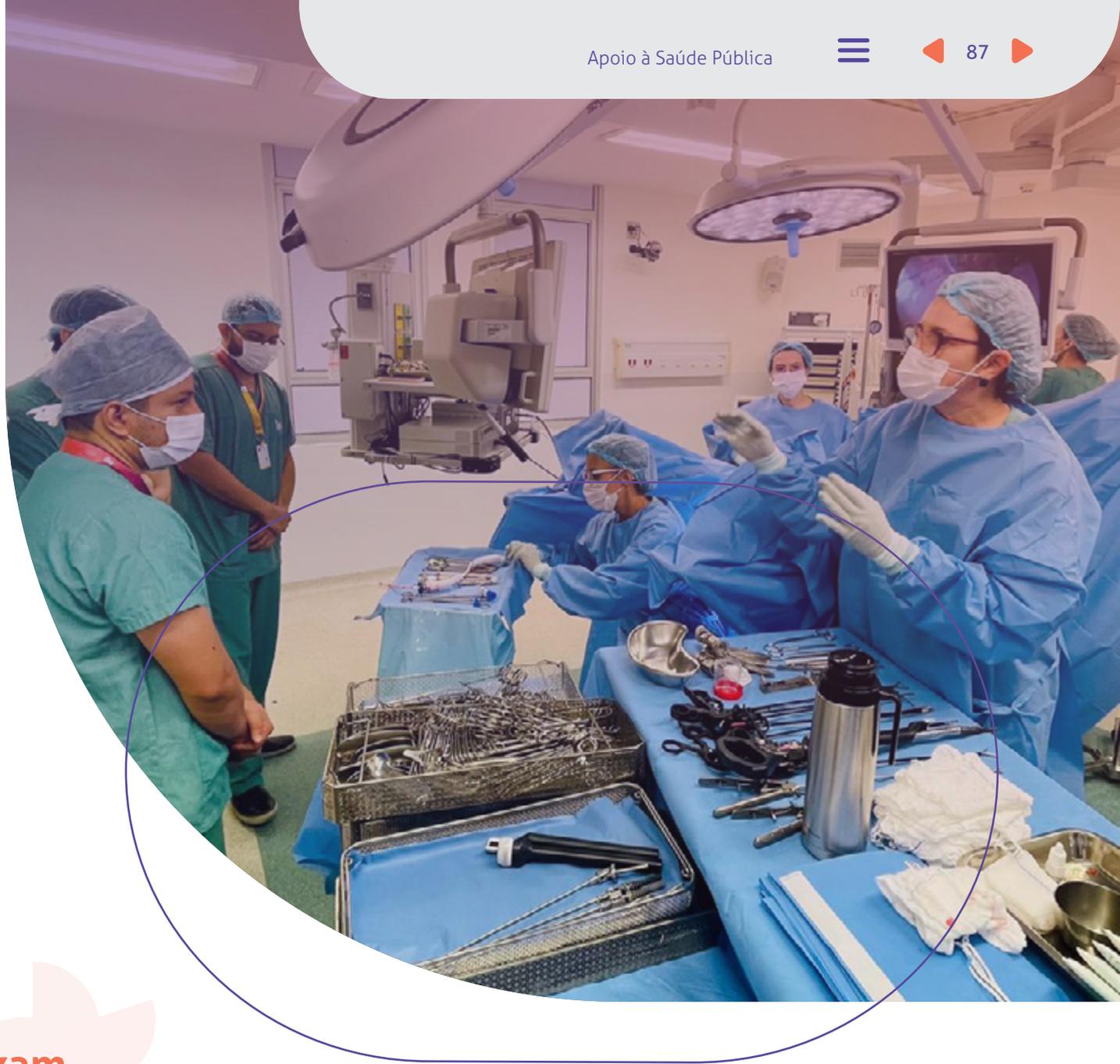
de empregabilidade
(2023-2024)

Projetos Incentivados

Os projetos incentivados são uma importante ferramenta para ampliar o acesso à saúde e fortalecer iniciativas sociais. Por meio de benefícios fiscais, empresas e pessoas físicas podem direcionar parte de seus impostos para programas que fazem a diferença na vida de milhares de pessoas, garantindo que recursos sejam aplicados onde são mais necessários.

A BP, comprometida com a promoção da saúde e o bem-estar de todas as gerações, conta com projetos aprovados nas Leis de Incentivo do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente de São Paulo (Condeca), do Conselho Estadual do Idoso de São Paulo (CEI) e do Ministério da Saúde via Leis do Pronas/PcD e do Pronon.

Parcerias via Condeca, CEI, Pronas/PcD e Pronon **viabilizam** nossos projetos incentivados



Conheça mais os nossos projetos:

Condeca

Cuidado Digital Inclusivo à Criança e Adolescente Autista

Amplia o acesso ao diagnóstico e às intervenções precoces para 500 crianças e adolescentes com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O projeto fortalece as ações da Atenção Primária à Saúde (APS), além de integrar os Centros de Reabilitação e as escolas, formando uma rede de apoio abrangente. Por meio de soluções de Telessaúde, oferecemos suporte assistencial, capacitação continuada e acompanhamento especializado. Ao todo, são 2,3 mil atendimentos médicos especializados em Neurologia Pediátrica e Psiquiatria da Infância e Adolescência e mais de 6,5 mil atendimentos multidisciplinares, envolvendo profissionais de Nutrição, Serviço Social, Fonoaudiologia, Fisioterapia, Psicologia, Neurologia Pediátrica e Psiquiatria da Infância e Adolescência. Assim, criamos um sistema colaborativo que une profissionais de saúde e educação, garantindo atendimento eficaz e orientado para o desenvolvimento dessas crianças.

Lab Maker de Dados em Saúde

Beneficia 100 adolescentes entre 14 e 18 anos de áreas de alta vulnerabilidade social, proporcionando uma educação inovadora que complementa o currículo escolar. Alinhado às diretrizes da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), tem o objetivo de desenvolver habilidades que preparem para os desafios do futuro. Utilizando um laboratório *maker* moderno e totalmente equipado, e a partir da oferta de um curso voltado para a área de Dados em Saúde, os participantes têm acesso a ferramentas digitais e tecnológicas que os aproximam das competências do século XXI, das profissões emergentes e do empreendedorismo. Com essa formação, os jovens poderão criar, experimentar e compartilhar soluções, capacitando-se para o mercado de trabalho e novas oportunidades profissionais.

Telessaúde para Crianças e Adolescentes

Possibilita a ampliação ao acesso a cuidados especializados e multidisciplinares para até 2,5 mil crianças e adolescentes em situação de alto risco e vulnerabilidade no município de Cotia. Buscamos garantir um cuidado integral e contínuo para atender às necessidades de saúde dessa população, seguindo uma abordagem baseada em linhas de cuidado. Serão oferecidos 10 mil atendimentos médicos especializados para apoiar as equipes de Atenção Básica e Especialidades, incluindo áreas como Pediatria do Desenvolvimento, Neurologia Pediátrica, Psiquiatria Infantojuvenil, Pneumologia Pediátrica, Cardiologia, entre outras, conforme as demandas identificadas. Além disso, disponibilizaremos mais de 3,5 mil atendimentos multidisciplinares com profissionais de Nutrição, Serviço Social, Fonoaudiologia, Fisioterapia, Psicologia e Terapia Ocupacional, utilizando modalidades de teleconsultas, teleinterconsultas e teleconsultorias.

CEI

Escola de Cuidadores e Cuidados para a Melhor Idade

Oferece a 480 cuidadores formais, informais e familiares que assistam a pessoas idosas dependentes do SUS e em situação de vulnerabilidade social duas modalidades de cursos - presencial e *online*. O intuito é ampliar e aprimorar os conhecimentos e as práticas desses cuidadores, contribuindo para um atendimento mais adequado e protetivo a essa população. Por meio de uma formação qualificada, buscamos garantir que os idosos recebam o cuidado que merecem, promovendo sua dignidade e bem-estar, a partir, também, da capacitação daqueles que cuidam deles.

Pronas / PcD

Estudo de viabilidade da Telessaúde no Apoio ao Cuidado de Crianças e Adolescentes com Transtorno do Espectro Autista – Vita-TEA

Avalia a viabilidade da implementação da Telessaúde no Apoio ao Cuidado por meio de pesquisa com até 400 crianças e adolescentes que possuam diagnóstico ou suspeita de TEA e estejam inscritas na fila do SUS aguardando atendimento e encaminhamento. O objetivo é ampliar o acesso desse público a cuidados de saúde por uma equipe multidisciplinar especializada via telemedicina.

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

Verifica a possibilidade do diagnóstico precoce de paciente com fatores de risco do câncer de mama e aconselhamento genético, por meio do mapeamento genético e implementação de linha de cuidado preventiva, a partir da pesquisa com até 200 pacientes. Os resultados obtidos poderão subsidiar a implementação de estratégias de gestão populacional em câncer e a formulação de Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas (PCDT) de genética e genoma voltado para oncologia, resultando em impacto nacional.

Voluntariado

BP-02

O programa de voluntariado da BP tem como principal objetivo oferecer apoio e acolhimento a pacientes e seus acompanhantes, promovendo bem-estar por meio de atividades solidárias. Os voluntários dedicam seu tempo, experiências e habilidades sem nenhum custo pessoal, contribuindo para um atendimento mais humanizado e alinhado à qualidade assistencial da instituição.

Em 2024, houve um crescimento expressivo: o número de voluntários ativos aumentou em 25%, as horas doadas cresceram 18% e o número de pessoas impactadas subiu 16% em relação a 2023. Ao todo, o programa contou com 228 voluntários ativos e dez ONGs e grupos parceiros, resultando em 7.490 horas de dedicação e 47.835 pessoas beneficiadas.

A atuação dos voluntários na BP se dá em diferentes frentes, todas voltadas para proporcionar conforto e alívio àqueles que passam pelo hospital. O acolhimento é um dos pilares desse trabalho, garantindo uma recepção calorosa e empática aos pacientes e seus familiares, utilizando ferramentas

como a escuta ativa e gestos afetuosos para transmitir segurança e apoio emocional. Além disso, há iniciativas focadas no bem-estar e no apoio espiritual, que promovem a saúde emocional, estimulam a conexão com diferentes crenças e proporcionam momentos de reflexão e tranquilidade.

Outro aspecto importante do voluntariado na BP é o entretenimento, que visa trazer leveza ao ambiente hospitalar por meio de atividades lúdicas e culturais. Entre essas ações, estão a entrega de kits de entretenimento com palavras cruzadas e desenhos para colorir, além de oficinas de artesanato, contação de histórias e apresentações teatrais. Há ainda iniciativas que envolvem o uso da arte do palhaço hospitalar, apresentações de magia e jogos como o xadrez, tudo pensado para oferecer momentos de descontração e bem-estar aos pacientes e seus familiares.

Além das ações de acolhimento, bem-estar e entretenimento, o programa expandiu sua atuação com Experiências Memoráveis, proporcionando momentos especiais para pacientes de longa permanência.

Em 2024, foram realizadas

77 ações beneficiando

126 pacientes e acompanhantes com iniciativas como: **batizados, sessões de cinema na UTI, dias de beleza e experiências gastronômicas.**

O voluntariado corporativo também teve um papel fundamental, envolvendo 67 colaboradores voluntários em ações no Lar da Provedoria Portuguesa do Idoso e na ONG Madrinhas da Vida, totalizando 201 horas doadas. Além disso, a campanha de apadrinhamento de cartinhas de Natal cresceu 58% em relação ao ano anterior, com 158 crianças beneficiadas.

A BP acredita que a união de esforços é essencial para multiplicar o bem e convida todos a se engajarem nessa iniciativa, reforçando seu compromisso com a promoção da saúde e do cuidado humanizado. O voluntariado, mais do que um ato de solidariedade, é uma oportunidade de transformar vidas e criar conexões que fazem a diferença no dia a dia de quem mais precisa.

Sistema Único de Saúde (SUS)

GRI 3-3: Saúde e Segurança do Paciente/Humanização, 3-3: Ensino e Pesquisa

A BP e a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo

O compromisso da BP com a saúde pública se fortalece a cada ano, assegurando que os pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS) tenham acesso a um atendimento de excelência, baseado em equidade. Em 2024, reafirmamos nossa parceria, por meio de contrato, entre a BP e a Prefeitura de São Paulo, responsável pela gestão do SUS na capital paulista.

Essa parceria de longa data se consolidou como um modelo de assistência qualificada. No último ciclo, seguimos garantindo que pacientes atendidos na atenção primária em Cardiologia pudessem ser encaminhados para tratamentos de alta complexidade na BP, permitindo um fluxo contínuo de cuidado para pacientes com doenças do coração.

Como diferencial, a BP mantém um modelo assistencial que garante que as mesmas equipes médicas que atendem pacientes particulares sejam as responsáveis pelo cuidado dos pacientes do SUS, assegurando um padrão de qualidade uniforme para todos.

Consulte os dados totais e especificações de atendimentos ambulatoriais e internações que realizamos pelo SUS em 2024 no [Caderno de Indicadores](#).

A colaboração nos leva mais longe



PROADI-SUS

Além do atendimento direto aos pacientes, a BP tem um papel essencial no aprimoramento da gestão do SUS por meio do PROADI-SUS (Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do SUS), iniciativa do Ministério da Saúde que visa qualificar o sistema público de saúde por meio de projetos de capacitação, pesquisa e assistência especializada.

Como hospital de excelência, desenvolvemos e implementamos, em parceria com o SUS, soluções que melhoram a gestão hospitalar, otimizam processos e ampliam o acesso da população a tratamentos de alta complexidade. Nossos projetos no âmbito do PROADI-SUS incluem desde capacitação de profissionais de saúde até o desenvolvimento de novas tecnologias, protocolos clínicos e pesquisas, que impactam diretamente a qualidade do atendimento no país.

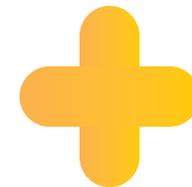
No último ciclo, destinamos R\$ 136 milhões de recursos relativos à nossa imunidade fiscal ao programa, contribuindo para a execução de 14 iniciativas voltadas para áreas prioritárias, como Oncologia, Cardiologia e Saúde da Mulher.

Acreditamos que investir na capacitação e inovação dentro do SUS é um caminho essencial para garantir um sistema de saúde mais equitativo e acessível. Por isso, seguimos aprimorando nossa atuação no PROADI-SUS, com foco em resultados que impactam diretamente milhões de brasileiros.



Para saber mais sobre o PROADI-SUS faça a leitura do QRCode ou acesse este [link](#)

R\$ 136 milhões foram destinados a 14 iniciativas, de áreas como Oncologia, Cardiologia e Saúde da Mulher



No ano de 2024, destacamos:



Boas Práticas em Cardiologia

Realizado pela BP e pelo Hcor, em parceria com o Ministério da Saúde pelo PROADI-SUS, tem como objetivo qualificar o atendimento cardiovascular no SUS, promovendo um diagnóstico ágil e seguro do Infarto Agudo do Miocárdio (IAM) e das Arritmias Cardíacas. A iniciativa oferece suporte às Unidades de Pronto Atendimento (UPAs) 24h, garantindo a realização de eletrocardiogramas (ECG) com laudo em até dez minutos, além de teleconsultorias médicas para apoio à decisão clínica. Em 2024, o Hub BP, presente em 150 UPAs de 19 unidades federativas e 97 municípios, analisou mais de 553 mil ECGs, dos quais 226 mil apresentaram alterações. Foram realizadas quase 7 mil teleconsultorias, e 12 mil casos de Síndrome Coronariana Aguda (SCA) e arritmias complexas foram identificados, garantindo suporte especializado para a tomada de decisão clínica.

Educa VE

O Projeto Educa DTN-VE - Educação Integral em Vigilância Epidemiológica e Cuidado às Doenças Negligenciadas e Infecciosas no Brasil é realizado em parceria com o Ministério da Saúde, por meio da Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente (SVSA), e o Conasems e executado pela Beneficência Portuguesa de São Paulo, e tem por objetivo ampliar o raciocínio epidemiológico a partir de ações de formação e de apoio à gestão para o fortalecimento das estratégias para o enfrentamento das DTN, zoonoses e doenças infecciosas prevalentes aos trabalhadores e gestores do SUS. A iniciativa educacional tem duas linhas de atuação:

- **Curso de Extensão (5h a 135h)**, ofertado de maneira autoinstrucional sem limite de vagas, é gratuito para profissionais e estudantes da área de saúde e de assistência social;
- **Curso de Aperfeiçoamento (180h)**, voltado para profissionais de saúde de nível superior, que sejam trabalhadores nas instituições de saúde vinculadas ao SUS e que atuem na Atenção Básica, na Vigilância ou na Gestão dos municípios em todo o país.

Projeto TMO Brasil – Assistência

No âmbito do PROADI-SUS, o projeto TMO Brasil – Assistência teve início em 2024 e será desenvolvido até 2026, com o objetivo de ampliar o acesso a transplantes de medula óssea por meio da oferta de leitos estratégicos ao Sistema Nacional de Transplantes. Estão previstos 50 transplantes autólogos, 31 alogênicos e 40 coletas de medula para o Registro Nacional de Doadores de Medula Óssea (Redome). O projeto responde ao desafio da concentração dos serviços nas metrópoles e à escassez nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, promovendo descentralização e equidade. Em 2024, foram realizados nove transplantes autólogos, 14 alogênicos e oito coletas, com pacientes de várias regiões do país. A iniciativa garante atendimento humanizado, especializado e conta com apoio de casas de acolhimento em São Paulo. O resultado dessa jornada de cuidado foi um NPS de 99 entre os pacientes, refletindo no impacto clínico e na experiência assistencial.

Nossos parceiros

Agradecemos aos nossos 43 parceiros, que contribuem para que nossos projetos sejam executados e promovam a melhoria de políticas públicas na saúde do país.



Faz bem fazer o bem

Meio ambiente

O foco em 2024 foi a descarbonização, a gestão de resíduos e a criação de plano para enfrentar as mudanças climáticas.



Gestão de recursos

GRI 3-3: Recursos Naturais

Nossa Política de Gestão Ambiental orienta ações para a redução contínua dos impactos ambientais e reafirma nosso compromisso com a sustentabilidade em todas as operações do complexo hospitalar. Com o engajamento de diversas áreas, avançamos significativamente no Sistema de Gestão Ambiental (SGA) da instituição em 2024, atingindo 92% das metas estabelecidas para o ano. Esse avanço reflete nosso investimento em iniciativas de conscientização, treinamentos e diálogos abertos com as equipes, fortalecendo a conexão essencial entre saúde e meio ambiente.

Durante a implementação do SGA, promovemos a Semana do Meio Ambiente, um marco importante para ampliar o engajamento e a cultura ambiental. A programação incluiu *lives* educativas, a criação de comitês e o mapeamento de aspectos ambientais, proporcionando maior visibilidade aos impactos

e oportunidades de melhoria em cada setor. Entre as iniciativas concretas, destacam-se a implementação do Plano de Atendimento a Emergências Ambientais, a ampliação de parcerias com organizações socioambientais e a incorporação de requisitos da ISO 14001 no BP Mirante, consolidando nosso caminho para a certificação da unidade em 2025.

92% das metas para implementação do Sistema de Gestão Ambiental foram atingidas em 2024



Água e efluentes

GRI 303-1, 303-2

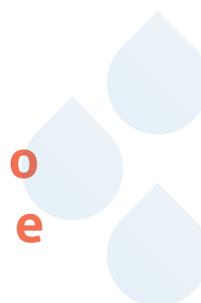
Em um complexo de saúde com unidades hospitalares, de medicina diagnóstica e ambulatoriais, a qualidade da água é muito importante para garantir a segurança de pacientes e colaboradores. Além de ser destinada ao consumo humano, a água é empregada no sistema de refrigeração, sanitários, laboratório de pesquisa, limpeza e manutenção de instalações e equipamentos, sistemas de combate a incêndio e nos processos de osmose reversa (purificação da água). Por conta disso, nosso controle da qualidade da água utilizada é diário e não há captação em áreas de estresse hídrico. Nossas fontes são três poços artesianos profundos e a própria rede da concessionária.

Em 2024, intensificamos nossos esforços para melhorar a eficiência no uso da água em todas as nossas operações. Uma das principais iniciativas foi a substituição das caldeiras, um investimento que otimizou o processo de aquecimento e reduziu o consumo de água e de gás natural. Além disso, realizamos campanhas de conscientização para os colaboradores, com ênfase em práticas de economia e na importância do manejo adequado dos recursos hídricos.

Os treinamentos reforçaram ainda os impactos ambientais e legais associados ao consumo eficaz desse recurso e o descarte correto dos efluentes. Essa abordagem educativa foi acompanhada pelo monitoramento de indicadores que medem o uso da água e a qualidade dos efluentes.

Os principais impactos identificados são consumo excessivo e poluição hídrica. Para mitigar esses riscos, são realizadas avaliações mensais da qualidade da água e semestrais dos efluentes descartados, considerando, além da conformidade legal, os impactos das mudanças climáticas na disponibilidade hídrica. Vale ressaltar que a BP não opera em áreas de estresse hídrico.

Substituição das caldeiras reduziu o consumo de água e gás natural



O descarte de efluentes segue os padrões definidos pela legislação vigente e regulamentação aplicável. São monitorados parâmetros como temperatura, turbidez, pH, sólidos suspensos totais (SST), metais pesados, substâncias orgânicas tóxicas e concentrações de nitrogênio e fósforo, em conformidade com a legislação específica, garantindo que os efluentes não comprometam os corpos d'água receptores.

O comprometimento da BP com o meio ambiente também se estende ao efluente, seguindo as normas da concessionária de saneamento básico local. A prática segue padrões de qualidade, incluindo a regulação de substâncias tóxicas, que poderiam prejudicar vários ecossistemas. Os nossos efluentes são controlados periodicamente evitando as concentrações de metais pesados, derivados de petróleo, e outros elementos nocivos à saúde do homem e de todo o ecossistema natural.

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

Em 2024, a BP registrou um aumento na captação total de água, que passou de 298,39 ML em 2023 para 319,62 ML. Esse aumento foi impulsionado principalmente pela captação de terceiros, que subiu 17,5%. Por outro lado, a captação subterrânea apresentou redução de 6%. O descarte total também aumentou, saindo de 238,70 ML em 2023 para 255,68 ML em 2024, indicando maior geração de efluentes em linha com o aumento da captação. No consumo total, houve um leve crescimento de 7%.

6%

de redução na
captação de água
subterrânea no
ano

7%

de aumento no
consumo total
de água



Energia

GRI 302-1

Alinhada com as boas práticas ambientais do mercado, a BP garantiu, pelo terceiro ano consecutivo, que 100% da energia consumida dentro da organização fosse proveniente de fontes renováveis. Isso acontece porque o insumo comprado e negociado pelo Mercado Livre de Energia possibilita a escolha da fonte geradora da energia entregue. A rastreabilidade e a certificação da energia renovável são asseguradas por meio do Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC, do inglês International Renewable Energy Certificate). Essa iniciativa reafirma o compromisso da organização com a sustentabilidade e a redução de impactos ambientais.

O consumo total de energia das unidades da BP aumentou 7,28%, passando de 134.976,58 GJ em 2023 para 144.807,35 GJ, o que reflete uma maior demanda operacional, especialmente devido ao aumento no uso de energia adquirida, como eletricidade, aquecimento e resfriamento, para combater os efeitos climáticos da elevação da temperatura. O Hospital BP consumiu 101.122,46 GJ, enquanto o BP Mirante registrou 43.684,89 GJ, consolidando a tendência de crescimento no consumo energético total.

100%
da energia
consumida é de
fontes renováveis



Resíduos

GRI 306-1, 306-2

Um item sensível em uma instituição hospitalar, do ponto de vista ambiental, é a gestão de resíduos, já que alguns materiais apresentam alto impacto ao meio ambiente. Na BP, a eliminação segura desses resíduos é realizada diariamente de acordo com o Programa de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), legislação obrigatória para os hospitais, que estabelece procedimentos de segregação, armazenamento, destinação e tratamento final. Todo o processo atende as exigências legais e possui uma governança atuante por meio do Comitê de Resíduos formado por diversas áreas da instituição. Em 2024, o órgão foi reformulado para dar mais poder de decisão e influência aos seus participantes.

A instituição firmou parceria com a ONG Orienta Vida, que traz impacto socioambiental positivo com foco na economia circular e atuação na formação de mulheres em vulnerabilidade social. A ONG fomenta o empreendedorismo feminino, desenvolvendo produtos com a reciclagem de uniformes. Outras ações reforçaram a importância desse tema para a BP. Além disso, no primeiro semestre de 2024 foi implementado o projeto de reciclagem de resíduos orgânicos,

que são transformados em um composto utilizado como adubo em áreas de reflorestamento. Essa ação implantada na Unidade BP Paulista reduziu em 25% os resíduos orgânicos encaminhados para o aterro. Foi uma das iniciativas que contribuíram para aprimorar a gestão ambiental e reduzir as emissões dos gases de efeito estufa (GEE).

No setor de obras, a BP intensificou esforços para reduzir o impacto ambiental, em parceria com as empreiteiras. Todo o processo de coleta e destinação dos resíduos da construção civil foi monitorado com foco na sustentabilidade e na conformidade ambiental, e em ações de especificação de produtos que busquem o carbono neutro em seu processo produtivo, como alguns pisos vinílicos. Ao longo do ano, acompanhamos a destinação responsável de mais de 1,2 mil toneladas de resíduos da construção civil, o que reforçou nosso compromisso com a economia circular. Além disso, implementamos a logística reversa para latas de tinta e para embalagens de álcool gel e sabão, totalizando 120 quilos de material reaproveitado.

Reciclagem com propósito

Os resíduos recicláveis também foram alvo das ações do ano de 2024. Avançamos com treinamentos específicos, apresentamos aos nossos colaboradores as características desse tipo de resíduo e as possibilidades de destinação adequada. Uma das iniciativas é a arrecadação de tampas plásticas e lacres metálicos, que foram destinados à associação Tampinhas que Curam e revertidos em recursos financeiros para apoiar o tratamento de crianças com câncer. A digitalização de documentos também foi aperfeiçoada, permitindo a eliminação de sete toneladas de papel. Além disso, o sistema de gestão passou a integrar os aditivos contratuais dos colaboradores, que agora são assinados eletronicamente, trazendo mais agilidade e segurança ao processo e dispensando o uso de papel.

1,2

mil toneladas de
resíduos da construção
civil destinados
corretamente

120

quilos de
latas de tinta
reaproveitados
com logística
reversa

Para mitigar impactos ambientais, a BP implementa iniciativas como logística reversa de materiais, parcerias com fornecedores e reciclagem. Em 2024, 11,21% dos resíduos do BP Mirante e 10,47% do Hospital BP foram destinados à reciclagem, incluindo papelão, vidro, madeira, plásticos e metais. Materiais específicos, como colchões, latas de tinta e resíduos orgânicos, também foram reciclados por meio de empresas especializadas.

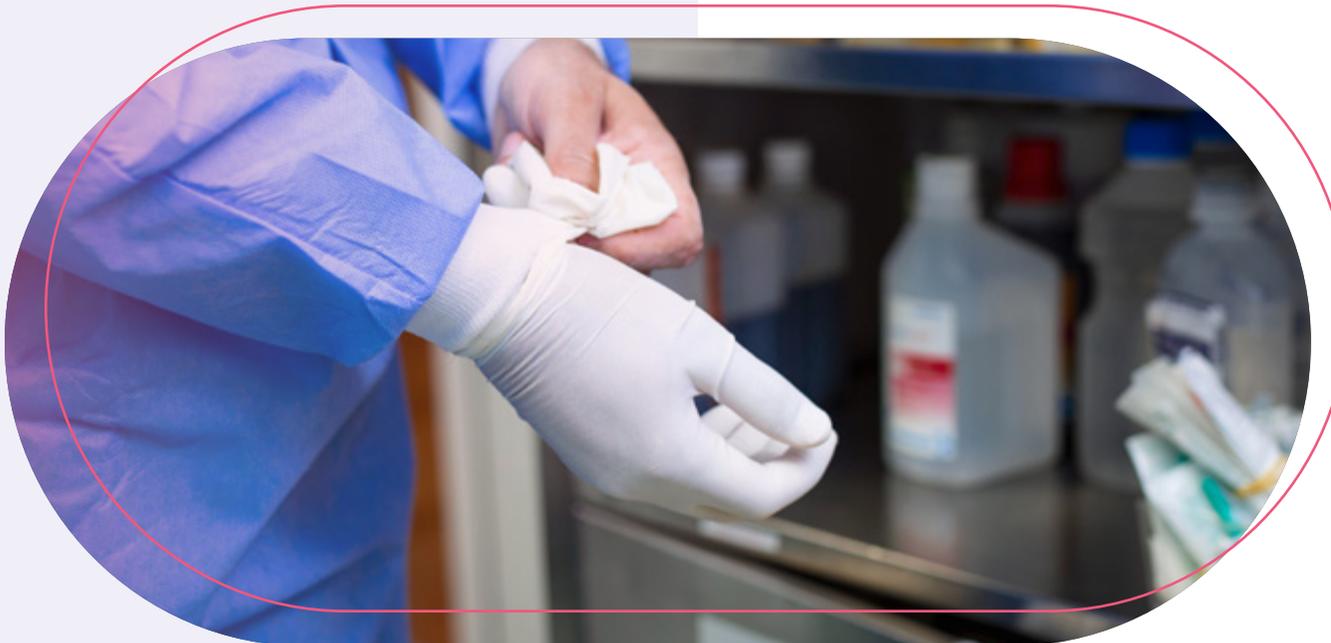
Durante 2024, avançamos na realização de treinamentos específicos. Apresentamos aos nossos colaboradores as características desse tipo de resíduo e as possibilidades de destinação adequada.

Resíduos químicos

Outro avanço de 2024 foi a otimização da gestão dos resíduos químicos, com análises e o desenvolvimento de uma matriz de compatibilidade. O trabalho focou na conscientização de colaboradores sobre os riscos e a importância do manejo adequado dessa classe de resíduos. Além disso, buscamos produtos menos tóxicos e opções de descarte com menor impacto ambiental, como a logística reversa das almotolias de álcool em gel e a implantação de um ponto de descarte correto para os raios-x.

O transporte e destinação dos resíduos da BP são realizados por terceiros, e, para garantir a conformidade legal e contratual, a BP exige a apresentação de documentação ambiental dos fornecedores, além de conduzir auditorias ambientais e inspeções técnicas. A pesagem dos resíduos é feita de acordo com sua tipologia, e os registros são detalhados no Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), o que assegura rastreabilidade e transparência no monitoramento.

Atualmente, a BP investe também na redução do envio de resíduos para aterro, e implementa práticas mais sustentáveis para o descarte de resíduos farmacêuticos. Além disso, a instituição trabalha no fortalecimento dos sistemas de rastreamento e categorização de resíduos, o que garante um maior controle e segregação para futuras análises e destinações mais eficientes.



Mudanças climáticas

Ciente dos impactos provocados pelas mudanças climáticas na saúde do planeta, dos colaboradores e dos pacientes, a BP tem buscado formas de mitigar o problema em seu ecossistema.

A criação do Plano de Atendimento a Emergências Ambientais (PAE) surgiu como uma necessidade do Sistema de Gestão Ambiental da instituição, garantindo maior preparação para responder a incidentes ambientais, como derramamentos de produtos químicos, quedas de árvores e inundações, de forma ágil e eficaz. Diante dos desafios impostos pelas mudanças climáticas, como eventos extremos que podem impactar a infraestrutura e a operação hospitalar, o PAE fortalece a resiliência institucional, minimizando riscos à saúde, ao meio ambiente e garantindo a continuidade dos serviços. A iniciativa também reforça o compromisso da instituição com a gestão responsável de impactos ambientais, alinhando-se às melhores práticas do mercado.

Ao longo do ano, também priorizamos a participação em eventos focados em mudanças climáticas. Um deles foi a 17ª edição do Seminário Hospitais Saudáveis, realizado em outubro no Rio de Janeiro. Com o tema “Resiliência e Adaptação Climática no Sistema de Saúde Brasileiro: um caminho para equidade e justiça social”, o evento enfatizou a necessidade de redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e de descarbonização do setor de saúde. Os painéis abordaram o desenvolvimento de competências, tecnologias e infraestruturas para enfrentar os desafios da crise climática.

Está previsto para 2025 o desenvolvimento de políticas e práticas voltadas ao tema, visando estabelecer uma matriz de riscos físicos decorrentes da frequência e intensidade de eventos climáticos extremos, além de estruturar nosso plano de mitigação e adaptação das mudanças climáticas. Reconhecemos a importância crescente desses desafios e a necessidade de fortalecer a resiliência da instituição diante de impactos ambientais e de saúde pública. SASB-HC-DY-450a.1

Caderno de Justiça Climática e Saúde

Produzida a partir da parceria técnica com a Latin American Climate Lawyers Initiative for Mobilizing Action (LACLIMA) e Pacto Global da ONU, a publicação explora temas como os efeitos da crise climática na saúde pública e o papel que o setor pode desempenhar para incentivar a equidade e a resiliência. O documento, que contou com o nosso apoio e da Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, ressalta que o setor é um dos mais afetados pelas mudanças climáticas e, por isso, tem a grande responsabilidade de informar e educar o público sobre as consequências das tempestades, inundações, ondas de calor e queimadas na saúde da população.

De acordo com especialistas entrevistados para a produção do caderno, o setor da saúde deve adotar várias estratégias para enfrentar os desafios da crise climática. Entre elas, estão atuação em conjunto com o governo para a criação de políticas públicas; investimento em pesquisa e desenvolvimento; prioridade na transferência de conhecimento para áreas assistenciais com menos recursos; diminuição da própria emissão de GEE, adequação e fortalecimento da infraestrutura das instalações e preparação das instituições de saúde para atender o aumento de pacientes com doenças respiratórias, cardiológicas, alérgicas e transmitidas por vetores.

Metas de redução de gases de efeito estufa

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

Em 2024, reafirmamos nosso compromisso com um futuro mais sustentável ao aderir à Campanha Race to Zero e ao Movimento Ambição Net Zero. Essas iniciativas refletem o empenho da BP em reduzir as emissões de carbono e fomentar práticas sustentáveis, alinhando-se às principais metas globais de mitigação das mudanças climáticas e reforçando seu papel como referência em responsabilidade ambiental no setor de saúde.

A Campanha Race to Zero, coordenada pela Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC, na sigla em inglês) e liderada por entidades globais de ação climática, é a maior aliança multissetorial comprometida com a meta de alcançar emissões líquidas zero de carbono até 2050.

PRINCIPAIS METAS DO RACE TO ZERO



Reduzir as emissões em 50% até 2030 para instituições localizadas em países de alta emissão.

Alcançar emissões líquidas zero até 2050.

Já o Movimento Ambição Net Zero, vinculado ao Pacto Global da ONU, desafia e apoia empresas a estabelecerem compromissos climáticos robustos e cientificamente embasados.

Para monitorar os impactos ambientais de forma precisa, calculamos mensalmente as emissões de gases de efeito estufa (GEE), nos escopos 1 (direta), 2 (indireta) e 3 (outras indiretas). Em 2024, demos um passo significativo em nossa jornada de evolução frente a crise climática com o aprimoramento do nosso inventário de gases de efeito estufa, expandindo consideravelmente o escopo de medição.

No escopo 1, passamos a contabilizar combustíveis e gases utilizados na manutenção e novos gases anestésicos além do óxido nítrico, que teve seu uso descontinuado em agosto de 2024. Esse mapeamento de dados resultou em um aumento considerável nas emissões reportadas, quando comparadas com o ano de 2023.

Já no escopo 3, ampliamos o monitoramento para incluir transporte *downstream*, deslocamento casa-trabalho e viagens a negócios. Para os próximos ciclos, continuaremos ampliando o mapeamento de emissões do escopo 3 junto à cadeia de fornecedores.

Continuaremos investindo no aprimoramento de nossos sistemas de monitoramento, na implementação de iniciativas de eficiência energética e na busca por soluções inovadoras que nos permitam avançar em nossa jornada rumo à neutralidade de carbono.

Em 2024, a BP não realizava o mapeamento formal de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas. Para o ano de 2025, será incorporada essa análise em futuras estratégias de sustentabilidade e gestão de riscos.

GRI 201-2

Estamos sempre em movimento

Educação, pesquisa e inovação

A BP foi credenciada como Instituição de Ensino Superior pelo MEC, o que possibilita um aprendizado de qualidade integrado à prática hospitalar.





Uma instituição de saúde que também se dedica à educação e pesquisa e desempenha um papel fundamental na sociedade. Como centro de referência em assistência, com uma trajetória consolidada na formação de profissionais de saúde, a BP tem sido parte essencial na qualificação e atualização de inúmeros médicos e multiprofissionais.

Há mais de 60 anos, oferece formação técnica em Enfermagem e, desde 1999, quando seu programa de residência médica foi credenciado pelo Ministério da Educação (MEC), vem contribuindo para a formação prática de médicos, garantindo supervisão qualificada e experiência profissional.

Agora, iniciamos um novo e significativo capítulo na educação, expandindo nossa atuação com cursos de graduação, pós-graduação e curta duração, além de diversas iniciativas que terão um impacto positivo na sociedade

Faculdade BP

GRI 3-3: Ensino e Pesquisa/Acesso à Saúde/Inovação

O ano de 2024 marca um momento histórico para a BP: fomos credenciados como Instituição de Ensino Superior (IES) pelo MEC. Com esse novo *status*, lançamos nossa própria faculdade, expandindo a atuação educacional para cursos de graduação, pós-graduação e curta duração, consolidando um projeto que reforça nosso compromisso com a educação. O investimento inicial na Faculdade BP é de R\$ 70 milhões, com uma projeção de receita de aproximadamente R\$ 250 milhões nos primeiros dez anos.

Essa expansão representa um avanço significativo na formação de profissionais de saúde no Brasil. O credenciamento como IES permite à BP ampliar sua oferta educacional, iniciando inscrições para cursos de curta duração e pós-graduação. Nossa estratégia considera lançarmos cursos de Medicina, Enfermagem e Psicologia. Além disso, novos programas de pós-graduação e especialização estão sendo desenvolvidos para atender

à crescente demanda de médicos e multiprofissionais em busca de aperfeiçoamento contínuo.

A integração entre instituições de ensino superior e hospitais é uma tendência consolidada mundialmente. Há décadas, centros de referência como a Mayo Clinic e o Johns Hopkins Hospital combinam assistência, ensino e pesquisa para promover excelência na formação profissional e inovação científica. No Brasil, esse modelo já se destaca em algumas instituições e agora ganha ainda mais força com a BP.

Visão de futuro



Interdisciplinaridade e eixos complementares na estrutura acadêmica

Um dos principais diferenciais da proposta acadêmica da Faculdade BP é a interdisciplinaridade. Os cursos foram estruturados para promover uma formação integrada, permitindo que alunos de diferentes áreas da saúde trabalhem juntos desde o início da graduação. Esse modelo estimula a troca de conhecimento, aprimora a comunicação entre profissionais de diversas especialidades e fortalece a visão holística do cuidado ao paciente. Além disso, a formação se apoia em três eixos fundamentais, que juntos garantem uma preparação abrangente e alinhada às demandas contemporâneas da saúde.

O Eixo Saúde e Comunidade promove uma formação crítica e humanizada, capacitando os estudantes para enfrentar os desafios da saúde pública e comunitária com uma visão ampliada, que considera fatores sociais, econômicos, ambientais e culturais. Esse eixo incentiva a interação direta com o Sistema Único de Saúde (SUS) e políticas públicas, além de desenvolver habilidades essenciais, como comunicação, trabalho em equipe e gestão de problemas em contextos reais, sempre fundamentadas nos princípios de equidade e integralidade do cuidado.

O Eixo Humanidades assegura uma abordagem holística da prática profissional ao incorporar o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, ética, bioética, diversidade e inclusão, capacitando os alunos a compreenderem a complexidade das relações humanas no cuidado em saúde. Além disso, fomenta o pensamento crítico, a inovação e o empreendedorismo, preparando-os para atuar com sensibilidade, equidade e proatividade, ao mesmo tempo que os capacita a gerenciar o estresse e a construir relacionamentos terapêuticos eficazes.

Por fim, o Eixo Pesquisa fortalece o pensamento científico ao longo da formação, promovendo a análise crítica, a aplicação de práticas baseadas em evidências e o desenvolvimento de projetos interdisciplinares que estimulam a resolução de problemas complexos e a inovação. Esses eixos contribuirão para que os egressos da Faculdade BP sejam profissionais altamente qualificados, éticos e preparados para transformar a realidade da assistência em saúde.



Plano para o futuro

A transição para Instituição de Ensino Superior faz parte de um planejamento estratégico de longo prazo, com objetivos estruturados para os próximos dez anos, incluindo:

- 1** **Desenvolver conhecimentos culturais, científicos e tecnológicos inter-relacionados**, assegurando um ensino de qualidade nas áreas de conhecimento dos cursos, sempre valorizando a vida;
- 2** **Estimular a iniciação científica, promovendo o avanço da ciência e da tecnologia**, além da disseminação cultural e da compreensão do meio social;
- 3** **Formar profissionais altamente capacitados, aptos a atuar em diferentes áreas do saber**, incentivando a educação continuada e a inserção qualificada no mercado de trabalho;
- 4** **Incentivar a cultura e a sustentabilidade socioambiental**, gerando impactos positivos e duradouros na sociedade;
- 5** **Reforçar o compromisso com a filantropia e a responsabilidade social**, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e o fortalecimento das relações comunitárias;
- 6** **Ampliar o conhecimento crítico sobre problemáticas atuais**, especialmente aquelas com impacto loco-regional, prestando serviços especializados à comunidade por meio de uma relação colaborativa e recíproca;
- 7** **Expandir a extensão universitária**, promovendo a participação comunitária e assegurando que o desenvolvimento e os benefícios gerados pela produção acadêmica e científica sejam acessíveis à sociedade;
- 8** **Aprimorar a educação em todos os níveis**, alinhando as práticas institucionais às melhores diretrizes e inovações do setor;
- 9** **Melhorar os índices de qualificação e empregabilidade**, garantindo uma formação de excelência e preparando os alunos para os desafios do mercado de trabalho.

Expansão e infraestrutura

A Faculdade BP foi estrategicamente instalada em frente ao Hospital BP e ao BP Mirante, garantindo uma conexão direta entre ensino e prática assistencial. A infraestrutura acadêmica está totalmente integrada ao ambiente hospitalar, permitindo que os alunos vivenciem, desde o início, a realidade do setor de saúde por meio de simulações, discussões clínicas e eventos científicos.

Com laboratórios de última geração, tecnologia de ponta e auditórios conectados ao hospital, os estudantes têm acesso a um modelo inovador de ensino que inclui a transmissão ao vivo de cirurgias e discussões de casos clínicos em tempo real. A estrutura foi projetada para proporcionar conforto, acessibilidade e eficiência, com espaços ergonômicos, tratamento acústico e ambientes que favorecem a concentração e o aprendizado.

A segurança e a manutenção são prioridades, com um plano estruturado de conservação contínua, controle de acesso e monitoramento avançado. Além disso, a Faculdade BP investe em tecnologia digital e ferramentas interativas que impulsionam o aprendizado e fomentam a pesquisa, consolidando seu compromisso com uma formação de excelência e com a inovação no ensino superior em saúde.

Qualidade, inovação e digitalização

A Faculdade BP investiu em uma infraestrutura tecnológica robusta para otimizar a gestão acadêmica, aprimorar a experiência dos alunos e docentes e integrar inovação ao ensino.

O sistema de gestão acadêmica e financeira Lyceum garante um gerenciamento eficiente das atividades institucionais, oferecendo portais exclusivos para alunos, docentes e coordenadores. Para o ensino digital, a faculdade adotou o Canvas como Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), uma plataforma reconhecida internacionalmente que oferece trilhas de aprendizado personalizadas, avaliações automatizadas, relatórios de desempenho e interatividade entre alunos e professores. A biblioteca digital Minha Biblioteca complementa essa estrutura, proporcionando acesso remoto a livros acadêmicos e científicos atualizados. Além disso, o *software* de gestão de biblioteca Sophia facilita a administração do acervo físico e digital, otimizando catalogação, empréstimos e consultas.

Com essa estrutura tecnológica avançada, a Faculdade BP fortalece a integração entre ensino, gestão e inovação, garantindo uma experiência educacional moderna e eficiente.

Hub de Conteúdos

A Faculdade BP reforça seu compromisso com a qualificação contínua de profissionais da saúde por meio do Hub de Conteúdos, uma iniciativa que reúne informações atualizadas sobre tendências, inovações e avanços do setor.

Em parceria com a Medictalks e a Medscape Brasil, a BP disponibiliza um amplo acervo de artigos, *webinars*, *podcasts*, vídeos e cursos, além de conteúdos exclusivos produzidos por médicos do corpo editorial. A iniciativa também promove a cobertura dos principais congressos nacionais e internacionais e incentiva a troca de experiências entre profissionais, fortalecendo o desenvolvimento da área e aprimorando a assistência à saúde.



Pesquisa

GRI 3-3: Ensino e Pesquisa/Acesso à Saúde/Inovação

Nosso compromisso com o desenvolvimento científico é fundamental para a busca por soluções inovadoras na área de saúde, para a atração de profissionais qualificados e para beneficiar toda a sociedade. Na BP, atuamos em duas frentes de pesquisa: clínicas e de iniciativas dos próprios pesquisadores. Em 2024, conduzimos 98 pesquisas clínicas patrocinadas nas áreas de Onco-hematologia, Cardiologia, Neurologia, Nefrologia e Infectologia.

Pesquisas de iniciativa do investigador contam com o Núcleo de Apoio e Incentivo ao Pesquisador (Naipe), que disponibiliza suporte científico e operacional, da concepção à publicação dos resultados. Em 2024, o núcleo acompanhou 221 pesquisas em 23 especialidades que abordaram temas como obesidade, câncer de pâncreas, mieloma múltiplo, telessaúde, entre outros.

Biobanco

Com a aprovação do Biobanco da BP, em novembro de 2023, nossos pesquisadores ganharam uma importante ferramenta para avançar em pesquisas celulares e moleculares e investigar as causas de determinadas doenças, além das formas como preveni-las e tratá-las. Tecidos saudáveis ou doentes e sangue são exemplos de amostras biológicas que podem ser doadas. O material é conservado e catalogado com as características dos doadores, o que facilita pesquisas de qualidade no futuro.

Na fase de implementação do nosso Biobanco, em 2024, o Comitê Gestor selecionou e aprovou projetos específicos para o armazenamento de amostras. Dentre eles, destacam-se dois voltados para condições raras: câncer de pâncreas e Síndrome de Lynch. Outro projeto aprovado refere-se a um estudo financiado que investiga a efetividade e a segurança de um antimicrobiano no tratamento da neutropenia febril em pacientes com risco de infecção. As coletas de amostras para o Biobanco tiveram início no primeiro bimestre de 2025.

160

artigos foram publicados em periódicos indexados, todos com filiação à BP, 44% mais que em 2023.

Ao estratificar esse total segundo o Fator de Impacto (FI), observa-se o seguinte:

- 9 artigos com FI < 1;
- 110 artigos com FI entre 1 e 5;
- 20 artigos com FI entre 5 e 10;
- 21 artigos com FI superior a 10.

Dia da Pesquisa da BP

Em dezembro de 2024, realizamos o primeiro Dia da Pesquisa da BP, evento que reuniu especialistas da instituição e convidados para discutir sobre pesquisa translacional e convergente, terapias avançadas e a ampliação do acesso à saúde em todo o Brasil. Durante o encontro, divulgamos os principais avanços da pesquisa clínica, destacando o papel da medicina de precisão genômica em Oncologia, Hematologia, Cardiologia e Neurociência. Além disso, apresentamos a criação do Biobanco da BP e promovemos uma discussão sobre os desafios da carreira de pesquisador.

Inovação

GRI 3-3: Ensino e Pesquisa /
Acesso à Saúde / Inovação

Inovação no setor de saúde é um conceito amplo que inclui soluções tecnológicas de ponta, uso ou criação de novos materiais, implantação de métodos que aumentam a qualidade do atendimento ou eficiência médica, ações que melhoram a experiência do paciente e muito mais. Aqui na BP, estamos sempre em movimento e todas essas iniciativas são estimuladas e bem-vindas. Acreditamos que lidar com vidas humanas exige constante atualização e renovação – de conhecimento, de infraestrutura e de formas de pensar.

Instituto BP de Ciência e Tecnologia

Em 2024 foi aprovada a implementação do Instituto BP de Ciência e Tecnologia (ICT), que viabiliza a realização de projetos de pesquisa e desenvolvimento de tecnologias em todo o território nacional, promovendo soluções inovadoras para o setor da saúde. A iniciativa vai estruturar um novo campo de pesquisas junto ao Ministério da Ciência e Tecnologia, focadas em saúde, inovação e tecnologia, interligadas ainda com a assistência e respaldada pela aprovação dos cursos universitários da BP.



A BP apoia e incentiva a busca de novos processos, conhecimento, tecnologias de ponta e formas de pensar

Inteligência Artificial

Uma das ferramentas de Inteligência Artificial que já está incorporada ao nosso ecossistema aumenta a precisão das imagens do cérebro e auxilia na detecção precoce de indícios de questões neurodegenerativas. Além de ser muito utilizada para diagnósticos no pronto-socorro, possui duas funcionalidades principais: avaliação da volumetria cerebral automatizada para acompanhamento de síndromes demenciais como Alzheimer, e detecção e quantificação de placas desmielinizantes em pacientes com esclerose múltipla.

Em 2024, a área de radiologia passou a utilizar algoritmos de Inteligência Artificial como suporte na análise de exames de imagem, inicialmente com foco nos exames de raios-x de tórax. Essa tecnologia auxilia e potencializa a leitura das imagens, identificando até dez achados principais, incluindo derrames pleurais, pneumotórax, consolidações e nódulos pulmonares. A ferramenta reduz tomografias desnecessárias e oferece mais segurança na tomada de decisões médicas ao aumentar a precisão dos exames. Além disso, acelera o atendimento, diminuindo o tempo de espera do paciente e possibilitando diagnósticos precoces, ao direcioná-lo mais brevemente à especialidade mais apropriada para seu

cuidado. Em resumo, caso as imagens apresentem algum desvio ou achado suspeito, o paciente será encaminhado, por exemplo, para o setor de Oncologia para fazer uma análise detalhada. A IA suporta e acelera a conclusão para um diagnóstico precoce, o que é fundamental para a definição eficaz e início do tratamento e, por sua vez, da recuperação do paciente.

Interoperabilidade na saúde

Atualmente, os dados do paciente são descentralizados e a responsabilidade pelo histórico de saúde recai sobre o próprio paciente. Durante as consultas médicas, o paciente é responsável por levar seus exames, muitas vezes em papel ou filme radiológico – para os exames de diagnóstico por imagem), busca os resultados nos aplicativos de laboratórios ou de hospitais e relata, sem conhecimento técnico, sua jornada de diagnósticos e de tratamentos para o médico. Esse formato impacta o sistema de saúde como um todo e causa desperdícios e duplicidades de solicitações, uma vez que os diferentes médicos que porventura prestem atendimento a um mesmo paciente não têm acesso detalhado e de qualidade ao seu histórico de saúde.



Ciente dessa dificuldade, a BP se propôs a construir um processo inovador de interoperabilidade que permitirá a conexão entre todas as informações médicas de cada paciente. A implantação é complexa e exige, entre outros fatores, padronização de dados, integração sistêmica, monitoramento e proteção das informações para prevenir o uso indevido, além de uma mudança estrutural na cultura nas instituições de saúde.

Avanços tecnológicos na Ortopedia

Em 2024, a BP criou um centro de excelência em cuidados ortopédicos. Localizado dentro do Hospital BP, o Centro de Ortopedia e Mobilidade oferece um ciclo completo de cuidados para condições osteomusculares, abrangendo desde a prevenção até a reabilitação do paciente, com um time de profissionais especializados e tecnologia de última geração para diagnósticos, tratamentos e cirurgias ortopédicas.

Com o apoio de tecnologias modernas, a jornada de cuidados e o tratamento ganham agilidade e condições de suprir o aumento da demanda em até 28%.

Um dos equipamentos de ponta instalados é o Hana Table, que possibilita intervenções cirúrgicas menos invasivas no quadril e no joelho. O uso da mesa durante os procedimentos cirúrgicos reduz o período de recuperação do paciente e, conseqüentemente, seu tempo de internação na BP, impactando positivamente nossos indicadores de eficiência e custos e especialmente na experiência do paciente.

A ressonância magnética 3.0 Tesla, por sua vez, dá mais agilidade aos exames de diagnóstico da unidade. A máquina produz imagens em 3D em até cinco minutos, enquanto o processo anterior durava, em média, 15 minutos para ser concluído.

Outra novidade em 3D são as órteses que substituem o gesso tradicional, agregando valor à experiência do paciente. São produzidas pela *startup* FixIt por meio de um *software* próprio e exclusivo que utiliza Inteligência Artificial e criptografia para oferecer peças customizadas de acordo com o membro e a anatomia do paciente. A solução é mais resistente que o gesso tradicional e oferece benefícios como tamanhos ajustáveis, resistência à água, possibilidade de higienização, leveza, material não alergênico e radiotransparência - o que significa que o paciente pode realizar exames de imagem sem a necessidade de remover a peça. Além disso, o processo de fabricação se dá a partir de fontes renováveis, o que coincide com o posicionamento da BP.

Em adição a todas essas inovações, o hospital também oferece arcos cirúrgicos com diferencial em 3D e aparelho de densitometria, com foco em ortopedia e medicina esportiva.

Avanços na Terapia CAR-T

A BP apresentou um aumento significativo de tratamentos de doenças oncológicas com terapia celular CAR-T, em que as células de defesa do paciente (linfócitos T) são retiradas, manipuladas geneticamente e reinseridas na corrente sanguínea. Em 2023, realizamos três tratamentos, dois deles pediátricos. Em 2024, saltamos para o patamar de sete pacientes atendidos com essa tecnologia inovadora.

Prêmio Intraempreendedorismo AEVO

A BP foi reconhecida duplamente no Prêmio de Intraempreendedorismo AEVO 2024, alcançando a décima posição na modalidade "Inovação de Sustentação" na categoria Empresas e o 13º lugar na categoria Equipe. A cerimônia de premiação promovida pela empresa brasileira de tecnologia para a gestão da inovação e estratégia AEVO ocorreu em 11 de dezembro de 2024, no auditório da KPMG, em São Paulo. O evento reconhece e traz visibilidade às empresas e equipes que promovem a inovação e estimulam o protagonismo dos colaboradores no Brasil, destacando ações que buscam aprimorar ou agregar mais valor aos processos, produtos e serviços em coerência com as iniciativas ESG.



Crescimento sustentável

A transição para um perfil mais cirúrgico, com foco em otimização de recursos e eficiência, possibilitou um crescimento de 9,5% na receita bruta da BP.

Crescimento sustentável nos leva ao futuro



Cenário econômico e setorial

GRI 3-3: Crescimento Sustentável

O ano de 2024 apresentou desafios e oportunidades para a economia brasileira e, conseqüentemente, para a saúde suplementar. O Produto Interno Bruto (PIB) nacional registrou um crescimento de 3,5%, impulsionado principalmente pelo setor de serviços, que teve uma alta de 3,7% no ano. O Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) fechou 2024 em 4,83%, acima da meta do governo. Esse aumento nos preços afetou o consumo das famílias.

Embora o mercado de trabalho tenha mostrado sinais de recuperação, com redução na taxa de desemprego, o endividamento e as elevadas taxas de juros continuaram a impor restrições ao acesso a serviços, incluindo os planos de saúde. Segundo dados da agência Nacional de Saúde (ANS), o estado de São Paulo registrou 18.281.718 beneficiários em planos de assistência médica em dezembro de 2024, representando um

crescimento de 1,3% em relação ao mesmo período de 2023. Além de São Paulo, Minas Gerais e Amazonas também se destacaram como os estados com os maiores aumentos no número de beneficiários no comparativo anual, evidenciando a expansão da saúde suplementar nessas regiões.

Em 2024, o setor de saúde suplementar no Brasil continuou enfrentando desafios como pressões regulatórias e aumento de alguns custos, impactados pela alta do dólar, pelos conflitos armados na Ucrânia e Oriente Médio e pelo crescimento da inflação no país. Enquanto isso, as operadoras têm feito reajustes para os hospitais abaixo da inflação, o que aumenta a necessidade de melhorar a eficiência das operações. Esse movimento de renovação de processos operacionais internos, realizado por diversos *players* do setor, pode trazer ainda a melhoria das glosas, principalmente em hospitais.

Nossas operações foram, ainda, impactadas por um aumento expressivo de doenças infecciosas, como infecções respiratórias e dengue, que sobrecarregam os sistemas de saúde, tanto públicos quanto privados. Mudanças climáticas também representam um desafio, com impactos na resiliência das infraestruturas hospitalares e custos de investimento para adaptação.

+ de 18 milhões

de pessoas têm planos de saúde no estado de São Paulo

Reajustes de operadoras não cobrem a inflação

A World Health Organization estima que, entre 2030 e 2050, haverá aproximadamente 250 mil mortes por ano provocadas pelas mudanças climáticas. Nesse cenário, a conscientização por meio de treinamentos, a avaliação dos riscos ambientais e de fatores que podem afetar a prestação de serviços e a criação de planos para emergências são primordiais. Com isso, planos e preparação para emergências passam a ser essenciais para gerar impactos positivos na saúde, na experiência do paciente e no desempenho operacional dos hospitais.

A consolidação do mercado avança, com grandes grupos hospitalares expandindo operações e investindo na verticalização para reduzir custos. Essa consolidação provoca impactos como aumento de preços, expansão geográfica e pressão em relação aos fornecedores e equipes médicas. Por outro lado, a fragmentação da rede assistencial e a restrição de credenciamento por operadoras de saúde têm dificultado o acesso do paciente a um atendimento integral, impactando a continuidade do cuidado.

O envelhecimento da população e o aumento da incidência de doenças crônicas e oncológicas pressionam o sistema. Além disso, o alto índice de glosas e a judicialização crescente exigem um novo modelo de gestão financeira. O avanço da Inteligência Artificial na triagem e diagnóstico representa um passo importante para a eficiência operacional, mas traz desafios na padronização de dados e no controle dos custos assistenciais.

A interoperabilidade dos sistemas de saúde, inspirada no Open Health do setor financeiro, surge como um movimento necessário para garantir a integração das informações dos pacientes, reduzindo desperdícios e promovendo uma assistência mais eficaz. Além disso, o modelo de remuneração baseado em valor (Value-Based Healthcare – VBHC) pode redefinir o equilíbrio entre qualidade

e custo no setor, exigindo novas abordagens para a gestão hospitalar e a negociação com operadoras.

Para os próximos anos, o setor deve manter o foco na eficiência operacional e na adoção de soluções inovadoras. Tecnologias como a telemedicina, a Inteligência Artificial (IA) e o uso intensivo de dados serão cada vez mais determinantes para aprimorar a qualidade do cuidado e otimizar recursos. Na BP, a IA já vem sendo aplicada para antecipar tratamentos oncológicos, apoiar a análise de exames de imagem e promover melhorias operacionais com redução de desperdícios.

As estratégias de sustentabilidade seguem como prioridade no enfrentamento dos desafios do setor. A BP tem investido em eficiência, excelência assistencial, parcerias estratégicas e novos negócios – como a área de educação –, sempre com foco na ampliação do acesso à saúde e na valorização da vida. Criamos um índice de sustentabilidade vinculado ao desempenho da alta liderança, reforçando nosso compromisso com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança (ESG). A busca por eficiência, inovação e foco no paciente é central para garantir a continuidade e a relevância dos nossos serviços ao longo do tempo.



Crescimento sustentável nos leva ao futuro

Resultados financeiros

GRI 3-3: Crescimento Sustentável

Em 2024, a BP alcançou uma receita bruta de R\$ 2,6 bilhões, um crescimento de 9,5% em relação a 2023, impulsionada pela mudança estratégica no *mix* de atendimentos, priorizando pacientes cirúrgicos. Apesar de um volume de 27,7 mil procedimentos cirúrgicos (+2%), semelhante ao ano anterior, a maior participação desse perfil resultou em um impacto positivo na receita.

A transição para um perfil mais cirúrgico também trouxe ganhos relevantes em eficiência assistencial, com destaque para a otimização de recursos e a redução do tempo médio de permanência dos pacientes. Esse movimento contribui para um cuidado mais resolutivo, seguro e alinhado às boas práticas hospitalares. Além disso, estamos dando mais autonomia para os profissionais na ponta do processo, definindo de forma mais clara os papéis e responsabilidades de cada profissional e favorecendo medicina e operação melhores com custo menor. Ainda, os resultados foram influenciados pelo

indicador PECLD (Perdas Estimadas em Créditos de Liquidação Duvidosa), refletindo desafios do mercado, como o aumento da sinistralidade dos planos de saúde e a deterioração do cenário econômico, que afetam todo o setor. Para mitigar esses desafios, a BP intensificou ações para rentabilizar serviços e revisar despesas. Foram implementadas melhorias no portfólio de compras, modelos de gestão assistencial e protocolos clínicos, sempre alinhadas à sustentabilidade financeira e segurança do paciente. A ampliação do portfólio, que inclui o CAR-T Cell, também contribuiu para o desempenho positivo em 2024.

No aprimoramento da gestão de capital de giro, a BP otimizou processos de faturamento e cobrança, resultando no maior nível de geração de caixa da sua história. Esse avanço garantiu a continuidade do *pipeline* de investimentos, atualização do parque tecnológico e expansões estratégicas, como a divisão de Educação e a *joint venture* de Oncologia.

R\$ 2,6
bilhões
de receita bruta
no ano

Nossa imunidade fiscal também possibilitou a destinação de R\$ 136,0 milhões ao Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do SUS (PROADI-SUS), viabilizando projetos voltados à capacitação de profissionais, pesquisas em saúde, assistência médica e aprimoramento da gestão em saúde.

Com tudo isso, encerramos o ano com Ebitda de R\$ 127,9 milhões, considerando todos os resultados correntes de 2024. O saldo de caixa final foi de R\$ 101,2 milhões, com uma dívida bruta de R\$ 418,9 milhões e líquida de R\$ 317,7 milhões.

R\$ 127,9
milhões de Ebitda

R\$ 136
milhões
destinados ao
PROADI-SUS

Demonstrações de resultados (R\$ mil)

	2022	2023	2024
Receita operacional líquida	1.862.287	2.143.848	2.354.927
Custos e despesas operacionais	1.820.341	(2.019.922)	(2.289.999)
Resultado operacional (1-2)	41.946	123.926	64.928
Total resultado financeiro	87.359	(126.687)	(163.972)
Resultado exercício (3-4)	45.413	(2.761)	(99.044)
Superávit antes dos juros, impostos, depreciação e amortização (Ebitda)	90.091	183.528	127.905

Balanco patrimonial (R\$ mil)

	2022	2023	2024
Total do ativo circulante	1.156.843	1.444.592	1.421.659
Imobilizado	912.566	894.561	925.470
Intangível	3.529	3.044	2.998
Outros ativos não circulantes	49.608	62.395	62.934
Total do ativo não circulante	965.703	960.000	991.402
Total do ativo	2.122.546	2.404.592	2.413.061
Passivo circulante	559.410	753.495	763.037
Passivo não circulante	705.178	1.013.343	983.637
Patrimônio social	857.958	637.754	666.387
Total do passivo e do patrimônio social	2.122.546	2.404.592	2.413.061

Compromissos financeiros adotados (R\$ mil)

	2022	2023	2024
Índice de alavancagem	2,0x	1,3x	2,5x

Resultados financeiros (R\$ mil)

	2022	2023	2024
Superávit antes de juros, impostos, depreciação e amortização (Ebitda)	90.091	183.528	127.905
Dispêndio de capital ¹	55.730	47.918	85.282
Caixa e aplicações financeiras	122.230	172.086	101.242
Necessidade de capital de giro ¹	678.291	626.465	618.603
Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS) ¹	102.155	141.402	138.337

1. O dado de 2023 foi revisado.

Valor econômico direto gerado (R\$) GRI 201-1

	2022	2023	2024
Receitas operacionais	1.946.564	2.310.552	2.388.347

Valor econômico retido (R\$) GRI 201-1

	2022	2023	2024
"Valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	(45.413)	(2.761)	(99.044)

Valor econômico distribuído (R\$) GRI 201-1

	2022	2023	2024
Custos operacionais	(1.111.227)	(1.315.721)	(1.375.111)
Colaboradores (remuneração, benefícios e encargos para colaboradores)	(656.781)	(742.856)	(755.700)
Programa de Apoio e Desenvolvimento Institucional (PROADI – SUS)	(102.155)	(141.402)	(138.337)
Investimentos na comunidade	(41.836)	(12.498)	(34.176)
Pagamentos ao governo	(1.305)	(5.103)	(3.642)
Despesas financeiras	(79.123)	(110.003)	(130.424)

Demonstrações de Valor Adicionado (DVA) (R\$) GRI 201-1

	2022	2023	2024
Acionistas (remuneração de capital próprio)	0%	0%	0%
Colaboradores (remuneração, benefícios e encargos para colaboradores)	79%	73%	79%
Governo (impostos, taxas e contribuições)	0%	1%	0%
Lucro retido/Prejuízo do exercício	-5%	0%	-10%
Juros e aluguéis (remuneração de capital de terceiros)	9%	11%	13%
Investimentos na comunidade	5%	1%	4%
Aplicação PROADI-SUS	12%	14%	14%

Investimentos

GRI 3-3: Crescimento Sustentável

Além da qualificação da receita e rentabilização dos serviços, em 2024, a BP avançou em seu planejamento estratégico com investimentos na *joint venture* com Bradesco e Fleury no setor de Oncologia e na estruturação do braço de Educação.

A instituição também realizou a manutenção e modernização de suas instalações, incluindo a realocação do Banco de Sangue e consultórios, *retrofit* de leitos e substituição de equipamentos médicos e tecnologia. Adicionalmente, estuda novas oportunidades de monetização de ativos e cessão de espaços para fortalecer a execução do plano estratégico e a sustentabilidade financeira dos hospitais.

O total de investimentos em 2024 foi de R\$ 77,2 milhões, além da destinação de R\$ 136,0 milhões ao programa PROADI-SUS, provenientes da imunidade fiscal.

Para 2025, a BP prevê investimentos de R\$ 70 milhões em diversas áreas estratégicas, garantindo a modernização e expansão das operações. Do total, R\$ 10 milhões serão direcionados à renovação do parque tecnológico, assegurando infraestrutura eficiente e atualizada. Outros R\$ 24 milhões serão alocados na continuidade de projetos estratégicos e nos centros de excelência, essenciais para inovação e desenvolvimento. Além disso, R\$ 36 milhões serão investidos no *hub* de saúde, fortalecendo o ensino de excelência e consolidando nossa posição no setor de saúde.

R\$ 77,2
milhões
investidos em 2024

Visão de futuro



Vidas em conexão

Anexos

Conheça as características deste relatório, nossa materialidade, nossos indicadores ESG e a importância do processo para a BP.



Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-4

Publicado anualmente desde 2015, o Relatório de Sustentabilidade da BP reforça nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa. Esta edição cobre o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, seguindo a mesma periodicidade do relato financeiro da organização.

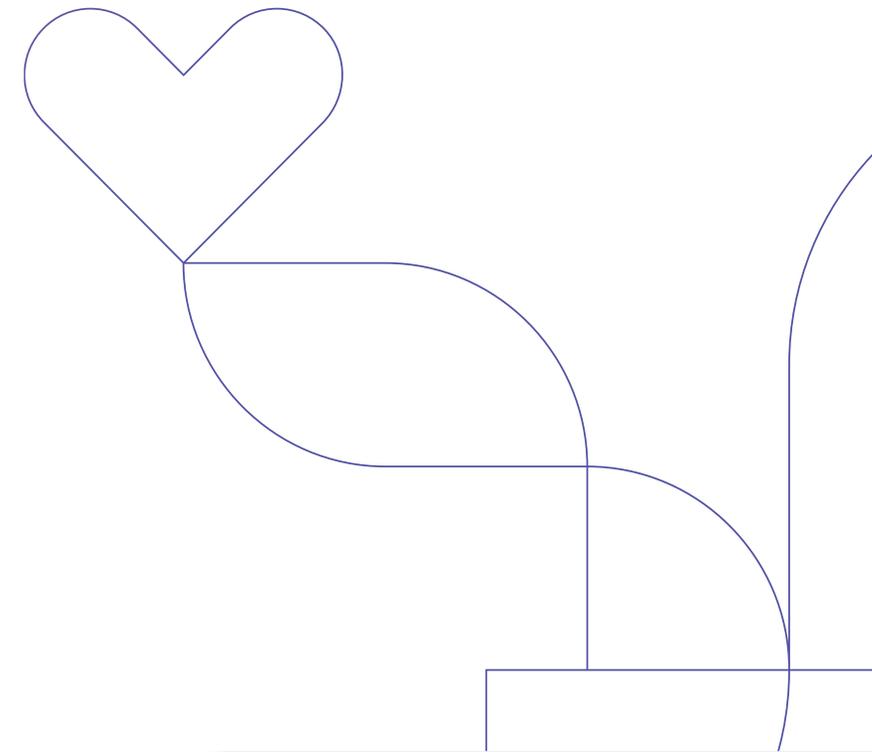
Apresentamos aqui uma visão do nosso desempenho ambiental, social, econômico e de governança (ESG) ao longo do ano, considerando as duas entidades sob controle da instituição: Hospital BP e BP Mirante. As informações divulgadas não sofreram modificações em função de participações minoritárias e não houve fusões, aquisições ou alienações no período reportado.

O documento foi elaborado em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e seus indicadores estão correlacionados aos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Além disso, reporta indicadores próprios e considera o *framework* do Relato Integrado, do International Integrated Reporting Council (IIRC), trazendo nosso Modelo de Criação de Valor Compartilhado nas [páginas 29 e 30](#).

O conteúdo e os indicadores reportados priorizam os temas apontados como mais relevantes pelos nossos *stakeholders* no último processo de materialidade, realizado em 2022. *(Saiba mais a seguir)*.

Mantivemos uma abordagem unificada para todas as unidades da BP, assegurando uma visão integrada das operações. Sempre que houver distinções entre os dados das unidades, elas estarão devidamente sinalizadas no texto. Reformulações e abordagens diferenciadas adotadas na apresentação dos indicadores estão detalhadas nas notas de rodapé ao longo do relatório.



Quer saber mais sobre este relatório, nossa estratégia ESG ou a gestão da sustentabilidade da BP?

Entre em contato pelo *e-mail*:
sustentabilidade.bp@bp.org.br

Sua opinião é essencial para continuarmos evoluindo!

Materialidade

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

A matriz de materialidade utilizada para nortear o escopo deste relatório é idêntica à que orientou o Relatório de Sustentabilidade de 2023 e considera os mesmos oito temas materiais, descritos a partir da página seguinte. Foi elaborada em 2021 e revisada em 2022 em um processo conduzido por uma consultoria externa que envolveu os seguintes *stakeholders*: academia, clientes, colaboradores, fornecedores, governo, investidores, médicos, mídia, Ministério Público, parceiros de negócios, operadoras de saúde, prestadores de serviços, reguladores, sindicatos, *startups*, terceirizados e terceiro setor.

A construção da matriz contou com cinco etapas:

1

Análise de informações e materiais internos

2

Análise de materiais externos

3

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

4

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

5

Priorização dos temas



Recursos Naturais

Consumo de recursos naturais (água e energia) e gestão dos impactos (emissões e resíduos).

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Políticas Internas
Código de Conduta
Relatórios de Sustentabilidade
Políticas de Compras e Fornecedores
Política Ambiental (não é pública)

ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS*

Comunicação: compartilhamento de informações com *stakeholders*

GESTÃO DO TEMA [Página 96 ↗](#)

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Reputação

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.

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Relatórios de Sustentabilidade

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 2-26, 2-27, BP-12

ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS*

Consulta: solicitação de opiniões e *feedback* dos *stakeholders*

GESTÃO DO TEMA [Página 35 ↗](#)

Crescimento Sustentável

Resultados financeiros da BP, bem como valor compartilhado (DVA).

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Relatórios de Sustentabilidade
Demonstrações Financeiras

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 201-1, 201-2, 201-4, 204-1

ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS*

Comunicação: compartilhamento de informações com *stakeholders*

GESTÃO DO TEMA [Páginas 115, 117 e 120 ↗](#)

Ética, Transparência e Sustentabilidade

Condutas éticas e íntegras e compartilhamento de princípios e valores, a fim de garantir a conformidade de toda a cadeia e a sustentabilidade.

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Políticas Internas
Código de Conduta
Relatórios de Sustentabilidade
Política de Integridade
Estatuto Social

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1, 413-2, 414-1, 414-2, 415-1, 418-1

ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS*

Comunicação: compartilhamento de informações com *stakeholders*

GESTÃO DO TEMA [Página 34 ↗](#)

Educação e Pesquisa / Acesso à Saúde / Inovação

Desenvolvimento de tratamentos e procedimentos, bem como compartilhamento do conhecimento com a sociedade, promovendo o acesso à saúde de qualidade.

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Código de Conduta
Relatórios de Sustentabilidade

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

Comunicação: compartilhamento de informações com *stakeholders*

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

BP-01, BP-02, BP-03, BP-05, BP-07

GESTÃO DO TEMA

Página 80, 91, 106, 110 e 111 ↗

Saúde, Segurança do Paciente e Humanização

Foco do cliente e compromisso com a excelência para o atendimento humano e de qualidade.

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Código de Conduta
Relatórios de Sustentabilidade
Certificações

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

Comunicação: compartilhamento de informações com *stakeholders*
Participação: *stakeholders* envolvidos na tomada de decisões
Cooperação: trabalho conjunto para alcançar objetivos comuns

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 416-1, 416-2

GESTÃO DO TEMA

Página 80 ↗

Diversidade e Inclusão

Medidas para promover a diversidade nos times da BP e garantir um ambiente de trabalho inclusivo.

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Políticas Internas
Código de Conduta
Declarações Públicas
Relatórios de Sustentabilidade
Treinamentos e Atividades de Educação Corporativa

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

Comunicação: compartilhamento de informações com *stakeholders*

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 405-1, 405-2, 406-1

GESTÃO DO TEMA

Página 56 ↗

Gestão de Pessoas

Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores, bem como gestão da saúde e segurança.

ODS



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Políticas Internas
Relatórios de Sustentabilidade

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

Comunicação: compartilhamento de informações com os *stakeholders*
Consulta: solicitação de opiniões e *feedback* dos *stakeholders*

MONITORAMENTO E EFETIVIDADE

GRI 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3

GESTÃO DO TEMA

Página 50 ↗

Caderno de indicadores

Gente e gestão

Empregados por gênero e tipo de emprego, de trabalho e região ^{1, 2} GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	882	1.003	1.885	835	1.018	1.853	919	1.124	2.043
Mulheres	1.802	2.789	4.609	1.866	2.713	4.579	2.135	3.003	5.138
Total	2.702	3.792	6.494	2.701	3.731	6.432	3.054	4.127	7.181

1. Dados obtidos por meio de extração do sistema RM TO-TVS, após cada fechamento de mês, com contagem direta, considerando o fechamento em 31 de dezembro de 2024.
2. Todos os empregados possuem contrato de trabalho por tempo indeterminado e estão localizados em São Paulo (SP). Não há empregados sem garantia de carga horária.

Trabalhadores que não são empregados ^{1, 2} GRI 2-8

Relação Contratual	2022	2023	2024
Aprendizes ¹	122	103	107
Autônomos	102	246	93
Terceiros ²	1.697	1.801	2.184
Voluntários ³	176	170	250
Total	2.097	2.320	2.634

1. Profissionais recém-formados no ensino médio, ou cursando o ensino superior que atuam no suporte nas áreas administrativas.
2. Profissionais dos setores de lavanderia, nutrição (copa), segurança patrimonial (portaria) e higienização e limpeza dos consultórios.

Número de contratações e taxa de rotatividade, por gênero e faixa etária¹ GRI 401-1

Gênero	2022				2023				2024				
	Con- tratações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Con- tratações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Con- tratações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	530	28%	424	26%	426	23%	490	25%	2.043	499	24%	487	24%
Mulheres	1.181	27%	1.018	24%	1.001	22%	1.144	23%	5.138	1.181	23%	1.198	23%
Total	1.711	26%	1.442	24%	1.427	22%	1.634	23%	7.181	1.680	23%	1.685	23%
Faixa etária	Con- tratações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Con- tratações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Con- tratações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	855	50%	600	42%	712	42%	640	40%	1.840	836	45%	717	42%
Entre 30 e 50 anos	842	49%	788	20%	679	17%	851	19%	4.316	780	18%	879	19%
Acima de 50 anos	14	1%	54	5%	36	5%	143	13%	1.025	64	6%	89	7%
Total	1.711	26%	1.442	24%	1.427	22%	1.634	23%	7.181	1.680	23%	1.685	23%

1. Todos os empregados estão locados em São Paulo (SP).

Taxas de rotatividade voluntária e involuntária HC-DY-330a.1

	2023				2024			
	Médicos	Profissionais da saúde não médicos	Demais funcionários	Total	Médicos	Profissionais da saúde não médicos	Demais funcionários	Total
Total de empregados	33	3.452	2.947	6.432	32	3.523	3.044	6.599
Contratações	0	429	998	1.427	0	511	1.161	1.672
Desligamentos voluntários	1	202	519	722	1	230	588	819
Taxa de desligamentos voluntários	1,52%	9,14%	25,72%	16,71%	1,56%	10,52%	28,73%	18,87%
Desligamentos involuntários	1	333	436	770	0	201	446	647
Taxa de desligamentos involuntários	1,52%	11,04%	24,33%	17,08%	0%	10,11%	26,4%	17,57%

Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local GRI 202-2

Em 2024, foram contratados nove diretores, todos provenientes da comunidade local. A BP considera como comunidade local a região onde opera e adota a definição de diretor-executivo para o termo "diretoria".

Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais GRI 402-1

Na BP, mudanças operacionais significativas são comunicadas com pelo menos quatro semanas de antecedência, garantindo tempo para adaptação. Utilizamos grupos de trabalho, planos de transição e compensação, além de negociações sindicais para assegurar transparência e previsibilidade.

Política e processo de remuneração GRI 2-19, 2-20, 202-1

A BP adota uma política de remuneração estruturada para garantir competitividade e alinhamento aos seus valores institucionais. A política é revisada anualmente com base em análises de mercado, considerando empresas do mesmo setor ou com estratégias semelhantes de outros segmentos. Além do salário, oferecemos benefícios compatíveis com o mercado hospitalar.

A definição da remuneração é supervisionada por consultoria externa, garantindo imparcialidade e conformidade com as melhores práticas. Para assegurar sua eficácia e aderência às dinâmicas do mercado, o processo passa por revisões periódicas, incluindo mecanismos de avaliação de desempenho baseados em critérios técnicos e comunicação transparente das diretrizes adotadas.

Em 2024, o menor salário pago pela organização foi de R\$ 1.000 para carga horária de 150 horas mensais e R\$ 1.412 para 220 horas mensais, tanto para homens quanto para mulheres, representando 100% do salário-mínimo estabelecido. A política não se aplica aos membros dos órgãos de governança que não são remunerados.

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

Categoria funcional	2023	2024
CEO	-	5,25
Diretor	2,62	2,75
Gerente-executivo	24,96	17,93
Gerente	20,6	32,14
Coordenador	18,88	24,19
Supervisor	19,62	26,15
Especialista	10,23	20,72
Consultor	14,1	21,92
Administrativo	6,38	10,03
Operacional	9,07	8,52
Assistencial	13,91	14,26
Atendimento	5,48	7,44
Média total	13,26	15,94

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

Categoria funcional	2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	100%	100%	100%	100%
Gerência	100%	100%	100%	100%
Técnica/Supervisão	20,10%	17,01%	34,67%	25,27%
Administrativo	7,20%	11,18%	47,83%	49,78%
Total	19,00%	16,84%	38,55%	31,05%

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

Categoria funcional	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de empregados	1.862	4.621	1.853	4.579	2.043	5.138
Número de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade no ano vigente	35	44	55	60	30	56
Número de empregados com expectativa de retorno no ano vigente	35	44	46	36	33	66
Número de empregados que permaneceram na organização 12 meses após o retorno	33	44	40	36	30	45
Taxa de retorno	100%	100%	85%	59%	85%	53%
Taxa de retenção ¹	94	100	87	100	107%	129%

1. A taxa de retenção acima de 100% reflete a continuidade do vínculo empregatício de empregados que retornaram de licença no ciclo anterior e permaneceram na organização durante o período atual de análise. Isso demonstra a capacidade da BP em manter talentos e reforça seu compromisso com a estabilidade e retenção de profissionais após o período de licença.

Percentual de membros da governança e seus comitês, por gênero GRI 405-1

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho de Administração	100%	0%	94%	6%	88%	12%
Conselho Consultivo	83%	17%	82%	18%	82%	18%
Conselho Fiscal	83%	17%	80%	20%	100%	0%
Diretoria Administrativa	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Comitê de Associados	71%	29%	80%	20%	80%	20%
Comitê de Estratégia e Finanças	57%	43%	75%	25%	80%	20%
Comitê de Governança, Riscos e Compliance	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Comitê de Obras e Patrimônio	80%	20%	100%	0%	100%	0%
Comitê de Pessoas	40%	60%	67%	33%	67%	33%
Diretoria Executiva	56%	44%	67%	33%	67%	33%

Percentual de membros da governança e seus comitês, por faixa etária GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	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	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
Conselho de Administração	0%	6%	94%	0%	6%	94%	0%	6%	94%
Conselho Consultivo	0%	17%	83%	0%	9%	91%	0%	18%	82%
Conselho Fiscal	0%	0%	100%	0%	20%	80%	0%	17%	83%
Diretoria Administrativa	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Comitê de Associados	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Comitê de Estratégia e Finanças	0%	28%	72%	0%	25%	75%	0%	40%	60%
Comitê de Governança, Riscos e Compliance	0%	20%	80%	0%	25%	75%	0%	25%	75%
Comitê de Obras e Patrimônio	0%	25%	75%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Comitê de Pessoas	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Diretoria Executiva	0%	0%	100%	0%	22%	78%	0%	33%	67%

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero em 2024 GRI 405-1

Categoria funcional	Homens	Mulheres	Total
CEO	0	100	100%
Diretor	75,00	25,00	100%
Gerente Executivo	47,73	52,27	100%
Gerente	47,73	52,27	100%
Coordenador	32,14	67,86	100%
Supervisor	30,25	69,75	100%
Especialista	37,50	62,50	100%
Consultor	25,84	74,16	100%
Administrativo	32,35	67,65	100%
Operacional	33,16	66,84	100%
Assistencial	36,25	63,75	100%
Atendimento	23,99	76,01	100%
Total	28,45	71,55	100%

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária em 2024 GRI 405-1

Categoria funcional	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
CEO	0%	0,00%	100,00%
Diretor	0%	37,50%	62,50%
Gerente Executivo	2%	77,27%	20,45%
Gerente	0%	85,71%	14,29%
Coordenador	3,36%	90,76%	5,88%
Supervisor	6,25%	81,25%	12,50%
Especialista	10,11%	83,15%	6,74%
Consultor	14,71%	79,41%	5,88%
Administrativo	36,94%	53,71%	9,35%
Operacional	35,21%	43,82%	20,97%
Assistencial	18,48%	67,10%	14,41%
Atendimento	61,95%	30,73%	7,32%
Total	25,62%	60,09%	14,29%

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

Categoria funcional	Negros		LGBT		PCDs	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
CEO	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Diretor	14,29%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerente Executivo	6,52%	6,82%	4,35%	4,55%	4,35%	4,55%
Gerente	18,75%	25,00%	6,25%	10,71%	0%	0%
Coordenador	24,56%	22,69%	7,02%	9,24%	0,88%	1,68%
Supervisor	33,87%	42,19%	8,06%	6,25%	0%	0%
Especialista	18,33%	20,22%	8,33%	6,74%	1,67%	1,12%
Consultor	16,67%	20,59%	8,33%	11,76%	0%	0%
Administrativo	39,79%	40,36%	7,46%	7,26%	7,46%	9,87%
Operacional	56,64%	54,61%	6,90%	5,99%	14,48%	12,06%
Assistencial	41,98%	43,04%	4,59%	4,45%	0,98%	1,05%
Atendimento	41,97%	40,98%	11,92%	7,32%	3,11%	3,41%
Total	43,14%	43,56%	5,91%	5,53%	4,76%	4,83%

Número de acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

	2022	2023	2024
Número de horas trabalhadas	905.956	913.377	1.027,314
Número de acidentes de trabalho com afastamento de comunicação obrigatória	192	170	206
Número de acidentes de trabalho sem afastamento de comunicação obrigatória	155	87	68
Total do número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	347	257	274
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	76,60	56,27	53,36

1. A base de número de horas trabalhadas é de 200.000.

Indicador próprio BP-11

Programa de Apoio Pessoal (PAP)	2024
Número de pessoas atendidas	705
Número de contatos realizados	2.157
Saúde e Segurança do Colaborador	2024
Número total de atendimentos	32.335
Consultas assistenciais	11.601
Atendimentos por telemedicina e telemonitoramento	3.235
Atendimentos no Programa Saúde da Colaboradora	2.867
Aulas de ginástica laboral presenciais	901
Imunização de Colaboradores, Dependentes, Associados e Terceiros (Doses Aplicadas)	2024
Difteria e tétano	436
Hepatite B	742

Excelência no atendimento

Números BP BP-08

	Valores
Número de clientes atendidos no ano	235.387
Número de especialidades médicas	55
Número de médicos cadastrados	6.538
Número de colaboradores	7.181
Número de associados	2.651
Número de salas cirúrgicas	32 (3 equipadas com robôs cirúrgicos)
Número de cirurgias realizadas no ano	38.992
Número de consultas de pronto-socorro/mês	158.247
Número de internações no ano	46.060
Número de sessões de quimioterapia no ano	27.629
Número de exames realizados no ano	6.132.410
Número de consultas ambulatoriais no BP Vital	250.178
Número de cirurgias robóticas realizadas	908

Infraestrutura da BP BP-09

	Valores
Número de edifícios da BP	7
Área construída (m ²)	141.000
Número total de leitos	721 (166 de UTI)

Cientes atendidos por tipo e especialidade BP-10

Número de clientes atendidos por ano

Ano	BP Mirante	Hospital BP	Total
2021	25.990	170.035	196.025
2022	30.775	201.619	232.394
2023	33.360	201.677	235.037
2024	37.191	214.492	251.683
Total acumulado	127.316	787.823	915.139

Volume de atendimento por tipo em 2024

Tipo de Atendimento	BP Mirante	Hospital BP	Total
Convênio	89.159	740.219	829.378
Particulares	28.815	32.292	61.107
Associados	28	31.548	31.576
SUS	0	16.516	16.516
Total	118.002	820.575	938.577

Volume de atendimento por especialidade em 2024

Especialidade	BP Mirante	Hospital BP	Total
Clínica Médica	59.402	311.252	370.654
Oncologia	33.279	33.561	66.840
Cardiologia	2.242	47.145	49.387
Ortopedia e Traumatologia	466	53.085	53.551
Clínica Geral	7	35.424	35.431
Pediatria	0	31.545	31.545
Cirurgia Geral	5.383	20.965	26.348
Hematologia	5.452	20.093	25.545
Cirurgia do Aparelho Digestivo	1.186	16.581	17.767
Urologia	1.444	22.621	24.065
Otorrinolaringologia	195	24.056	24.251
Ginecologia e Obstetrícia	571	21.003	21.574
Nefrologia	158	12.196	12.354
Oftalmologia	2	14.845	14.847
Neurologia	812	8.555	9.367
Total	110.599	672.927	783.526

Segurança do paciente

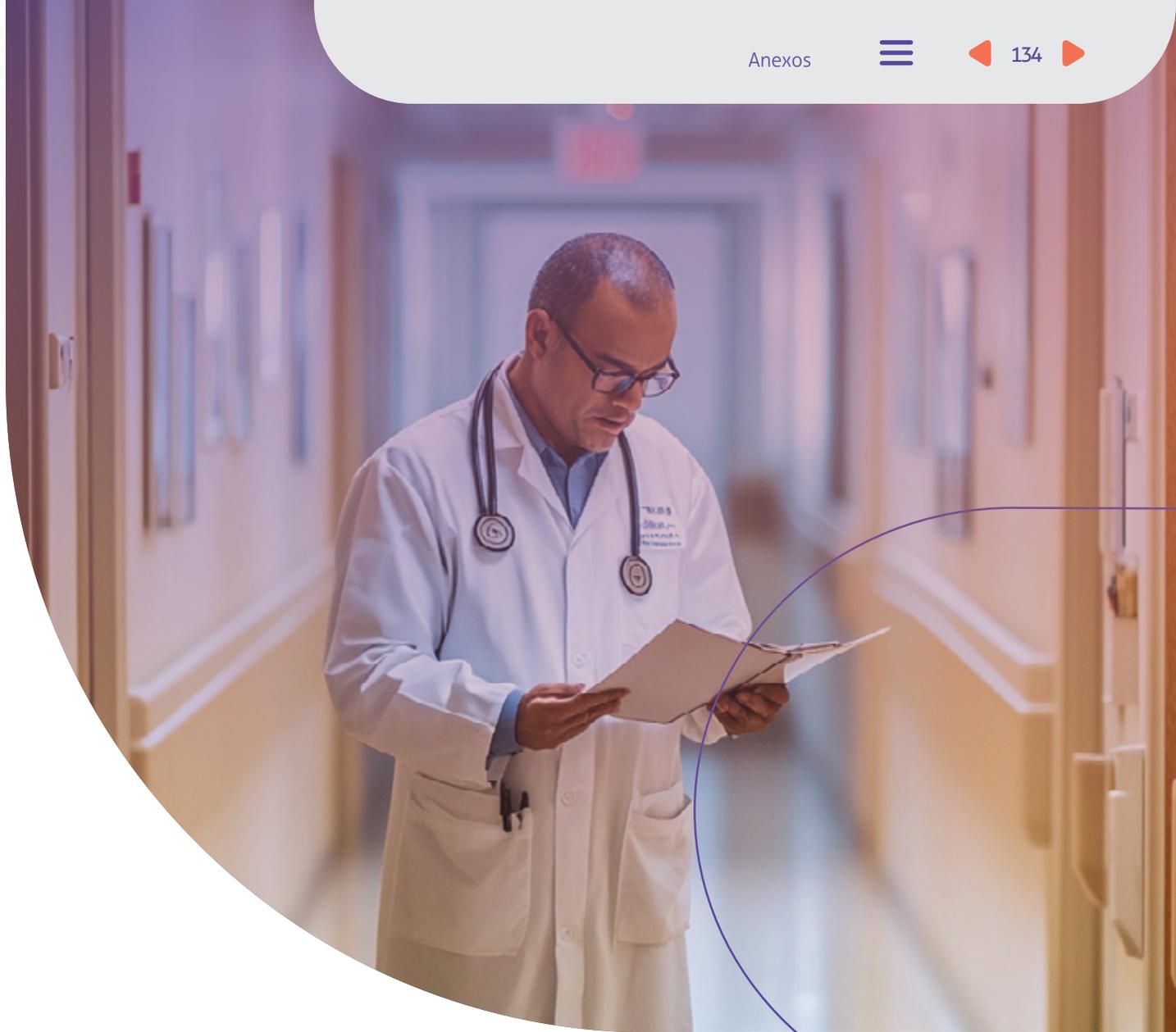
Monitoramento contínuo

GRI 416-1, 416-2, SASB HC-DY-510a.1

A instituição mantém um monitoramento contínuo dos impactos na saúde e segurança ao identificar desvios e incidentes envolvendo produtos e serviços assistenciais, tanto no BP Mirante quanto no Hospital BP. Essa avaliação ocorre por meio da triagem e análise de 100% de notificações eletrônicas de incidentes assistenciais, situações de risco e eventos adversos, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria e a redução de impactos aos pacientes.

Em 2024, 72% das notificações no BP Mirante e 67% no Hospital BP foram classificadas como erros potenciais sem danos ao paciente. Para 2025, a meta é elevar esse percentual para 75-80%, com foco na otimização dos processos mais frequentemente notificados. No que se refere à conformidade legal, foram registrados cinco processos jurídicos relacionados a supostas falhas na prestação de serviços. Até o momento, nenhum desses casos resultou em multa, penalidade ou advertência, pois seguem em trâmite judicial.

Além disso, em 2024, não foram identificadas perdas financeiras decorrentes de ações judiciais relacionadas a fraudes médicas, conforme estipulado pelo Ato de Reivindicações Falsas.



SUS

Atendimentos ambulatoriais e internações BP-13

Volume de atendimentos ambulatoriais em 2024

Especialidades	BP	Município	% BP/Município	Estado	% BP/Estado	Brasil	% BP/Brasil
Cateterismo cardíaco	3.333	15.893	20,97%	42.858	7,78%	157.047	2,12%
Consultas em atenção especializada	2.684	8.776.611	0,03%	32.177.470	0,01%	136.402.835	0,00%
Consulta de profissionais de nível superior na atenção especializada (exceto médico)	953	5.117.680	0,02%	24.648.388	0,00%	180.081.443	0,00%
Hemodiálise	157	1.011.014	0,02%	3.760.349	0,00%	17.212.037	0,00%
Exames	96.951	91.066.140	0,11%	361.976.184	0,03%	1.484.503.946	0,01%
Quimioterapia	0	294.031	0,00%	984.129	0,00%	4.287.719	0,00%
Radioterapia	0	11.347	0,00%	39.789	0,00%	171.320	0,00%
Outros	28.566	313.577.306	0,01%	1.080.743.153	0,00%	3.380.786.559	0,00%
Total	132.644	419.870.022		1.504.372.320		5.203.602.906	

Volume de internações em 2024

Especialidades	BP	Município	% BP/Município	Estado	% BP/Estado	Brasil	% BP/Brasil
Angioplastia	1.489	10.186	14,62%	30.317	4,91%	140.530	1,06%
Cirurgia cardíaca adulto	575	3.847	14,95%	8.833	6,51%	40.151	1,43%
Cirurgia cardíaca pediátrica (0 a 12 anos)	1	75	1,33%	140	0,71%	769	0,13%
Vascular	3	10.353	0,03%	40.903	0,01%	134.594	0,00%
Partos	0	74.879	0,00%	291.862	0,00%	1.662.541	0,00%
Pré e Pós-Transplante	157	12.578	1,25%	23.766	0,66%	68.522	0,23%
Transplante	16	2.493	0,64%	4.471	0,36%	15.390	0,10%
Marcapasso	102	2.114	4,82%	7.953	1,28%	37.984	0,27%
Hemodinâmica	1	1.400	0,07%	2.209	0,05%	10.941	0,01%
Oncologia	0	13.780	0,00%	46.746	0,00%	195.209	0,00%
Ortopedia	2	49.477	0,00%	192.043	0,00%	947.875	0,00%
Outros	644	554.285	0,12%	2.197.123	0,03%	10.733.140	0,01%
Total	2.990	735.467		2.846.366		13.987.646	

Fonte: TABWIN - janeiro a dezembro de 2024.

Atuação social

GRI 413-1

A BP mantém um forte compromisso com o desenvolvimento das comunidades locais, implementando ações de engajamento e programas de impacto social em 100% das operações. A instituição conta com planos de desenvolvimento local alinhados às necessidades das comunidades e disponibiliza diversos canais para manifestação da população, como linha direta de atendimento, *e-mail*, redes sociais, pesquisas de satisfação e ouvidoria.

Indicadores ambientais

Captação, descarte e consumo de água ^{1, 2} GRI 303-3, 303-4, 303-5

	2022	2023			2024		
	Hospital BP + BP Mirante	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total
Captação³							
Subterrânea	122,40	101,04	30,41	131,45	89,35	34,06	123,41
Terceiros	135,50	142,54	24,39	166,93	173,83	22,38	196,21
Total	257,90	243,58	54,81	298,39	263,18	56,44	319,62
Descarte							
Terceiros	206,32	184,86	43,84	228,70	210,54	45,14	255,68
Consumo							
Total	51,58	48,72	10,97	59,69	52,64	11,3	63,67

1. Os cálculos deste indicador se baseiam na fatura mensal dos dados disponibilizados pela fornecedora Sabesp.
2. Não há captação de água em áreas com estresse hídrico.
3. A captação se refere a fontes de água doce.

Consumo de energia de fontes não renováveis, renováveis e intensidade energética (GJ) ¹ GRI 302-1, 302-3, SASB HC-DY-130a.1

Unidade	Fontes	Tipo de energia	2022	2023	2024	
Hospital BP	Não renováveis	Diesel	1.518,03	958,42	622,97	
		Gás natural	19.821,00	15.459,06	14.252,40	
		Total	21.339,03	16.417,48	14.875,37	
	Renováveis	Biodiesel	0,00	99,41	64,62	
	Energia consumida por fonte	Eletricidade	-	32.912,96	87.493,53	
		Aquecimento	-	12.282,64	12.841,46	
		Resfriamento	-	37.027,08	37,92	
		Vapor	-	59,72	61,96	
		Total de energia consumida	86.024,00	82.282,41	100.434,87	
		Consumo dentro da organização	107.363,03	98.799,30	115.374,86	
	Intensidade energética	0,3	0,4	0,5		
	BP Mirante	Não renováveis	<i>Diesel</i>	0,10	63,89	111,82
			Gás natural	10.963,00	10.233,97	8.540,37
Total			10.963,10	10.297,86	8.652,19	
Renováveis		Biodiesel	0,00	6,63	11,60	
Energia consumida por fonte		Eletricidade	-	10.349,09	25.998,72	
		Aquecimento	-	5.174,57	7.433,79	
		Resfriamento	-	10.349,13	10.128,96	
		Total de energia consumida	21.149,00	25.872,79	43.561,47	
		Consumo dentro da organização	32.112,10	36.177,28	52.225,26	
Intensidade energética		0,4	0,7	1,2		
Total de energia consumida dentro da organização			139.475,13	134.976,58	167.600,12	

1. Os dados referem-se somente ao consumo de energia dentro da organização.

Peso total dos resíduos gerados (t) e destinação

GRI 306-3, 306-4, 306-5, SASB HC-DY-150a.1

Tipo de resíduo	2022	2023		2024	
	Hospital BP + BP Mirante	Hospital BP	BP Mirante	Hospital BP	BP Mirante
Perfurocortante	14	0	4,1	27,65	1,04
Infectante	1.495,00	1.669,57	224,9	1.698,18	194,64
Químicos	56	4	24,14	69,37	22,16
Eletrônicos/pilhas e baterias	3,52	-	-	9,35	0
Explantos	0	0	0	0,14	0
Castelinho de chumbo	0	0	0	0,35	0
Subtotal (perigosos)	1.568,52	1.714,17	253,14	1.805,04	217,84
Recicláveis (papel, vidro, metal e plástico)	1.675,00	379,15	109,19	360,53	78,52
Comum	1.480,00	1.121,14	395,5	1.210,31	403,66
Resíduos sólidos da construção civil	-	115,6	7	-	0
Orgânico	0	0	0	78,68	0
Colchões	0	0	0	1,42	0
Embalagens (logística reversa)	0	0	0	0,36	0
Têxtil	0	0	0	0,52	0
Subtotal (não perigosos)	3.155,00	1.615,89	504,69	1.651,82	482,18
Total	4.723,52	3.330,06	757,83	3.456,86	700,02

Gestão de resíduos médicos e farmacêuticos

SASB HC-DY-150a.1, HC-DY-150a.2

Categoria	Hospital BP	BP Mirante
Resíduos médicos – Quantidade total (kg)	2.977,87 kg	620,46 kg
Resíduos médicos – Destinação	2,33% incinerado 57,03% autoclavado 40,64% aterro sanitário	3,57% incinerado 31,37% autoclavado 65,06% aterro sanitário
Resíduos farmacêuticos perigosos – Destinação	2,33% incinerado 57,03% autoclavado 40,64% aterro sanitário	Informação não disponível
Ações para melhoria	Avaliação de estratégias para reduzir o envio de resíduos para aterro. Maior eficiência no tratamento por autoclave. Implementação de práticas mais sustentáveis para descarte de resíduos farmacêuticos.	Aprimoramento dos sistemas de rastreamento e categorização de resíduos. Melhor controle e segregação de resíduos farmacêuticos para futuras análises.

1. Todos os resíduos gerados pela instituição foram destinados a empresas homologadas.

Emissões de GEE (tCO₂eq)^{1, 2, 3, 4, 5} GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

		2022			2023			2024		
		Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total
Escopo 1	Total de emissões	4.007,86	1.924,45	5.932,31	5.246,15	864,95	6.111,10	5.593,38	1.959,51	7.552,89
	Total de emissões biogênicas	-	-	9,24	9,04	0,57	9,60	6,67	1,19	7,86
	Reduções	-	-	-	-	-	-	347,23	1.094,56	1.441,79
Escopo 2 (abordagem de localização)	Total de emissões	-	-	1.307,48	1.156,95	276,76	1.433,71	1.310,92	387,70	1.698,63
	Reduções	-	-	-	-	-	126,23	153,98	110,94	264,92
Escopo 2 (escolha de compra)	Total de emissões	616,66	175,37	792,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Reduções	-	-	-	616,66	175,37	792,03	0,00	0,00	0,00
Escopo 3	Total de emissões	4.717,39	726,10	5.443,49	3.021,39	415,37	3.436,76	6.010,01	1.116,57	7.126,58
	Total de emissões biogênicas	-	-	215,04	40,62	11,944	52,56	524,86	104,30	629,16
	Reduções	-	-	-	-	-	-2.006,73	2.988,62	701,19	3.689,81
Intensidade de emissões por paciente/dia (GJ)		-	-	-	0,02	0,02	-	0,02	0,01	-

1. Hospital BP: Os gases incluídos: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃. BP Mirante: Os gases incluídos: CO₂, CH₄ e N₂O.
 2. Para o cálculo das reduções, o ano-base escolhido é 2023.
 3. A referência utilizada para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP) é o GHG Protocol.
 4. A abordagem de consolidação utilizada para o cálculo das emissões é o controle operacional.
 5. Os dados históricos foram revisados e corrigidas para refletir os resultados auditados. [GRI 2-4](#)

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso	A Beneficência Portuguesa de São Paulo relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma setorial da GRI aplicável	Não aplicável.

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	13, 22				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	122				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	122				
	2-4 Reformulações de informações	122, 139				
	2-5 Verificação externa	Não há.				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	13, 17, 42	b.ii	Informação confidencial.	O dado é considerado estratégico para a BP.	
	2-7 Empregados	51, 126				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	126				8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	22, 25				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	23				5, 16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	24				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	24				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	24, 25, 26				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	24				
	2-15 Conflitos de interesse	34				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	38				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	26				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	26				
	2-19 Políticas de remuneração	128				
	2-20 Processo para a determinação da remuneração	128				
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todos	Confidencial	A BP considera as informações sobre a remuneração de seus altos executivos sensíveis e estratégicas. Por essa razão, opta por não divulgá-las publicamente.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	05				
	2-23 Compromissos de política	34, 35, 43, 56				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	34, 35, 56				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	35, 38				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	38				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	38				
	2-28 Participação em associações	28				
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	42, 52, 74, 123					
2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos nossos empregados são cobertos por convenção coletiva de trabalho.				8	

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	123				
	3-2 Lista de temas materiais	123				
Crescimento sustentável						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	115, 117, 120				
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	119				8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	103				13
	201-3 Obrigação do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A BP não oferece plano de benefício definido nem outros planos de aposentadoria.				
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	A organização não recebeu apoio financeiro de governos durante o período coberto por este relatório.				
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	128				1, 5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	128				8
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	42				8
Indicadores Próprios BP	BP-08 Números BP	132				
	BP-09 Números da infraestrutura BP	132				
	BP-10 Números de atendimentos no ano	133				
Reputação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35				
Recursos naturais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	96				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	99, 137				7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização		Todos	Não aplicável.	A BP não monitora o consumo de energia fora da organização.	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	137				7, 8, 12, 13
	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
	302-5 Redução nos requisitos energéticos	Não houve redução nos requisitos energéticos no Hospital BP e em BP Mirante.				
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	97				6, 12
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	97				6
	303-3 Captação de água	98, 136				6, 8, 12
	303-4 Descarte de água	98, 136				6
	303-5 Consumo de água	98, 136				6
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	103, 139				7, 8, 12, 13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	139				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	103, 139				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	103, 139				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	103, 139				13, 14, 15

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Não foram registradas emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio.				3, 12
	305-7 Emissões de NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas	As emissões de NO _x totalizaram 9,27 kg no Hospital BP e 2,84 kg no BP Mirante, com base na metodologia de balanço de massa e nos fatores de emissão aplicados até agosto de 2024.				3, 12, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	100				3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	100				3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	138				3, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	138				3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	138				3, 6, 11, 12, 15

Gestão de Pessoas

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	50				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	127				4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	60				3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	129				5, 8
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	128				8
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	64				3, 8, 16
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	64				3, 8

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS	
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	66				3, 8	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	67				8, 16	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	67				8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	66				3	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	64				8	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	64				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	132	b.i, b.ii, b.iii, b.iv, b.v	Informação não disponível.	Não há monitoramento de acidentes de trabalho de terceiros. No entanto, com a nova Política de Saúde e Segurança, a partir de 2025, a BP ampliará a gestão de riscos e o monitoramento de indicadores referentes aos terceirizados.	3, 8, 16	
	403-10 Doenças profissionais	66				3, 8, 16	
	GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	55, 128				4, 5, 8, 10
		404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	54, 59				8
404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		54, 129				5, 8, 10	
Indicadores Próprios BP	BP-11 Números de saúde dos colaboradores	132					

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Diversidade e Inclusão						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	130, 131				5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		Todos	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	Não houve.				5, 8
Ensino e Pesquisa/Acesso à Saúde/Inovação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	80, 91, 106, 110, 111				
Indicadores Próprios BP	BP-02 Voluntariados interno e externo	90				
	BP-05 Indicadores Banco de Sangue BP	20				
	BP-07 Certificações e recertificações de 2024	17, 20, 70, 71				
	BP-13 Números de atendimento ao SUS	135				
Transparência/Ética/Sustentabilidade						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34				
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	35				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	36, 37				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve registro.				16
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não havia ações judiciais pendentes ou encerradas por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio no final de 2024.				16

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	43				
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	43				
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.				8
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	43				8
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	43				8
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	80, 136				
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Embora não realize avaliações formais de impacto social nem tenha comitês de consulta comunitária, a BP investe em iniciativas voltadas à melhoria do entorno e ao atendimento das demandas sociais. A empresa declara que suas operações hospitalares não geram impactos negativos significativos às comunidades locais, de acordo com a natureza do setor.				1, 2
GRI 414 Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	43				5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	43				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 à violação da privacidade e perda de dados de clientes	40				16
Indicadores Próprios BP	BP-12 Números da Ouvidoria	75				

GRI Standards	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Saúde, Segurança do Paciente/Humanização						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	80				
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	134				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	134				16

Sumário de conteúdo SASB

Tópico	Código	Título	Página
Prestação de Cuidados de Saúde [HC-DY]			
Gerenciamento de energia	HC-DY-130a.1	(1) energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da grade e (3) porcentagem renovável	137
Gerenciamento de resíduos	HC-DY-150a.1	Quantidade total de resíduos médicos: porcentagem (a) incinerada, (b) reciclada ou tratada e (c) aterrada	138
	HC-DY-150a.2	(1) resíduos farmacêuticos perigosos e (2) não perigosos, percentual (a) incinerado, (b) reciclado ou tratado e (c) depositado em aterro	138
Privacidade do paciente e registros eletrônicos de saúde	HC-DY-230a.2	Descrição de políticas e práticas para segurança de registro de dados de saúde pessoal de clientes e outros dados pessoais	Informação confidencial
	HC-DY-230a.3	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo (a) dados pessoais somente e (b) dados de saúde pessoal, (3) Número de clientes afetados em cada categoria, (a) apenas dados pessoais e (b) dados de saúde pessoal	40
Preços e cobrança transparente	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	40
	HC-DY-270a.2	Discussão de como são disponibilizados ao público informações de preços para os serviços	40
	HC-DY-270a.3	Número dos 25 serviços mais comuns da entidade para os quais as informações de preços são publicamente disponíveis, porcentagem do total serviços executados (por volume) que estes representam	Informação confidencial.
Recrutamento, Desenvolvimento & Retenção de Empregados	HC-DY-330a.1	(1) taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária de: (a) médicos, (b) profissionais de saúde (exceto médicos) e (c) todos os outros funcionários	127
	HC-DY-330a.2	Descrição do recrutamento de talentos e esforços de retenção	51
Impactos das mudanças climáticas na saúde humana e infraestrutura	HC-DY-450a.1	Descrição de políticas e práticas para: (1) os riscos físicos por causa de um aumento da frequência e intensidade de eventos climáticos extremos, (2) mudanças nas taxas de morbimortalidade de doenças e doenças associadas à mudança climática e (3) emergência, preparação e resposta	102
Fraudes e procedimentos ilegais	HC-DY-510a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a fraude médica	134

Créditos

Equipe BP

Marca e Comunicação

Roberta Dovtartas Landucci

Graziela Rossi Gomes

Bruna Sales de Oliveira

Mario Barbosa Dias

Keylla Maria de Oliveira Alves

Carolina Melhem Leardini

Filipe Bueno

Sustentabilidade

sustentabilidade.bp@bp.org.br

Juliana Opípari

Luciana Tiemi

Lise Carneiro

Jéssica Cardoso

Paloma Peinado

Louise Carvalho

Tainah Shiratsu

Grupo Report

www.gruporeport.com.br

Conteúdo, consultoria e *design*

Ana Souza e Isabela Ribeiro

Gestão de projetos e relacionamento

Camila Garcia Kieling, Rejane Lima e Vera Lígia Rangel

Conteúdo

Nikaelly Sousa e Tatiana Lopes

Consultoria de indicadores

Cristiana Sampaio

Projeto gráfico

Júlio Okabayashi

Diagramação

Ana Cardoso

Revisão ortográfica



A Beneficência Portuguesa de São Paulo

www.bp.org.br