



A Beneficência  
Portuguesa  
de São Paulo



# Relatório de Sustentabilidade 2025

# Sumário

<b>Boas-vindas</b>	<b>3</b>
Mensagem da liderança	4
Sobre o relatório	7
Dupla materialidade	8
Destaques do ano	10

<b>A BP</b>	<b>13</b>
Perfil institucional e infraestrutura	14
Modelo de valor compartilhado	24
Planejamento estratégico	26
Sustentabilidade	29

<b>Governança corporativa</b>	<b>33</b>
Estrutura de governança	34
Transparência e ética	40
Gestão e mitigação de riscos	43
Privacidade e proteção de dados	44
Fornecedores sustentáveis	46

<b>Excelência no atendimento</b>	<b>48</b>
Centros de Excelência	49
Cuidado integrado	56
Corpo clínico	61
Experiência do cliente	63

<b>Gente e cultura</b>	<b>66</b>
Nossos colaboradores	67
Diversidade, equidade e inclusão	74
Segurança e bem-estar	80

<b>Apoio à Saúde Pública</b>	<b>91</b>
Responsabilidade social	92
Parcerias	97
Sistema Único de Saúde (SUS)	101

<b>Meio ambiente</b>	<b>109</b>
Gestão de recursos	110
Mudança climática	116

<b>Ensino, pesquisa e inovação</b>	<b>119</b>
Faculdade BP	120
Pesquisa	122
Inovação e tecnologia	124

<b>Crescimento sustentável</b>	<b>127</b>
Cenário macroeconômico e setorial	128
Desempenho econômico	131
Investimentos	134

<b>Anexos</b>	<b>135</b>
Caderno de indicadores	136
Sumário de conteúdo da GRI	150
Sumário SASB	158
Créditos	159



**PDF navegável**

Clique nos itens destacados para interagir e acessar o conteúdo

# 1

## Boas-vindas

Mensagem da liderança

Sobre o relatório

Dupla materialidade

Destaques do ano



# Mensagem da liderança

GRI 2-22

**Valorizar a vida e promover uma saúde sustentável** é o compromisso que orienta a BP em suas decisões, escolhas e investimentos. Em um setor que atravessa rápidas transformações, marcado por consolidações, pressão competitiva crescente e uma disputa cada vez mais intensa pela preferência e confiança dos clientes, seguimos atentos à necessidade de evoluir com agilidade, disciplina e visão de longo prazo. Permanecer competitivo, relevante e perene é condição indispensável para ampliar nosso impacto e honrar a trajetória histórica da instituição.

É justamente nesse contexto que a BP reafirma sua vocação: combinar excelência assistencial, solidez institucional e compromisso social. Ao longo de 2025, avançamos de forma consistente em frentes estratégicas que expressam essa identidade. De um lado, seguimos fortalecendo nossa capacidade de responder aos desafios do presente,

com foco em eficiência, inovação, sustentabilidade econômico-financeira e construção de novos caminhos de crescimento. De outro, ampliamos de maneira expressiva nossa contribuição para a sociedade, alcançando um volume de projetos sociais, de pesquisa aplicada e de transferência de conhecimento que supera marcos históricos da BP.

Essa expansão do nosso impacto social se materializa em diferentes frentes. Por meio do PROADI-SUS e do investimento social privado, levamos qualidade, tecnologia, conhecimento e inovação para além dos muros da instituição, contribuindo para reduzir barreiras de acesso, encurtar distâncias e apoiar a construção de uma saúde mais equitativa no Brasil. Para a BP, filantropia não é uma dimensão paralela ao negócio, mas parte do nosso propósito e da forma como compreendemos nosso papel no desenvolvimento do país.

Em 2025, aprofundamos nossa colaboração com a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, mantendo uma articulação estratégica voltada ao fortalecimento da rede pública de atenção à saúde na maior cidade do país. Como resultado dessa parceria, ampliamos a volumetria de atendimentos de alta complexidade cardiológica, oferecendo uma linha de cuidado completa. Também consolidamos nossa atuação no segundo triênio do PROADI-SUS, alcançando todas as

unidades da federação, 3.746 municípios e beneficiando mais de 1,2 milhão de pessoas até 2025. Intensificamos ainda parcerias privadas em iniciativas de apoio à saúde pública, em projetos como o CARDIO4Cities, de alcance nacional e em expansão internacional, e o OpenCare 5G, iniciativa inovadora que contribui para o avanço de políticas públicas de diagnóstico a distância no Brasil e no mundo, entre outros projetos realizados com o apoio de parceiros estratégicos.





## A força da BP está justamente em sua habilidade de unir tradição e transformação, propósito e performance, competitividade e compromisso social

Ampliamos também nossa estrutura institucional com a criação de duas novas frentes voltadas à expansão do impacto social e ao avanço da inovação em saúde. Em 2025, o BP Instituto Social foi qualificado como Organização Social de Saúde pelo município de São Paulo, ampliando as possibilidades de levar a excelência assistencial e a capacidade de gestão da BP para equipamentos públicos. No mesmo período, implementamos o Instituto BP de Ciência e Tecnologia, habilitado como Instituição de Ciência e Tecnologia (ICT), reforçando nossa capacidade de produzir, articular

e transferir conhecimento de forma ainda mais estruturada.

No campo da educação, demos um passo estruturante para o futuro com a consolidação da Faculdade BP, que nasce da ambição de formar uma nova geração de profissionais de saúde cada vez mais qualificados. Graduação, pós-graduação, cursos de curta duração, residências e outras iniciativas educacionais passam a compor de forma ainda mais robusta o ecossistema BP, conectando ensino, prática assistencial, pesquisa e inovação. Acreditamos que uma formação rigorosa, somada a um campo de prática rico e de alta complexidade, é uma das contribuições mais transformadoras que uma instituição como a nossa pode oferecer à sociedade.

Na assistência, 2025 também foi um ano de movimentos importantes para o fortalecimento do nosso posicionamento estratégico. Solidificamos nosso perfil assistencial com a criação de estruturas dedicadas à média e à alta complexidade. Nesse contexto, promovemos o lançamento oficial dos Centros de Excelência em Neurologia e Neurocirurgia e em Ortopedia e Mobilidade, além de avançarmos na estruturação do Centro de Excelência em Cardiologia. Esses movimentos

refletem nossa busca permanente por diferenciação, qualidade assistencial e geração de valor em linhas de cuidado cada vez mais relevantes para as pessoas e para o futuro da instituição.

Também avançamos nos esforços para a viabilização da Croma, iniciativa que representa nossa disposição de construir novos modelos assistenciais para a Oncologia, ampliar competências e desenvolver soluções aderentes às necessidades contemporâneas da saúde. Sustentabilidade, hoje, exige capacidade de inovação, abertura para parcerias e coragem para estruturar novas avenidas de valor.

Este relatório traduz, portanto, uma visão ampla da sustentabilidade na BP. Falamos de sustentabilidade quando qualificamos nossa governança, fortalecemos a integridade e a transparência, buscamos eficiência no uso de recursos, investimos em pessoas, impulsionamos conhecimento, ampliamos acesso, desenvolvemos a assistência e geramos impacto positivo de forma consistente e mensurável. Falamos de sustentabilidade quando equilibramos presente e futuro: cuidando com excelência de quem está conosco hoje, sem perder de vista a responsabilidade de deixar um legado ainda mais relevante para as próximas gerações.

Na agenda ambiental, avançamos de forma concreta. Obtivemos a certificação ISO 14001:2015 na unidade BP Mirante e conquistamos o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, que atesta a elaboração de um inventário completo e auditado de emissões de gases de efeito estufa, marcos relevantes na trajetória de aprimoramento contínuo do nosso sistema de gestão ambiental.

Seguimos, ainda, fortalecendo nossa agenda de descarbonização, com resultados mensuráveis na redução das emissões. A interrupção do uso do óxido nítrico completou um ano e contribuiu para a redução de 89% nas emissões de escopo 1. A iniciativa foi reconhecida em importantes fóruns do setor, reforçando o papel da BP na incorporação de práticas ambientais inovadoras.

Durante os debates na COP30 em Belém (PA), a BP marcou presença em painéis, mesas promovidas por organismos internacionais e espaços de diálogo sobre como os sistemas de saúde devem se adaptar e liderar respostas à crise climática. Em linha com essas discussões, desenvolvemos

nossa matriz de riscos climáticos, sendo um dos primeiros hospitais do país a estruturar sua própria matriz e avançar na construção de um Plano de Adaptação Climática. Essa estratégia passou a integrar a rotina de segurança institucional. Uma de suas materializações ocorreu em dezembro de 2025, quando realizamos um simulado de catástrofe focado especificamente em eventos de ventania extrema.

Temos consciência de que os desafios do setor continuarão exigindo escolhas difíceis, velocidade de resposta e capacidade de adaptação. Mas temos igualmente a convicção de que a força da BP está justamente em sua habilidade de unir tradição e transformação, propósito e *performance*, competitividade e compromisso social. É essa combinação que nos permite seguir avançando com responsabilidade, ambição e coerência.

Ao compartilhar este Relatório de Sustentabilidade, reafirmamos nosso compromisso com a transparência e com a prestação de contas a todos os públicos que se relacionam com a BP. Mais do

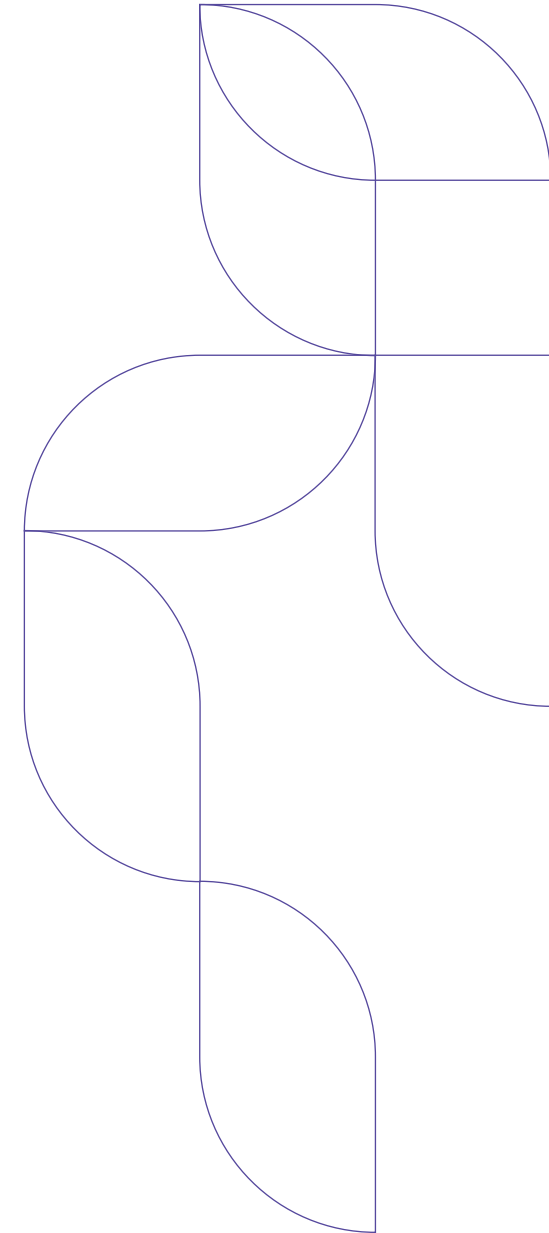
que registrar conquistas, este documento expressa a direção que escolhemos seguir: a de uma instituição que valoriza a vida, investe no conhecimento, promove impacto social e trabalha, todos os dias, para construir uma saúde mais sustentável, inovadora e humana.

### Josué Dimas Pimenta

Presidente do Conselho  
de Administração da BP

### Denise Soares dos Santos

CEO da BP



# Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3

Apresentamos, pelo décimo primeiro ano consecutivo, o Relatório de Sustentabilidade da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo. Para reforçar nosso compromisso com a transparência, a integridade e a ética, compartilhamos os principais resultados e avanços da instituição nos aspectos ESG (sigla em inglês para ambiental, social e de governança).

Direcionada aos nossos múltiplos *stakeholders* (pacientes, médicos, profissionais de saúde, colaboradores, fornecedores, associações, parceiros e outros representantes do setor da saúde), a publicação mostra o perfil da instituição, que completa 166 anos, e traz um panorama do desempenho operacional, financeiro e das iniciativas em nossa jornada de excelência para valorizar e salvar vidas.

Publicada em abril de 2026, esta edição anual refere-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e segue a mesma periodicidade do relato

financeiro da instituição. O documento foi elaborado com base nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e seus indicadores estão diretamente ligados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). O relatório também apresenta indicadores próprios e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), além de considerar o *framework* do Relato Integrado, do International Integrated Reporting Council (IIRC).

O conteúdo e os indicadores reportados priorizam os temas apontados como mais relevantes pelos nossos diversos públicos de relacionamento. Isso é definido durante o processo de materialidade, que avançou para dupla materialidade em 2025. *Saiba mais a seguir.*

Os dados consideram as duas entidades sob controle da instituição: Hospital BP e BP Mirante, o mesmo escopo das demonstrações financeiras. No período reportado não houve fusões, aquisições



Para obter mais informações sobre este relatório, nossa estratégia ESG ou a gestão da sustentabilidade da BP, entre em contato pelo e-mail: [sustentabilidade.bp@bp.org.br](mailto:sustentabilidade.bp@bp.org.br).

nem alienações – e, para trazer uma visão integrada das operações, a abordagem é unificada em todas as unidades da BP. As eventuais distinções entre os dados das unidades são apontadas no relato. Reformulações diferenciadas na apresentação dos indicadores estão detalhadas nas notas de rodapé ao longo do relatório.

# Dupla materialidade

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

A nova matriz de materialidade da BP foi elaborada de acordo com os critérios da dupla materialidade, abordagem que considera de forma integrada os impactos reais e potenciais das atividades da organização sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, bem como os riscos e oportunidades de natureza financeira associados a cada tema material. O processo de revisão foi conduzido em 2025 com o apoio de uma consultoria externa especializada.

Inicialmente, foi realizado o mapeamento dos temas materiais priorizados pelos principais concorrentes e referências do setor para identificar convergências e tendências ESG. Em seguida, desenvolveu-se um estudo setorial focado nos desafios, impactos, riscos e oportunidades, incluindo a análise de publicações de órgãos relevantes, normas internacionais, estudos de mercado e tendências emergentes. Paralelamente, foram considerados

elementos do contexto interno, como documentos corporativos, estratégia institucional, *benchmarking*, índice de sustentabilidade e mapa de riscos.

O processo também contou com o engajamento estruturado de *stakeholders*: 655 pessoas concluíram integralmente o questionário enviado por meio de pesquisa eletrônica. A definição do mapa de públicos de relacionamento consultado ocorreu com base em pesquisas focadas. Foram selecionados 27 grupos, os quais tiveram o relacionamento com a BP observado sob a ótica de dependência, impacto, influência, poder e proximidade. Com essa análise, ficou definida a seguinte lista de *stakeholders*: colaboradores, comunidade, conselheiros, conselhos de classe, doadores, fornecedores e prestadores de serviços, governo, médicos, mídia, operadoras de saúde, pacientes, parceiros, pesquisadores, sindicatos e voluntários.

Após a consolidação de 13 temas preliminares, foram realizadas a identificação e avaliação dos impactos positivos e negativos, reais e potenciais. Áreas responsáveis da BP validaram e definiram as pontuações com base em conhecimento técnico e na realidade operacional. Adicionalmente, foi realizada a avaliação da materialidade financeira, considerando como cada tema pode impactar a posição financeira, o desempenho e os resultados da BP, a partir dos critérios de probabilidade, magnitude financeira e horizonte de tempo.



## 655

pessoas concluíram integralmente o questionário enviado por meio de pesquisa eletrônica

Com as respostas captadas, métricas avaliaram a percepção de relevância de cada tema para cada grupo, considerando tanto os impactos ESG positivos e negativos quanto os impactos financeiros. As respostas finais foram avaliadas a partir de uma matriz de impacto, por meio da qual foram selecionados os temas mais relevantes. Nessa etapa, a alta gestão da BP validou a nova dupla materialidade da organização – e os seus 10 temas materiais foram aprovados pelo Conselho da instituição, que também é responsável por aprovar os seus relatórios, garantindo transparência e alinhamento estratégico. **GRI 2-12, 2-14**

A revisão resultou na evolução e reorganização dos temas anteriormente priorizados. Alguns tópicos deixaram de figurar de forma isolada e passaram a ser tratados transversalmente ou foram incorporados a novos temas; é o caso de “Recursos Naturais”, que foi aprofundado dentro do tema “Mudança Climática e Gestão Ambiental”. Outros temas foram desdobrados para conferir maior precisão ao relato de impactos e riscos. O antigo tema “Educação e Pesquisa, Inovação e Acesso à Saúde” foi segmentado em três frentes específicas: “Ensino e Pesquisa”, “Inovação e Tecnologia” e “Responsabilidade Social e Acesso à Saúde”. Saiba quais são os novos temas ao lado:

# 10 temas materiais da BP



## Ambiental

**Mudança Climática e Gestão Ambiental**



## Social

**Gente e Cultura**

**Diversidade, Equidade e Inclusão**

**Responsabilidade Social e Acesso à Saúde**



## Governança

**Ensino e Pesquisa**

**Experiência do Cliente**

**Crescimento Sustentável**

**Saúde e Segurança do Paciente**

**Inovação e Tecnologia**

**Ética, Integridade e Compliance**

# Destaques 2025

## **Environmental** Ambiental

**Selo Ouro** no Programa Brasileiro GHG Protocol

Redução de cerca

de **89%** das emissões de escopo 1 após um ano sem o uso do óxido nítrico

**BP Mirante obtém ISO 14001:2015** de excelência em gestão ambiental

Redução de

**79%** das emissões dos escopos 1 e 2, antecipando o cumprimento da meta de redução de 50% até 2030

**Primeiro hospital a realizar simulado de catástrofe** baseado no mapa de riscos climáticos e evento climático extremo

**Reconhecimentos na agenda ESG:**

Climate Action Award (pelo HCWH), Prêmio Amigo do Meio Ambiente (pela Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo) e Selo ESG (pela ANAHP)

**Protagonismo na COP30:** única instituição de saúde no debate OMS - UN Climate Change Conference na Blue Zone

## **Social** Social

**Atuação Social:**

mais de **1,2** milhão de pessoas beneficiadas em **3.746** municípios, mais de **140 mil** procedimentos (ambulatoriais e internações) na linha de cuidado cardiológica para pacientes do SUS

**3,5** mil cirurgias robóticas

**1** mil artigos científicos publicados, atingindo uma marca histórica

**30,7%** de lideranças negras, **superando meta de 28,3%**

**11%** de crescimento no volume de neurocirurgias, **totalizando 1.446** procedimentos

**Implantação do Comitê consultivo do cliente** focado em diversidade e inclusão

## **Governance** Governança

Qualificação do BP Instituto Social como **Organização Social da Saúde (OSS)**

**Centro de Excelência em Neurologia e Neurocirurgia** lançado em outubro para atender casos de alta complexidade

**1.500** transplantes de medula óssea realizados pela BP

Receita líquida de

**R\$ 2,4** bilhões com crescimento de **11%** em relação a 2024

**Digitalização da jornada do paciente**

**Construção da declaração de apetite a riscos** e aprovação da nova política de riscos e controles internos

# Prêmios e reconhecimentos



Pela sexta vez consecutiva, a BP foi listada no **ranking da Newsweek** entre os melhores hospitais da América Latina, com destaque em áreas como Neurologia, Oncologia e Cardiologia

**Climate Action Award:** Climate Resilience Gold, concedido pelo Healthcare Without Harm, representada no Brasil pelo Projeto Hospitais Saudáveis (PHS)

**Prêmio Amigo do Meio Ambiente (PAMA 2025)**, concedido pela Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, com o *case* "Descarbonização no setor da saúde" e Menção Honrosa pelo *case* "Índice de Sustentabilidade da BP"

No **SCIImago Institutions Ranking 2025**, a produção científica da BP de **Oncologia está em 10º lugar, de Cirurgia em 12º e de Cardiologia em 15º**

**Selo ESG da Anahp:** reconhecimento concedido pela Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) com base em três *cases* da BP: o Índice de Sustentabilidade (Governança), o projeto de telediagnóstico (Social) e a descarbonização/óxido nitroso (Ambiental)

3º lugar no **Prêmio Reclame Aqui 2025**

# Certificações de Qualidade

BP-07

Além das novas conquistas, a instituição manteve certificações essenciais para a segurança e qualidade assistencial:



**Selo Ouro – GHG Protocol**  
Reconhecimento máximo concedido às empresas que relatam suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) com rigor e transparência. Atesta que o inventário é completo (Escopos 1 e 2), público e auditado. A BP conquistou o Selo em 2025.



**ISO 14001**  
**Sistema de Gestão Ambiental**  
Norma internacional que certifica organizações que implementam práticas estruturadas de gestão ambiental, com foco em redução de impactos e melhoria contínua do desempenho ambiental. Concedida ao **BP Mirante**.



**Association for the Advancement of Blood & Biotherapies (AABB)**  
Acreditação internacional para serviços de hemoterapia que certifica bancos de sangue que atendem a rigorosos padrões de qualidade, segurança e boas práticas em transfusão. Mantida no **Hospital BP** e no **BP Mirante**.



**Joint Commission International (JCI)**  
Acreditação internacional que reconhece instituições de saúde que atendem a elevados padrões globais de qualidade assistencial e segurança do paciente. Mantida pelo **BP Mirante**.



**HIMSS EMRAM Nível 7 (Electronic Medical Record Adoption Model)**  
Certificação da Healthcare Information and Management Systems Society (HIMSS) que reconhece o mais alto nível de maturidade digital hospitalar e a plena adoção do prontuário eletrônico integrado. A recreditação do **Hospital BP** e o **BP Mirante** está prevista para 2026.



**ISO 55001**  
**Sistema de Gestão de Ativos**  
Norma internacional que certifica a gestão eficiente e estratégica de ativos físicos ao longo de todo o seu ciclo de vida, garantindo maior desempenho, controle de riscos e sustentabilidade operacional. Concedida ao **Hospital BP** e ao **BP Mirante**.



**ONA Nível 3 – Excelência**  
Nível máximo de acreditação da Organização Nacional de Acreditação (ONA) no Brasil, que reconhece instituições com excelência em gestão, qualidade assistencial e melhoria contínua dos processos. Mantida pelo **Hospital BP**.



# 2

## A BP

Perfil institucional e infraestrutura

Modelo de valor compartilhado

Planejamento estratégico

Sustentabilidade

# Perfil institucional e infraestrutura

GRI 2-1, 2-6

Fundada em 1859, a Real e Benemerita Associação Portuguesa de Beneficência, conhecida como BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo –, consolidou-se na capital paulista como uma das mais relevantes e tradicionais instituições de saúde da América Latina. Comprometida com o propósito de valorizar a vida por meio da saúde e educação de excelência, é uma associação civil sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, com sede no bairro da Bela Vista.

Ao longo de 166 anos de atuação, a instituição tem ampliado continuamente sua estrutura, serviços e impacto social, permanecendo fiel à sua missão inicial: prestação de cuidados de saúde. Suas atividades incluem assistência hospitalar, serviços médicos, assistenciais, diagnósticos e de apoio, procedimentos clínicos e cirúrgicos, além de atendimento ambulatorial.

A instituição atua no setor privado da saúde, mas sua natureza filantrópica possibilita acesso aos serviços por

meio de parcerias com o Sistema Único de Saúde (SUS) e com o Ministério da Saúde, especialmente no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do SUS (PROADI-SUS). Essas iniciativas contribuem para o fortalecimento do sistema público de saúde e beneficiam pacientes de todas as regiões do Brasil, além de promoverem capacitação profissional, pesquisa, inovação e disseminação de boas práticas assistenciais, priorizando sempre a qualidade e a segurança do paciente.

Reconhecida pelo elevado padrão e atendimento de alta complexidade, a BP oferece cuidados especializados em 52 áreas médicas, com destaque para Neurologia, Ortopedia, Oncologia e Cardiologia. Conta com uma equipe multiprofissional composta por médicos, enfermeiros, técnicos e especialistas qualificados e renomados em suas áreas de atuação. A infraestrutura hospitalar passa por atualizações constantes, incorporando tecnologias de ponta em diagnóstico, tratamento e gestão

assistencial, garantindo eficiência operacional e qualidade no cuidado.

Com um legado sólido em educação, a BP reúne iniciativas que se complementam e traduzem sua vocação formadora: mais de 24 anos de programas de residência médica; a Escola Técnica de Enfermagem São Joaquim, com mais de 65 anos de história e mais de 4,2 mil auxiliares e técnicos formados desde 1959; e uma estrutura contínua de educação para as equipes assistenciais e de educação corporativa, com trilhas de desenvolvimento que vão da formação técnica ao aprimoramento em liderança, gestão e negócios em saúde.

Em 2024, a instituição deu um passo decisivo ao fundar a Faculdade BP e avançar no credenciamento como Instituição de

Ensino Superior. A partir das autorizações obtidas junto ao Ministério da Educação (MEC), estruturou as graduações de Tecnologia em Gestão Hospitalar (autorizada em 2024) e de Enfermagem e Psicologia (autorizadas em 2025), com início da operação em 2026, além de um portfólio de cursos de pós-graduação e curta duração. Assim, a Faculdade BP fortalece a integração entre conhecimento, prática assistencial e inovação, conectando pessoas e projetos em prol da excelência e da saúde do futuro.

Na frente Pesquisa, a BP atua em pesquisa clínica proporcionando avanços para a instituição e para todo o setor de saúde. Dessa forma, reafirma seu papel como um dos principais *hubs* de saúde da América Latina e como hospital de referência para a realização de procedimentos e cirurgias de alta complexidade.





## Nossos números

**R\$ 2,4 bilhões**  
de receita líquida

**R\$ 63,5 milhões**  
de investimento destinados  
a infraestrutura e recursos  
tecnológicos conectados ao  
planejamento estratégico

**3.174**  
procedimentos  
cirúrgicos realizados  
em pacientes SUS,  
com representação de  
9,11% das cirurgias  
cardíacas em adultos  
do sistema público no  
estado de São Paulo

**188**  
artigos científicos  
publicados em 2025

**30,7%**  
de liderança negra

**98,61**  
pontos no Índice de  
Sustentabilidade de  
um total de 100

**251.648**  
clientes no ano

**7.109**  
colaboradores

**6.518**  
médicos

**2.597**  
associados

**52**  
especialidades  
médicas

**973**  
cirurgias  
robóticas

**145.011**  
consultas de  
pronto-socorro

**31.703**  
internações

**24.986**  
sessões de  
quimioterapia

**5,4**  
milhões  
de exames  
realizados

**259.000**  
consultas  
ambulatoriais  
no BP Vital

# Nossos valores

Uma instituição de saúde de excelência não se solidifica apenas por meio de habilidades técnicas e avanços tecnológicos. A forma como seus médicos, colaboradores e gestores se posicionam faz toda a diferença no atendimento de qualidade e na própria imagem da instituição. Por isso, temos um conjunto de sete valores para orientar o comportamento dos profissionais da nossa equipe, nossas decisões estratégicas e o relacionamento com os *stakeholders*.



## Saúde está em primeiro lugar

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



## Credibilidade se cultiva

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

## 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.**

## Vidas em conexão

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

## 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.**

## 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.**

## 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 e sustentável, aliado às melhores práticas de ESG.

## Visão de futuro

**Saúde plena e bem-estar para todos.**



## Nossa estrutura GRI 2-6

### Hospital

O Hospital BP é uma referência em tratamentos de alta complexidade. Suas equipes médicas são especializadas em 52 áreas, com destaque para Neurologia, Ortopedia, Cardiologia e Oncologia. Para tratamento integrado de casos raros e graves, conta com os Centros de Excelência (CoE) em Ortopedia e em Neurologia e Neurocirurgia.

A unidade possui pronto-socorro para adultos e crianças e tem 597 leitos, dos quais 146 destinados à Unidade de Terapia Intensiva (UTI). Conta com o sistema cirúrgico Da Vinci XI Surgical System® e um outro robótico Versius da Cambridge Medical Robotics (CMR). Atende clientes de convênios, particulares, associados e vindos do Sistema Único de Saúde.

Para agilizar as demandas, o Hospital BP também oferece Pronto Atendimento Digital, acessível pelo *site* da instituição ou pelo aplicativo BP. Assim, é possível consultar prescrições médicas e identificar sintomas que mostrem a necessidade de atendimento presencial no pronto-socorro.

O hospital manteve a certificação ONA nível 3, a mais alta concedida pela Organização Nacional de Acreditação, que atesta conformidade com elevados níveis de segurança e de qualidade assistencial.



**52**  
especialidades  
médicas

**597**  
leitos, sendo  
**146 de UTI**

**31**  
leitos de UTI Neurológica  
no CoE de Neurologia e  
Neurocirurgia



## bp Mirante

Criado para atender pacientes particulares ou com convênios de nível executivo, o BP Mirante localiza-se na Rua Martiniano de Carvalho, 965, Bela Vista, São Paulo. A unidade *premium* da BP oferece cuidado personalizado e hotelaria de alto padrão. Conta com 113 leitos, 30 deles de Unidade de Terapia Intensiva (UTI), sete salas cirúrgicas, uma delas destinada à cirurgia robótica, conectada ao sistema cirúrgico Da Vinci XI Surgical System® e um Centro de Diagnósticos e Terapias Intervencionistas. Neste centro são realizados procedimentos de alta complexidade como Cirurgia Cardíaca, Cirurgia Vascular, Cirurgia Oncológica, Neurocirurgia e Neurointervenção.

A unidade tem ainda pronto atendimento com ampla estrutura para situações de urgência e emergência, com serviços de hemodinâmica 24 horas, além de um pronto atendimento ortopédico. O BP Mirante é certificado pela Joint Commission International (JCI), uma das creditações mais relevantes em saúde, focada na segurança do paciente e na melhoria contínua da qualidade dos processos assistenciais. A unidade foi certificada com a ISO 14001:2015, atestando a solidez de seu Sistema de Gestão Ambiental.

**113**  
leitos, sendo  
**30 de UTI**

**7**  
salas  
cirúrgicas

**1**  
Centro de Diagnósticos  
e Terapias  
Intervencionistas



7

salas de  
endoscopia

6

salas de  
hemodinâmica

6

tomógrafos



## Medicina Diagnóstica

A unidade de diagnósticos da BP oferece um amplo portfólio de exames, que inclui desde os laboratoriais simples até outros de alta complexidade com tecnologia de ponta. Realiza ainda procedimentos terapêuticos, como angiografia, hemodiálise, tratamentos de medicina nuclear com radiofármacos e fisioterapias, todos integrados aos serviços hospitalares da BP.

A unidade conta com um Centro de Referência em Hemodinâmica para atender emergências cardiovasculares 24 horas. Além da facilidade de realizar tudo em um mesmo local, a BP Medicina Diagnóstica tem serviços como o *check-in online*, o acesso virtual aos resultados e o sistema *drive-thru* para coleta de exames laboratoriais.

2

PET-CT

7

equipamentos  
de ressonância  
magnética

51

pontos de  
hemodiálise

Vital

Com mais de 120 consultórios e 45 especialidades médicas, a BP Vital é uma rede de clínicas que oferece consultas, terapias e exames integrados ao Hospital BP. Para consultas de rotina e casos de menor complexidade, coloca também serviços de telemedicina à disposição do paciente.

120

consultórios

45

especialidades  
médicas

259 mil

consultas

## Faculdade

Em 2024, a BP foi credenciada como Instituição de Ensino Superior pelo Ministério da Educação (MEC) e avançou na construção da sua operação acadêmica, com autorização para a graduação em Tecnologia em Gestão Hospitalar. Em 2025, a instituição obteve a autorização do MEC para as graduações em Enfermagem e Psicologia. A operação dessas graduações inicia em 2026, marcando a consolidação do projeto de Ensino Superior em saúde da BP. Com origem em um ecossistema assistencial de referência, a Faculdade BP oferece uma proposta formativa que combina excelência técnica, visão de negócio em saúde e conexão com a inovação.

A infraestrutura física traduz essa integração ensino-serviço. A Faculdade BP ocupa seis andares da Torre Martiniano, na Bela Vista, e conta com aproximadamente 1.500 m<sup>2</sup> de laboratórios instalados dentro do Hospital BP. Essa proximidade garante aos estudantes acesso privilegiado a um campo de prática de alta complexidade e tecnologia de ponta, incluindo: laboratórios de Alta Fidelidade e Simulação Realística (com foco em cenários críticos e UTI), laboratório de Realidade Virtual com óculos Meta Quest para imersão em anatomia e procedimentos, além de laboratórios de Prática Cirúrgica e Habilidades.

**6**

andares na  
Torre Martiniano

**11**

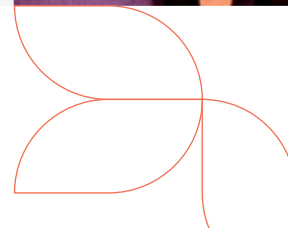
laboratórios

**15**

salas  
de aula

**104**

alunos em  
graduação



## Medicina Genômica

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 paciente. A equipe multidisciplinar é composta por geneticistas, oncologistas,

cardiologistas, neuropediatras, enfermeiros e especialistas em reprodução humana. O serviço engloba 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.

**55%**

de crescimento  
em relação a  
2024

**1.458**

consultas  
realizadas

**1**

programa de prevenção  
personalizado para  
pacientes de alto risco

## Centro 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

**3.128**

atendimentos



## Serviço de Terapia Celular BP-05

Durante 2025, o Banco de Sangue da BP realizou 12.995 coletas, sendo 11.480 de sangue total e 1.515 de plaquetas por aférese. Além disso, a BP apresentou um aumento significativo de tratamentos de doenças oncológicas com terapia celular CAR-T. Em 2025, alcançamos o patamar de sete pacientes atendidos com essa tecnologia inovadora. Em relação ao transplante de medula óssea, realizamos no total 1.487 procedimentos, sendo 235 em 2025.

O Banco de Sangue da BP apresentou elevado volume assistencial em 2025, com a dispensação de 21.416 hemocomponentes e a realização de 4.490 procedimentos, refletindo um cenário de alta demanda clínica e impacto operacional significativo. O concentrado de hemácias foi o hemocomponente mais utilizado, totalizando 10.778 unidades.

O consumo de plaquetas também foi expressivo, somando 9.303 unidades entre plaquetas randômicas e por aférese, com aumento mais acentuado no segundo semestre, o que sugere maior complexidade clínica dos pacientes atendidos. O plasma apresentou variações ao longo do ano, com aumento relevante em dezembro, enquanto o



crioprecipitado manteve baixo volume, compatível com seu uso direcionado a indicações específicas.

Em paralelo, o volume de procedimentos se manteve alto e relativamente estável, com média mensal aproximada de 374 atendimentos. O procedimento de Noripurum foi o mais realizado, totalizando 1.926 registros, seguido por Ferinject e Sangria Ambulatorial, ambos com volumes significativos. Observa-se a correlação direta entre o aumento dos procedimentos e o consumo de hemocomponentes, reforçando a necessidade de planejamento antecipado de estoque, recursos e equipes, especialmente nos períodos de maior demanda, a fim de garantir segurança assistencial e eficiência operacional.

# 12.995

coletas de sangue  
e plaquetas

# 1.487

transplantes de medula  
óssea em 2025

## Croma: jornada oncológica integrada

Com forte crescimento no mercado de saúde, a Oncologia é uma especialidade estratégica na BP. Após a inauguração da Croma, *joint venture* formada pela união da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo, do Grupo Fleury e da Atlântica Hospitais (braço do Grupo Bradesco Seguros), a instituição ficou mais bem posicionada para seguir seu forte crescimento e ocupar papel de destaque em relação aos concorrentes.

A Croma foi criada para oferecer ao paciente oncológico um modelo de cuidado integrado e atuar no gerenciamento da sua jornada: coordena desde a prevenção e diagnóstico até o tratamento. O modelo de negócios une a *expertise* hospitalar, diagnóstica e de gestão de saúde das três organizações. Em 2025, foram inauguradas três unidades em São Paulo, nos bairros do Tatuapé, Morumbi e Lapa, e uma no Rio de Janeiro.

# Modelo de valor compartilhado

O modelo de geração de valor da BP configura um olhar sistêmico sobre toda a operação, ajudando a identificar as fortalezas e oportunidades de melhoria que garantem a criação de valor compartilhado com a sociedade.

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.



# Processo de geração de valor

## INPUTS

**Capital Financeiro**  
Recursos financeiros que sustentam a operação, os investimentos e a continuidade do cuidado em saúde.

**Capital Manufaturado**  
Infraestrutura, equipamentos e tecnologias que suportam a prestação segura e eficiente dos serviços de saúde.

**Capital Intelectual**  
Conhecimento clínico, protocolos, sistemas de informação e inovação que orientam decisões e melhoram desfechos.

**Capital Humano**  
Competências, experiência, engajamento e bem-estar dos profissionais que viabilizam a qualidade assistencial.

**Capital Social e de Relacionamento**  
Relações de confiança com pacientes, familiares, parceiros, poder público e a comunidade.

**Capital Natural**  
Recursos naturais utilizados na operação e geridos de forma responsável para reduzir impactos ambientais.

## COMO GERAMOS VALOR

Governança / Compliance / Gestão de Riscos

Transparência e Ética

Estruturas, Tecnologia e Inovação

Colaboradores, Clientes e Corpo Clínico

Qualidade, Saúde e Segurança

Humanização

Experiência do Paciente

Ensino e Pesquisa

Difusão do Conhecimento

Gestão Socioambiental

Cadeia de Valor

## COMPATILHAMOS

Excelência em Saúde

Conhecimento e Experiência aos Nossos Stakeholders

## ENTREGAMOS VALOR PARA

- Colaboradores
- Comunidade
- Conselheiros da BP
- Conselho de Classe
- Doadores
- Fornecedores
- Governo
- Médicos
- Mídia
- Operadoras de Saúde
- Pacientes
- Parceiros
- Pesquisadores
- Prestadores de Serviços
- Sindicatos
- Voluntários

## OUTPUTS

**Capital Financeiro**  
Crescimento sustentável no longo prazo, garantindo a continuidade e expansão do cuidado em saúde, maior capacidade de investimento estratégico e geração de valor consistente para pacientes, colaboradores, sociedade e demais *stakeholders*.

**Capital Manufaturado**  
Os recursos físicos e tecnológicos da BP viabilizam a oferta de serviços de saúde mais seguros, eficientes e de alta qualidade, ampliando a capacidade de atendimento, qualificando os ambientes assistenciais e fortalecendo o suporte ao cuidado.

**Capital Intelectual**  
Decisões mais assertivas, padronização dos processos assistenciais e melhoria contínua dos serviços, com suporte à prática baseada em evidências.

**Capital Humano**  
Capacidade assistencial qualificada, trabalho colaborativo e execução eficaz dos processos, sustentando o funcionamento contínuo e humanizado dos serviços prestados.

**Capital Social e de Relacionamento**  
Fortalecimento da credibilidade e legitimidade da BP, ampliação do impacto social positivo e construção de relações duradouras que sustentam a geração de valor no longo prazo.

**Capital Natural**  
Maior eficiência no consumo de água, energia e insumos, redução de resíduos e emissões, e adoção de práticas ambientais mais sustentáveis na operação.

# Planejamento estratégico

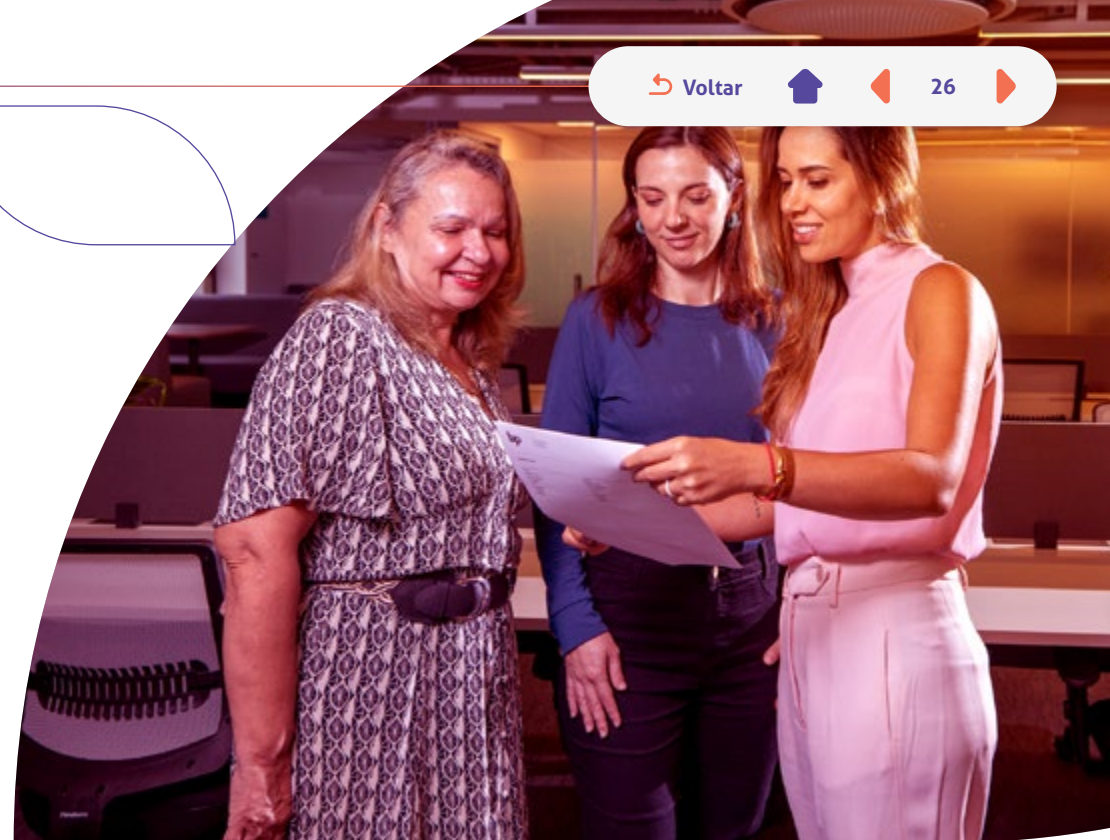
Em 2025, a BP revisou seu Planejamento Estratégico de longo prazo (visão de cinco anos) com o objetivo de conferir maior assertividade e foco à sua execução. O encerramento do ciclo anual marcou a convergência entre a etapa final de organização interna e o início de importantes projetos de expansão. Nossa estratégia para o período 2026–2031 está estruturada em três ondas – **organização, crescimento e consolidação** –, priorizando a expansão via *joint ventures*, a aceleração digital e a diversificação de negócios que fortaleçam o *core business* da instituição.

Para sustentar esse movimento, otimizamos o modelo de gestão de objetivos (Go BP), priorizando oito indicadores estratégicos. Esse formato sólido de monitoramento garante que os avanços de curto prazo estejam rigorosamente alinhados à nossa visão de longo prazo. São mais do que métricas operacionais, trata-se de uma estrutura eficiente para medir e classificar as adaptações necessárias.

A instituição concentrou esforços nos temas mais importantes para a perenidade da BP, como eficiência operacional, proximidade com corpo clínico, preparação para expansão por meio dos Centros de Excelência (CoE) e sustentabilidade. Contamos ainda com os chamados agentes viabilizadores, como digitalização (Programa Go Digital), forte trabalho de mudança cultural e reforço dos nossos valores e inovação. Tivemos também um avanço importante no tema marca, por meio de reconhecimentos (*rankings*) e pesquisas com clientes que demonstram valorização dos nossos diferenciais, como tratamento humanizado.

Além disso, o planejamento estratégico alinhou os objetivos de médio prazo descritos em cinco pilares fundamentais: Expansão, Educação, Foco do Cliente, Eficiência Operacional e Sustentabilidade.

No pilar Expansão, fizemos o reposicionamento do perfil assistencial



e reforçamos estruturas dedicadas à média/alta complexidade. Uma das principais diretrizes foi tornar a BP um hospital mais cirúrgico. O objetivo é otimizar nossa estrutura por meio da rotatividade de leitos e da melhoria contínua de processos, o que resulta nos melhores desfechos clínicos e melhor tratamento para o paciente. Houve também o lançamento oficial dos Centros de Excelência em Neurologia e Neurocirurgia, e Ortopedia e Mobilidade, além do avanço da estruturação do CoE de Cardiologia. *Saiba mais no capítulo **Excelência no Atendimento***

Em Novos Negócios e Parcerias, a instituição fortaleceu sua atuação em rede por meio da *joint venture* Croma, focada em Oncologia Integrada e está elaborando outros projetos de expansão para o próximo ciclo. E ainda obteve a qualificação do BP Instituto Social como Organização Social de Saúde (OSS), o que habilita a instituição para a gestão de equipamentos públicos.

A Educação deixou de ser apenas uma área de apoio para se consolidar como uma unidade de negócio estratégica. Com investimento de **R\$ 40 milhões**, a Faculdade BP foi oficialmente lançada com cursos de graduação já aprovados (Enfermagem, Gestão Hospitalar e Psicologia), além da estruturação do curso de Medicina, da pós-graduação e dos cursos de curta duração. A Faculdade BP já oferece há muitos anos outras oportunidades de formação, como residência, especialização e *fellowship*. A iniciativa busca assegurar alta qualidade acadêmica, formar profissionais alinhados à cultura da instituição e diversificar as fontes de receita (*saiba mais no capítulo **Ensino, pesquisa e inovação***). A estratégia reforça o conceito de *lifelong learning* ao oferecer oportunidades de desenvolvimento ao longo de toda a jornada acadêmica e profissional. Esses movimentos geram sinergias importantes para o *core business* da BP e fortalecem nossa estratégia de excelência assistencial, uma vez que a Educação inserida no ambiente hospitalar favorece a qualificação contínua dos profissionais e contribui para uma experiência cada vez mais segura, atualizada e de qualidade.

No que se refere ao Foco do cliente, nosso objetivo é um tratamento humanizado e de excelência para o paciente,

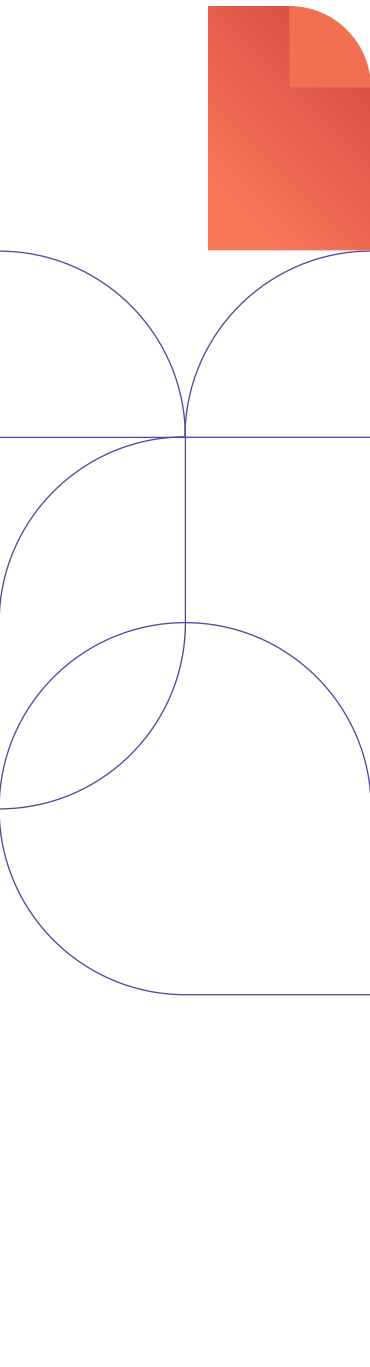
facilitar sua jornada na instituição e trazer os melhores resultados assistenciais, o que impacta positivamente a atração e a fidelização de pacientes que demandam tratamentos e serviços de saúde de excelência. Para gerar uma experiência mais próxima e positiva para pacientes, familiares e seus acompanhantes, a BP criou também o Comitê Consultivo de Clientes (*leia mais no capítulo **Excelência no***

**Atendimento**), fortalecendo a escuta ativa e a cocriação de melhorias nos processos assistenciais.

Por fim, mas não menos importante, está sendo lançado o novo aplicativo e portal do paciente, integrados a uma plataforma de agendamento inteligente, com o objetivo de ampliar o acesso, a autonomia e a experiência digital. A solução permitirá o acesso

facilitado a resultados de exames, consultas realizadas e agendadas, agendamentos *online*, prescrições médicas e resumos de alta, além de oferecer uma navegação mais intuitiva e integrada dentro do ecossistema de saúde. A iniciativa reforça a estratégia de transformação digital da instituição, promovendo mais conveniência, transparência e eficiência no relacionamento com o paciente.





A Eficiência Operacional foi pautada pela união indissociável entre qualidade médica e controle de custos, sob o Novo Modelo de Gestão Hospitalar (NMGH). Foram incluídas métricas rigorosas de qualidade, como a adesão a protocolos padronizados e a redução de infecções hospitalares em ambiente cirúrgico. Acreditamos que a melhoria do desfecho clínico reduz também desperdícios e custos, permitindo uma melhor alocação de recursos financeiros para levar mais saúde à população – uso inteligente dos nossos recursos. Outro foco de eficiência é a redução do tempo médio de permanência e a gestão de altas seguras para otimizar o giro de leitos. Para aumentar a produtividade das salas cirúrgicas, implantou-se um mapeamento de tempos e movimentos em parceria com indústrias como a Johnson & Johnson.

Já o pilar Sustentabilidade abordou o aspecto financeiro, com o projeto BP rentável. Focado na garantia da sustentabilidade econômica e financeira da organização, o BP rentável faz parte do ciclo de 2025-2026. O programa pretende quebrar o paradigma de que uma instituição filantrópica não deve gerar superávit, estabelecendo a premissa de que a geração de caixa e o lucro operacional são vitais para garantir o reinvestimento na própria missão da BP: adquirir novas tecnologias, melhorar a infraestrutura, treinar colaboradores e oferecer melhores tratamentos e resultados aos pacientes. A ideia é que a BP possa seguir na vanguarda da medicina de qualidade e de ponta, crescendo e expandindo para trazer mais acesso à saúde para a população e potencializar os investimentos, além de recebermos as doações e recursos externos que seguem sendo nosso coração: filantropia e social. Em relação à agenda ESG, evoluímos em temas importantes como a Descarbonização, Resiliência e o Índice de Sustentabilidade. *Saiba mais no subcapítulo **Sustentabilidade***

O Conselho de Administração da BP, por meio do Comitê de Estratégias e Finanças (CEF) está mais próximo da área estratégica da instituição. Ao discutir movimentos de médio/longo prazo, suportar projetos críticos e desafiar a instituição em seu crescimento estabeleceu bases sólidas para o próximo ciclo. O planejamento estratégico de longo prazo (2026-2031) será construído, portanto, desde o início, com a consultoria e validação direta do CEF, para alinhar a execução e a visão de governança. Essa nova dinâmica profissionalizou o debate, trouxe disciplina e regularidade às discussões e permitiu à BP navegar com mais segurança em um ano de grandes movimentações de mercado.



**R\$ 40**  
milhões  
Investidos na  
Faculdade BP

# Sustentabilidade

A Sustentabilidade é um pilar transversal da estratégia de negócio da BP, integrando aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) e econômicos à tomada de decisão e à cultura organizacional. O ano foi marcado pelo fortalecimento da governança climática, pelo engajamento da alta liderança e pelo reconhecimento nacional e internacional de nossas práticas de gestão. A seguir, apresentamos os principais destaques que evidenciam nosso compromisso com a geração de valor compartilhado e a perenidade da instituição.

**Transversal, a sustentabilidade integra os aspectos ESG à estratégia de negócios da BP**



## Índice de Sustentabilidade BP

O Índice de Sustentabilidade BP, ferramenta pioneira que atrela indicadores ESG aos contratos de *performance* dos executivos, tornou-se o principal instrumento de monitoramento da nossa estratégia. Estruturado a partir da materialidade, em cinco eixos – Recursos Naturais, Diversidade & Inclusão, Gestão de Pessoas, Educação, Pesquisa, Inovação e Acesso à Saúde, e Transparência, Ética & Sustentabilidade –, o índice monitorou o desempenho da instituição relativo a metas desafiadoras ao longo de 2025. Em seu segundo ano de implementação completa, o índice atingiu a marca de 98,61 de 100 pontos.



Alguns dos resultados práticos atrelados ao índice foram:

Alcance de **31,7%**  
de lideranças negras  
(**superando a meta  
de 28,3%**)

Obtenção da certificação  
**ISO 14.001:2015**  
pela unidade BP Mirante

Em seu segundo ano de  
implementação completa, o  
Índice de Sustentabilidade  
BP atingiu a marca de  
**98,61 de 100 pontos**

### Treinamentos

Acreditamos que a cultura de sustentabilidade deve permear o topo da organização, por isso, realizamos, em agosto de 2025, uma formação exclusiva em ESG para a alta liderança da BP. Ministrado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), referência nacional no tema, o encontro reuniu conselheiros e executivos para aprofundar o letramento em governança climática e riscos socioambientais, e, assim, alinhamos a visão estratégica da instituição às melhores práticas de mercado.

A metodologia ganhou destaque e reconhecimento com a publicação do case “Índice de Sustentabilidade da BP: integração estratégica de indicadores ESG na gestão hospitalar” na revista *Science*. O artigo destaca como a BP tangibilizou a sustentabilidade na operação hospitalar e engajou a liderança por meio de métricas claras e auditáveis.



## Reconhecimentos do ano em ESG

A BP foi destaque no Congresso Nacional de Hospitais Privados (CONAHP) de 2025, evento que reúne as principais lideranças de hospitais privados do país e promove debates sobre inovação, gestão, tecnologia e o futuro da saúde no Brasil. Durante o evento, a instituição foi reconhecida pela Anahp com o Selo ESG e premiada por iniciativas que integram sustentabilidade, impacto social e tecnologia, como: modernização de infraestrutura com menor impacto

ambiental; adoção do Índice de Sustentabilidade BP e OpenCare 5G, que leva atendimento especializado a regiões remotas por meio de conectividade avançada.

Também fomos contemplados com o prêmio Climate Action Award – Climate Resilience, concedido pela HealthCare Without Harm a organizações de saúde que fortalecem sua capacidade de enfrentar os impactos das mudanças climáticas por meio de iniciativas que

aumentam a resiliência operacional, protegem pacientes e comunidades e contribuem para um sistema de saúde mais sustentável. E ainda recebemos o Prêmio Amigo do Meio Ambiente (PAMA), iniciativa da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo que valoriza projetos inovadores. A premiação foi entregue durante o Seminário dos Hospitais Saudáveis, pelo projeto de descarbonização com a interrupção do uso de óxido nitroso em nossa operação.

## Protagonismo na agenda ESG

Para reforçar seu papel de articulação no setor de saúde e na sociedade, a BP assumiu a liderança do Núcleo de Ações Coletivas (NAC) por Justiça Climática e Transição Justa, iniciativa do Pacto Global da ONU que é desdobramento direto do Caderno de Justiça Climática e Saúde, publicado com apoio da BP em novembro de 2024.

O *workshop* inaugural no NAC aconteceu na Faculdade BP em setembro de 2025, reunindo tanto organizações do segmento da saúde quanto empresas de energia, infraestrutura, alimentação corporativa, do setor financeiro, entre outras. Organizado para discutir estratégias colaborativas de adaptação e mitigação climática, o evento marcou o início de uma agenda focada em reduzir vulnerabilidades e promover uma transição econômica inclusiva e equitativa.



### Impacto na Saúde Global (GHI)

O ano 2025 também foi um período de preparação para o capítulo de Impacto na Saúde Global (GHI), introduzido na 8ª edição do Manual para Acreditação de Hospitais da Joint Commission Internacional (JCI). O GHI aborda a sustentabilidade ambiental e seu impacto direto na segurança do paciente e na governança das instituições de saúde. A JCI enfatiza

a necessidade de hospitais adotarem práticas que reduzam as emissões de gases de efeito estufa e incorporem a sustentabilidade à operação e governança das instituições.

### Documentos de impacto

Em 2025, publicamos ainda documentos estruturantes que formalizam nossos compromissos. A **Política de Sustentabilidade da BP** estabelece os princípios

e diretrizes que orientam a atuação da instituição de forma sistêmica. Já a **Norma de Combate às Mudanças Climáticas** define as responsabilidades e estratégias para mitigação de emissões (com metas de redução de 50% até 2030 e carbono neutro até 2050) e adaptação climática e alinha a operação da BP às diretrizes do GHG Protocol, metodologia internacional utilizada para medir, gerenciar e relatar as emissões de gases de efeito estufa (GEE).

# 3

## Governança corporativa

Estrutura de governança

Transparência e ética

Gestão e mitigação de riscos

Privacidade e proteção de dados

Fornecedores sustentáveis



# Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-13

Desde sua origem, há 166 anos, a BP conta com o engajamento de seus Associados, cuja participação foi fundamental para perenidade da instituição e relevância ao longo de sua trajetória. Os Associados são divididos em seis categorias – Efetivos, Benfeitores, Beneméritos, Grandes Beneméritos, Cruz de Honra e Filantropos – de 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 2025, a BP contava com 2.597 associados, a maior parte Benfeitores e Efetivos, 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. Em Assembleia no fim de 2024 foi votada a mudança no Estatuto Social da instituição, o que representou um avanço significativo nas práticas de governança corporativa e na dinâmica decisória da BP. Além de trazer importantes ganhos para a gestão de diferentes áreas da entidade, a atualização do documento – que inclui a redução gradual do número de membros do Conselho de Administração de 18 para nove pessoas até 2027 e a possibilidade de ter até três conselheiros independentes – contribui para o fortalecimento institucional e o aumento da atratividade da organização perante investidores e instituições financeiras.

Dessa forma, a atual estrutura de governança da Beneficência Portuguesa de São Paulo é formada pelos seguintes órgãos: Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Conselho



Consultivo, Diretoria Administrativa e Diretoria Executiva, que compreende a *Chief Executive Officer* (CEO) e demais diretores. Além disso, o Conselho de Administração – que detém a responsabilidade das decisões finais – conta com o suporte técnico de cinco Comitês de Assessoramento permanentes e de caráter consultivo, cujos integrantes são eleitos anualmente. São eles:

#### **Comitê de Associados (CAS)**

4 membros

#### **Comitê de Estratégia e Finanças (CEF)**

6 membros

#### **Comitê Governança, Riscos e Compliance (CGRC)**

4 membros

#### **Comitê de Obras e Patrimônio (COP)**

2 membros

#### **Comitê de Pessoas (CPE)**

3 membros

A distribuição de responsabilidades entre os comitês visa cobrir integralmente os impactos e riscos da organização. O Comitê de Governança, Riscos e *Compliance* monitora os riscos organizacionais. A supervisão dos tópicos sociais é partilhada entre os comitês de Pessoas e de Associados. Por sua vez, o Comitê de Obras e Patrimônio apoia as deliberações sobre novas construções e a avaliação de seus impactos ambientais. Já o Comitê de Estratégia e Finanças supervisiona os temas econômico-financeiros, bem como avalia e monitora a execução do planejamento estratégico da instituição. Em 2025, esse acompanhamento passou a ser mais estruturado por meio do sistema de gestão GO BP. Durante o ano, foram realizados dois *offsites* (reuniões externas) nos quais os membros do CEF debateram profundamente os rumos da instituição com a Diretoria da BP. Adicionalmente, a BP mantém, desde 2022, a Comissão de Investimento Social, responsável por definir a estratégia e monitorar tanto a atuação social quanto as ações de sustentabilidade.

Com exceção da Diretoria Executiva, remunerada de acordo com regras de mercado, os integrantes dos demais órgãos exercem suas funções de forma voluntária, sem qualquer tipo de remuneração ou benefício econômico direto ou indireto.

O novo **Estatuto Social** da BP permitiu que organização diversificasse sua atuação em 2025. Foi essa modernização que viabilizou juridicamente a criação do Instituto de Ciência e Tecnologia (ICT), e a criação do BP Instituto Social já qualificado como Organização Social de Saúde (OSS). A nova estrutura prepara a BP para acessar instrumentos financeiros mais sofisticados no futuro, caso seja necessário investir ainda mais no crescimento da filantropia e do negócio.



Saiba mais sobre os órgãos de Governança da BP a seguir e confira o organograma completo na página em nosso [site](#).

## Conselho de Administração

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-15

O Conselho de Administração desempenha um papel essencial na supervisão estratégica do desenvolvimento sustentável da BP, sendo responsável pela aprovação de políticas corporativas e pelo estabelecimento de diretrizes variadas, entre as quais aquelas que estão fundamentadas em processos estruturados para prevenir e mitigar conflitos de interesses. Essas diretrizes são submetidas a monitoramento contínuo e a revisões periódicas, assegurando que a tomada de decisão permaneça isenta e alinhada aos propósitos institucionais. A organização adota procedimentos formais para a identificação, o registro e a divulgação de potenciais conflitos. Quando identificadas, tais situações são comunicadas aos *stakeholders* por meio dos relatórios institucionais e, nos casos aplicáveis, em documentos específicos de governança.

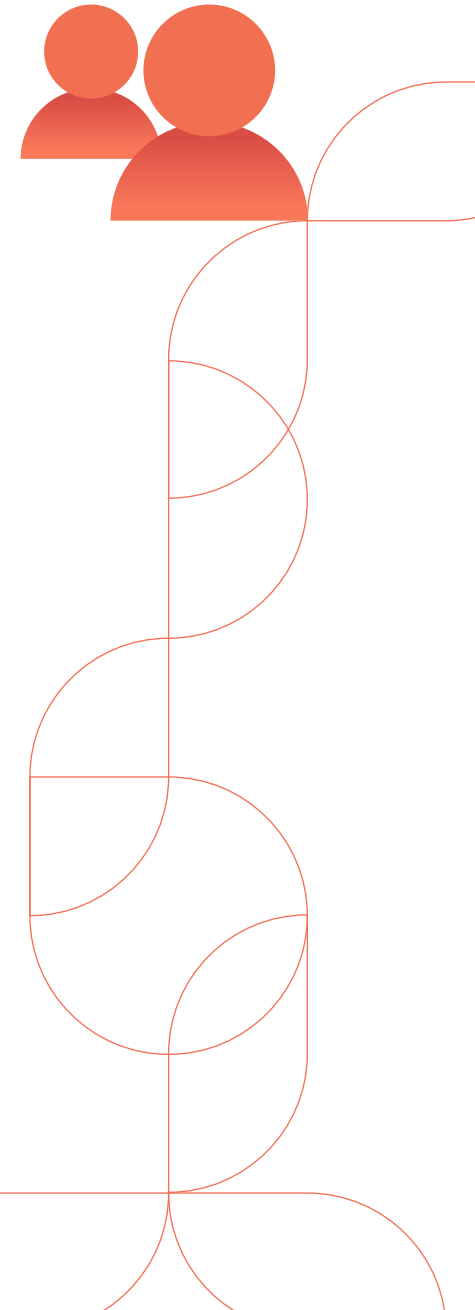
O órgão também atua no monitoramento dos impactos econômicos, ambientais e sociais, avaliando periodicamente os resultados e identificando oportunidades de melhoria.

Cabe também ao Conselho a análise e aprovação dos relatórios da organização, assegurando a transparência e o alinhamento estratégico. O engajamento com os *stakeholders* ocorre de forma indireta, por meio de análises da Diretoria que acompanham expectativas e riscos para posterior reporte ao Conselho. Os resultados desses processos fundamentam a definição de pautas estratégicas e operacionais, orientando o aprimoramento dos fluxos de reporte e das práticas organizacionais.

A seleção e a indicação dos membros do Conselho de Administração – e também dos Comitês de Assessoramento – estão formalmente fundamentadas no Estatuto Social da instituição e nos regimentos internos dos órgãos de governança, garantindo que a liderança esteja alinhada aos mais elevados padrões éticos e operacionais. O Comitê de Pessoas desempenha um papel central nesta estrutura, com a atribuição de propor e discutir com o Conselho de Administração a indicação de candidatos para as chapas que serão submetidas à Assembleia Geral. Esse processo

é orientado pelo planejamento estratégico da instituição e por uma matriz de competências aprovada, que serve como bússola para a identificação de perfis qualificados.

O processo é guiado por diretrizes fundamentais que buscam a perenidade e a integridade da BP. Entre os critérios adotados, destacam-se a transparência, a diversidade e a independência dos membros, além da avaliação cuidadosa do tempo e da dedicação requeridos para a função. Os candidatos são avaliados por sua experiência profissional, pelo histórico de envolvimento com *stakeholders* e pelo alinhamento estratégico com a missão da BP, assegurando que o mais alto órgão de governança possua as competências necessárias para gerir os impactos da organização e promover as melhores práticas de mercado. Os mandatos do Conselho têm duração de três anos, sendo permitida a reeleição.





## Conhecimento e avaliação

Não há uma avaliação formal de desempenho do Conselho de Administração. Entretanto, o conhecimento coletivo de seus membros sobre desenvolvimento sustentável é reforçado continuamente por meio de uma rotina de comunicação que conta com acesso a informações atualizadas e participação ativa em comitês. Esse fluxo constante assegura que os temas socioambientais e de governança estejam plenamente integrados ao processo decisório e à estratégia corporativa da instituição. Como parte desse compromisso com a atualização técnica, foi realizada, em 2025, uma capacitação específica para os conselheiros intitulada “Melhores Práticas de Sustentabilidade”. Durante o treinamento, foram

discutidas as tendências globais e as responsabilidades da alta liderança no âmbito ESG, além dos desafios e oportunidades específicos para o setor da saúde. **GRI 2-17, 2-18**

Ao fim de 2025, nosso Conselho de Administração era composto por 13 membros, sob a liderança de um presidente sem funções executivas na instituição. Em conformidade com o Artigo 30 do Estatuto Social, o colegiado contava com dois conselheiros independentes. No que tange à diversidade, a estrutura apresentava duas mulheres em sua composição, não havendo, neste período, representantes de outros grupos sociais sub-representados.

### Conselho de Administração da BP em 31/12/2025

#### Presidente

Josué Dimas de Melo Pimenta

#### Vice-Presidente

Rogério Pinto Coelho Amato

#### Secretário

Rodrigo Sampaio Ribeiro de Oliveira

#### Conselheiros (as)

Andrea Pellegrini Mammana Napolitano  
(independente)

Claudia Elisa de Pinho Soares  
(independente)

Eduardo Genin de Oliveira

Emidio Dias Carvalho Junior

Ernani Antunes Araujo

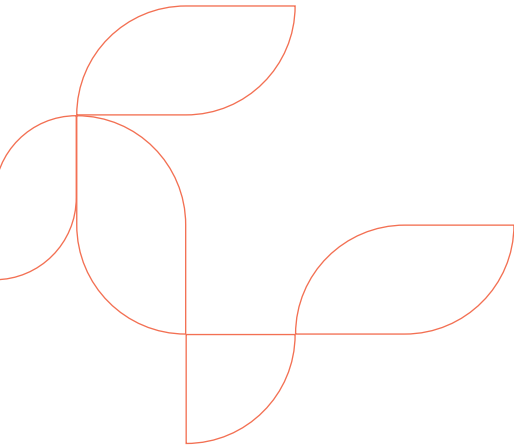
José Francisco Monteiro Miranda

Leonardo Comino Neto

Luiz Eduardo Loureiro Bettarello

Mauricio Bardauil

Ricardo Gustav Neuding



## Conselho Fiscal

É responsável por examinar os documentos da instituição, confirmando se todas as verbas escrituradas se acham devidamente documentadas e contabilizadas, se a receita foi devidamente arrecadada, se a aplicação dos recursos foi feita observando-se as formalidades e condições exigidas no Estatuto Social e se houve critério justo nas despesas efetuadas. Anualmente, após a análise

minuciosa das contas apresentadas pela Diretoria Executiva e validadas pelo Conselho de Administração, o Conselho Fiscal emite um parecer sobre as demonstrações financeiras da instituição, que é levado para votação em Assembleia Geral. É constituído por cinco membros, sendo um deles independente. Tem mandato de três anos, com permissão de reeleição.

### Composição do Conselho Fiscal

#### Presidente

Carlos Henrique A. R. Catraio

#### Secretário

André Ricardo Passos de Souza  
(independente)

#### Conselheiros

Carlos Byron Rodrigues  
Gustavo Amato Urbano  
Maurício Augusto Souza Lopes

## Conselho Consultivo

Sem função administrativa, trata-se de um colegiado honorífico constituído por até 20 associados indicados pelo Conselho de Administração para mandatos de três anos. O Conselho Consultivo se reúne a cada dois meses com o objetivo de apresentar sugestões ao Conselho de Administração.

### Composição do Conselho Consultivo

#### Presidente

Roberto Vilela

#### Vice-Presidente

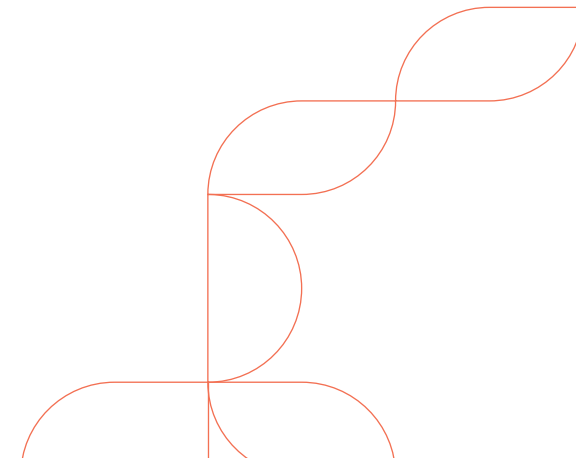
José Pastore

#### Secretário

Eduardo de Assis Pires

#### Conselheiros (as)

Agnaldo Augusto Mirandez  
Artur Rodrigues Quaresma Filho  
Cassio dos Santos Clemente  
Fábio de Araujo Nogueira  
Francisco Roberto Balestrin de Andrade  
(independente)  
Jorge da Silva Lopes (independente)  
Marcelo Amaral Moraes (independente)  
Nelson Vieira Barreira  
Silvana Cambi



## Diretoria Executiva GRI 2-13

A gestão executiva diária da BP é comandada por uma *Chief Executive Officer* (CEO), profissional de mercado capacitada para a função e que atua alinhada às decisões tomadas pelos órgãos de governança. A estrutura conta com nove diretorias, sendo a Diretoria Executiva de Pessoas e Experiência do Cliente, Marketing, Sustentabilidade e Impacto Social a responsável por desenvolver estratégias de sustentabilidade, monitorar o desempenho, integrar práticas ESG às operações, promover o engajamento de *stakeholders* e gerir os impactos sociais e ambientais.

Os altos executivos e áreas operacionais reportam os impactos, riscos e indicadores de desempenho ao mais alto órgão de governança de forma mensal, em reuniões ordinárias. Para garantir o alinhamento estratégico, a Diretoria Executiva realiza apresentações específicas ao Conselho de Administração com frequência mínima.

## Participação em associações GRI 2-28

- Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)
- Associação dos Hospitais Filantrópicos Privados (Ahfip)
- Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp)
- 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
- Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas (Fonif)

## 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 sociais e ambientais

- 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, e aos Desafios pelo Clima e de Energia.
- Rede Brasil Pacto Global da ONU, pela adesão aos movimentos Elas Lideram, Raça é Prioridade e Ambição Net Zero.
- Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres.

# Transparência e ética

GRI 3-3: ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

A atuação da BP fundamenta-se em uma cultura ética que permeia todas as relações, desde a alta administração até a ponta assistencial. Em 2025, nosso Programa de Integridade alcançou um nível de maturidade operacional que permitiu à instituição avançar na sofisticação de seus controles e na transparência de seus processos. A gestão do tema ocorre por meio de uma estrutura dedicada de Compliance, Riscos e Controles Internos, que atua de forma integrada para assegurar a conformidade e proteger a reputação institucional. Essa estrutura é liderada pela área Jurídica e de Compliance, responsável pela gestão do Programa de Integridade e condução de treinamentos, sob supervisão direta da Diretoria de Finanças, Jurídico e Operações, do Comitê de Governança, Riscos e Compliance (GRC) e do Conselho de Administração, instância à qual a área se reporta diretamente. **GRI 2-24**

O ano marcou a revisão integral das principais políticas de governança, garantindo o alinhamento às melhores práticas de mercado e às novas exigências regulatórias. Foram atualizadas a Política de Integridade, Política de Medidas Disciplinares, Política de Conflito de Interesses, Política de Diligência de Integridade e a Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos, Hospitalidades e Amostras Grátis. Todas contêm diretrizes que orientam a conduta esperada de colaboradores, corpo clínico e parceiros de negócio, estabelecendo tolerância zero para atos de corrupção, suborno e desvios de conduta. Tais instrumentos são alinhados a referências nacionais e internacionais, incluindo o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção (Instituto Ethos), os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e o Pacto Global da ONU.

Para garantir a implementação efetiva dos nossos compromissos, há um robusto ecossistema de capacitação, que conta com treinamentos obrigatórios sobre temas como anticorrupção, conflitos de interesse e combate ao assédio e à discriminação. Anualmente, promovemos o Evento de Ética, Compliance, Privacidade e Proteção de Dados, além de ações de engajamento em fóruns como a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA), a Semana do Bem-Estar e o evento Nosso Jeito BP de ser.

**Principais políticas de governança da BP foram revisadas em 2025 em alinhamento às melhores práticas e às exigências regulatórias**

A integridade na relação com terceiros recebeu atenção prioritária com a atualização da Política de Diligência de Integridade de Parceiros e Fornecedores. O processo de homologação de fornecedores, especialmente aqueles de alto risco ou que interagem com a administração pública, passa por uma triagem rigorosa. A área de Compliance realiza a verificação reputacional e de integridade dos sócios e empresas ligadas, enquanto a área de Suprimentos valida a saúde financeira, o que assegura uma análise multidimensional antes de qualquer contratação. Além disso, os contratos com prestadores de serviços médicos (PJs) foram revisados para incluir cláusulas de integridade e a adesão obrigatória ao Manual de Terceiros da BP. Esses compromissos visam a identificação antecipada de riscos de corrupção, fraudes e violações aos direitos humanos, sendo suportados pela Matriz de Riscos de Conformidade e Integridade e pelo Canal Confidencial.

A gestão de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME), historicamente um ponto sensível no setor de saúde, opera na BP sob mecanismos rigorosos para evitar conflitos de interesse. O núcleo de OPME atua com uma unidade de negócio integrando toda a jornada do OPME, que vai desde a negociação

estratégica até a dispensação nas unidades de serviços, garantindo rastreabilidade e acuracidade das informações. Adicionalmente, o processo de compras de OPME passa por comissões de padronização de materiais e medicamentos que avaliam os materiais de forma independente, no processo de homologação.

Para mitigar riscos na relação médico-profissional, a instituição fortaleceu a Comissão de Credenciamento Médico. Composta exclusivamente por médicos, essa comissão avalia a entrada de novos profissionais no corpo clínico baseada em critérios técnicos e em um parecer prévio de *compliance* (100% dos médicos novos entrantes são diligenciados conforme critérios definidos no Programa de Integridade), que realiza um *screening* (rastreamento) detalhado do histórico do profissional. A decisão final ocorre de forma colegiada e técnica e blinda a instituição de interesses comerciais não alinhados à ética médica.



Saiba mais sobre a Comissão de Credenciamento Médico em [Corpo Clínico](#).

A disseminação de sua cultura de integridade ocorre por meio de uma trilha de treinamentos obrigatórios para todos os colaboradores desde a admissão, com *onboarding* realizado três vezes ao mês. A alta liderança e o Conselho de Administração também participam de capacitações periódicas. Para o aconselhamento e a apresentação de preocupações, a BP oferece uma estrutura robusta liderada pela área de Compliance, permitindo que colaboradores busquem orientação via *Service Desk*, reuniões e consultas individuais. Caso surjam impactos negativos, a instituição possui compromissos formais para promover a reparação, materializados no Canal Confidencial, que permite o relato de potenciais impactos sobre direitos humanos, integridade ou condições de trabalho.

No que tange à conformidade com leis e regulamentos, a BP mantém um processo de monitoramento realizado de forma integrada entre as áreas Jurídica e de Negócios. No período analisado, foram identificados 38 casos de não conformidade, com exposição potencial de R\$ 137.525,39. Esse valor não inclui um auto de infração específico que resultou exclusivamente em penalidade de advertência. Segundo a política de riscos da organização, nenhum dos 38 casos foi classificado como significativo. A definição de significância da BP abrange situações que envolvam riscos relevantes à imagem ou impacto financeiro de grande escala, sendo caracterizado na esfera cível por valores que ultrapassem a alçada do nível executivo. **GRI 2-27**



# Canal Confidencial

GRI 2-16, 2-25, 2-26, 408-1

O Canal Confidencial da BP se mantém como um dos principais termômetros da cultura ética da organização, registrando alto índice de confiança entre quem o utiliza, estando disponível para todos os públicos, como colaboradores, terceiros, fornecedores e clientes. Operado de forma independente, está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, garantindo confidencialidade, possibilidade de anonimato e proteção contra retaliações. Em 2025, foram registrados 775 relatos neste canal, uma média de 65 relatos por mês. Entre as comunicações, foram relatadas denúncias de assédio, discriminação, corrupção, fraude e violação de direitos.

Todas as denúncias são apuradas de forma imparcial pela área de Compliance, e, para assegurar a integridade do processo, a BP aplica uma rigorosa política de não retaliação, protegendo quem apresenta preocupações de boa-fé e fortalecendo a cultura de ética em toda a sua cadeia de valor. O fluxo de tratamento de queixas compreende o recebimento e triagem, abertura de investigação interna com imparcialidade e sigilo, conclusão com recomendações

baseadas em evidências, remediação por meio de medidas disciplinares proporcionais, além de ajustes de processos e controles internos para prevenir recorrência. O tempo médio de resolução em 2025 foi de 19 dias.

A BP mantém uma estrutura formal de comunicação para garantir que temas de *compliance*, fundamentais para os seus *stakeholders*, sejam reportados ao mais alto órgão de governança com rigor e transparência. Para o tratamento dessas preocupações cruciais, a instituição utiliza reuniões de diretoria, comitês de governança, notificações formais por escrito e relatórios periódicos de riscos e conformidade.

Além disso, reportamos trimestralmente ao público interno os principais indicadores deste Canal, informando a quantidade de relatos recebidos no período, principais meios para o reporte, índice de anonimato, tipificação dos relatos, indicadores relacionados a Diversidade & Inclusão e os planos de ação determinados — que podem ser melhorias em processos, ações disciplinares e/ou ações de treinamento e conscientização.

Essa iniciativa reforça a mensagem institucional de que a ética não é negociável e que o Canal Confidencial é uma ferramenta efetiva de gestão.



**Acesse  
o Canal  
Confidencial**

**Site:**

[www.canalconfidencial.com.br/bp/](http://www.canalconfidencial.com.br/bp/)

**E-mail:**

[bp@canalconfidencial.com.br](mailto:bp@canalconfidencial.com.br)

**Telefone:**

0800-882-0628

# Gestão e mitigação de riscos

A BP consolida sua estrutura de governança ao elevar a gestão de riscos a um novo patamar de maturidade e integração estratégica. Apoiada pelo Comitê de Governança, Riscos e Conformidade (GRC), a área de Riscos e Controles Internos liderou uma revisão profunda do Mapa Corporativo de Riscos, priorizando as ameaças de maior criticidade para o negócio e direcionando esforços para ações mitigadoras.

O foco migrou da simples identificação de riscos para o desenvolvimento consultivo de controles internos. A área passou a atuar na checagem periódica e no aprimoramento dos controles antes da atuação da auditoria interna, o que possibilita um ciclo virtuoso de governança em que a gestão de riscos alimenta a melhoria contínua dos processos.

Um marco histórico deste ano foi a aprovação, pelo Comitê de Governança, Riscos e Compliance, da Carta de Declaração de Appetite a Risco. O documento estratégico define os limites de risco que a instituição está disposta a assumir para atingir seus objetivos, o que equipara a

governança da BP à de grandes instituições financeiras em termos de controle. Simultaneamente, foi aprovada a nova Política de Riscos e Controles Internos, que formaliza as diretrizes para a proteção do valor da instituição.

## Riscos prioritários e ações

A matriz de riscos de 2025 integrou visões tradicionais e emergentes, com destaque para três temas específicos: riscos climáticos, cibersegurança e sustentabilidade financeira. Em alinhamento com as diretrizes do TCFD (recomendações globais sobre divulgações financeiras relacionadas às mudanças climáticas) e IPCC (órgão da Organização das Nações Unidas para avaliar a ciência relacionada às mudanças climáticas), a BP desenvolveu uma Matriz de Riscos Climáticos específica. Nela, mapeou riscos físicos e de transição de curto, médio e longo prazos e criou planos de adaptação e resiliência para garantir a continuidade dos serviços diante de eventos climáticos extremos.

Nos itens cibersegurança e proteção de dados, a instituição elevou seu nível de atuação. Em um cenário de crescente digitalização e uso de inteligência artificial (IA), a BP priorizou a proteção de dados como um pilar de segurança do paciente e do negócio.

A gestão de Segurança da Informação adotou uma estratégia de defesa em duas frentes:

### 1. Proteção “De Fora para Dentro”

A instituição realiza anualmente testes de intrusão (*Grey Box*), simulando ataques externos para identificar e corrigir vulnerabilidades. Está implementada a ferramenta *BitSight* para monitoramento contínuo da postura de segurança e exposição de ativos na internet, elevando o *score* de segurança da instituição.

### 2. Proteção “De Dentro para Fora”

Para prevenir ataques e vazamentos de dados acidentais ou intencionais, foram adotados processos para Gestão das Vulnerabilidades e ferramenta de *Data Loss Prevention* (DLP). Essas soluções monitoram as vulnerabilidades dos serviços de tecnologia e bloqueiam o tráfego de dados pessoais (como listas de pacientes) via *e-mail* ou aplicativos de mensagens em *desktops* corporativos, garantindo a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e o sigilo das informações médicas.

## Matriz de Riscos Climáticos mapeou riscos físicos e de transição de curto, médio e longo prazos

Já ao olhar para 2026 e os próximos cinco anos, monitoramos alguns riscos estratégicos que exigirão adaptação contínua. A pressão sobre o fluxo de caixa, inadimplência de operadoras e o cenário de juros altos permanecem como riscos críticos que demandam gestão financeira austera e diversificação de receitas. A intensificação de eventos climáticos extremos continuará exigindo investimentos em infraestrutura resiliente e planos de contingência consistentes para assegurar a operação hospitalar ininterrupta. A adoção acelerada de IA traz ainda novos desafios de governança de dados e ética, já incorporados ao mapeamento de riscos para garantir o uso responsável da tecnologia.

# Privacidade e proteção de dados

SASB HC-DY-230A.2

A BP adota práticas abrangentes de proteção de dados para garantir a segurança e a privacidade de pacientes, colaboradores, parceiros e demais *stakeholders*. A instituição assegura o respeito aos direitos dos titulares em total conformidade com a legislação vigente e com as melhores práticas de mercado, mantendo processos bem definidos para a gestão de acesso a dados pessoais e dados pessoais sensíveis, além da rastreabilidade completa das informações.

Nossa governança em privacidade e proteção de dados fundamenta-se nos princípios de *Security by Design* e *Privacy by Design*, garantindo que a segurança e a proteção dos dados pessoais sejam integradas desde a concepção de qualquer projeto ou iniciativa. Esse ecossistema é sustentado por políticas robustas de proteção de dados e processos contínuos de melhoria visando

a conformidade legal e regulatória, abrangendo, além da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), normas regulamentares e específicas do setor da saúde que são devidamente observadas de acordo com a análise de cada processo que utiliza dados pessoais.

Esses processos de privacidade e governança ampliam a transparência e a integridade institucional e incluem o armazenamento de políticas e normas institucionais em sistema controlado, com rigorosa proibição de reprodução externa, assegurando a integridade das diretrizes institucionais. Para o público externo, a transparência é viabilizada por meio de nossa [Política de Privacidade](#).



A conformidade legal e regulatória da BP abrange normas específicas do setor de saúde, sendo observada em cada processo que utilize dados pessoais. A governança inclui:

### Registro de inventário

das operações de tratamento de dados de forma a atender os requisitos de proteção de dados conforme preconiza a LGPD;

### Gestão de Riscos

dos processos analisados pelo time de Privacidade, a fim de que os riscos sejam tratados e mitigados internamente;

### Gestão e registro de incidentes,

de privacidade, de forma a fazer com que todas as tratativas de mitigação de danos e impactos aos titulares sejam adotadas;

### Análise e inclusão de cláusulas contratuais específicas

para regular direitos e deveres das partes no que tange a privacidade e proteção de dados;

### Fluxo de atendimento aos direitos dos titulares;

### Avaliação de terceiros,

de forma a atestar que nossos prestadores e parceiros adotem processos de governança em proteção de dados.

A gestão de riscos é um pilar central. Todos os processos e projetos que tratam dados pessoais passam por avaliação técnica da área de Privacidade. Quando riscos não são mitigados dentro do prazo institucional determinado, o tema é levado para deliberação em comitês executivos, garantindo que o CEO, diretores e lideranças de negócio tenham visibilidade e responsabilidade sobre a assunção ou mitigação desses riscos.

Na relação com o mercado, a BP realiza a avaliação da privacidade e proteção de dados em terceiros. Na elaboração de cláusulas contratuais, são definidas as responsabilidades, obrigações e medidas técnicas e administrativas aplicáveis aos fornecedores, assegurando que toda a cadeia de valor opere sob os mesmos padrões de conformidade. Com isso, buscamos fortalecer a confiança de titulares e parceiros, contribuindo para um ambiente seguro e ético para atendimento, pesquisa e inovação.

# Fornecedores sustentáveis

GRI 2-6, 204-1

A gestão da cadeia de suprimentos da BP transcende a relação de compra e venda: atua pautada pela geração de valor compartilhado e pela mitigação de riscos socioambientais. Trata-se de um pilar de resiliência e ética, pois acreditamos que uma cadeia de suprimentos bem gerida garante a continuidade dos nossos serviços hospitalares e a qualidade dos insumos. A área de Suprimentos opera sob um modelo unificado (*end-to-end*), integrando desde a negociação estratégica até a logística e dispensação final.

Dessa forma, a cadeia de fornecedores inclui fabricantes e distribuidores de medicamentos, materiais, equipamentos hospitalares, laboratórios, higiene, alimentação, tecnologia e serviços especializados. As entidades *downstream* (fluxo de saída) são parte essencial

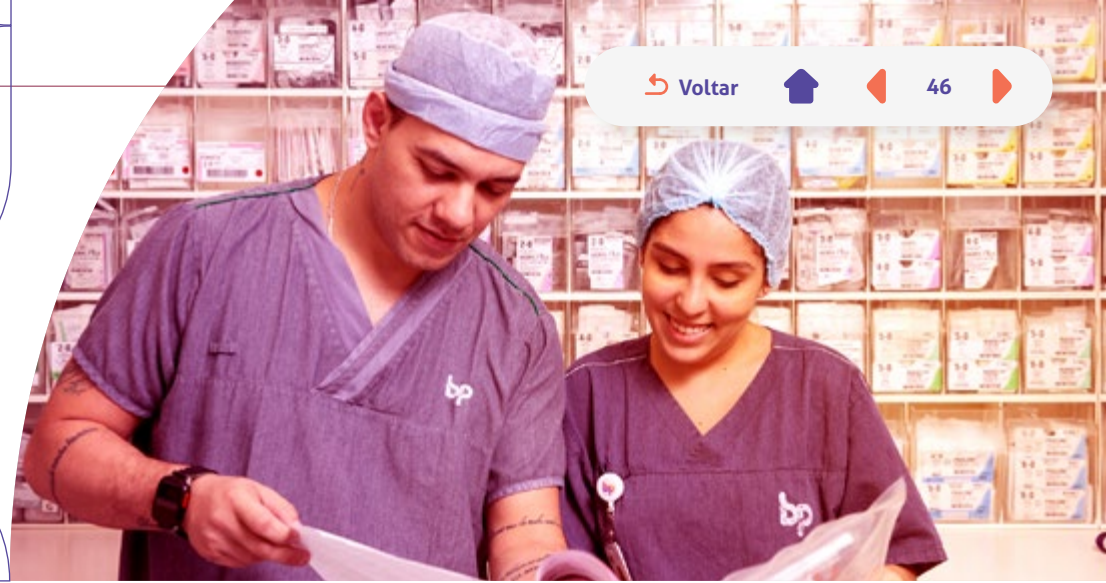
dessa engrenagem e incluem distribuidores parceiros, serviços terceirizados, subcontratados e consumidores finais, representados por nossos pacientes e familiares. Não houve mudança significativa em relação a 2024, e a BP encerrou 2025 com 2.053 fornecedores ativos, que são avaliados conforme critérios de qualidade, regularidade fiscal, requisitos sanitários e conformidade com normas regulatórias aplicáveis ao setor da saúde.

A estratégia de compras é centralizada, reforçando o compromisso com o desenvolvimento da cadeia nacional. A BP adota como definição geográfica de “local” todos os fornecedores estabelecidos dentro do território brasileiro, considerando o endereço do CNPJ (matriz ou filial). Com base nessa premissa, aproximadamente 96% dos gastos

totais da instituição em 2025 foram realizados com fornecedores locais. A análise de compras abrange as duas unidades operacionais principais: a Unidade 1 (BP Mirante), que representa 13,79% do orçamento, e a Unidade 2 (BP Paulista), que concentra 86,21% do orçamento. Identificamos que 96% das compras classificadas como locais foram efetuadas a partir do orçamento administrado pela sede da organização, considerada a principal unidade operacional para fins de gestão financeira.

Um marco deste ciclo foi a revisão e atualização da Política de Suprimentos, construída de forma colaborativa entre as áreas de Suprimentos, Riscos, Compliance, Jurídico e Sustentabilidade. A nova política, aplicada em conjunto com o Manual BP para Terceiros, formaliza a visão ESG na tomada de decisão e

incorpora a avaliação de riscos climáticos, ambientais e sociais na jornada completa do produto – desde a concepção da necessidade e padronização até o descarte final. No biênio 2025/2026, o foco está no desenvolvimento do fornecedor, atuando de forma mais próxima aos parceiros com risco alto, muito alto e médio ou restrições na homologação, apoiando planos de ação para elevar a maturidade ESG de toda a cadeia. Complementarmente, a instituição avançou na “servitização”, transformando contratos de fornecimento em parcerias de soluções integradas. Um exemplo prático em 2025 foi o projeto de eficiência no fluxo cirúrgico com um grande fornecedor, que resultou na otimização de processos e gerou custo evitado significativo, provando que a relação com a cadeia de valor atua diretamente na eficiência operacional e financeira do hospital.



## Monitoramento de impactos ambientais e sociais **GRI 308-1, 308-2**

O rigor no controle ambiental é exercido pelo Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e nos critérios definidos pela ISO 14001:2015. O processo incluiu o uso de questionários estruturados e a realização de visitas técnicas presenciais (*in loco*) para verificar condições operacionais, práticas ambientais e conformidade com requisitos legais. Em 2025, a BP homologou 22 fornecedores com base em critérios ambientais, representando

8,6% das 255 empresas identificadas com impactos reais ou potenciais ao meio ambiente, majoritariamente em atividades terceirizadas de apoio.

Os serviços com impactos significativos abrangem: o transporte de resíduos perigosos e infectantes (risco de vazamento); lavanderia hospitalar (efluentes químicos e alto consumo de água/energia); coleta de resíduos perigosos;

manutenção predial (resíduos de construção e óleos); gestão de efluentes laboratoriais e da própria operação; fornecimento de químicos e saneantes; limpeza hospitalar; e controle de pragas (produtos tóxicos).

Esses impactos, que incluem riscos de contaminação do solo e emissões atmosféricas, são gerenciados via requisitos contratuais. A proximidade geográfica dos fornecedores, concentrados majoritariamente na Região Metropolitana de São Paulo, favorece esse monitoramento e rastreabilidade.

No pilar social, a BP garante que suas operações internas não apresentam riscos à liberdade sindical ou negociação coletiva, estendendo essa expectativa aos parceiros por meio do Manual da BP para Terceiros. Em 2025, foram analisados 197 fornecedores sob critérios sociais, e 100% passaram por essa avaliação de forma integrada ao Programa de Compras Sustentáveis, não sendo evidenciadas violações ou impactos sociais negativos significativos que exigissem o encerramento de relações comerciais. Essas análises consideram, por exemplo, direitos trabalhistas, condições inadequadas de trabalho, discriminação, trabalho infantil ou forçado. **GRI 407-1, 414-1, 414-2**

Mesmo assim, a BP se mantém atenta a categorias específicas com riscos setoriais elevados. Identificamos que a categoria de Serviços de Gestão de Resíduos e Efluentes apresenta risco alto de trabalho infantil, enquanto os segmentos de Serviços de Construção, Materiais Têxteis, Luvas Hospitalares e Rouparia/Uniformes apresentam risco alto ou muito alto de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Esses riscos, inerentes aos respectivos mercados e não às operações diretas da BP, são combatidos por meio do Compras Sustentáveis, que estabelece critérios de homologação mais rigorosos, diligência de integridade e análise sistemática de riscos socioambientais para contribuir para a abolição dessas práticas na cadeia. **GRI 408-1, 409-1**

Implementado em 2024, o Programa Compras Sustentáveis é a iniciativa central da BP para integrar critérios ESG no processo de seleção e avaliação de fornecedores, garantindo que a nossa rede de valor esteja alinhada aos propósitos da instituição. A gestão desse tema material é acompanhada por meio de uma cesta de indicadores e métricas, que incluem o Índice de Sustentabilidade BP e os indicadores da GRI acima reportados eagueados.



## 4

# Excelência no atendimento

Centros de Excelência

Cuidado integrado

Corpo clínico

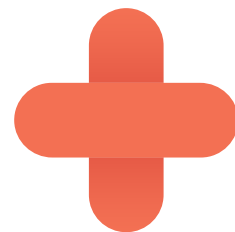
Experiência do cliente



# Centros de Excelência

Um dos grandes focos da BP durante o ano foi a consolidação de seus Centros de Excelência (CoE) em Neurologia e Neurocirurgia e em Ortopedia e Mobilidade, além do planejamento dos CoE de Oncologia e de Cardiologia. Os espaços dedicados a essas especialidades têm como objetivo fazer atendimentos de alta complexidade de ponta a ponta, do diagnóstico à recuperação, passando pelo tratamento e cirurgia. A iniciativa, além de beneficiar os pacientes, tem papel estratégico para a instituição. Os chamados CoE consolidam a BP como um polo de tratamento avançado, de produção de conhecimento científico e de excelência médica na América Latina.

**Centros de Excelência  
em especialidades  
marcam o ano da BP**

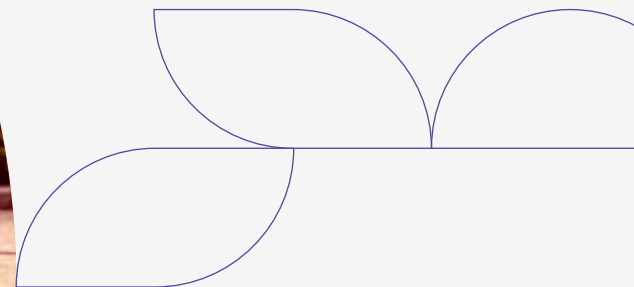


# Neurologia e Neurocirurgia: casos raros e graves

A área de Neurologia e Neurocirurgia da BP ganhou destaque com o lançamento oficial, em outubro, de seu Centro de Excelência (CoE). O novo centro adota tecnologias de ponta e aprimora o tratamento de condições raras e graves, o que fortalece o posicionamento da instituição como um *hub* de alta complexidade. Criado para atender a grande demanda por cuidados neurológicos especializados, o CoE integra prevenção, diagnóstico avançado, tratamento cirúrgico e clínico, além de reabilitação e acompanhamento pós-alta.

O objetivo estratégico do CoE é aprimorar o desfecho clínico por meio da especialização e da multidisciplinaridade. A meta é oferecer um ciclo completo de cuidados que não se encerra na alta hospitalar, mas que acompanha a qualidade de vida do paciente no longo prazo. A integração entre neurologia clínica, neurocirurgia, neurointervenção, neuro-oncologia e medicina diagnóstica visa menor tempo de diagnóstico, cirurgias com maior precisão e a recuperação funcional do paciente. Em 2025, o corpo clínico e assistencial de Neurologia e Neurocirurgia recebeu destaque no *ranking* da revista *Newsweek*, que coloca a BP entre as melhores instituições de saúde do mundo.

**Meta é oferecer ciclo completo de cuidados que acompanha a qualidade de vida do paciente**



A infraestrutura do CoE oferece segurança e agilidade no atendimento de casos agudos e complexos, contando com:

### **UTI Neurológica Dedicada**

31 leitos exclusivos para cuidados intensivos neurológicos, com equipe especializada em neurointensivismo.

### **Emergência 24 horas**

Para assegurar o manejo rápido de condições de emergência.

### **Centro Cirúrgico Especializado**

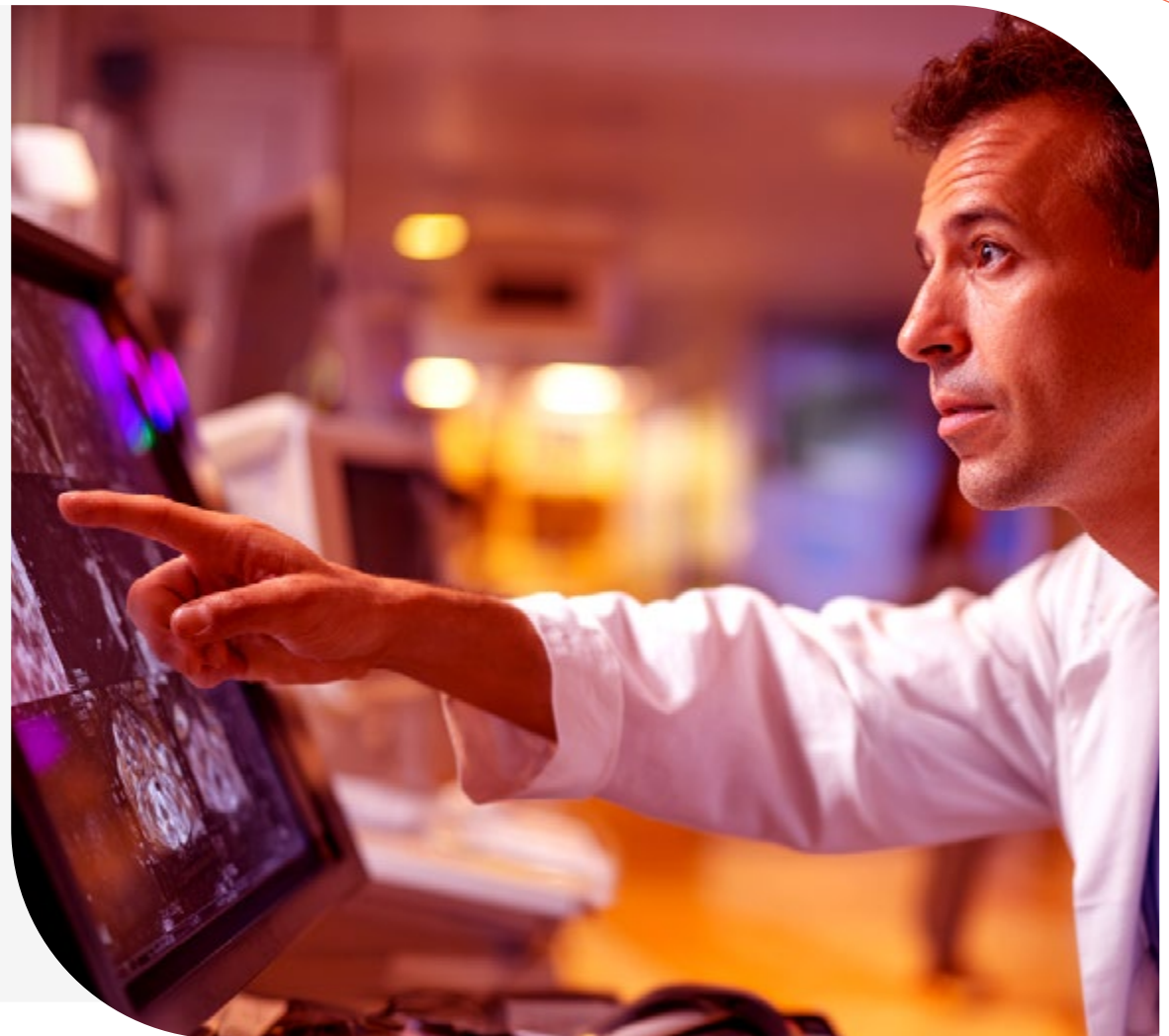
Salas equipadas para procedimentos de alta complexidade, o que inclui neurocirurgia oncológica e vascular. Em 2025, este CoE realizou 150 cirurgias por mês.

### **Suporte Integrado**

Área semi-intensiva neurológica, centro de terapia de infusão, neurofisiologia e reabilitação geral.

### **Centro de Neuroimagem Avançada**

Parque tecnológico que inclui três equipamentos de ressonância Magnética 3T (um no BP Mirante e dois no Hospital BP), angiografia digital e tomografia de perfusão, essenciais para diagnósticos precisos.



A atuação deste CoE em 2025 foi pautada pela incorporação de tecnologias de fronteira que aumentam a precisão diagnóstica e a segurança cirúrgica. A instituição implementou, por exemplo, o uso de IA generativa no planejamento pré e intraoperatório. A tecnologia permite a fusão de imagens de tomografia e ressonância para criar modelos 3D detalhados da anatomia do paciente. O avanço possibilita simular cirurgias de tumores cerebrais, aneurismas e malformações vasculares. Assim, o cirurgião visualiza a relação exata entre a lesão e o tecido saudável, o que reduz riscos e tempo de operação. Além disso, o Centro de Excelência estruturou linhas de cuidado para as principais condições neurológicas do século XXI:

### **Doenças neurodegenerativas e vasculares**

O centro adota uma abordagem integrada para o manejo do AVC e sua correlação com demências. Estudos conduzidos ou acompanhados pela equipe destacam que o AVC aumenta significativamente o risco de Alzheimer, exigindo um protocolo que une prevenção vascular e reabilitação cognitiva.

### **Doenças raras e autoimunes**

O CoE se consolidou como referência no tratamento de Esclerose Múltipla, Neuromielite Óptica e Síndrome de Guillain-Barré. A área atua não apenas na assistência, mas na pesquisa clínica internacional, oferecendo aos pacientes acesso a novas medicações e terapias imunobiológicas no Centro de Infusão.

### **Epilepsia**

A BP reforçou o acolhimento e o manejo de epilepsias complexas (genéticas ou adquiridas), focando na redução do estigma e na melhora da qualidade de vida por meio de diagnóstico preciso e controle medicamentoso otimizado.

### **Tumores neurológicos**

Na BP, o cuidado aos tumores do sistema nervoso central se destaca pelo manejo de alta complexidade, com precisão e previsibilidade, sustentado pela integração multidisciplinar entre Neurocirurgia avançada, Neurorradiologia, Oncologia e Reabilitação. O uso de tecnologias intraoperatórias de última geração permite planejamento individualizado e maior segurança nas ressecções, com preservação funcional.

Esse modelo é complementado por um fluxo assistencial ágil, com acesso integrado à Radioterapia de alta precisão e Oncologia especializada, assegurando continuidade do cuidado e suporte completo ao médico assistente.

### **Malformação arteriovenosa (MAV)**

Na BP, o tratamento das malformações arteriovenosas se diferencia pela integração entre Neurorradiologia intervencionista robusta, Neurocirurgia altamente especializada e tecnologias avançadas de imagem. A avaliação multimodal permite análise vascular precisa e planejamento terapêutico individualizado, orientando estratégias endovasculares, microcirúrgicas ou combinadas, mesmo em cenários complexos.

Esse cuidado é sustentado por um ambiente integrado, com discussão estruturada de casos, agilidade decisória e infraestrutura para intervenções críticas, garantindo maior segurança, previsibilidade dos resultados e suporte qualificado ao médico assistente e ao paciente.

## **Diagnóstico de Alzheimer**

O Brasil vive um processo acelerado de envelhecimento da população e com ele cresce o risco do aumento de doenças neurológicas. Segundo dados da Federação Brasileira de Associações de Alzheimer (Febraz), o Brasil tem atualmente mais de 2 milhões de pessoas vivendo com demências, e a projeção é que esse número chegue em 5,5 milhões até 2050.

Ciente dessa realidade, a BP introduziu o exame de PET-CT com marcador amiloide (Florbetabeno). A tecnologia, recém-chegada ao Brasil, permite a detecção de placas de proteína beta-amiloide no cérebro, fundamentais para o diagnóstico diferencial e precoce da doença de Alzheimer, especialmente em casos de dúvida diagnóstica ou sintomas iniciais.

# Ortopedia: cirurgias de alta complexidade

O **Centro de Excelência em Ortopedia e Mobilidade** da BP, lançado em 2025, é uma solução estruturada que materializa a estratégia da instituição de direcionar seu perfil assistencial de alta complexidade. O objetivo é diminuir o tempo de internação e priorizar os procedimentos cirúrgicos de maior complexidade, realizando em média 300 cirurgias por mês. Ao estruturar a ortopedia como uma solução de excelência, a instituição fortalece a negociação com as operadoras, garantindo a qualidade assistencial e a sustentabilidade financeira.

Em um único modelo assistencial, este CoE integrou as melhores práticas em diagnóstico, tratamento, cirurgias e reabilitação das doenças e lesões do sistema musculoesquelético. Composto por equipes multidisciplinares,

infraestrutura dedicada e tecnologia de ponta, oferece cuidado completo e personalizado aos pacientes. Sua estrutura foi concebida para trazer fluidez assistencial, eficiência operacional e conforto ao paciente. Conta com centros cirúrgicos modernos, unidades de internação especializadas, áreas exclusivas para atendimento ambulatorial, espaço para reabilitação funcional e integração com serviços de diagnóstico. O Centro dispõe de protocolos clínicos e fluxos assistenciais padronizados, alinhados às evidências científicas e às diretrizes internacionais, o que aumenta a previsibilidade de resultados e reduz riscos.

O Centro de Excelência em Ortopedia e Mobilidade atua em diversas linhas de cuidado, que abrangem desde a prevenção e o diagnóstico precoce até

o tratamento cirúrgico e a reabilitação funcional. Entre as principais áreas atendidas estão: cirurgia do joelho, quadril, ombro, mão e punho, pé e tornozelo, ortopedia pediátrica, traumatologia esportiva e ortopedia oncológica. Cada linha de cuidado é conduzida por equipes especializadas, que trabalham de forma integrada com fisioterapeutas, enfermeiros, terapeutas ocupacionais e outros profissionais da saúde.

No campo dos avanços tecnológicos, o Centro de Excelência em Ortopedia e Mobilidade incorpora recursos como navegação cirúrgica, técnicas artroscópicas avançadas, implantes de última geração, impressão 3D para planejamento cirúrgico além de soluções digitais para monitoramento de resultados clínicos e acompanhamento pós-operatório. O maior destaque é a mesa cirúrgica ortopédica de última geração, *Hana Table*, que permite procedimentos

minimamente invasivos com maior precisão, menor tempo de internação e recuperação mais rápida. Focada em ergonomia e estabilidade, a tecnologia é crucial para procedimentos de alta demanda como a implantação de prótese de quadril, artroscopias e tratamento de fraturas de fêmur.

O Centro também investe continuamente em pesquisa, ensino e capacitação profissional, por meio de programas de treinamento, atualização científica e intercâmbio com instituições nacionais e internacionais. A atuação contribui para a difusão de conhecimento, a adoção de novas técnicas e a consolidação de uma cultura de inovação permanente. O COE Ortopedia é respaldado ainda pela qualidade da instituição, que possui reconhecimento em Ortopedia como a presença nos *rankings* da *Newsweek* (5º lugar em ombro, 6º em joelho e 13º em quadril no Brasil).



# Cardiologia: prioridade para o ciclo de 2026

Na etapa final de estruturação e início de implementação, o **Centro de Excelência (CoE) em Cardiologia** será uma prioridade estratégica, focada em expansão, para o ciclo de 2026. Ele unificará a *expertise* já consolidada da BP – que vai desde a liderança em volume cirúrgico no estado de São Paulo até a realização de procedimentos inéditos

de ablação e oclusão atrial – em uma linha de cuidado integrada. O desafio e o diferencial deste CoE serão a harmonização das jornadas de cardiologia clínica, intervencionista e cirúrgica, apoiadas por medicina diagnóstica avançada e genética, para entregar ao mercado um produto de saúde baseado em valor e desfecho clínico.

O centro pretende oferecer uma visão integrada da jornada assistencial, desde o diagnóstico e prevenção (medicina genômica) até a intervenção imediata, evitando que o paciente “navegue” sozinho pelo sistema. O objetivo é integrar as equipes multidisciplinares, comercial, comunicação e enfermagem, similar ao modelo aplicado nos centros de Ortopedia e Neurologia. Embora ainda não esteja em funcionamento, o centro terá como sustentação o fato de a BP já operar com excelência de ponta na especialidade.

Em 2025, a BP realizou procedimentos duplos inovadores combinando tecnologias da *Boston Scientific*: o **FARAPULSE™** (ablação por campo pulsado para arritmia) e o **WATCHMAN FLX™** (occlusão do apêndice atrial esquerdo para prevenção de AVC). Isso posiciona a instituição na vanguarda de tratamentos minimamente invasivos para pacientes que não podem

usar anticoagulantes. A instituição realizou ainda transplantes cardíacos de extrema complexidade, como o caso de um bebê de nove meses que recebeu um coração transportado via aérea do Rio de Janeiro, o que reafirma a BP como referência em cardiopatias congênitas. A cirurgia cardíaca robótica também é outro campo em plena expansão na Cardiologia da BP.

O reconhecimento científico também é um ponto de sustentação para a implantação do Centro de Excelência em Cardiologia. A produção científica em Cardiologia e Medicina Cardiovascular da BP foi classificada em **15º lugar no Brasil e 23º na América Latina** pelo *SCImago Institutions Ranking 2025*. Além disso, um estudo liderado pelo cardiologista Rodrigo Noronha sobre o uso de dapagliflozina foi premiado pela American Heart Association.



# Oncologia e Hematologia: centro em fase de estruturação

Apesar de a Oncologia e Hematologia figurar como uma das quatro especialidades estratégicas da BP – ao lado de Neurologia, Ortopedia e Cardiologia –, a formalização de seu **Centro de Excelência (CoE)** está em fase de estruturação e revisão de governança. Diferentemente de outras especialidades com CoEs lançados neste ano, a Oncologia passa por modelagem criteriosa devido à sua complexidade, com objetivo de integrar as jornadas de cuidado clínico, cirúrgico e terapias avançadas no próximo ciclo estratégico.

Mesmo em fase de desenho, a área já opera em patamares de excelência, sustentada por inovação tecnológica, volume cirúrgico e parcerias estratégicas, como a *joint venture* com a Croma, focada no cuidado oncológico integrado de pacientes de alta complexidade. [Saiba mais no capítulo A BP](#)

Em 2025, a Oncologia da BP reafirmou seu pioneirismo com tecnologias minimamente invasivas e terapias de fronteira: foram cerca de mil cirurgias robóticas oncológicas, dentro de **3.500 procedimentos robóticos** da instituição, com uro-oncologia representando

56%. O escopo tem se expandido para áreas como ginecologia, aparelho digestivo, tórax, cabeça e pescoço. O parque tecnológico também foi ampliado, aumentando o acesso a procedimentos de alta precisão. A expertise da BP busca atender o mercado privado e ampliar o acesso via SUS, alinhada às diretrizes de incorporação tecnológica.

A BP introduziu procedimentos de **crioablação percutânea**, que congela tumores a  $-180\text{ }^{\circ}\text{C}$ , com casos de sucesso em tumores renais e desmoides extra-abdominais em 2025. A técnica é minimamente invasiva, preserva a

função dos órgãos, reduz internação e risco de recidiva, impactando a qualidade de vida.

O Centro de Oncologia e Hematologia manteve destaque na saúde suplementar, tendo realizado o **100º transplante de medula óssea pediátrico** e reforçando sua liderança em casos de alta complexidade. A BP também se posiciona na vanguarda do tratamento de cânceres hematológicos, sendo um dos centros habilitados para terapia **CAR-T Cell** e participante de pesquisas nacionais para ampliar o acesso a tratamentos genéticos.

No **SCImago Institutions Ranking 2025**, a produção científica da BP em Oncologia ficou entre as **10 melhores do Brasil e 13ª na América Latina**, validando a estratégia de aliar assistência médica à geração de conhecimento com estudos focados em desfechos clínicos e inovação terapêutica.



# Cuidado integrado

Em total alinhamento com a sua estratégia institucional de sustentabilidade e geração de valor, a BP conta com Linhas de Cuidado voltadas às condições de alta complexidade, como câncer de mama, câncer de próstata, acidente vascular cerebral (AVC), doença arterial coronariana (DAC) e obesidade grave com indicação de cirurgia bariátrica.

O modelo assistencial fundamenta-se na coordenação integral da jornada do paciente, estendendo-se desde o diagnóstico até a sua efetiva reinserção na sociedade. O objetivo central é garantir transições seguras entre todas as etapas do cuidado, permitindo o monitoramento rigoroso de desfechos clínicos e funcionais para além da alta hospitalar.

A sustentação dessa estratégia ocorre por meio da adoção do modelo de Saúde Baseada em Valor (VBHC), utilizando questionários validados e licenciados pela Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAHP) em

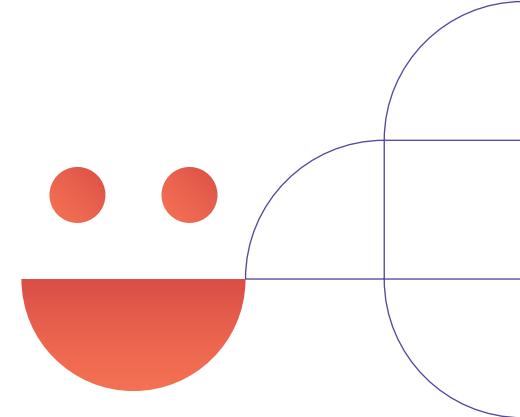
parceria com o International Consortium for Health Outcomes Measurement (ICHOM), para assegurar a precisão dos resultados mensurados.

Esse processo é retroalimentado por discussões constantes com as áreas assistenciais, que analisam os desfechos para promover o redesenho contínuo das jornadas, mantendo invariavelmente o paciente no centro do cuidado.

Em 2025, a maturidade dessa estrutura permitiu que 1.423 pacientes fossem elegíveis e integrados a esse acompanhamento especializado, com atendimentos realizados no Hospital BP, Hospital BP Mirante e BP Vital.

Com o objetivo de mensurar a qualidade de vida desses pacientes e assegurar a continuidade do cuidado prestado, a BP dispõe de indicadores específicos voltados à avaliação desse desfecho. Para isso, são utilizados questionários validados

internacionalmente, direcionados à avaliação de pacientes com câncer de mama, câncer de próstata, DAC, AVC e cirurgia bariátrica. A análise da qualidade de vida contempla diferentes domínios, com ênfase na funcionalidade, incluindo aspectos sociais, emocionais, físicos e cognitivos, além do impacto dos sintomas relacionados ao tratamento. A avaliação conjunta desses domínios fornece uma visão global da evolução clínica e funcional dos pacientes acompanhados nas diferentes linhas de cuidado ao longo do monitoramento.



### Questionários utilizados pela BP para mensuração de qualidade de vida do paciente por Linha de Cuidado

Linhas de cuidado	Questionários adotados
Câncer de Mama	EORTC QLQ30 (European Organization for Research and Treatment of Cancer Quality of Life Questionnaire Core 30) EORTC QLQ23 (European Organization for Research and Treatment of Cancer Quality of Life Questionnaire – Breast Cancer Module) EORTC LMC-21 (European Organization for Research and Treatment of Cancer Quality of Life Questionnaire – Liver Metastases Colorectal Module) FACT-ES (Functional Assessment of Cancer Therapy – Endocrine Symptoms) BREAST-Q (Patient-Reported Outcome Measure for Breast Surgery)
Câncer de Próstata	EPIC-26 (Expanded Prostate Cancer Index Composite – Short Form) EORTC QLQ - PR25 (European Organization for Research and Treatment of Cancer Quality of Life Questionnaire – Prostate Cancer Module)
Doença Arterial Coronariana (DAC)	SF-36 (Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey) PHQ-2 (Patient Health Questionnaire-2)
Obesidade e Cirurgia Bariátrica	SF-36 (Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey) Questionário de Depressão de Beck
Acidente Vascular Encefálico (AVE)	EQ5D3L (EuroQol-5D descriptive system) e EQ-VAS (visual analogue scale) PROMIS-10 (Patient-Reported Outcomes Measurement Information System – Global Health 10) smRSq (Simplified Modified Rankin Scale Questionnaire)

### Indicadores assistenciais relacionados às Linhas de Cuidado

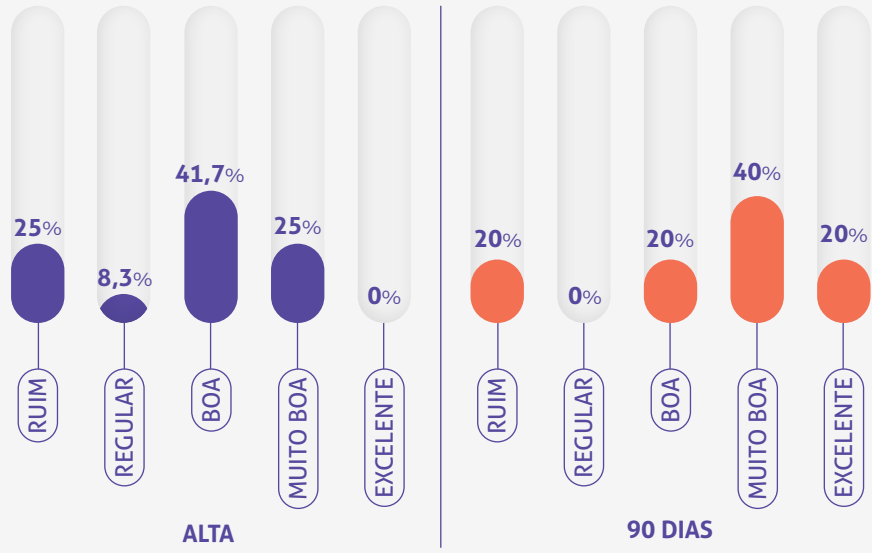
Indicador	BP	Referência de mercado
Letalidade por AVC (percentual)	6,7%	6,25% <sup>1</sup>
Letalidade em cirurgia de revascularização do miocárdio (percentual)	0,9%	1,62% <sup>2</sup>
Tempo médio de permanência pós-cirurgia de prostatectomia radical robótica – Mirante (dias)	1,6	-
Taxa de infecção de sítio cirúrgico pós-prostatectomia radical robótica (percentual)	0%	-
Incidência de radiodermite graus 3 e 4 – Mama	0	-

<sup>1</sup> Observatório Anahp 2025: dados e análises. São Paulo: ANAHP; 2025. p. 137. Disponível em: <https://www.anahp.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Observatorio-Anahp-2025.pdf>.

<sup>2</sup> Chua TKT, Gao F, Chia SY, Sin KYK, Naik MJ, Tan TE, Tham YC. Long-term mortality after isolated coronary artery bypass grafting and risk factors for mortality. *J Cardiothorac Surg*. 2024;19:429. Doi: 10.1186/s13019-024-02943-0.

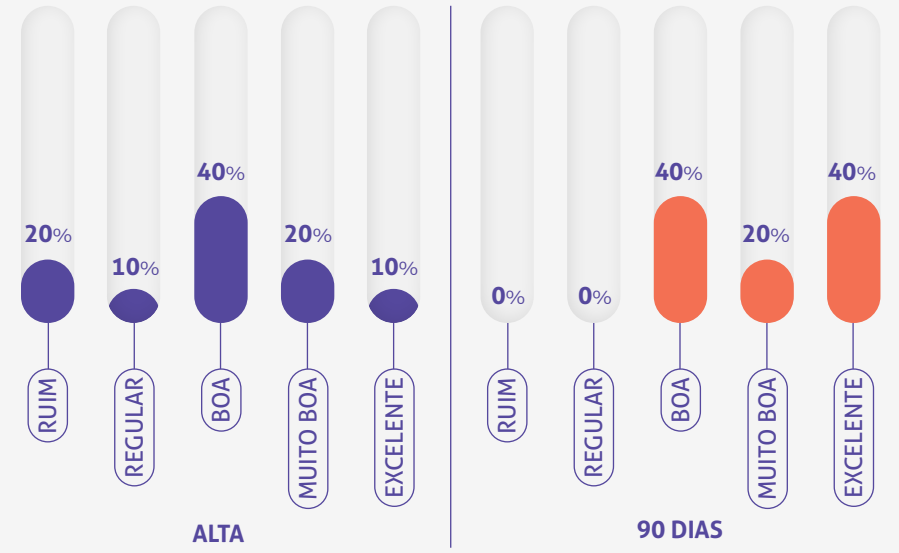
### Linha de Cuidado AVC – PROMIS-10

#### Atividades e funções sociais



### Linha de Cuidado AVC – PROMIS-10

#### Saúde mental



### Linha de Cuidado de Câncer de Mama – EORTC-QLQ30

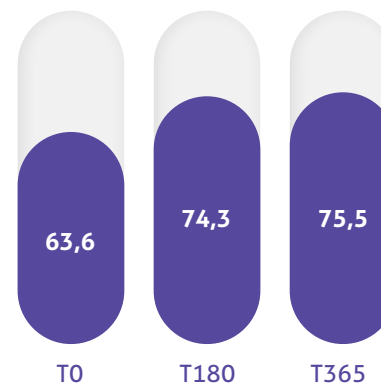
#### Câncer de mama – Funcionamento social<sup>1</sup>



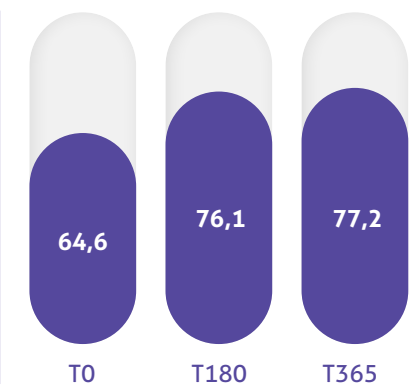
<sup>1</sup> Por funcionamento social entende-se o quanto a doença e o tratamento impactaram as interações sociais e atividades cotidianas (Ex. atividades sociais, vida familiar, relacionamentos interpessoais).

### Linha de Cuidado de Doença Arterial Coronariana – SF36

#### Qualidade de vida – Capacidade funcional

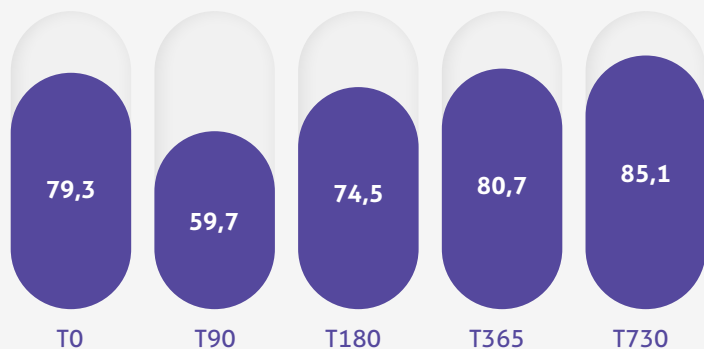


#### Qualidade de vida – Aspectos sociais



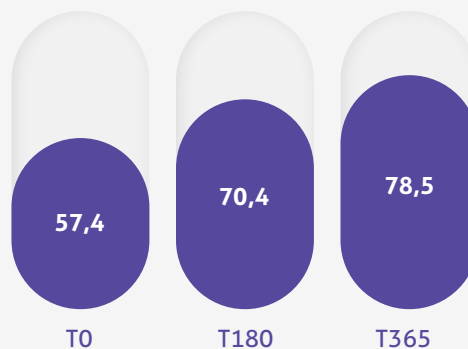
### Linha de Cuidado de Câncer de Próstata – EPIC 26

Qualidade de vida – Incontinência urinária



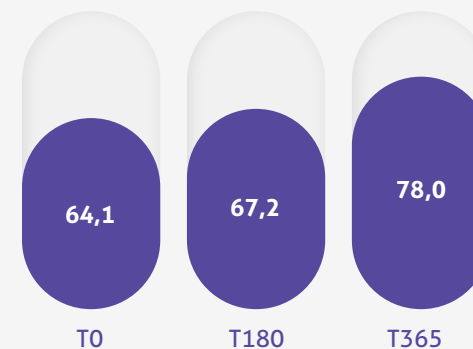
### Linha de Cuidado de Obesidade e Cirurgia Bariátrica – SF36

Qualidade de vida – Estado geral da saúde



### Linha de Cuidado de Obesidade e Cirurgia Bariátrica – Questionário de Depressão de Beck

Qualidade de vida – Saúde mental



## Índice de Qualidade Assistencial (IQA)

O IQA é um índice estratégico composto de 18 indicadores que mensuram a *performance* das diferentes dimensões da qualidade: centralidade, efetividade, eficiência, oportunidade, segurança e equidade. Trata-se de um instrumento fundamental e um importante impulsionador da melhoria contínua da qualidade assistencial na BP.

Entre os 18 indicadores, dois são dedicados especificamente a equidade, monitorando se os eventos adversos estão distribuídos de forma igualitária entre as diferentes categorias de pacientes (SUS, associados, convênios e particulares). Esses indicadores também

acompanham possíveis diferenças relacionadas a raças, garantindo uma assistência equilibrada para todos.

O índice elevou a qualidade assistencial ao mais alto nível de governança da instituição, sendo acompanhado pelo Conselho de Administração, CEO e toda a diretoria da BP, fortalecendo a transparência e a confiança de parceiros e pacientes na excelência dos nossos serviços.

Além disso, o IQA faz parte do conjunto de metas atreladas à remuneração variável de 100% dos gerentes da BP, incentivando o engajamento das

lideranças na melhoria contínua da qualidade e da segurança assistencial.

A BP foi destaque no Congresso Nacional de Hospitais Privados (CONAHP) de 2025, evento que reúne as principais lideranças de hospitais privados do país e promove debates sobre inovação, gestão, tecnologia e o futuro da saúde no Brasil. A instituição foi reconhecida pela adoção de padrões de qualidade nos indicadores selecionados do Sistema de Indicadores Hospitalares Anahp, aferidos por auditoria externa no projeto de participação voluntária promovido pela Associação.

## Relacionamento com Operadoras de Saúde

Com receita proveniente majoritariamente de fontes pagadoras, o crescimento sustentável da BP conecta-se diretamente à qualidade de sua relação com as 112 operadoras que compõem seu portfólio. Em 2025, a estratégia comercial focou na qualificação da receita e na parceria técnica para a sustentabilidade do setor.



**112** operadoras  
e **329** novos planos  
incluídos



Para isso, algumas iniciativas foram fundamentais:

### Gestão de eficiência e glosas

Foi realizado um trabalho intenso de aproximação entre as equipes de auditoria da BP e das operadoras, resultando na redução significativa no índice de glosas e na otimização do ciclo de receita.

### Parcerias estratégicas

A instituição fortaleceu parcerias com seguradoras, destacando-se a realizada com autogestão para expandir o acesso, por meio do credenciamento de serviços ambulatoriais e da ampliação dos serviços no Hospital BP. Além disso, foram desenvolvidos projetos de gestão de saúde populacional para grupos corporativos de segurados específicos.

### Matriz de Risco de Operadoras

Com indicadores que avaliam a saúde financeira das fontes pagadoras, essa nova matriz decide sobre a continuidade ou descredenciamento de carteiras ou fontes, que ameaçam a sustentabilidade econômica da BP.



# Corpo clínico

GRI 3-3: SAÚDE E SEGURANÇA DO PACIENTE

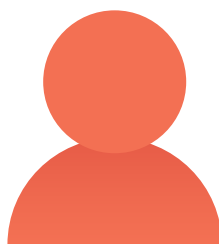
Para aprimorar o desempenho desse grupo primordial de profissionais, em todos os âmbitos, a área passou por transformações profundas em 2025, abrangendo governança, relacionamento, educação e alinhamento com a sustentabilidade assistencial e financeira. A BP entende que uma operação excelente permite o controle rigoroso de custos e a continuidade das atividades de alta complexidade, mitigando preventivamente riscos de falhas ou desperdícios que poderiam comprometer a qualidade.

O nosso corpo clínico conta com número expressivo de profissionais divididos em dois grupos: os que atuam em áreas críticas, como UTI, pronto-socorro e anestesia e aqueles que trazem seus pacientes de consultório para atendimento ou cirurgia na BP. O diálogo com o corpo clínico e associados é mantido por canais de comunicação dedicados, como *newsletters* e a revista *Bem-Viver*.

Toda essa gestão segue o Regimento do Corpo Clínico (revisado em 2025), o Código de Conduta e pelas Políticas Institucionais, garantindo que a assistência médica siga padrões técnicos elevados e processos auditáveis.

**GRI 2-24, 2-29**

Para buscar o aprimoramento de governança e *compliance* da área, avançamos na gestão do acesso (credenciamento) e na permanência de médicos atuantes na BP. Um destaque de 2025 foi a revisão do Regimento do Corpo Clínico com o objetivo de desburocratizar o credenciamento de médicos que cometam infrações éticas e violem o nosso código de conduta. Submetido e aprovado pelo Corpo Clínico dos Hospitais BP e BP Mirante em dezembro de 2025, o documento entrou em vigor após aprovação do Conselho Regional de Medicina (CRM), consolidando o arcabouço normativo da instituição.



Além disso, a instituição fortaleceu a Comissão de Credenciamento Médico. Composta exclusivamente por médicos, a comissão avalia a entrada de novos profissionais no corpo clínico baseada em critérios técnicos e em um parecer prévio de *Compliance* (100% dos médicos novos entrantes são diligenciados conforme critérios definidos no Programa de Integridade), que realiza um *screening* (rastreamento) detalhado do histórico do profissional. A decisão final ocorre de forma colegiada e técnica e blinda a instituição de interesses comerciais não alinhados à ética médica. Adicionalmente, a busca contínua por certificações de mercado estimula o acompanhamento das melhores práticas globais de gestão hospitalar.

De forma complementar, a BP avançou na fidelização e no desenvolvimento de seu corpo clínico por meio do fortalecimento do **Programa de Relacionamento Médico (PRM)** – iniciativa estratégica que conecta desempenho clínico, qualidade assistencial e sustentabilidade financeira.

O PRM estrutura o relacionamento com médicos a partir de indicadores objetivos de volume, qualidade assistencial, segurança do paciente e engajamento institucional. Com base

nesses critérios, os profissionais são acompanhados em categorias de relacionamento (Infinity, Advantage e Plus), permitindo gestão ativa da experiência médica e melhor previsibilidade assistencial. Mais do que reconhecer desempenho, o programa promove integração entre o médico e o modelo assistencial da instituição, incentivando práticas alinhadas a protocolos clínicos, uso racional de recursos e melhores desfechos ao paciente.

A iniciativa posiciona o médico como parceiro estratégico da instituição e contribui diretamente para eficiência operacional, redução de desperdícios e qualificação da receita assistencial. Entre as ações de valorização, destacam-se programas educacionais, participação científica e apoio à atualização profissional, incluindo subsídios para congressos e formação continuada.

O protagonismo do corpo clínico também foi considerado para a liderança dos Centros de Excelência (CoE), cujo objetivo é reorganizar a atuação médica em torno de especialidades estratégicas, atendimentos de alta complexidade e eficiência operacional.

Outro ponto importante para a promoção de nossas equipes foi a criação do projeto Med Carreiras, focado

em tratar o médico, especialmente aqueles do Corpo Clínico Aberto, como integrante da cultura organizacional, oferecendo treinamentos de *soft skills*, *onboarding* e programas de mentoria. Apesar dos nossos avanços, entendemos como desafio contínuo engajar esses profissionais nas metas de eficiência operacional, uso racional de recursos e sustentabilidade financeira, superando a visão de produção assistencial isolada em favor da custo-efetividade.

## Projeto Med Carreiras oferece treinamentos ao Corpo Clínico Aberto como integrante da cultura organizacional



# Experiência do cliente

GRI 3-3: EXPERIÊNCIA DO CLIENTE

Em 2025, a BP deu um passo importante na evolução de sua visão estratégica sobre a jornada do paciente, tema estratégico que transcende o atendimento clínico, impulsionando a formação de profissionais, a geração de conhecimento e a inovação assistencial. Em 2025, adotamos uma gestão mais segmentada para alinhar o acolhimento à alta complexidade, nossa vocação primordial. Monitoramos ativamente riscos de falhas de processos ou lacunas de comunicação, garantindo que a jornada seja avaliada com o mesmo rigor das métricas financeiras, inclusive com metas integradas ao contrato de *performance* da liderança executiva por meio do Índice de Sustentabilidade BP.

Nossa atuação é estruturada em três pilares fundamentais: a digitalização do acesso, a implementação de um novo modelo de gestão assistencial e a humanização do atendimento com foco em diversidade. Essas diretrizes

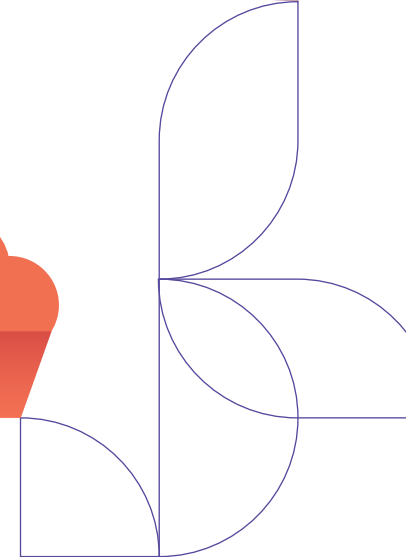
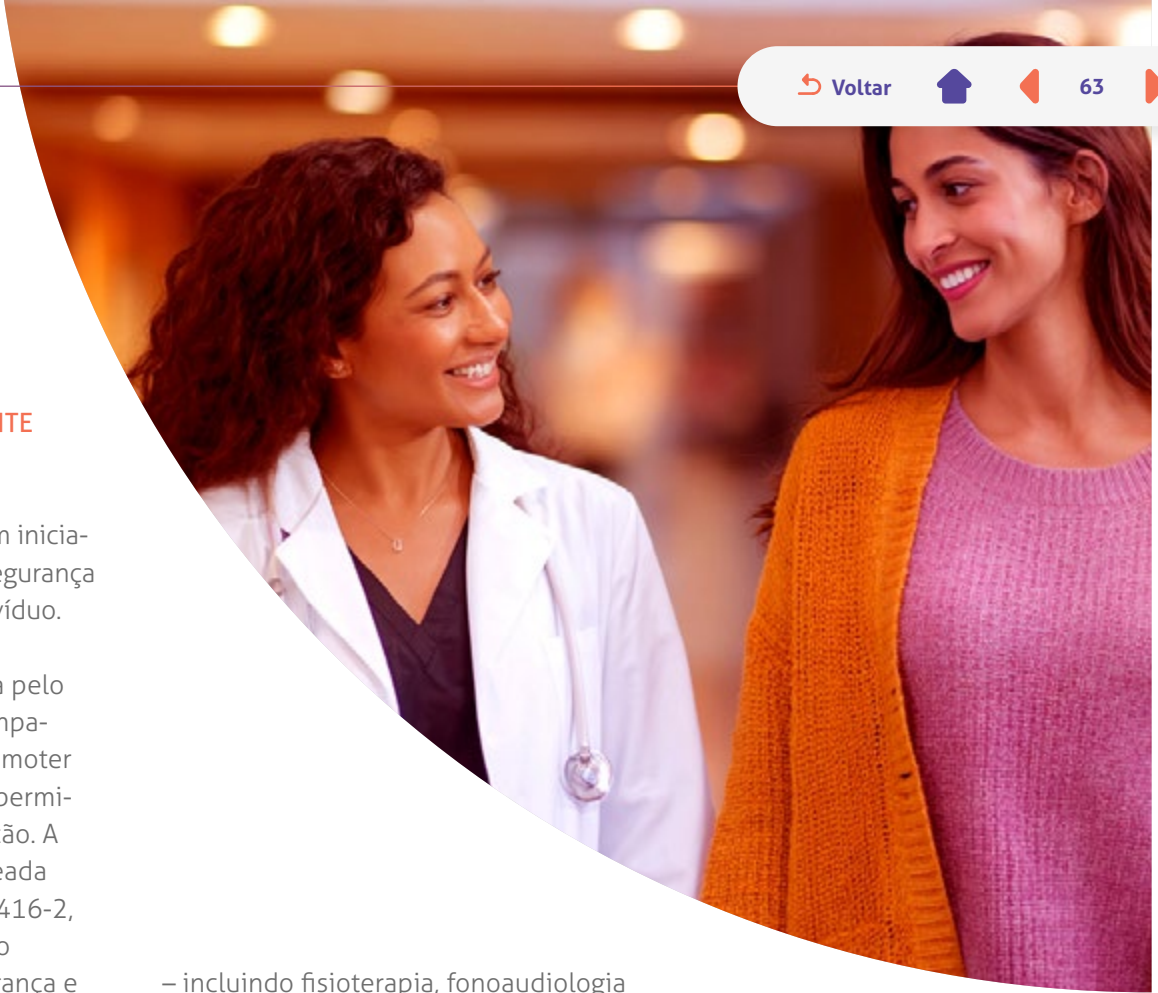
nortearam os investimentos em iniciativas voltadas à qualidade, à segurança e ao cuidado centrado no indivíduo.

Já a gestão é operacionalizada pelo Comitê do Cliente e pelo acompanhamento rigoroso do Net Promoter Score (NPS), ferramentas que permitem identificar pontos de fricção. A eficácia dessa atuação é rastreada pelos indicadores GRI 416-1, 416-2, 418-1 e pelo indicador interno BP-12, garantindo que a segurança e a qualidade técnica sejam prioridades desde o diagnóstico até o pós-alta.

Um marco do ano foi a consolidação e expansão do Novo Modelo de Gestão Hospitalar (NMGH). Iniciado em 2024 no Hospital BP, o piloto foi expandido em 2025 para o BP Mirante, promovendo uma reestruturação profunda da operação assistencial. A principal inovação do NMGH foi a unificação das lideranças das equipes de enfermagem e multiprofissionais

– incluindo fisioterapia, fonoaudiologia e nutrição clínica, entre outras – sob uma diretoria única.

Essa estrutura integrada permitiu uma comunicação mais fluida e assertiva entre os profissionais, garantindo que cada membro da equipe exerça seu papel com a autonomia e a segurança necessárias dentro de sua alçada. O resultado é um modelo que fortalece a governança clínica e assegura que o paciente permaneça, efetivamente, no centro de todas as decisões de cuidado.



### Excelência Operacional e Satisfação

**(NPS)** – O período também foi marcado por um esforço intensivo das áreas de Gestão de Marca e Experiência na melhoria dos indicadores de satisfação em setores críticos, como Pronto-Socorro e Medicina Diagnóstica, historicamente sensíveis ao tempo de espera.

Com o suporte da tecnologia e o aperfeiçoamento dos processos assistenciais, o Pronto-Socorro consolidou uma trajetória de evolução em seus indicadores de satisfação. A digitalização da jornada foi um fator determinante para que o setor alcançasse NPS na faixa de 45 a 55, equilibrando a agilidade operacional com a qualidade percebida pelo paciente. Paralelamente, a BP manteve níveis elevados de satisfação no que tange ao atendimento humanizado, reafirmando o compromisso histórico da instituição com a excelência técnica e o acolhimento de seus pacientes.

### Índice de Reputação Interno

Motivados pela ideia de mensurar o valor da nossa marca e reputação sem depender de análises externas, e sim com olhar próprio, desenvolvemos um índice composto pela soma de diversos indicadores fundamentais para a geração de valor de nosso modelo de negócios. Ele também é essencial para a jornada do paciente, pois atua como um termômetro multidimensional, consolida métricas de monitoramento da segurança, da qualidade assistencial e da satisfação do cliente e envolve dados de pesquisa e do canal Reclame Aqui.



**90%**  
de resolutividade no SAC e na Ouvidoria

### SAC e Ouvidoria

Nossos indicadores de desempenho no quesito resolutividade de casos evoluíram no decorrer do ano, marcando 90%. O tempo de resposta também foi agilizado com retorno imediato e sistematizado.

A BP alcançou a nota 8.6 nos últimos seis meses do ano. A melhoria dos índices é fruto do fortalecimento do time de relacionamento com o cliente (SAC e Ouvidoria), do

foco em processos ágeis e da resolução de problemas na causa-raiz, evitando evolução do problema para instâncias externas.

O empenho da área e as melhorias adotadas resultaram em ganhos reais, tanto para a BP quanto para seus clientes. A marca BP obteve reconhecimento no Prêmio Reclame Aqui 2025, figurando entre as três empresas de melhor reputação na plataforma.

#### Performance da Ouvidoria BP-12

	2023	2024	2025	Variação 2024 x 2025	
Elogios	3.873	4.561	5.303	742	16%
Reclamações	7.229	10.405	11.270	865	8%
Solicitações de informação	1.178	1.974	3.958	1.984	101%
Sugestões	39	27	34	7	26%
<b>Total</b>	<b>12.319</b>	<b>16.967</b>	<b>20.565</b>	<b>3.598</b>	<b>21%</b>

## Comitê Consultivo de Clientes

Com foco em escuta ativa e adaptação da jornada para públicos diversos, a atuação do Comitê Consultivo de Clientes foi estratégica em 2025 para a transformação cultural e operacional, focada em diversidade, inclusão e cocriação. O desempenho do Comitê foi reconhecido, sendo um dos projetos vencedores na premiação interna de inovação em 2025.

Criado para transformar a escuta ativa e a percepção dos pacientes e familiares em ações concretas, colocando o cliente no centro do cuidado e promovendo um ecossistema de saúde mais justo e acolhedor, o Comitê propôs 44 ações das quais 59% delas foram concluídas. Entre as principais estão a Jornada do Paciente Trans, com revisão completa, assegurando o uso do nome social desde o agendamento até o pós-atendimento.

Outro ponto de análise importante é relacionado à acessibilidade, com a realização de um censo interno com colaboradores sobre o domínio da Língua Brasileira de Sinais (Libras), bem como de outros idiomas, como espanhol e inglês, para melhorar o atendimento a



pacientes estrangeiros ou com deficiência auditiva. Também iniciamos a qualificação de equipes de atendimento para suprir *gaps* de comunicação entre pacientes e profissionais de saúde.

Vale lembrar que, para a BP, o engajamento com *stakeholders* tem como propósitos centrais: identificar impactos reais e potenciais; definir respostas de prevenção e mitigação para impactos negativos; entender necessidades

e expectativas; e tornar as pessoas mais saudáveis. Além disso, a BP utiliza essas interações para melhorar a tomada de decisão, gerenciar riscos e oportunidades, promover a inovação e sustentabilidade, cumprir requisitos regulatórios, construir reputação e imagem de marca, atender às demandas dos investidores e buscar a resolução de conflitos. **GRI 2-29**

**59%**  
das ações propostas  
pelo Comitê Consultivo  
de Clientes no ano  
foram concluídas

## 5

# Gente e cultura

Nossos colaboradores

Diversidade, equidade e inclusão

Segurança e bem-estar



# Nossos colaboradores

## GRI 3-3: GENTE E CULTURA

Nossos profissionais são os protagonistas da evolução estratégica da BP. Reconhecemos que uma gestão eficaz contribui para a atração e retenção de talentos, reduz a rotatividade e o absenteísmo, e potencializa o desempenho institucional. Por outro lado, fragilidades nessas dimensões podem gerar riscos trabalhistas, acidentes e perda de produtividade. Partindo desse princípio, monitoramos os impactos positivos, como o fortalecimento da cultura organizacional e a qualificação técnica, e mitigamos impactos negativos potenciais, como a sobrecarga de trabalho ou lacunas de capacitação.

Para apoiar essa dinâmica, nosso engajamento com os *stakeholders* é bidirecional: utilizamos a consulta constante para coletar *feedbacks* e opiniões que embasam nossas decisões, garantindo total transparência sobre a eficácia das ações promovidas. Esse diálogo

alimenta diretamente a governança do tema, que é executada com base nas Políticas de Bem-Estar e Qualidade de Vida, de Ecossistema de Desenvolvimento e de Remuneração e Benefícios.

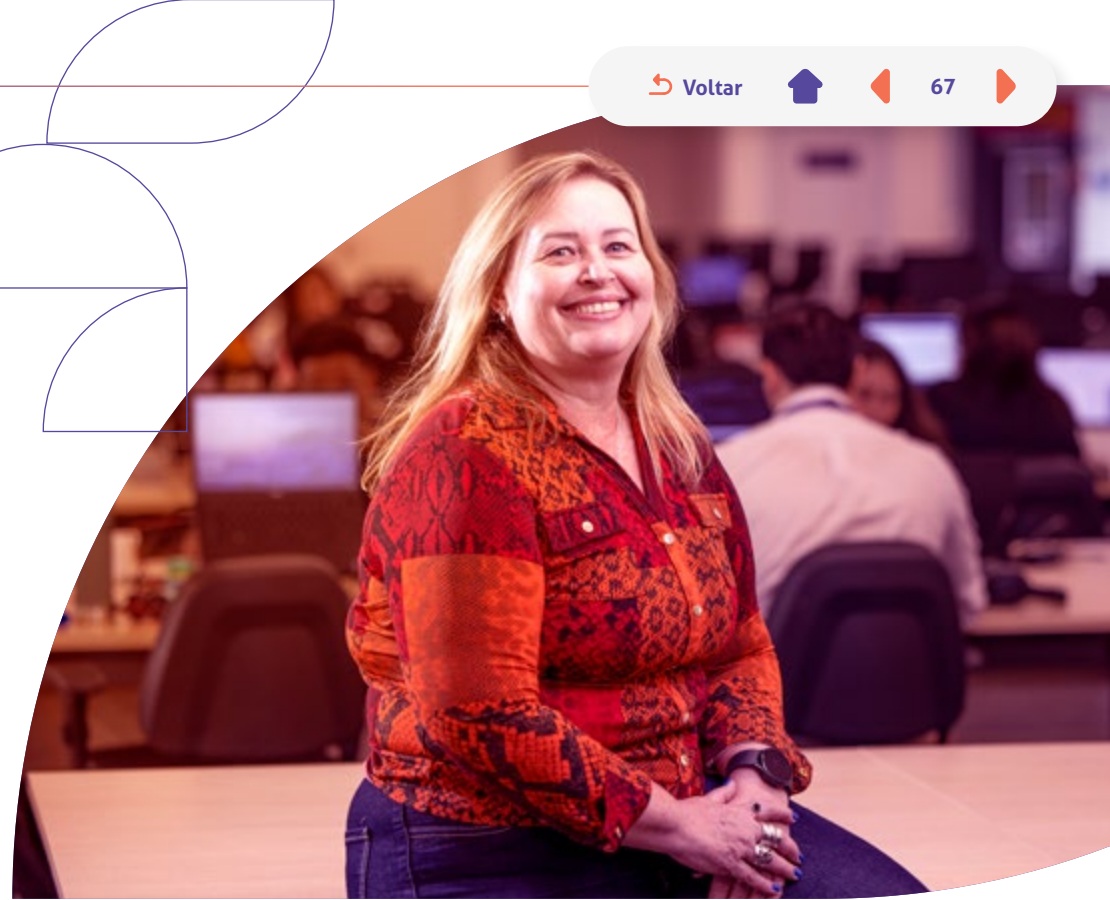
Com esse suporte normativo, nossa gestão de pessoas consolidou em 2025 a transição da BP para o posicionamento de um *hub* de excelência em saúde, alinhando o desenvolvimento dos times aos desafios de expansão, diversificação e sustentabilidade do negócio. Essa estratégia se baseia em três frentes principais: **Cultura Viva**, **Organização Sustentável** e **Inovadora e Alta Performance**.

A frente **Cultura Viva** representa alicerce para a transformação do pensamento institucional, garantindo que a cultura acompanhe o novo posicionamento mais amplo. O foco recai na promoção de uma cultura orientada a

dados, no empoderamento da liderança e na maior integração entre áreas e unidades, assegurando que o propósito de valorizar a vida permeie todas as frentes de trabalho, como a Faculdade BP e a Croma Oncologia.

Nesse pilar, a saúde integral e o bem-estar são componentes fundamentais para fortalecer o engajamento. A saúde integral ganhou destaque com o fortalecimento do programa **VIVA 365** e o lançamento do programa **Cuide-se**,

focado especificamente em saúde mental e no suporte psicológico para as equipes assistenciais e operacionais. Complementarmente, a segurança psicológica e o combate à violência também foram estruturados com a criação da **Comissão de Cultura de Segurança e Ética no Trabalho**, com a finalidade de identificar, analisar e propor medidas preventivas e corretivas relacionadas aos riscos psicossociais, situações de assédio e outras formas de violência no ambiente laboral.



Com a premissa de que “cuidar de quem cuida” é essencial, a BP oferece benefícios estruturados focados na proteção social e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Entre os recursos fornecidos, destacam-se planos de saúde e odontológico, auxílio-creche, licenças-maternidade e paternidade estendidas, seguros, além do Programa de Apoio Pessoal e acompanhamento pré-natal sem custo no Programa de Saúde da Colaboradora. Esses benefícios abrangem todo o complexo hospitalar e são estendidos a colaboradores em regime integral, parcial ou temporário, conforme a modalidade contratual. **GRI 401-2**

Em **Organização Sustentável e Inovadora**, priorizamos a longevidade da organização por meio de uma gestão integrada de riscos e do desenvolvimento contínuo de seu ecossistema. Um marco de 2025 foi a **integração das áreas de Segurança do Trabalho, Bombeiros e Meio Ambiente (SSMA)**, fortalecendo a conformidade e corroborando com conquistas como a certificação ISO 14001:2015 na unidade Mirante. A agenda de Ecossistema de Desenvolvimento, Diversidade e Inclusão também foi potencializada para preparar a instituição para mudanças constantes.

Já na frente de **Alta Performance**, a BP investe na cultura de meritocracia e eficiência operacional para apoiar o seu crescimento. O grande destaque de 2025 foi a consolidação do programa Potencializa, plataforma transversal de avaliação de desempenho que, ao expandir seu escopo, possibilitou o mapeamento de sucessão e prontidão para **100% dos cargos de liderança**.

Diferente de ciclos anteriores, nos quais o foco restringia-se à alta gestão, o mapeamento atual abrange toda a estrutura de liderança, identificando sucessores e seus níveis de prontidão em horizontes de 0 a 2 anos, 2 a 4 anos e 4 a 6 anos. Essa estratégia, que combina planos de aceleração interna e *scouting* de mercado, reduziu a classificação do risco de sucessão no mapa corporativo e já demonstrou eficácia prática no ano, com diversas posições gerenciais sendo preenchidas por sucessores internos previamente preparados.



Saiba mais no subcapítulo **Diversidade, equidade e inclusão**



Em 2025,  
**100%**  
dos colaboradores receberam  
análise de desempenho



Accesse o **Caderno de indicadores** e acompanhe o desdobramento do **GRI 404-3**

A maturidade do modelo se refletiu em um alto engajamento: o Potencializa registrou a adesão **de 98% dos colaboradores elegíveis** em seu primeiro ciclo de abrangência total. O índice demonstrou o desejo das equipes por maior clareza sobre desempenho e oportunidades de evolução, democratizando o acesso a ferramentas de carreira. O processo baseia-se em uma avaliação 360° (autoavaliação, análise do gestor, liderados e pares), promovendo

diálogos estruturados sobre entregas e comportamentos por meio dos “Fóruns de Diálogo”. Nesses encontros, lideranças discutem *performance*, prontidão e planos sucessórios de forma institucionalizada. Além disso, a iniciativa permitiu identificar as dimensões de “Feedback e Reconhecimento” como áreas de evolução prioritária, reforçando o compromisso da BP em aprimorar continuamente a escuta e o alinhamento de expectativas em toda a organização.



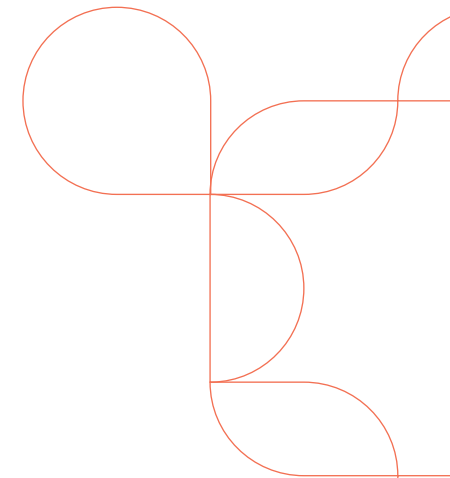
## Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

GRI 404-2 | SASB HC-DY-330A.2

Considerando a complexidade e o dinamismo do setor de saúde, a BP consolidou estratégias de precisão para a atração e seleção de novos profissionais. Um marco de 2025 desse processo foi a evolução da **Jornada do Candidato** com o suporte da inteligência artificial (IA). Ao desenhar *personas* específicas para cada área, a instituição passou a identificar talentos que unem excelência técnica, *fit* cultural e um profundo alinhamento ao propósito de valorizar a vida. Esse refinamento estratégico, apoiado por ferramentas tecnológicas, resultou em um avanço expressivo na assertividade das contratações: a taxa de permanência superior a 12 meses saltou de uma média histórica de 56% para 87%.

A evolução foi acompanhada por outro ganho expressivo em eficiência: o tempo médio de fechamento de vagas (SLA), que antes superava 30 dias, foi reduzido para um intervalo entre 18 e 30 dias, alinhando-se às melhores práticas de mercado. A qualidade do novo processo é reconhecida pelos próprios participantes. O índice de satisfação Net Promoter Score (NPS) dos candidatos atingiu a marca de **93 pontos**, o que reflete uma experiência positiva desde o primeiro contato com a instituição.

### O ecossistema de Desenvolvimento é outro fator que estimula a permanência dos bons profissionais na BP



## Dois programas, em especial, merecem destaque em 2025:

O **Programa de Mentoria** da BP consolidou-se como uma ferramenta estratégica para a transformação cultural e o desenvolvimento integral de talentos, distinguindo-se por romper as hierarquias tradicionais e a distância entre os departamentos. A iniciativa promove uma troca rica e transversal de experiências: médicos mentoram executivos administrativos, administradores mentoram médicos, e pares mentoram pares em habilidades específicas, criando um ambiente de aprendizado contínuo e confiança mútua.

Em 2025, o programa triplicou de tamanho e envolveu líderes e médicos de todas as senioridades. Além de manter mentorias voltadas para o empoderamento da liderança negra, houve um movimento significativo para integrar o “corpo clínico aberto” (médicos que atuam como PJ). Esses profissionais passaram a atuar tanto como mentores quanto mentorados, uma ação desenhada para aproximá-los da cultura organizacional, fortalecer o vínculo institucional e preparar planos de sucessão médica, integrando-os de fato à equipe da BP.

O **Programa Descomplicando a Liderança** é uma iniciativa de desenvolvimento focada especificamente na liderança de ponta (coordenadores, supervisores e líderes seniores), criada para endereçar os desafios práticos da gestão diária de equipes. O programa opera através de “rodas de conversa” que traduzem as diretrizes institucionais para a realidade operacional, oferecendo suporte direto para as dores dos gestores que lidam com grandes equipes.

Os temas abordados são pragmáticos e vitais para a eficiência operacional, incluindo a gestão de absenteísmo, controle de ponto, rotatividade (*turnover*), aplicação correta de medidas disciplinares e a implementação da cultura de meritocracia e *performance*. O objetivo central é empoderar esses líderes, fornecendo clareza e ferramentas para que atuem com autonomia e segurança.

Em 2025, os programas de treinamento e capacitação se fortaleceram com o lançamento do fórum **BP: Uma Organização Integrada** e do programa **Multiplica**, um produto de aprendizagem *peer-to-peer* (entre pares) que dissemina conhecimento prático e contextualizado de maneira colaborativa a partir de multiplicadores internos, enquanto a **Academia Virtual** funciona como uma plataforma digital de aprendizagem (EAD) para disponibilização e registro de trilhas de desenvolvimento e capacitação, incluindo trilhas obrigatórias por requisitos legais e padrões institucionais (qualidade e segurança). Destaque para a **Jornada Cuidar**, um programa massivo de capacitação em atendimento e experiência do cliente que envolveu 100% da empresa, alinhando todos os colaboradores ao novo perfil do paciente e aos padrões de excelência da instituição. Além disso, iniciativas como o **Plano de Carreira dos Bombeiros Hospitalares** e a capacitação técnica contínua para auxiliares ambientais reforçaram a preocupação da BP com a qualificação das equipes operacionais.

A BP mantém ainda uma **rede de parcerias educacionais que amplia o acesso a desenvolvimento e formação**, contando atualmente com

**36**

parcerias e

**468**

matrículas de colaboradores, oferecendo **descontos de até 50%** em graduação, pós-graduação e especialização, idiomas, cursos livres e educação infantil.

## Retenção SASB HC-DY-330A.2

Apesar de todas as iniciativas para retenção dos melhores profissionais, o *turnover* geral da BP manteve-se na média de **20% ao ano**. Trata-se de um desafio contínuo, especialmente nas áreas operacionais de base, como higiene e limpeza. Para mitigar esses índices, a BP implementou a estratégia de **People Plan**: planos de ação customizados por diretoria e setor, desenhados por *Business Partners* que vivenciam a rotina das áreas. Assim, oferecem soluções específicas para as dores de cada equipe, em vez de ações genéricas.

De qualquer forma, a BP avançou em sua estratégia de Marca Empregadora com a realização de um mapeamento aprofundado de personas. O estudo proporcionou maior clareza sobre as expectativas, percepções e atributos de valor que a instituição oferece aos talentos que deseja atrair. Esse mapeamento orientou a evolução da comunicação e o redesenho de uma jornada do candidato mais conectada ao futuro e à cultura que a BP busca fortalecer.

A instituição mantém a convicção de que, ao atrair profissionais alinhados ao seu propósito, valores e cultura,

ampliam-se as chances de formar relações de trabalho mais duradouras, o que impacta diretamente na melhoria dos índices de retenção.

Um diferencial importante em termos de retenção de talentos é o **Programa OI (Oportunidade Interna)**, que democratiza o acesso a vagas e incentiva a mobilidade lateral e vertical. Isso permite ao colaborador gerenciar sua carreira dentro do ecossistema BP sem burocracias hierárquicas e se sentir mais estimulado a permanecer na instituição. É acessível a colaboradores no regime CLT ativos e a Jovens Aprendizes, exigindo critérios como tempo mínimo de casa/posição (seis a 12 meses conforme nível), frequência mínima (96%), ausência de faltas injustificadas recentes e de medidas disciplinares no período definido.

Tais movimentos, somados às ações estruturadas em anos anteriores – como a revisão da proposta de valor e a padronização da narrativa de EVP (*Employee Value Proposition*) – garantem consistência, continuidade e maturidade à forma como a BP se posiciona como uma marca empregadora forte, clara e atrativa no setor de saúde.



A média de horas de capacitação por colaborador foi de

**8,88**  
em 2025



Acesse o [Caderno de indicadores](#) e acompanhe o desdobramento do [GRI 404-1](#)

Por outro lado, a BP não possui programas contínuos e estruturados para casos de gestão de final de carreira devido à aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho como iniciativa permanente. Quando há necessidade decorrente de redesenho organizacional, pode ser ofertado o programa de *outplacement* para apoiar a recolocação e a transição profissional dos colaboradores impactados.

## Estratégia e governança de remuneração GRI 2-19, 2-20

Alinhada aos nossos valores, a política de remuneração da BP é estruturada sob critérios de competitividade e equidade. A estrutura é revisada anualmente com base em análises de mercado que contemplam tanto o setor de saúde quanto organizações de outros segmentos com modelos de remuneração similares, o que assegura o posicionamento estratégico da instituição. Para nossos profissionais, oferecemos remuneração fixa e um pacote de benefícios compatível com as melhores práticas do setor hospitalar. No que tange aos membros eleitos para as instâncias de alta governança – incluindo o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal, o Conselho Consultivo e a Diretoria Administrativa –, não há pagamento de remuneração pelos serviços prestados, reforçando a natureza filantrópica da Associação.

O desenvolvimento dessas diretrizes fundamenta-se no estabelecimento de objetivos estratégicos e em uma filosofia de remuneração própria, que busca garantir a consistência e a atratividade da organização diante dos desafios do mercado. O processo integra avaliações de desempenho, revisões periódicas e a adoção de práticas de transparência, contando com o suporte técnico de consultoria externa especializada em todo o ciclo de definição remuneratória. Para assegurar a isenção e a robustez das decisões, as opiniões e contribuições de *stakeholders* relevantes são incorporadas ao processo por meio de análises conduzidas por consultores independentes de remuneração. Esses profissionais apoiam a definição das políticas e participam ativamente da determinação da remuneração institucional, garantindo o alinhamento técnico e a governança do modelo.



## Avaliação positiva

A jornada de transformação cultural da BP consolidou indicadores de engajamento altamente expressivos em 2025, refletindo a solidez do nosso posicionamento como um *hub* de excelência em saúde. O Employee Net Promoter Score (eNPS), que mensura o nível de recomendação institucional pelos nossos profissionais, registrou uma trajetória consistente de evolução, com crescimento de 20 pontos desde a implementação do monitoramento contínuo, atingindo a **média anual de 43**.

Esse desempenho é acompanhado em tempo real pela Rede de ImPulsos, nossa plataforma de escuta ativa que realiza pesquisas semanais de clima e satisfação. Em 2025, o indicador de satisfação geral manteve um patamar de excelência, com o *score* variando entre **7.9 e 8.0**, posicionando a BP entre os grupos de elite do setor hospitalar. Tal evolução reflete a efetividade das estratégias de Gente e Cultura, que priorizaram escuta ativa e resposta ágil às necessidades das equipes, consolidando um ambiente de confiança mútua.

A alta recomendação dos nossos colaboradores está diretamente conectada aos pilares de **Embaixadorismo e Alinhamento com a empresa**, identificados no diagnóstico de clima como as maiores fortalezas da organização (veja mais no box **Pesquisa de Clima**). Esse resultado demonstra a conexão com o propósito de “valorizar a vida” e orgulho da reputação construída pela BP. Além disso, a percepção positiva foi impulsionada por entregas estruturantes ao longo do ano, como a democratização do desenvolvimento via Programa Potencializa, a expansão das iniciativas de saúde integral do ecossistema VIVA 365 e o fortalecimento das relações interpessoais.



# 20 pontos

foi o crescimento do eNPS desde sua implementação

## Pesquisa de Clima

A pesquisa avaliou a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e à cultura organizacional da instituição em 2025 e apontou pontos positivos e fortalezas, além de oportunidades de melhoria.

Os resultados destacaram o **Embaixadorismo e Alinhamento com a empresa** como os itens de melhor avaliação, o que evidencia a credibilidade da BP no setor da saúde e a conexão dos colaboradores com a empresa. O **Relacionamento interpessoal** também se sobressaiu e reflete uma cultura consolidada de colaboração, respeito e acolhimento entre as equipes. Além disso, a dimensão de **Desenvolvimento profissional** foi apontada como um avanço significativo nos últimos anos, impulsionada pela oferta de ecossistemas de desenvolvimento customizados e pela valorização da agenda de bem-estar.

O diagnóstico identificou oportunidades de evolução em **Inovação** e apontou a necessidade de promover um ambiente ainda mais aberto à geração de ideias e de ampliar a comunicação sobre os projetos inovadores da instituição. Outro foco de atenção são as práticas de **Feedback e Reconhecimento**, que estão sendo endereçadas estrategicamente por meio do programa de *performance* Potencializa e de novos projetos voltados à celebração de conquistas, previstos para o próximo ciclo.

# Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3: DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Na BP, a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) não são apenas pilares de recursos humanos, mas alavancas estratégicas transversais conectadas ao nosso propósito de valorizar a vida. Em 2025, a gestão desse tema material foi integrada formalmente à nossa governança corporativa e aos nossos compromissos públicos. Entendemos que um ambiente plural é pré-requisito para a inovação, a humanização do cuidado e a sustentabilidade do negócio. Além disso, práticas eficazes de DE&I fortalecem o engajamento e a qualidade das relações internas, enquanto sua ausência pode resultar em riscos trabalhistas e perda de talentos. Reconhecemos o impacto positivo de diversificar perspectivas para a tomada de decisão e atuamos preventivamente contra vieses e desigualdades na implementação de nossas práticas inclusivas.

A governança de DE&I é orientada pela Política de Diversidade e Inclusão e pelo Código de Conduta, sendo operacionalizada por meio de treinamentos contínuos de educação corporativa e programas de aceleração de representatividade. Já a estratégia do tema está diretamente atrelada ao Índice de Sustentabilidade da BP, um instrumento de gestão que conecta metas ESG – como o aumento da representatividade de pessoas negras na liderança e atração e inclusão de pessoas com deficiência – aos contratos de *performance* da alta liderança, garantindo que a equidade seja uma entrega institucional monitorada com rigor.

Para assegurar a efetividade de nossas ações, a BP fundamenta sua gestão na análise de dados demográficos e na escuta contínua das equipes. Em 2025,



a instituição fortaleceu a maturidade de sua gestão de diversidade com uma atualização do Censo de Diversidade voltada à liderança, alcançando 89% de adesão. O movimento foi precedido por uma etapa estratégica de letramento institucional, garantindo a integridade da autodeclaração. Essa iniciativa consolida o diagnóstico iniciado em 2023, quando o censo foi aplicado a toda a instituição. Para assegurar a perenidade dos dados, a BP integrou o mapeamento demográfico ao processo admissional e disponibilizou um canal permanente via TopDesk para atualizações voluntárias, permitindo análises periódicas por diretoria.

Nosso objetivo é refletir a diversidade presente na base da organização em todos os níveis de tomada de decisão. Para isso, trabalhamos

intencionalmente na aceleração de talentos negros e na manutenção de uma liderança feminina expressiva, marca distintiva da instituição. Adicionalmente, realizamos análises periódicas das práticas de remuneração para monitorar e garantir a paridade salarial entre gêneros e grupos minoritários.

Mantemos uma postura de tolerância zero diante de qualquer forma de discriminação, assédio ou racismo. O Canal de Conduta e o Comitê de Ética atuam como instâncias independentes de apuração, assegurando que incidentes sejam tratados com sigilo, rigor e suporte psicológico às vítimas. Em 2025, esse suporte foi ampliado para proteger colaboradores que sofram agressões por parte de pacientes, consolidando documentos de proteção e suporte institucional.

## A força da liderança feminina

### GRI 3-3: DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A BP consolida-se não apenas como um *hub* de excelência em saúde, mas como uma referência em liderança feminina no setor. Em 2025, a instituição atingiu a marca de mais de **67% de mulheres em cargos de liderança**. Essa estatística reflete uma cultura organizacional que valoriza a competência feminina em posições estratégicas de tomada de decisão. À frente dessa trajetória está Denise Santos, CEO da BP desde 2013, cuja gestão conduziu a transformação da instituição em um complexo de saúde moderno, inovador e orientado por evidências científicas.

A presença feminina é igualmente expressiva na área de **Pesquisa e Desenvolvimento**, onde as mulheres compõem **72,2% da equipe** em diferentes cargos e funções. Os dados reforçam o protagonismo delas na produção científica: na pesquisa de iniciativa do investigador, as mulheres representam **51,2% dos 168 pesquisadores ativos**. Além da representatividade numérica,

a instituição mantém um foco qualitativo na saúde da mulher, com dezenas de estudos dedicados à oncologia ginecológica e mamária liderados por pesquisadoras da BP.

Como reflexo desse compromisso, a BP é signatária do movimento **Elas Lideram 2030**, iniciativa do Pacto Global da ONU que visa aumentar a alta liderança feminina, e aderiu aos **Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)**. No último ciclo, atingimos 54% de mulheres em posição de alta liderança, com isso a instituição já superou a meta estabelecida pelo movimento de ter 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025 e meta final de 50% prevista para 2030.



# 67%

de mulheres em cargos de liderança

# 51,2%

dos **168 pesquisadores ativos** são mulheres

# 72,2%

da área de Pesquisa e Desenvolvimento formada por mulheres em diferentes cargos e funções



## Profissionais com deficiência

A BP reforça seu compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência por meio de uma abordagem estruturada e contínua, que busca não apenas ampliar a representatividade, mas também garantir condições equitativas de desenvolvimento, permanência e protagonismo. Acreditamos que a diversidade de experiências e perspectivas fortalece nossa cultura organizacional e contribui para um ambiente mais inovador, humano e sustentável.



### Jornada de Experiência do Colaborador com Deficiência abrange todas as etapas da trajetória profissional

Nesse contexto, estruturamos a Jornada de Experiência do Colaborador com Deficiência, com ações que abrangem todas as etapas da trajetória profissional. Destacam-se iniciativas de atração com parcerias e consultorias especializadas e banco de talentos dedicado, processos seletivos inclusivos com avaliação de acessibilidade, encontros para mapeamento da experiência na jornada de integração, desenvolvimento, incluindo trilhas de aprendizagem, conexão com o programa de recrutamento interno e ações de sensibilização com lideranças.

Além disso, a BP investe em bem-estar e suporte integral aos colaboradores, com iniciativas voltadas à saúde e qualidade de vida, além de práticas de escuta contínua que orientam a evolução das ações. Dessa forma, consolidamos uma atuação consistente e sustentável, promovendo inclusão com equidade ao longo de toda a jornada do colaborador.

## Raça é prioridade

Em linha com o compromisso assumido no Movimento Raça é Prioridade, iniciativa do Pacto Global da ONU que incentiva a ampliação da presença de pessoas negras em cargos de liderança e estabelece a meta de 50% de representatividade até 2030, a BP segue avançando na promoção da diversidade, equidade e inclusão em sua gestão de pessoas.

Em 2025, alcançamos o marco de **30,7% de lideranças negras na organização**, resultado de ações contínuas voltadas ao desenvolvimento, como a mentoria para negros, além do reconhecimento e fortalecimento de talentos diversos, contribuindo para a construção de um ambiente mais representativo e equitativo.



## Combate à violência e ao racismo

A BP estabeleceu uma mudança de paradigma fundamental na relação entre pacientes, familiares e a equipe assistencial. Diante do aumento de relatos de agressões verbais e físicas, muitas vezes motivadas por discriminação racial, a instituição adota agora um fluxo estruturado de proteção, acolhimento e responsabilização. Além do suporte emocional, a instituição entra firmemente na esfera legal e administrativa para garantir a segurança física e psicológica de seus times.

Em 2025, fortalecemos nossos mecanismos de proteção com a estruturação da Jornada do Ato Discriminatório e a implementação de novos fluxos para combater a violência e o racismo contra colaboradores. A estratégia começa na prevenção contratual. Houve uma revisão crítica nos termos de admissão do paciente: agora, ao dar entrada no hospital, o cliente e seus acompanhantes assumem formalmente o compromisso de respeitar o Código de Conduta da BP. Essa alteração não é meramente

burocrática; ela cria o lastro jurídico necessário para que a instituição possa agir prontamente em defesa de seus profissionais.

Para que o compromisso com o respeito seja onipresente em nossa rotina, traduzimos nossas diretrizes em uma comunicação visual ativa e educativa. Implementamos sinalizações estratégicas em quartos e áreas de convivência, reafirmando de forma clara e explícita que a BP é um território de tolerância zero para qualquer ato de discriminação ou violência. Essa medida ultrapassa a barreira informativa: ela atua como um mecanismo de suporte institucional e psicológico, encorajando nossas equipes a romperem com a cultura do silêncio. Ao tornar nossa postura inegociável e visível para todos, asseguramos aos nossos profissionais que eles estão respaldados para reportar qualquer incidente, garantindo que a dignidade de quem cuida seja preservada com a mesma prioridade que dedicamos à segurança de nossos pacientes.

## Grupos de afinidades

Em 2025, a BP deu mais um passo importante em sua estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão com a implementação dos Grupos de Afinidade, voltados às comunidades de pessoas negras e LGBTQIAPN+. A iniciativa surge a partir dos aprendizados do Censo de Diversidade e da escuta ativa dos colaboradores, com o objetivo de criar espaços estruturados de diálogo, representatividade e construção coletiva de soluções para os desafios identificados.

Os grupos foram concebidos como ambientes seguros e acolhedores, que promovem a troca de experiências, o fortalecimento de identidades e a ampliação da visibilidade das diferentes vivências dentro da organização. Mais do que espaços de escuta, os Grupos de Afinidade têm papel ativo na construção de uma cultura mais inclusiva, atuando na proposição de iniciativas e planos de ação conectados às prioridades estratégicas de DE&I da BP.



A estrutura dos grupos contempla uma governança definida, com lideranças, co-lideranças e apoio da área de Recursos Humanos, além de uma jornada organizada em encontros periódicos, interações contínuas e desenvolvimento de planos de ação. Ao longo desse processo, os participantes assumem protagonismo na identificação de desafios, no letramento coletivo e na construção de soluções, fortalecendo o senso de pertencimento e corresponsabilidade na agenda de inclusão.

Com adesão relevante e alto engajamento dos participantes, os Grupos de Afinidade já demonstram impacto positivo na experiência dos colaboradores, promovendo espaços de confiança, escuta ativa e diálogo aberto. A iniciativa reforça o compromisso da BP com a construção de um ambiente cada vez mais diverso, equitativo e inclusivo, onde todas as pessoas possam ser quem são, com segurança, respeito e oportunidades de desenvolvimento.

## Inclusão e experiência do cliente

Um marco do ano foi a realização do Comitê Consultivo de Clientes com foco em DE&I, reunindo pacientes e familiares dos grupos de pessoas com deficiência, pessoas negras e comunidade LGBTQIAPN+. A escuta ativa permitiu mapear melhorias na jornada do paciente e converter competências individuais em ativos de acessibilidade:

### Comitê Consultivo de Clientes com foco em DE&I reúne pacientes e familiares



#### Acessibilidade em Libras

Identificamos e mapeamos colaboradores com conhecimentos em Língua Brasileira de Sinais (Libras) – do nível básico ao fluente – em áreas estratégicas, como o Pronto-Socorro. Agora integrados a um fluxo institucional, esses profissionais podem atuar de forma voluntária como facilitadores no acolhimento de pacientes surdos.

#### Melhoria de processos

Implementamos ações de curto prazo sugeridas pelo Comitê para otimizar o fluxo de atendimento e garantir uma experiência mais inclusiva e humanizada.

#### Governança e respeito à identidade

O respeito à identidade de gênero e o uso do nome social permanecem como prioridades, apesar dos desafios técnicos de integração entre os sistemas de recepção, enfermagem e laboratórios. Ciente de que os sistemas laboratoriais operam com faixas de referência biológica que podem gerar conflitos sistêmicos, a BP atua em duas frentes: o desenvolvimento de soluções tecnológicas definitivas e a mitigação imediata via protocolos manuais e capacitação assistencial. Apoiada pelo Comitê Consultivo, a instituição incluiu a pauta dentro de materiais da Jornada Cuidar e há ações adicionais previstas para 2026.

# Segurança e bem-estar

GRI 403-3, 403-6

Uma instituição de saúde, além de tratar da segurança e do bem-estar de seus pacientes, precisa também cuidar de quem cuida: médicos, enfermeiros, gestores, analistas e todos os colaboradores. O equilíbrio físico, emocional e social desses profissionais reflete na qualidade do atendimento ao paciente e na imagem da própria organização. Ciente de seu papel, a BP oferece vários benefícios, como assistência médica para colaboradores, cônjuges e dependentes, assistência odontológica e desconto em medicamentos. Por meio do **Núcleo de Saúde do Colaborador (NSC)**, a instituição realiza iniciativas que possibilitam o bem-estar e a segurança das equipes, como o Programa de Apoio Pessoal. *Saiba mais no [boxe](#) a seguir*

Em 2025, o Núcleo de Saúde do Colaborador (NSC) realizou diversas ações voltadas à prevenção de doenças e à promoção da saúde dos colaboradores. Entre elas, destaca-se a implementação das linhas de cuidado da coluna,

direcionadas a colaboradores com queixas de dor, com acompanhamento e intervenções conduzidas por equipes multidisciplinares atuando de forma integrada na avaliação e no cuidado.

Também foram realizadas ações de promoção da saúde, como campanhas de alimentação saudável, desenvolvidas com o apoio de nutricionista, psicóloga e endocrinologista. Além disso, houve a ampliação do quadro de especialistas do Núcleo, com a inclusão de pneumologista, com foco na redução do tabagismo, e cardiologista, fortalecendo o cuidado e o acompanhamento da saúde cardiovascular dos colaboradores.

## Linhas de cuidado da coluna para atender queixas de dor dos colaboradores foi uma das ações do Núcleo de Saúde do Colaborador em 2025



Na campanha de cessação do tabagismo, disponibilizando gomas de nicotina sem custo ao colaborador e oferecendo acompanhamento especializado com pneumologista, ampliando o suporte clínico e aumentando as chances de sucesso no abandono do tabaco.



Mantivemos ainda o compromisso com a vacinação de nossos colaboradores, dispondo de vacinas contra hepatite B; Tríplice Viral (sarampo, caxumba e rubéola); Dupla Adulto (difteria e tétano); e Influenza de forma constante no ambulatório do Núcleo. Além disso, incorporamos a vacina Abrysvo, indicada para gestantes, que promove a transferência de anticorpos ao bebê e contribui para a redução de casos de doenças respiratórias causadas pelo vírus sincicial respiratório após o nascimento.

Neste ano, ampliamos a adesão aos exames de rastreio do câncer de mama, com a eliminação da coparticipação nas mamografias realizadas no Hospital BP. Iniciada em outubro de 2024, teve excelente aceitação e foi estendida para os demais meses do ano, fortalecendo o diagnóstico precoce e promovendo o cuidado contínuo com a saúde da mulher ao longo de todo o ano, para além do Outubro Rosa.

Demos continuidade à reestruturação física e conceitual do atendimento aos colaboradores. A BP passou a separar os espaços destinados à medicina ocupacional (exames admissionais e periódicos) daqueles voltados à medicina assistencial (cuidado e tratamento). Essa

mudança estratégica proporcionou maior acolhimento, com ampliação do espaço físico e melhor organização dos fluxos, incluindo a separação entre casos sintomáticos e assintomáticos.

Com o objetivo de otimizar o acesso à saúde e considerando que nosso público é majoritariamente feminino, mantivemos o Programa de Saúde da Colaboradora, iniciado em 2019, ampliando seu alcance para incluir também os dependentes. O programa oferece suporte integral, com ginecologistas e obstetras dedicados ao acompanhamento das mulheres e de seus dependentes em todas as fases da vida.

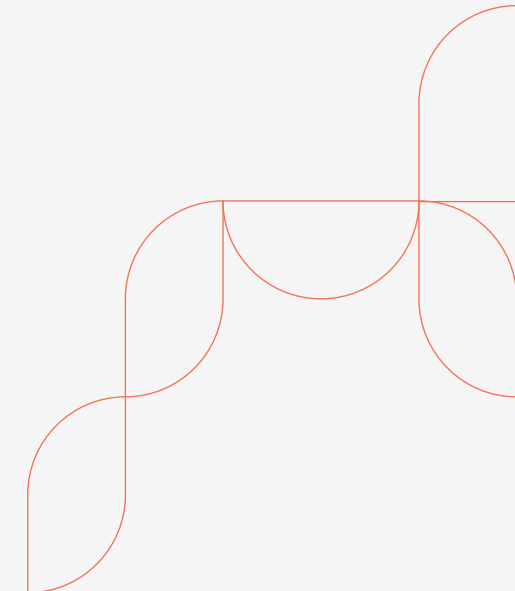
Além disso, contamos com um ambulatório no ambiente de trabalho que realiza atendimento médico assistencial presencial, oferecendo suporte semelhante ao de pronto atendimento, com possibilidade de avaliação clínica, realização de exames, administração de medicações e encaminhamento para especialistas.

A equipe multidisciplinar é composta por psiquiatra, neurocirurgião, acupunturista, cardiologistas, ginecologista, obstetras e pneumologistas, garantindo assistência ambulatorial qualificada para colaboradores e seus dependentes.

Nosso foco, além de proporcionar acompanhamento integral da saúde do colaborador, é garantir sua confiança nos serviços prestados. Atuamos em conformidade com a LGPD, seguindo boas práticas institucionais e as normas dos conselhos profissionais, assegurando que todos os processos estejam pautados no sigilo e na proteção das informações.

Também buscamos continuamente a otimização dos nossos fluxos, consolidando o Núcleo como referência em iniciativas que podem ser expandidas para outros setores do hospital. Como parte desse movimento de inovação, implementamos a assinatura eletrônica para todos os profissionais que atuam no Núcleo e adotamos a ferramenta MEVO, que agiliza a solicitação de exames e a emissão de prescrições médicas. Essas ações resultaram na redução do uso de aproximadamente 18 mil folhas de papel.

Outra iniciativa que começou no Núcleo e posteriormente expandida para todo o hospital foi a implementação da telemedicina, que atende colaboradores e dependentes seis dias por semana, garantindo acesso ao cuidado de forma remota, ágil e contínua.



**Eliminação da coparticipação nas mamografias** realizadas no Hospital BP

Iniciativas reduziram a impressão de cerca de **18 mil** folhas de papel

## Programa de Apoio Pessoal (PAP) **GRI 403-6**

O Programa de Apoio Pessoal integra a estratégia de cuidado integral, do Núcleo de Saúde do Colaborador, disponibilizando suporte especializado em saúde mental e bem-estar físico. O serviço oferece atendimento psicológico 24 horas por dia, sete dias por semana, além de orientação com nutricionistas, fisioterapeutas e educadores físicos em horário comercial. O acesso é realizado de forma confidencial por meio de canal 0800 e *e-mail*, contemplando colaboradores e seus familiares ascendentes, descendentes e colaterais.

A estrutura do programa combina escuta psicológica imediata por telefone com avaliações remotas conduzidas por profissionais de diferentes especialidades, ampliando o alcance e a agilidade do suporte. Em 2025, foram registrados 1.481 atendimentos psicológicos e 166 atendimentos nutricionais, evidenciando a relevância da iniciativa como ferramenta de promoção da saúde e prevenção de agravos.

Ao longo do ano, o programa foi fortalecido com a incorporação de novas soluções digitais. Entre elas, destaca-se a plataforma Oriente-me, aplicativo de teleatendimento que possibilita sessões continuadas com psicólogos e nutricionistas, ampliando a jornada de cuidado. Também foi firmada parceria com o TotalPass, que viabiliza o acesso a academias e a uma rede diversificada de atividades físicas, incentivando hábitos saudáveis e a prática regular de exercícios.



## Sistema de Gestão de Saúde e Segurança **GRI 403-1**

A BP possui um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) que opera em estrita conformidade com a legislação e as normas regulamentadoras (NR-01, 04, 05, 06, 07, 09, 17, 23 e 32), estabelecendo processos e responsabilidades que permeiam todos os níveis hierárquicos com foco na prevenção de acidentes, redução de riscos ocupacionais e promoção de ambientes saudáveis. Atualmente, o sistema abrange 7.109 empregados e 1.163 trabalhadores não empregados cujas atividades ou locais de trabalho estão sob controle direto da instituição. Embora o sistema ainda não tenha passado por auditoria interna ou certificação externa, a gestão é assegurada por especialistas internos – incluindo engenheiros e técnicos qualificados – e recebe técnico externo quando necessário. **GRI 403-8**

**7.109**  
empregados e

**1.163**  
trabalhadores não empregados  
abrangidos pelo Sistema

## Identificação de riscos e investigação de incidentes GRI 403-2

A identificação de perigos e a avaliação de riscos são realizadas de forma contínua e estruturada, fundamentadas no **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, conforme a NR-01. O monitoramento rotineiro ocorre por meio de inspeções sistemáticas vinculadas ao procedimento institucional que integra segurança ocupacional, prevenção contra incêndio, meio ambiente, *blitz* de resíduos, inspeções de obras e vistorias. De forma não rotineira, as avaliações são disparadas por gatilhos específicos, como mudanças em processos, novos equipamentos ou produtos químicos e investigações de acidentes.

Para garantir um ambiente seguro, a BP adota as seguintes diretrizes:

### Relato de perigos

São mantidos canais formais, diretos e anônimos (como as ferramentas Pulses e Epimed) para que os trabalhadores relatem condições inseguras sem medo de represálias, proteção está garantida por diretrizes institucionais que vedam qualquer forma de punição ou intimidação.

### Direito de recusa

É assegurado ao trabalhador o direito de interromper atividades em situações de risco grave e iminente, devendo comunicar imediatamente o superior; o retorno ao trabalho só ocorre após a adoção de medidas corretivas.

### Análise de incidentes

As investigações, conduzidas pelo setor de Segurança do Trabalho, utilizam a hierarquia de controles para definir medidas preventivas e corretivas, focando sempre na eliminação do perigo original.

## Serviços de saúde e proteção de dados GRI 403-3

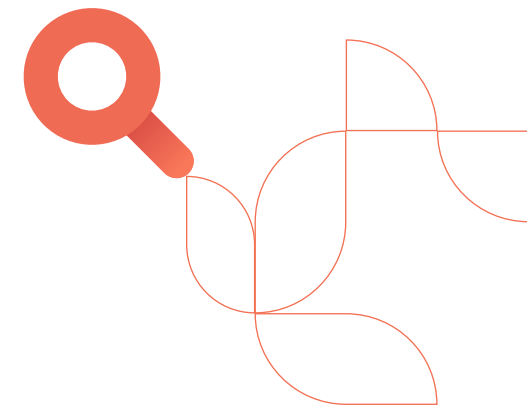
A BP disponibiliza serviços integrados de Saúde do Trabalho que atuam na minimização de riscos e promoção do bem-estar, seguindo o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Uma equipe multiprofissional – composta por médicos do trabalho e especialistas, enfermeiros, fisioterapeutas, psicólogos e nutricionistas – realiza exames ocupacionais, análise de agravos à saúde e vigilância ativa e passiva nas áreas. O acesso é garantido a todos os empregados e estendido a trabalhadores terceiros em situações de emergência, exposições ocupacionais ou campanhas de imunização.

A governança dessas informações é rigorosa e transparente. Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018) e o Código de Ética Médica, os prontuários são mantidos em sistemas seguros com controle de acesso individualizado e rastreabilidade total. A gestão dos dados é monitorada pelo setor de Compliance, com reporte direto ao CEO e ao Conselho de Administração, garantindo que o uso das informações para indicadores de melhoria ocorra sem a identificação individual dos colaboradores. **GRI 403-6**

## Acidentes de trabalho

Em 2025, ocorreram nove acidentes graves e 265 de comunicação obrigatória. Os principais tipos incluíram acidentes com materiais perfurocortantes: aproximadamente 30% dos registros; acidentes por queda: aproximadamente 20% dos registros; acidentes por batida contra objetos ou estruturas: aproximadamente 10% dos registros; outros tipos de acidentes: aproximadamente 40%, abrangendo diferentes situações com menor representatividade individual.

**GRI 403-9**



## Participação e capacitação de trabalhadores GRI 403-4

A participação dos colaboradores é estruturada por meio de comissões fundamentais para a governança. Em 2024, a BP reestruturou comissões como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), a PGRSS (Resíduos Sólidos), a PPRAMP (Perfurcorcortantes) e Radioproteção. A CIPA, com reuniões mensais e representação paritária, atua diretamente na identificação de riscos e investigação de incidentes e como canal permanente de diálogo. Adicionalmente, todos os itens de saúde e segurança estão cobertos por convenções coletivas, embora a

instituição não realize acordo coletivo individual formal com sindicato.  
**GRI 2-29, 403-2**

Quanto ao desenvolvimento de competências, oferecemos uma trilha de capacitação gratuita e prioritariamente realizada durante a jornada de trabalho, cuja eficácia é avaliada por meio de controles de participação, acompanhamento de indicadores de acidentes e incidentes, análises de ocorrências e retroalimentação dos processos de gestão de riscos.

Essa trilha inclui: **GRI 403-5**

### Treinamentos gerais

Realizados via plataforma digital, incluem temas como percepção de risco, NR-32, fluxos de emergência, prevenção contra incêndio e o Programa de Saúde da Colaboradora.

### Capacitações específicas

Focadas em riscos pontuais, como Ergonomia e as NR 10, 20, 33 e 35. A eficácia desses treinamentos é constantemente avaliada pelo acompanhamento de indicadores de acidentes e retroalimentação da gestão de riscos.

## Mitigação de impactos GRI 403-7, 403-8

A BP reconhece que impactos significativos em Saúde e Segurança do Trabalho podem estar diretamente vinculados às suas operações, produtos e serviços por meio de relações de negócios, incluindo atividades realizadas por terceiros, prestadores de serviço e colaboradores que atuam em contextos externos à estrutura física da organização.

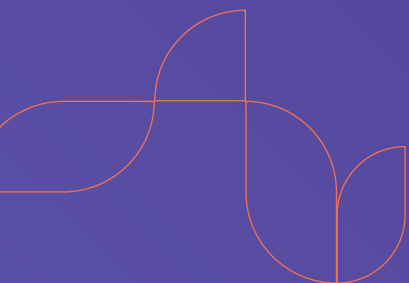
Para colaboradores do PROADI-SUS ou prestadores externos, a cobertura do sistema de gestão é adaptada aos limites operacionais de cada local, garantindo orientações de segurança e canais formais de reporte.

Com o objetivo de elevar a maturidade da gestão, teve início em 2025 uma ação estruturada de monitoramento em parceria com os Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMTs) das empresas terceiras para harmonizar práticas de prevenção e fluxos de comunicação. Para 2026, a BP projeta o avanço no mapeamento de perigos em postos externos e a ampliação da coleta sistemática de dados de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) de terceiros, reforçando a resiliência e a responsabilidade compartilhada em toda a sua cadeia de valor. **GRI 403-9**



## VIVA 365 GRI 403-6

O Programa VIVA 365 manteve-se como uma das principais iniciativas voltadas à promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida dos colaboradores, estimulando o protagonismo no autocuidado e contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e acolhedor.



**Com abordagem integrada, contempla seis dimensões da saúde – emocional, física, social, intelectual, financeira e espiritual**

### Espiritual

Desenvolver ações que contemplem aspectos relacionados a ética, valores, compaixão, transcendência e perdão.

### Financeira

Apoio e orientações para planejamento financeiro, estabelecimento de metas e realização de sonhos de forma consciente.

### Intelectual

Estímulos à participação em atividades culturais, oportunidades de carreira e de desenvolvimento.

### Física

Ações ligadas ao corpo, saúde e segurança: atividade física, alimentação saudável, comportamento preventivo e seguro.

### Emocional

Estímulo ao autoconhecimento, atenção plena, apoio em momentos difíceis, encontros e oficinas.

### Social

Incentivo às atividades de lazer, convívio social e ações de voluntariado.

## Emocional

O eixo emocional reuniu ações voltadas à saúde mental e ao fortalecimento da consciência emocional, com destaque para a campanha Janeiro Branco, que promoveu atividades de sensibilização, práticas integrativas e divulgação dos canais de apoio psicológico. O Programa Cuide-se (*veja box*) ofereceu ações de psicoeducação em formatos presencial e *on-line*, com foco no desenvolvimento de recursos para enfrentamento de desafios cotidianos.

## Espiritual

O eixo espiritual incentivou práticas de reflexão, atenção plena e autoconhecimento, promovendo momentos de pausa e conexão com valores pessoais. As ações contribuíram para o equilíbrio interior e para a construção de um ambiente mais respeitoso e acolhedor.

## Física

Com ênfase na promoção da saúde corporal e na prevenção, o eixo físico incentivou hábitos saudáveis por meio de diferentes programas. O VIVA + Saudável promoveu acompanhamento multidisciplinar e desafios relacionados à alimentação e atividade física. Em parceria com a TotalPass, o Desafio 120 Dias estimulou a prática regular de exercícios. A Sala VIVA 365 manteve práticas integrativas e aulas em grupo, enquanto o VIVA In Loco levou atividades aos setores, ampliando o acesso às ações. O Agita Madrugada contemplou colaboradores do turno noturno, e a instalação de cadeiras de massagem reforçou o cuidado com pausas e recuperação durante a jornada.

## Social

O eixo social promoveu integração e fortalecimento de vínculos por meio de oficinas, aulas, espaços de convivência e bazares temáticos, incentivando a interação entre equipes e o sentimento de pertencimento. Também foram ampliadas parcerias de benefícios voltadas a lazer e bem-estar, além da realização de ações de voluntariado corporativo, que reforçaram o compromisso social e a conexão dos colaboradores com iniciativas comunitárias.

## Intelectual

O eixo intelectual incentivou o desenvolvimento contínuo por meio do Ecossistema de Desenvolvimento, oferecendo cursos, conteúdos educacionais e parcerias com instituições de ensino. A iniciativa ampliou o acesso à capacitação e reforçou a aprendizagem como componente essencial do bem-estar e do crescimento profissional.

## Financeiro

Com foco na saúde financeira, o programa disponibilizou a Trilha de Saúde Financeira em ambiente digital, abordando planejamento financeiro, uso consciente do dinheiro, investimentos e a relação entre finanças e saúde mental. A iniciativa buscou apoiar decisões mais conscientes e reduzir o estresse financeiro no cotidiano dos colaboradores.

A BP reconhece a realidade do setor hospitalar, que funciona 24 horas por dia, 7 dias da semana, por isso o VIVA 365 expandiu suas ativasões para contemplar os colaboradores de contraturnos. Assim, o acesso ao bem-estar tornou-se democrático e inclusivo para todos os plantões. O resultado dessa atuação mais ampla e de todas as iniciativas citadas foi de alta adesão.

Da alta liderança até as equipes operacionais, houve aumento de confiança no programa VIVA 365, o que fortalece a cultura de segurança psicológica e pertencimento na BP.

Em 2025, três ações tiveram grande destaque dentro do VIVA 365:

## VIVA + Saudável

O Programa VIVA + Saudável beneficiou 126 colaboradores por meio de um acompanhamento multidisciplinar com nutricionistas, educadores físicos e psicólogos, com foco na promoção de hábitos alimentares saudáveis e na prática regular de atividades físicas.

Com duração de 90 dias, os participantes foram organizados em grupos e desafiados a realizar dois desafios semanais voltados à atividade física e à alimentação saudável. A jornada incluiu consultas nutricionais, *lives* educativas, aulas em grupo de pilates e funcional, sessões de *mindfulness eating* e a entrega domiciliar quinzenal de cestas de frutas e legumes, em parceria com a Fruta Imperfeita.

## Sala VIVA 365

Na Sala VIVA 365, espaço dedicado ao autocuidado, disponibilizamos um calendário mensal de práticas integrativas, incluindo auriculoterapia, massagem, reflexologia, reiki, barra de *access* e aulas em grupo, como pilates. Em 2025, o espaço registrou 13.676 atendimentos.

Já VIVA In Loco levou ações de saúde e bem-estar diretamente aos setores, ampliando o acesso dos colaboradores

que, pela dinâmica de trabalho, nem sempre conseguem participar das atividades realizadas na Sala VIVA 365. A iniciativa fortalece a presença do programa nos diferentes ambientes da instituição, garantindo que o cuidado chegue a todos, independentemente do turno ou da rotina assistencial.

Em 2025, o programa realizou 46 ações, incluindo UTI, Pediatria, Farmácias, Higienização, áreas

## Desafio 120 dias

Em parceria com a TotalPass, foi realizado o Desafio 120 Dias, iniciativa voltada ao incentivo da prática regular de exercícios físicos e à conscientização sobre seus benefícios para a saúde física e emocional. Durante o período do desafio, os colaboradores foram estimulados a realizar atividades físicas ao menos duas vezes por semana, ao longo de 120 dias, com reconhecimento e premiação para aqueles que contabilizaram o maior número de *check-ins* em academias.

A ação contou com a adesão de 222 colaboradores, reforçando o engajamento das pessoas em iniciativas que promovem hábitos saudáveis e o bem-estar integral. Também estimulamos a participação dos colaboradores na tradicional Corrida do Coren, destinada aos profissionais de enfermagem, reunindo 239 inscritos. No dia do evento, oferecemos uma estrutura de apoio com alongamento orientado por profissional especializado, além de alimentação e hidratação para os participantes.

O programa VIVA 365 teve crescimento de

**30%**

em relação a 2024, totalizando

**29.446**  
participações

## Saúde mental em foco GRI 403-6

Em 2025, a BP elevou a gestão da saúde mental de seus colaboradores a um patamar estratégico. A instituição integrou diagnóstico científico, acolhimento assistencial e preparação regulatória. A BP compreendeu que, para manter a excelência no cuidado ao paciente, é imperativo atuar preventivamente contra a sobrecarga e o adoecimento psíquico de quem cuida dos pacientes.

O alicerce das ações de 2025 foi um amplo mapeamento da percepção de saúde mental, realizado no primeiro semestre. A área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) aplicou um questionário para os colaboradores utilizando a metodologia COPSQ II (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), uma ferramenta validada cientificamente para avaliar riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Segundo a gestão assistencial, esse diagnóstico foi fundamental para identificar não apenas níveis de estresse, mas também os principais fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Para o ciclo de 2026, a BP definiu como prioridade estratégica o fortalecimento da governança dos riscos psicossociais, em

alinhamento direto com as diretrizes atualizadas da NR-1.

A instituição entende que a segurança do colaborador transcende a integridade física, englobando a saúde mental e emocional como pilares fundamentais para a sustentabilidade da operação hospitalar. O objetivo central é integrar essa gestão às políticas institucionais voltadas às pessoas e, assim, ampliar a maturidade institucional e promover uma organização do trabalho mais humanizada, segura e focada na prevenção de adoecimentos.



### Cuide-se!

Com base nos dados do mapeamento, a BP ampliou no segundo semestre de 2025 o Programa Cuide-se. A iniciativa não atua isoladamente, mas em sinergia com o ecossistema de qualidade de vida VIVA 365. As ações foram desenhadas para serem proativas e estarem onde o colaborador está:

#### Ações *in loco*:

Psicólogos passaram a realizar orientações de saúde mental diretamente nas UTIs e Unidades de Internação. Assim, romperam a barreira do consultório e atuaram no próprio ambiente de trabalho.

#### Apoio psicoemocional:

Foi estruturado um programa em que psicólogos oferecem ferramentas de autocuidado e suporte direto às equipes, além da ampliação da agenda de psiquiatria e psicologia no Núcleo de Saúde.

## Programa SOL

As áreas de Segurança do Trabalho, Prevenção Contra Incêndio-Resposta a Emergência e Meio Ambiente da BP consolidaram uma mudança fundamental na rotina operacional da instituição com a implementação do **Programa SOL – Segurança, Organização e Limpeza**. A iniciativa nasceu com o propósito estratégico de fortalecer a cultura de prevenção e qualidade no ambiente hospitalar. Além de garantir a manutenção predial, o programa estabelece a segurança como um valor diário e inegociável entre todos os colaboradores.

A base metodológica do Programa SOL é o consagrado método **5S (Seiri – Senso de utilização; Seiton – Senso de ordenação; Seiso – Senso de limpeza; Seiketsu – Senso de padronização/saúde; e Shitsuke – Senso de autodisciplina)**, uma filosofia de gestão focada na qualidade total e na mudança comportamental. Para garantir a clareza e a adesão das equipes, o programa adaptou esses conceitos para a realidade da BP.

Embora fundamentado nos 5S, o grande diferencial do Programa SOL foi a incorporação explícita da **segurança como eixo central**. A instituição entendeu que, em um *hub* de saúde de alta complexidade, organização e limpeza não são apenas questões estéticas ou de eficiência, mas barreiras ativas contra acidentes de trabalho e riscos assistenciais.

O impacto do Programa SOL na cultura organizacional da BP ao longo de 2025 foi profundo. Ao incentivar a participação ativa dos colaboradores, a iniciativa promoveu o **protagonismo das equipes**, que deixaram de ser apenas executoras de tarefas para se tornarem gestoras de seus próprios ambientes de trabalho.

Além de promover melhorias tangíveis na organização dos setores, o SOL instituiu uma dinâmica de reconhecimento das boas práticas implementadas, valorizando o esforço daqueles que contribuem para um hospital mais seguro, organizado e acolhedor para quem trabalha e para quem é cuidado.



## Prevenção contra incêndio e resposta a emergências

A Prevenção Contra Incêndio e a Resposta a Emergências consolidaram-se, em 2025, como um dos pilares da sustentabilidade operacional da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo. Em um ambiente hospitalar de alta complexidade, proteger vidas, assegurar a continuidade assistencial e preservar ativos críticos não é apenas uma exigência legal – é um compromisso institucional com a perenidade e a excelência em saúde.

A atuação da área integrou governança de riscos, conformidade normativa, modernização de processos, capacitação contínua e fortalecimento da Brigada de Incêndio, ampliando a capacidade preventiva e a prontidão operacional diante de cenários críticos. Sob a perspectiva ESG, as iniciativas contribuíram para a mitigação de riscos operacionais e ambientais, reforçando a resiliência da infraestrutura hospitalar e a confiança de pacientes, colaboradores e demais *stakeholders*.

Entre os principais avanços de 2025, destaca-se a implementação do Plano de Desenvolvimento da equipe de bombeiros civis, estruturado em

níveis I, II e III – modelo pioneiro no contexto hospitalar – que estabelece trilhas técnicas, critérios de progressão e padronização de competências. A iniciativa fortalece a maturidade operacional, aumenta a capacidade de resposta e consolida uma cultura de alta *performance* baseada em responsabilidade e especialização.

No campo da preparação prática, foi realizado um simulado de resgate em altura na fachada principal da instituição, com aproximadamente 50 metros, demonstrando preparo técnico, integração multidisciplinar e transparência institucional na gestão de riscos complexos. A ação reforçou o compromisso com treinamento realístico e com a segurança de cenários não convencionais.

Também foram implementados *kits* padronizados da Brigada de Incêndio, compostos por colete de identificação, lanterna e apito, estrategicamente posicionados para garantir organização, rápida identificação dos brigadistas e maior eficiência em situações de fogo e/ou fumaça. A medida fortalece a contingência operacional e a resiliência institucional em eventos críticos.



Outro marco relevante foi a internalização da formação e reciclagem da Brigada de Incêndio, com treinamentos realizados nas próprias instalações e conduzidos pelos bombeiros da instituição. A iniciativa amplia a autonomia técnica, otimiza recursos, preserva conhecimento estratégico e promove a disseminação de competências que salvam vidas, ao mesmo tempo que mantém o hospital cada vez mais preparado para garantir a continuidade assistencial.

Todas essas ações estão alinhadas ao Programa SOL, que promove disciplina operacional, padronização e comportamento seguro no cotidiano. Ao integrar

prevenção, organização e cultura, o programa reduz vulnerabilidades, facilita a identificação precoce de riscos e sustenta uma resposta estruturada a emergências.

Assim, a Prevenção Contra Incêndio na BP consolida-se como um vetor transversal de sustentabilidade, unindo cultura de segurança, governança de riscos e excelência operacional. Mais do que responder a emergências, a instituição fortalece sua capacidade de antecipá-las – protegendo vidas, assegurando a continuidade do cuidado e reafirmando seu compromisso com uma gestão hospitalar segura, responsável e resiliente.



# 6

## Apoio à Saúde Pública

Responsabilidade social

Parcerias

Sistema Único de Saúde (SUS)



# Responsabilidade social

GRI 3-3: RESPONSABILIDADE SOCIAL E ACESSO À SAÚDE, 413-1

A atuação social da BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo é parte indissociável de sua trajetória histórica e de seu compromisso com a saúde como direito fundamental. A BP reporta que 100% de suas operações contam com ações estruturadas de engajamento comunitário, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento local. Essa abrangência integral está em consonância com a natureza filantrópica da Associação e com sua missão institucional de apoiar o fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS).

Em 2025, esse compromisso se expressou de forma ainda mais estruturada e estratégica, articulando assistência qualificada, fortalecimento do SUS, produção de conhecimento e mobilização de recursos para ampliar o acesso ao cuidado, especialmente para populações em situação de vulnerabilidade.

Ao longo do ano, a BP reafirmou seu papel como instituição filantrópica de excelência, fortaleceu parcerias com entes públicos e privados e contribuiu não apenas por meio da oferta direta de Assistência, Educação, Gestão e Pesquisa, mas também pelo apoio técnico, pela produção científica, pela qualificação de gestores e de redes de atenção e pelo desenvolvimento de soluções sistêmicas voltadas ao aprimoramento das políticas públicas de saúde.

Ampliamos ainda a nossa estrutura institucional com a criação de duas novas frentes estratégicas que nos permitem elevar a excelência assistencial da BP e a nossa capacidade de gestão de equipamentos públicos para a população SUS-dependente, além de contribuir, de forma estruturada, para o avanço da inovação e da produção científica na área da saúde.

O **BP Instituto Social** foi constituído com a finalidade de gerir equipamentos de saúde, em parceria com secretarias de saúde municipais e estaduais, nas atenções primária, secundária e terciária, com possibilidade de atuação em todo o território nacional, tendo sido qualificado como Organização Social de Saúde pelo município de São Paulo em 2025.

O **Instituto BP de Ciência e Tecnologia**, constituído como ICT e organizado como entidade sem fins lucrativos, tem o objetivo de realizar e fomentar pesquisas científicas e tecnológicas, com entregáveis voltados ao desenvolvimento de soluções e tecnologias em saúde, em alinhamento com as áreas de Inovação e Pesquisa da instituição e de grandes empresas do mercado de saúde.

**BP Instituto Social e Instituto BP de Ciência e Tecnologia ampliaram a estrutura institucional de responsabilidade social**



# Resultados

Em 2025, fortalecemos as ações de responsabilidade social da BP por meio de uma abordagem integrada, articulando todas as nossas iniciativas de apoio à saúde pública e sustentabilidade, ampliando a nossa capacidade de diálogo com gestores públicos, investidores sociais, organismos internacionais e parceiros técnicos, com o objetivo de ampliar o impacto e o alcance de nossos projetos e ao fortalecimento do SUS.

Seguimos atuando de forma colaborativa com governos municipais, estaduais e federal, organizações sociais, universidades e instituições internacionais, consolidando um modelo baseado em cooperação técnica, eficiência operacional e inovação. Tanto em nossos projetos executados em decorrência de nossa imunidade tributária, em parceria com o Ministério da Saúde no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS), quanto nas iniciativas voluntárias, realizadas com o apoio da iniciativa privada e em parceria com as diversas esferas governamentais.

Considerando o volume de recursos direcionados aos projetos de apoio à saúde pública, em 2025 a BP ampliou de forma consistente sua atuação no fortalecimento do SUS, registrando crescimento de 15,9% e destinando R\$ 347,3 milhões às iniciativas de atuação social. Desse total, R\$ 151,5 milhões decorrem da imunidade tributária e foram destinados aos projetos PROADI-SUS, enquanto a maior parcela dos investimentos foi aplicada em iniciativas não obrigatórias, evidenciando um compromisso que vai além das exigências legais.

## Apoio à saúde pública/ Público SUS-dependente

2024



**54,6%** carteira composta por fontes de recursos públicos e de terceiros não obrigatórias



2025

**56,3%** carteira composta por fontes de recursos públicos e de terceiros não obrigatórias



-  Investimento social corporativo  
**R\$ 25,1 MM**
-  Recursos públicos  
**R\$ 170,7 MM**
-  Contrapartida fiscal/PROADI-SUS  
**R\$ 151,5 MM**

# Atuação social

**Nossa atuação social abrange 3.746 municípios, distribuídos pelos 26 estados e o Distrito Federal**

Nosso compromisso permanece orientado pela promoção da equidade no acesso, pela elevação dos padrões assistenciais e pela contribuição efetiva para a sustentabilidade do sistema de saúde brasileiro.

Em 2025, executamos 31 projetos, estivemos presentes em todas as unidades da Federação, alcançando 3.746 municípios e beneficiando 1.264.741 pessoas, em articulação com mais de 10 mil instituições de saúde, o que reafirma a capilaridade e a relevância nacional da nossa atuação social.

Além de nossa atuação de abrangência nacional, o projeto **CARDIO** vem avançando em suas articulações com parceiros de relevância nacional e internacional, com o objetivo de disseminar o modelo brasileiro para outros países. Em 2025, iniciamos as tratativas para implementação do projeto em Portugal, na Colômbia, no Chile e na Argentina, fortalecendo intercâmbios técnicos e ampliando a difusão de boas práticas, bem como apoiamos Qatar e Singapura com transferência de *know-how*.



Além disso, estamos atuando para ampliar nossa presença internacional **por meio dos nossos projetos de atuação social**

**+ 1,2 milhão**  
de pessoas beneficiadas

Presente em  
**+ 10 mil**  
instituições de saúde

## Conheça os projetos da BP em 2025

### Assistência direta

- 01** Mais TMO
- 02** Cardiologia SUS
- 03** Ortopedia para Atletas Vulneráveis
- 04** Saúde das Mulheres
- 05** DNA HPV

### Telemedicina em saúde

- 06** Telenordeste (33 especialidades)
- 07** Boas Práticas
- 08** OpenCare 5G

### Educação

- 09** Educa DTN – VE
- 10** QualiGuia APS
- 11** Aprimora SUS
- 12** QualiGuia Hospitalar
- 13** Escola de Enfermagem
- 14** CCU -PRONON

### Gestão

- 15** Planificação de Atenção à Saúde
- 16** Lean nas Emergências
- 17** CARDIO4Cities
- 18** Interoperabilidade
- 19** Provedoria Portuguesa
- 20** TMO Brasil Apoio
- 21** Saúde em Nossas Mãos
- 22** Rede CONASEMS – COSEMS
- 23** Cardio+
- 24** Gestão SES/OPAS
- 25** Território do Cuidado

### Pesquisa

- 26** Mapa Genoma Brasil
- 27** Impacto MR SNC
- 28** PROVEN – Dia
- 29** Promasto PRONON
- 30** VitaTEA PRONAS – PcD
- 31** Fundação Champalimaud

**31**  
projetos  
em todas as  
unidades da  
Federação

A execução dos projetos de 2025 foi marcada pela responsabilidade na gestão de recursos públicos e pela excelência técnica, reforçando a credibilidade institucional da BP e sua capacidade de entregar resultados consistentes, com transparência e rigor.

Além do PROADI-SUS, a BP avançou em sua atuação junto às redes locais de saúde por meio de contratos e parcerias com a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo e com a Secretaria de Estado da Saúde, incluindo o início de um projeto em cooperação com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Essas articulações fortaleceram a integração entre atenção hospitalar, atenção primária e redes de cuidado.

Os projetos desenvolvidos pela BP em 2025 refletem uma visão ampliada de atuação social, orientada à construção de capacidades institucionais e ao fortalecimento dos territórios, partindo da nossa *expertise* em especialidades estratégicas, como Oncologia e Cardiologia, que se materializam em projetos de excelência como TMO, DNA-HPV, Saúde das Mulheres, CARDIO, OpenCare 5G e Boas Práticas. As iniciativas contemplaram diferentes níveis de atenção e abordaram temas



prioritários para o sistema de saúde brasileiro, como planificação da atenção, organização das redes assistenciais, qualificação do cuidado em condições crônicas, segurança do paciente e inovação em modelos de atenção.

A implementação dos nossos projetos também se refletiu em nossa produção científica e na participação em eventos. Registramos, nesse período, 73 produções científicas, com 10 artigos publicados, e participamos de 76 eventos nacionais e internacionais, ampliando o compartilhamento de evidências e experiências oriundas de nossa prática.

Avançamos em iniciativas estratégicas, como o desenvolvimento da interoperabilidade em saúde em parceria com grandes organizações do mercado, e iniciamos a elaboração do primeiro projeto do ICT da BP, com o objetivo de contribuir em projetos de inovação, com potencial para escala e impacto em todo o setor de saúde.

Em 2025, o reconhecimento institucional acompanhou esse movimento de consolidação. Recebemos cinco premiações de relevância nacional e internacional, incluindo Selo Anahp ESG, Prêmio Amigo do Meio Ambiente, *Climate Resilience Gold Award*, primeiro

lugar no Congresso Brasileiro de Genética Médica, com o projeto Genoma, e o Prêmio Flor de Lótus, da Rede Conasems/Consems.

Os avanços de 2025 demonstram que a atuação social da BP está cada vez mais estruturada, baseada em governança robusta, responsabilidade na gestão de recursos públicos e privados e compromisso com resultados mensuráveis. Seguimos comprometidos em conectar excelência assistencial, inovação, educação e impacto social, contribuindo para a construção de um sistema de saúde mais equânime, eficiente e sustentável para o Brasil.

# Parcerias

GRI 3-3: RESPONSABILIDADE SOCIAL  
E ACESSO À SAÚDE, 413-1

A atuação da BP junto às comunidades locais é realizada de forma transversal às atividades hospitalares, materializando-se prioritariamente na execução de projetos de apoio à saúde pública. Essas iniciativas ocorrem tanto no âmbito do PROADI-SUS quanto por meio de projetos adicionais desenvolvidos com recursos próprios e parcerias com entes públicos e privados, excedendo as obrigações legais e regulatórias vigentes.

A gestão desses impactos sociais fundamenta-se em avaliações de impacto e no monitoramento contínuo de indicadores pactuados com parceiros institucionais e órgãos públicos. Os programas de desenvolvimento local são estruturados para atender às demandas específicas do SUS e de territórios prioritários, concentrando esforços no fortalecimento da capacidade assistencial, na gestão e na inovação em saúde pública.

**Programas de desenvolvimento local são estruturados para atender demandas do SUS e de territórios prioritários**



## Fundação Novartis e parceiros

O CARDIO4Cities, conhecido como CARDIO no Brasil, é uma iniciativa global de saúde populacional, desenvolvida pela Fundação Novartis e implementada no Brasil pela BP com foco na prevenção e no manejo das Condições Crônicas não Transmissíveis (CCNT), por exemplo, hipertensão e diabetes, no âmbito da Atenção Primária à Saúde.

Desde a sua implementação no Brasil, em 2017, a iniciativa evoluiu de uma experiência local para uma estratégia escalável de fortalecimento do cuidado cardiovascular. Em 2025, alcançou 44 municípios e 1.077 Unidades Básicas de Saúde (UBS), com uma população potencialmente impactada de mais de 15,1 milhões de pessoas.

A iniciativa se estrutura a partir de um pacote de dez soluções organizadas em quatro frentes estratégicas (Gestão; Cuidado Integrado; Busca Ativa; e Plano de Autocuidado), que combinam capacitação de profissionais de saúde, ferramentas clínicas, soluções tecnológicas e suporte técnico contínuo. Essa abordagem promove a identificação precoce do risco cardiovascular, a estratificação de pacientes e a qualificação da gestão do cuidado na Atenção Primária à Saúde.

Na frente de Busca Ativa, destacam-se os espaços estruturados nas UBS, conhecidos como “Cantinhos”, voltados à ampliação do rastreamento e à identificação precoce de pacientes. Entre julho de 2022 e junho de 2025, esses espaços já realizaram mais de 370 mil atendimentos.

A implementação do CARDIO, em territórios como a Região Amazônica, evidencia a capacidade de adaptação do modelo a contextos de alta complexidade logística. Em Santarém (PA), por exemplo, o acesso às comunidades ocorre majoritariamente por via fluvial, com deslocamentos realizados por embarcações fretadas, o que exige soluções operacionais adaptadas e forte articulação com as equipes locais, reforçando a robustez do modelo em diferentes realidades do país.

Os resultados demonstram impacto consistente e mensurável, com reduções relevantes em internações por acidente vascular cerebral (AVC) e infarto, aumento das taxas de controle da hipertensão e queda nas taxas de mortalidade hospitalar. Em São Paulo, as taxas de controle da hipertensão aumentaram de 12,3% para 31,2%, com uma redução projetada de 7,9% na mortalidade

cardiovascular ao longo de dez anos. Esses achados foram consolidados em estudo publicado no *Journal of the American Heart Association (JAHA)*<sup>1</sup>, em maio de 2025, que analisou desfechos clínicos em contextos urbanos no Brasil e em Senegal, reforçando a efetividade do modelo em diferentes realidades.

O fortalecimento do CARDIO tem sido viabilizado por uma coalizão multissetorial de parceiros, incluindo Fundação Novartis, BP, Umane e Fundação Swiss Re, além da parceria com o Programa Juntos Pela Saúde (BNDES/IDIS).

Com base nos resultados obtidos no Brasil, o projeto avança em sua internacionalização, com implementação em curso em Lisboa, em parceria com a Fundação Novartis, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), autoridades municipais e serviços de saúde locais. O modelo também está sendo estruturado como um *hub* de disseminação para países da América Latina e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, ampliando o seu alcance global.

O CARDIO conta com resultados publicados em periódicos internacionais de alto impacto, como *American Journal of*

*Hypertension*, *PLOS Global Public Health*, *Journal of the American Heart Association (JAHA)* e *International Journal of Public Health*, além de estudos recentes em consolidação em veículos como *The Lancet*. Esse conjunto reforça a consistência do modelo e posiciona o projeto como uma referência global em saúde populacional, ao combinar escala, efetividade e sustentabilidade no enfrentamento das doenças cardiovasculares.

<sup>1</sup> FERRER, J. M. E. et al. Stroke outcomes in a population-focused urban hypertension program in Brazil and Senegal. *Journal of the American Heart Association (JAHA)*, 2025.



## OpenCare 5G – Miguel Alves

Com objetivo de gerar evidências das vantagens do uso de tecnologias inteligentes e telemedicina para auxiliar nas necessidades reais do SUS, a BP realizou em 2025 uma parceria inédita com Samsung Brasil, InovaHC (Núcleo de Inovação e Tecnologia do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo) e Centro de Competência Embrapii-CPQD, além da Secretaria Municipal de Saúde de Miguel Alves (PI) para a realização de um projeto de pesquisa.

No Piauí, apenas quatro dos 224 municípios dispõem do serviço de ecocardiograma pelo SUS, sendo que a espera para o exame chegava a seis meses. Localizado a 117 quilômetros de Teresina, o município de Miguel Alves tem 70% da população em área rural, portanto, um local com desafios para que o SUS consiga realizar exames, emergências e consultas específicas como cardiologia e saúde da mulher. Diante desse cenário, o município foi escolhido para a implementação do projeto de estudo de viabilidade de um serviço de telediagnóstico alinhado à pauta da justiça climática.

A saúde digital é ferramenta central para equidade e justiça climática. Ao evitar deslocamentos, ela reduz

emissões de gases de efeito estufa; ao alcançar territórios isolados, ela salva vidas; e ao ser articulada em rede nacional, fortalece o sistema como um todo.

A iniciativa está alinhada ao Plano de Ação em Saúde de Belém, lançado na COP30, que propõe medidas concretas para fortalecer a adaptação e a resiliência dos sistemas de saúde diante dos impactos das mudanças climáticas. Entre as ações prioritárias do plano está a expansão da telessaúde para populações remotas, garantindo acesso equitativo aos cuidados e reduzindo desigualdades regionais.

Com a operação iniciada em maio de 2025, o projeto de pesquisa disponibilizou tecnologia, equipamentos novos e utilizou rede 5G para a realização de exames de tele-ecocardiograma, teleultrassonografia fetal obstétrica, pesquisa para o diagnóstico de endometriose e telecolposcopia, a distância. Os pacientes que necessitavam desses exames pelo SUS foram atendidos por profissionais de saúde locais, qualificados e previamente treinados, que apoiavam a condução dos procedimentos sob a orientação remota de médicos especialistas da BP, em São Paulo.



Saiba mais sobre o projeto e seu impacto no [link](#).

Por meio do projeto realizado em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde de Miguel Alves, foram realizados 910 atendimentos, sendo 736 na área de Cardiologia e 154 para a saúde da mulher, com NPS de 100% e contribuindo para a redução de filas e tempo de espera de 180 para 13 dias para a execução dos exames.

A vivência e os estudos implantados durante todo o período do programa reforçam o compromisso da BP e de seus parceiros em promover evidências científicas, inovação, capacitação profissional e redução das desigualdades ao acesso de exames importantes para que novos *insights* e estratégias possam ser adquiridas e executadas em políticas públicas no Brasil.



## Escola de Enfermagem

A Escola de Enfermagem São Joaquim oferece cursos gratuitos para a formação de técnicos e auxiliares de enfermagem desde 1959 e tem sido referência na capacitação de profissionais para a área da saúde. 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, a escola já capacitou 4.210 alunos, distribuídos em 158 turmas. Entre os alunos formados nos últimos anos, 88% estão inseridos no mercado de trabalho, atuando em hospitais e clínicas dos setores público e privado. Em 2025, os alunos do curso técnico de enfermagem concluíram a sua formação iniciada no ciclo de 2024 como auxiliares, e foram apoiados pelo 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.

## Projetos de incentivo fiscal

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.

# Sistema Único de Saúde (SUS)

GRI 3-3: RESPONSABILIDADE SOCIAL  
E ACESSO À SAÚDE, 413-1

## Parceria com a Secretaria Municipal de Saúde – nossa atuação local

Em 2025, a BP aprofundou sua colaboração com a Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo (SMS-SP), mantendo articulação estratégica voltada ao fortalecimento da rede pública de atenção à saúde na maior cidade do país.

Fortalecemos a relação com a SMS-SP, com o aumento da volumetria de nosso contrato para o atendimento de alta complexidade cardíaca. Além disso, ampliamos a nossa atuação em parceria com a Secretaria por meio dos projetos PROADI-SUS – Saúde das Mulheres e Boas Práticas em Cardiologia, e levamos o projeto CARDIO para 100% das Unidades Básicas de Saúde do município.

A atuação conjunta com a SMS-SP reforça o compromisso institucional da BP com a melhoria contínua do SUS no município, ampliando o acesso e a qualidade do cuidado, especialmente em territórios de maior vulnerabilidade. Nesse contexto, a BP se destaca como o único parceiro da SMS-SP na área de cardiologia a ofertar toda a linha de cuidado. Por meio dessa parceria, a BP foi responsável por mais de 143 mil atendimentos ambulatoriais e 3.174 internações SUS no município, realizando, por exemplo, 19% dos atendimentos de cateterismo cardíaco e 9,11% das cirurgias cardíacas em adultos do sistema público no estado de São Paulo.

**+143 mil**  
atendimentos  
ambulatoriais

**3.174**  
procedimentos  
cirúrgicos realizados  
em pacientes SUS,  
com representação  
de **9,11% das**  
**cirurgias cardíacas**  
em adultos do  
sistema público no  
estado de São Paulo



Entenda a relevância e a proporção dos atendimentos dessa e de outras especialidades no Indicador **BP-13**, divulgado em nosso [Caderno de Indicadores](#).



**A partir dos exames, veio o diagnóstico de um problema grave no coração e fui encaminhado para a BP pelo SUS. Desde o início, fui muito bem acolhido pela equipe, que conduziu todo o processo com clareza e segurança. Ao longo de todo o processo, fui confirmando que a BP era um excelente lugar para fazer o tratamento, com uma equipe muito organizada e profissionais que tratam a gente com uma sensibilidade que faz diferença no cuidado.**

Daniel Rossi – Paciente SUS



Além do atendimento direto aos pacientes, a BP tem um papel essencial no aprimoramento da gestão do SUS por meio do PROADI-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.

Em 2025, destinamos R\$ 151,5 milhões de recursos relativos à nossa imunidade fiscal ao programa, contribuindo para a execução de 19 iniciativas voltadas para áreas que 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, em temas prioritários como Oncologia, Cardiologia e Saúde da Mulher.

Dos 19 projetos em execução ao longo do ano, 15 já estavam em andamento, e aprovamos ainda quatro novos projetos, alinhados às demandas do Ministério da Saúde: Projeto Aprimora SUS, QualiGuia Hospitalar, DNA – HPV



e Brasil Saudável – ampliando nossa contribuição em frentes estratégicas para o fortalecimento do SUS.

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 assegurar o diálogo e a participação ativa, a instituição mantém processos estruturados de engajamento

que envolvem gestores públicos, profissionais de saúde, organizações da sociedade civil e as comunidades beneficiárias. Esse modelo de governança social inclui instâncias formais de consulta, como comissões internas e comitês técnicos, além de canais formais de manifestação e queixas acessíveis a todos os *stakeholders*, incluindo as populações impactadas pelos projetos. A transparência dos resultados alcançados é garantida pela publicação de relatórios institucionais, prestações de contas e documentos técnicos relacionados à execução de cada iniciativa.



R\$ **151,5**  
milhões

destinados ao PROADI-SUS

## Projetos PROADI-SUS e alinhamento à agenda AdaptaSUS

No contexto de intensificação dos eventos climáticos extremos e seus impactos crescentes sobre a saúde pública, o Ministério da Saúde estruturou, no âmbito do Plano Clima 2024–2035, o **AdaptaSUS** – iniciativa que orienta a adaptação do Sistema Único de Saúde (SUS) às mudanças do clima, com foco na redução de vulnerabilidades, no fortalecimento da resiliência dos serviços e na proteção da população.

Em consonância com essa diretriz estratégica nacional, a BP, por meio de sua atuação no PROADI-SUS, tem direcionado seus projetos para contribuir para a construção de um sistema de saúde mais preparado, eficiente e adaptável. Essa atuação se organiza de forma aderente aos quatro objetivos estruturantes do AdaptaSUS: Vigilância em Saúde, Atenção à Saúde, Promoção e Educação, Ciência, Tecnologia e Produção, evidenciando o alinhamento entre a filantropia estratégica da instituição e as prioridades das políticas públicas em saúde.

## Vigilância em Saúde e Prevenção

Neste eixo, os projetos da BP fortalecem a capacidade do SUS de monitorar riscos, antecipar cenários e responder de forma mais ágil a eventos que tendem a se intensificar com as mudanças climáticas, visando à redução da morbidade e mortalidade.

O **Educa DTN-VE** tem foco direto na vigilância epidemiológica de doenças negligenciadas, sendo essencial para o monitoramento de surtos sensíveis ao clima. O **DNA HPV** atua na prevenção e no rastreamento populacional, fortalecendo a capacidade de diagnóstico precoce.

## Projetos da BP no PROADI-SUS contribuem para a construção de um sistema de saúde mais preparado, eficiente e adaptável

O **Brasil Saudável** está alinhado à meta de eliminação de doenças socialmente determinadas, frequentemente associadas a contextos de vulnerabilidade ambiental. O **Aprimora SUS** contribui para o fortalecimento da capacidade de resposta das redes de saúde locais.

O **Mapa Genoma Brasil** apoia a estruturação de bases de dados genômicos e clínicos, permitindo avanços na identificação de riscos populacionais. Já o **QualiGuia APS** apoia a qualificação da Atenção Primária por meio do uso de dados para monitoramento de indicadores e melhoria da coordenação do cuidado, enquanto a atuação da **Rede CONASEMS/COSEMS** fortalece a vigilância em nível local por meio da articulação interfederativa e do apoio à gestão municipal.



## Atenção à saúde

Sob essa perspectiva, os projetos contribuem para a melhoria da eficiência do sistema de saúde e para a organização do cuidado.

As iniciativas dos projetos **Lean nas Emergências** e **Saúde em Nossas Mãos** atuam na redução de desperdícios e do tempo de permanência hospitalar, promovendo maior eficiência assistencial e uso mais adequado de recursos.

O **TeleNordeste** amplia o acesso à assistência especializada por meio da telemedicina, reduzindo a necessidade de deslocamentos e o impacto gerado pela emissão de gás carbônico. O **QualiGuia APS** e **Planificação** fortalecem a Atenção Primária como coordenadora do cuidado, promovendo a organização dos fluxos assistenciais e contribuindo para a redução da sobrecarga em serviços de maior complexidade, mais intensivos no uso de recursos.

O **Aprimora SUS** também se conecta a este eixo ao contribuir para a formação e qualificação de médicos



especialistas, fortalecendo a capacidade assistencial do SUS e apoiando a organização do cuidado em diferentes níveis de atenção.

Os projetos **Saúde das Mulheres** e **Rede CONASEMS/COSEMS** contribuem para a continuidade do cuidado em grupos vulneráveis, fortalecendo a resiliência social diante de eventos climáticos adversos. O **Impacto MR** apoia a qualificação da assistência ao

aprimorar a definição diagnóstica e subsidiar a tomada de decisão clínica, enquanto o **PROVEN-DIA** estimula a incorporação de práticas baseadas em evidências, promovendo maior eficiência e qualidade na atenção à saúde.

O **Mapa Genoma Brasil** também contribui neste eixo ao apoiar o aumento da acurácia diagnóstica, a reclassificação de casos e a definição de condutas mais assertivas.

**Por meio do PROADI-SUS, a BP amplia o acesso, qualifica o cuidado e impulsiona o fortalecimento do SUS em todo o Brasil**

## Promoção e Educação

Dentro dessa abordagem, os projetos estão voltados à disseminação de conhecimento técnico e ao fortalecimento das capacidades das equipes de saúde.

O projeto **Boas Práticas** atua na padronização de processos, contribuindo para a redução de retrabalho e consumo extra de materiais. O **Quali-Guia Hospitalar** orienta a gestão para padrões de qualidade que podem incluir diretrizes de sustentabilidade e segurança do paciente.

A **Planificação** apoia a capacitação de equipes para organização da atenção à saúde e melhoria dos fluxos assistenciais. A atuação junto à Rede CONASEMS/COSEMS contribui para a formação e o apoio a gestores e equipes municipais, promovendo fortalecimento institucional.

Projetos como **QualiGuia APS**, **PROVEN-DIA** e **Saúde das Mulheres** atuam na disseminação de boas práticas e para o fortalecimento de estratégias de prevenção e cuidado contínuo.

## Ciência, tecnologia, inovação e produção

Contribuindo para os objetivos deste eixo, os projetos estão voltados à incorporação de inovação e ao fortalecimento da capacidade tecnológica do SUS.

O **Mapa Genoma Brasil** contribui para a compreensão da suscetibilidade genética a doenças e para a personalização do tratamento. O **Impacto MR** atua no monitoramento de resistência bacteriana e de infecções do sistema nervoso central.

O **PROVEN-DIA** está voltado à inovação em processos diagnósticos. Já os projetos **TMO Brasil Apoio** e **TMO Brasil Assistência** atuam na garantia de acesso a procedimentos de alta complexidade (Transplante de Medula Óssea), estruturando a rede para que o suporte à vida seja resiliente e descentralizado.

Há potencial de ampliação das ações de capacitação ao longo do triênio (2024-2026), com foco em temas como sustentabilidade, resiliência e gestão de riscos, contribuindo para a sensibilização da alta gestão e das equipes de saúde.



**Projetos levam  
inovação e  
tecnologia ao SUS**

# Nossos parceiros

Agradecemos aos nossos parceiros.

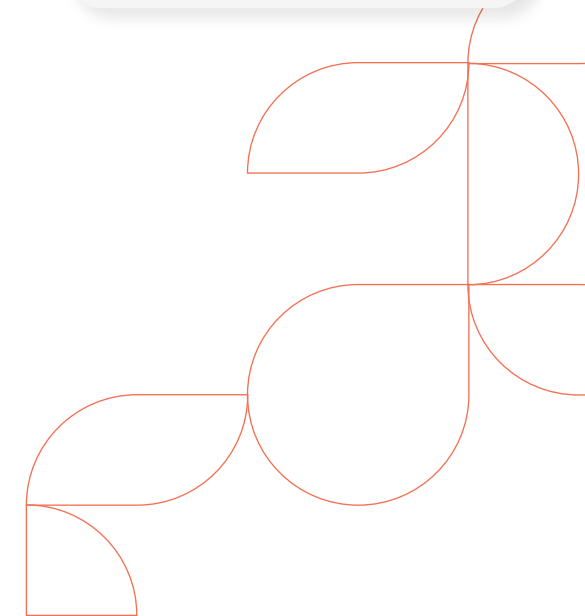


## Voluntariado BP-02

Em 2025, avançamos na consolidação do nosso Programa de Voluntariado com a estruturação da **Jornada de Voluntariado**. Sustentada pela Metodologia 6C (Criar, Captar, Capacitar, Coordenar, Cuidar e Celebrar), essa iniciativa abrange o percurso integral do voluntário na instituição – desde o desenho estratégico das oportunidades até o reconhecimento e a celebração das contribuições realizadas.

Essa abordagem ampliada permitiu qualificar a atuação das equipes e fortalecer processos, gerando impactos sociais diretamente conectados à estratégia institucional. Ao aprimorar a experiência de quem se dedica à causa, reafirmamos o propósito da BP de valorizar a vida em todas as suas dimensões, potencializando a humanização no cuidado aos nossos pacientes e o fortalecimento do nosso vínculo com a comunidade.

Dessa forma, o Programa de Voluntariado BP se mantém como uma iniciativa que conecta pessoas ao propósito institucional, promovendo um ambiente de acolhimento, empatia e cuidado. Está estruturado em duas vertentes: o voluntariado interno, formado por integrantes externos e ONGs parceiras, e o voluntariado corporativo, composto por colaboradores da BP. Ambas as frentes atuam de forma complementar, ampliando o alcance e a relevância social da instituição.



No âmbito interno, os voluntários atuam nas unidades BP Paulista e BP Mirante, apoiando pacientes e familiares a partir de **quatro pilares fundamentais**:



### Acolhimento

Voluntários dedicam-se a receber pacientes e familiares de maneira próxima e empática, realizando atividades de acolhimento nas recepções e unidades de internação.

### Bem-estar

São promovidas ações voltadas à saúde física e emocional, por meio de terapias integrativas, como auriculoterapia, massagem e reiki, além de serviços que fortalecem a autoestima, como cuidados estéticos.

### Apoio espiritual

Com respeito à diversidade de crenças, os voluntários oferecem suporte emocional e espiritual, contribuindo para momentos de escuta, conforto e conexão ao longo da jornada do paciente.

### Entretenimento

Atividades lúdicas e culturais, como artesanato, apresentações musicais, palhaçaria, visitas de cães terapeutas e oficinas de xadrez, proporcionam leveza e descontração para pacientes e acompanhantes.

Para apoiar essa gestão, o programa conta com equipe composta por três colaboradores e quatro voluntárias referência, cada um responsável por um pilar. Essa estrutura garante acompanhamento contínuo, organização e qualidade nas ações realizadas. Tanto que, em pesquisa que avaliou a satisfação com a gestão do programa, os voluntários deram nota 9,5 de 10. Além disso, o programa alcançou os seguintes números em 2025:

**54**

novos voluntários integrados

**253**

voluntários ativos

**10**

ONGs e grupos parceiros

**9.564**horas de voluntariado  
(+25,8% que em 2024)**46.874**

pessoas impactadas em áreas como unidades de internação, UTI, oncologia, recepções, salas cirúrgicas, hemodiálise e pediatria

Já no voluntariado corporativo, realizamos um mapeamento das necessidades da Comunidade da Provedoria Portuguesa de São Paulo, permitindo que todas as ações fossem planejadas de forma estratégica e alinhadas às demandas reais da instituição. O diagnóstico apontou três prioridades centrais: Apoio psicológico a idosos; Atendimento em fonoaudiologia; e Fortalecimento de atividades de entretenimento e humanização, com foco na convivência e no bem-estar emocional.

Por meio dessas necessidades, conectamos uma parceria com a Faculdade BP, envolvendo o curso de Psicologia, que oferecerá atendimentos psicológicos aos residentes, por meio do campo de estágio dos estudantes. Também apoiamos na divulgação da vaga de um voluntário fonoaudiólogo.

## Ações presenciais

Complementando esse cuidado, promovemos ações voltadas à convivência e à humanização, com atividades que estimulam vínculos, afeto e presença. Ao longo do ano, realizamos quatro ações presenciais, incluindo três rodas de conversa conduzidas por uma psicóloga voluntária, além de atividades de entretenimento em todas as ações – reforçando a importância da escuta, do acolhimento e da atenção integral aos idosos institucionalizados.

Em seu terceiro ano, o programa também realizou a Campanha de Apadrinhamento de Cartinhas de Natal, em parceria com a ONG Madrinhas da Vida. O engajamento dos colaboradores garantiu o apadrinhamento de 126 cartinhas, e voluntários participaram da festa de Natal da instituição, acompanhando a entrega dos presentes e fortalecendo laços de solidariedade, cuidado e presença significativa.

Ao todo, 46 colaboradores voluntários participaram das ações do voluntariado corporativo em 2025, demonstrando engajamento, disponibilidade e compromisso social. A pesquisa de satisfação reforça a qualidade dessa experiência, com média geral de 9,9, evidenciou o quanto as iniciativas geram pertencimento e transformações.

Outro destaque do ano foram as Experiências Memoráveis, iniciativas que buscam proporcionar momentos significativos para pacientes de longa permanência nas unidades de internação, UTI, Transplante de Medula Óssea (TMO) e ambulatório. Essas ações celebram marcos importantes da jornada do paciente, como a alta médica ou a conclusão de um tratamento.

Em 2025, foram realizadas 165 ações, beneficiando 264 pacientes e acompanhantes das unidades de internação, UTI, oncologia e TMO, com experiências como batizados, almoços e jantares especiais, sessões de cinema na UTI, dias de beleza e experiências gastronômicas, representando um crescimento de 114% em relação ao ano anterior.

O impacto positivo gerado pelo Programa de Voluntariado BP em 2025 reflete a dedicação dos voluntários, parceiros e colaboradores, assim como a eficácia de uma jornada estruturada. Essa evolução reafirma o compromisso da BP com a valorização da vida, a promoção do bem-estar e a construção de relações mais humanas e significativas em todos os seus ambientes de cuidado.

## 7

# Meio ambiente

Gestão de recursos  
Mudança climática

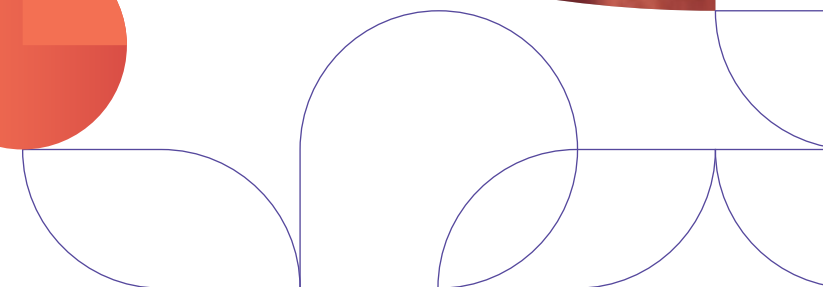
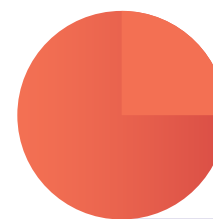
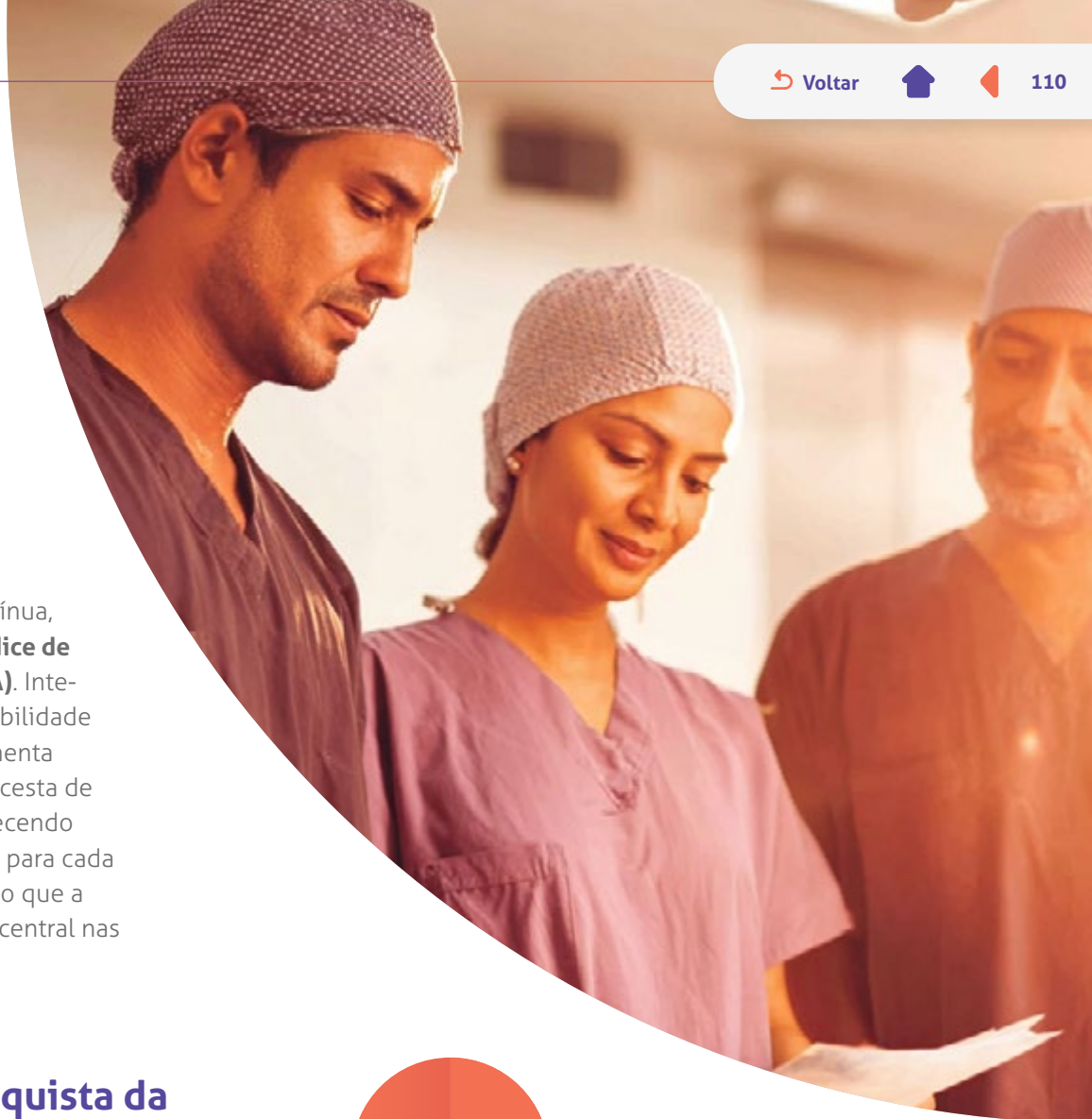


# Gestão de recursos

A estratégia ambiental da BP em 2025 fundamentou-se na integração e na inteligência de dados. A reestruturação da governança, que unificou a gestão de Meio Ambiente com as áreas de Segurança do Trabalho e Prevenção e Combate a Incêndios, fortaleceu a visão sistêmica de riscos e permitiu uma atuação mais robusta nas unidades. Esse movimento foi decisivo para a conquista da certificação **ISO 14001:2015** pelo BP Mirante, concedida pela DNV, que atesta a conformidade e a excelência do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) da unidade. A instituição já iniciou a preparação para estender essa certificação ao Hospital BP nos próximos ciclos.

Para garantir a melhoria contínua, a BP consolidou o uso do **Índice de Performance Ambiental (IPA)**. Integrante do Índice de Sustentabilidade da alta liderança, essa ferramenta monitora mensalmente uma cesta de indicadores críticos, estabelecendo metas agressivas de redução para cada recurso natural e assegurando que a pauta ambiental permaneça central nas decisões estratégicas.

**2025 marca a conquista da certificação ISO 14001:2015 pelo BP Mirante**



## Água e efluentes GRI 303-1

Em um complexo de saúde que engloba unidades hospitalares, de medicina diagnóstica e ambulatoriais, a água é tratada como um bem compartilhado e um recurso crítico para a segurança de pacientes, colaboradores e para a continuidade das operações. Além do consumo humano, é essencial em sistemas de refrigeração, sanitários, laboratórios, limpeza e manutenção de instalações e equipamentos e sistemas de combate a incêndio.

Dessa forma, A BP adota uma abordagem preventiva e contínua para identificação de impactos, priorizando a segurança operacional e o combate ao desperdício. Nosso abastecimento é feito por meio de dois poços artesianos profundos – um deles perfurado em 2025 – e do fornecimento da rede da concessionária local.

Não há captação de água em áreas classificadas como de estresse hídrico, e, em 2025, contratamos projetos de eficiência para instalação de redutores de vazão e monitoramento de consumo em tempo real. Além disso,

a qualidade da água é avaliada diariamente para garantir a conformidade com os padrões legais e sanitários.

Orientada por objetivos e metas definidos após o monitoramento sistemático, o progresso da nossa gestão hídrica é avaliado pelo Indicador de Performance Ambiental (IPA). Em 2025, a organização alcançou redução absoluta de 25.378 m<sup>3</sup> no consumo de água, o que representa queda percentual de 8% em relação ao período de referência. Esse desempenho superou a meta mínima de 5% estabelecida no IPA. A eficiência é fruto de ações como a implantação de dispositivos redutores de vazão, realizada em parceria com a empresa T&D Sustentável, além do monitoramento contínuo do consumo e da priorização de ações em unidades localizadas em regiões com maior pressão sobre os recursos hídricos.



# 8%

de redução absoluta  
no consumo de água





## Descarte GRI 303-2

A BP estabelece padrões para o descarte de efluentes com base na legislação ambiental e sanitária aplicável, incluindo normas estaduais como o Decreto Estadual nº 8.468/1976, que dispõe sobre a prevenção e o controle da poluição no Estado de São Paulo e define parâmetros para lançamento de efluentes em rede coletora ou em corpos d'água. Além disso, são considerados os requisitos da concessionária de saneamento e normas setoriais aplicáveis ao setor de saúde.

Para garantir a conformidade e mitigar riscos ambientais, a instituição adota diretrizes internas para controle e monitoramento da qualidade dos efluentes, considerando parâmetros físico-químicos e biológicos definidos na legislação, tais como pH, temperatura, materiais sedimentáveis, óleos e graxas, demanda bioquímica de oxigênio (DBO) e sólidos suspensos. Esse monitoramento permite avaliar continuamente a qualidade do efluente gerado antes de seu encaminhamento ao sistema receptor, que pode ser a rede pública de coleta e tratamento ou, quando aplicável, corpos d'água receptores.

No que diz respeito à metodologia de mensuração, a organização utiliza parâmetros técnicos que asseguram a consistência e comparabilidade dos dados. A organização adota a premissa de que 80% do volume de água captado é convertido em efluente e descartado e 20% correspondem ao consumo efetivo, conforme a ABNT NBR 7.229.

Em 2025, captação e descarte de água tiveram reduções de

# 7,9%

cada em relação ao anterior



Acompanhe a evolução dos indicadores **GRI 303-3** e **303-4** no [Caderno de indicadores](#)

## Energia GRI 302-2, 302-4

A matriz energética da BP em 2025 manteve-se 100% limpa, assegurada pela aquisição de energia no Mercado Livre com Certificados de Energia Renovável (I-RECs) para todo o consumo de energia elétrica. Além da origem da energia, portanto, a instituição investiu na modernização da infraestrutura de base para garantir eficiência, redução de consumo e segurança na distribuição e em planos de contingência para falhas internas.

Em 2025, houve redução de consumo de energia elétrica de 5.413 GJ, em relação a 2024, considerando o consumo total de todas as unidades nesse período. O consumo de energia é calculado com base no monitoramento mensal de faturas, medidores de energia elétrica e registros de equipamentos críticos, permitindo a identificação de padrões e oportunidades de redução.

Um projeto estruturante foi a substituição das caldeiras a gás natural. Equipamentos antigos, com mais de 40 anos de operação, deram lugar a geradores de vapor modernos e eficientes que operam sob demanda real. A modernização trouxe resultados expressivos: no comparativo entre os primeiros quadrimestres de 2024 e 2025, houve redução de 56,97% no consumo de gás natural.

Paralelamente, a instituição avançou na substituição e modernização de *chillers* (equipamentos de ar-condicionado) e outros equipamentos de climatização por modelos modernos de alta *performance*, redução do consumo energético, com atenção ao cumprimento das especificações que utilizem gases refrigerantes de menor impacto na camada atmosférica. Foi estabelecida em 2025 uma parceria importante com a concessionária de energia, que garantiu atualizações de equipamentos por meio de projetos específicos e a aquisição de energia a longo prazo (*PPA – Power Purchase Agreement*) para garantir o fornecimento de energia renovável e previsibilidade de custos para os próximos cinco anos.



# 35,5%

foi a redução do nosso consumo de energia elétrica dentro da organização em 2025, em comparação com 2024



Acompanhe o detalhamento desses dados no [Caderno de indicadores](#)

## Resíduos GRI 306-1, 306-2

A BP monitora sistematicamente o ciclo de vida dos materiais para mitigar os impactos ambientais de sua operação hospitalar. A gestão de resíduos foi um dos pilares da auditoria externa da certificadora DNV, realizada nas unidades Hospital BP e BP Mirante, que resultou na certificação ISO 14001:2015 para a unidade Mirante.

Esse processo validou o cumprimento de requisitos legais e a aplicação da Política Ambiental institucional, impulsionando melhorias na engenharia e na coleta de materiais específicos, como óleo, gesso e tinta. Embora a entrada de insumos e produtos químicos seja essencial para a assistência, a BP reconhece que são a principal fonte de geração de resíduos. Durante o uso, essas matérias-primas transformam-se em resíduos infectantes ou químicos, que, devido à sua periculosidade, exigem tratamento especializado e disposição final ambientalmente adequada.

Em 2025, foi realizada a revisão do Programa de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), com foco no aprimoramento dos controles operacionais e no fortalecimento das rotinas de gestão. Paralelamente,

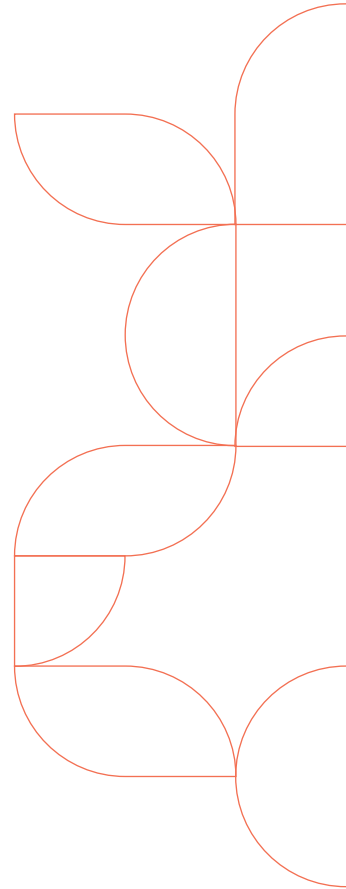


a instituição intensificou ações de engajamento das equipes assistenciais e operacionais, ampliou a disponibilidade e a adequação de lixeiras para segregação correta e reforçou programas de treinamento e conscientização. Essas iniciativas contribuíram para melhorar a qualidade da segregação na origem e geraram resultados quantitativos positivos: a proporção de

resíduos infectantes caiu de 47% (em 2024) para 43% (em 2025) do total gerado, reduzindo o volume destinado a tratamento térmico (incineração/autoclave) e os custos associados. Durante o processo, foram detectadas e implantadas algumas medidas: engajamento dos colaboradores, médico e prestadores de serviço além de ampliação dos treinamentos com as equipes.

# 43%

de volumes infectantes destinados a tratamento térmico em 2025, contra 47% em 2024



## Operação, monitoramento e economia circular

A gestão operacional é viabilizada por parcerias estratégicas e um fluxo rigoroso de controle. Os resíduos gerados são coletados internamente, armazenados em abrigos temporários e posteriormente encaminhados aos abrigos centrais, até a coleta final por prestadores de serviço devidamente licenciados. Para assegurar a precisão, todo material passa por pesagem e medição por tipologia, com dados registrados para emissão do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e consolidados mensalmente em *dashboards* que são disponibilizados para toda gestão e governança. As boas práticas de auditorias recorrentes, formadas por times internos, reforça a governança dos processos além da gestão de contratos fundamentada na homologação de fornecedores, com inspeções técnicas realizadas pelas equipes de Meio Ambiente e *Facilities*.

A BP também expandiu suas iniciativas de economia circular e logística reversa. Materiais como almotolias de gel, *bags* de álcool e sabonete, mantas SMS e circuitos de anestesia retornam ao ciclo produtivo por meio de parcerias com a

Comercial Nacional de Produtos Hospitalares (CNPH). Outros resíduos, como papelão, vidro, madeira e metais, são encaminhados para reciclagem sendo reutilizados e reprocessados para novos usos. Complementando essa estratégia, o projeto de *upcycling* transforma mantas de TNT e uniformes antigos em novos produtos, como bolsas e cobertores,

gerando impacto social positivo em parceria com ONGs formadas por grupos em vulnerabilidade social. Essas iniciativas ajudam a mitigar impactos mapeados em nossa cadeia de valor relacionados à logística reduzindo a emissão de gases de efeito estufa (GEE), com a diminuição do descarte, ponto monitorado pela organização.



# Mudança climática

## GRI 3-3: MUDANÇA CLIMÁTICA | SASB HC-DY-450A.1

A mudança climática é um dos principais fatores de risco para a saúde planetária. O aumento da temperatura global e a frequência de eventos extremos representam desafios diretos à gestão hospitalar, uma vez que agravam quadros de doenças cardiovasculares, respiratórias, renais e metabólicas, além

de sobrecarregarem os sistemas de saúde. Somados a isso, a urbanização acelerada e o aquecimento favorecem a disseminação de arboviroses e doenças infecciosas, exigindo que os hospitais cumpram o papel central de agentes de transformação e resiliência sanitária.

## Primeiro hospital a realizar simulado de catástrofe baseado no mapa de riscos climáticos e evento climático extremo

Por meio desse mapeamento, é possível gerenciar potenciais implicações financeiras, como o aumento de custos operacionais (energia, água e manutenção) ou a necessidade de reformas emergenciais. Atualmente, embora a BP monitore e gerencie essas variáveis para assegurar a continuidade assistencial, ainda não quantificamos financeiramente os custos específicos das medidas de manejo. **GRI 201-2**

A estratégia saiu do papel e se integrou à rotina de segurança por meio do Plano de Adaptação Climática. Uma das formas de materialização desse plano ocorreu em dezembro de 2025: a BP foi o primeiro hospital do Brasil a realizar simulado de desastres naturais como múltiplas vítimas baseado em cenário climático adverso (ventos fortes) em decorrência do mapeamento de riscos climáticos realizado. Essa ação integrada envolveu a qualidade, áreas assistenciais e de apoio, serviços de emergência e brigada de incêndio para testar a capacidade de resposta e a continuidade dos serviços essenciais diante de colapsos externos. O objetivo é fazer com que a instituição permaneça operativa e segura para pacientes críticos mesmo sob condições climáticas adversas.

## Matriz de Riscos Climáticos pioneira

Para antecipar esses cenários, a BP desenvolveu uma pioneira **Matriz de Riscos Climáticos**, fundamentada nas metodologias do Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e nos relatórios do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC). Esse trabalho de mapeamento projetou cenários para os próximos 100 anos, analisando riscos físicos e de transição em horizontes de curto,

médio e longo prazo. Dentre os riscos físicos, baseados em dados do IPCC que incluem o RCP (*Representative Concentration Pathways*) e os SSPs (*Shared Socioeconomic Pathways*), foram identificados quatro fenômenos críticos para a operação: precipitação, temperatura, seca e ventos fortes. Todos foram avaliados em relação às variáveis econômica, de infraestrutura e de saúde.

Nossa análise de transição considera os referenciais *Net Zero Emissions by 2050* e o *Stated Policies Scenario (STEPS)* da Agência Internacional de Energia (IEA), com foco em impactos econômicos e reputacionais. Para os riscos de transição, foram abordados quatro fatores: demanda de energia; consumo de energia renovável; políticas públicas; e preferência de consumidores.

A atividade contou com a participação de mais de 70 voluntários, entre colaboradores e médicos das diversas áreas assistenciais e de apoio, diretorias técnicas e de operação, assim como a participação inédita na BP do Corpo de Bombeiros, Polícia Militar e Companhia de Engenharia de Tráfego (CET). Configurando assim o maior simulado de múltiplas vítimas realizado na BP.

Reconhecemos que nossas operações geram impactos positivos por meio da eficiência hídrica e adoção de tecnologias limpas, mas também geram impactos negativos inerentes à atividade hospitalar, como o consumo intensivo de energia, uso de insumos químicos e geração de resíduos. Por conta disso tudo, consideramos o tema mudanças climáticas material e adotamos uma governança robusta sustentada por políticas que mitiguem riscos regulatórios e operacionais, otimizem custos e, principalmente, direcionem uma gestão eficaz do consumo de energia, emissões, resíduos e efluentes.

Desde 2016, publicamos inventários de gases de efeito estufa (GEE) e, em 2025, conquistamos o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, afirmando nossa liderança em gestão climática, com inventários auditados

e públicos. O grande destaque do ano foram os resultados do projeto de desligamento do óxido nitroso, iniciado em 2024. Reconhecido por seu alto potencial de aquecimento global, esse gás anestésico foi substituído por alternativas clínicas seguras e menos poluentes, após intenso trabalho de engajamento com o corpo clínico e equipes de anestesia. Após completar um ano de desligamento, verificamos uma redução de 89% das nossas emissões diretas (Escopo 1).

Essa jornada rumo ao *Net Zero* incluiu também o monitoramento de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO). Em 2025, as emissões de SDO, ligadas ao gás R-22 em sistemas de climatização, totalizaram 0,00374 toneladas de CFC-11 equivalente (tCFC-11e), sem o uso de qualquer produto proibido pelo Protocolo de Montreal. Para o cálculo deste indicador, a instituição adota como métrica que 1 kg de R-22 equivale a 0,055 kg de CFC-11 equivalente, seguindo a fórmula: CFC-11 equivalente (t) = [Consumo de R-22 (kg) x 0,055 / 1.000. A referência utilizada para o fator de Potencial de Destruição da Camada de Ozônio (ODP) baseia-se em parâmetros técnicos fornecidos por fabricantes especializados, garantindo a precisão do inventário de emissões atmosféricas. **GRI 305-6**



A transparência da BP estende-se a outras emissões atmosféricas significativas, que em 2025 totalizaram 0,44 tonelada de óxidos de nitrogênio (NOx) e 0,008 tonelada de Material Particulado (MP), oriundas do consumo de *diesel* em geradores. No Hospital BP, o consumo de 21,5 mil litros resultou em 0,383 tonelada de NOx e 0,007 tonelada de MP, enquanto no BP Mirante, o consumo de 3 mil litros gerou 0,054 tonelada de NOx e 0,001 tonelada de MP. O mapeamento de Compostos Orgânicos Voláteis (COV) está previsto para os próximos ciclos. **GRI 305-7**



# 89%

de redução nas emissões de GEE Escopo 1, após um ano sem Óxido Nitroso

Para afirmar seu compromisso público e setorial com questões relacionadas às mudanças climáticas, a BP assinou ainda o **manifesto Clima é Saúde, Saúde é Clima**, liderado pelo Projeto Hospitais Saudáveis (PHS). Ao aderir a este documento, a instituição reconhece que a saúde humana depende diretamente da saúde do planeta e compromete-se a liderar a transição para um modelo de assistência de baixo carbono. Essa postura posiciona a BP na vanguarda da justiça climática, defendendo que a adaptação dos sistemas de saúde deve priorizar a equidade e a proteção das populações mais vulneráveis aos impactos do aquecimento global.

Esse protagonismo recebeu chancela internacional com o *Climate Resilience Gold Award*, prêmio concedido pelo Global Green and Healthy Hospitals e pelo Health Care Without Harm. O reconhecimento destaca instituições que lideram ações de mitigação e adaptação às mudanças climáticas no setor da saúde.

## BP na COP30

A BP representou o setor de saúde privado na COP30 discutindo sua atuação em regiões vulneráveis como a Amazônia Legal. Durante os debates em Belém (PA), a BP marcou presença em painéis estratégicos, mesas promovidas por organismos internacionais, como a OMS, e espaços de diálogo que discutiram como os sistemas de saúde devem se adaptar e liderar respostas à crise climática.

Ao longo da conferência, foi evidenciada a relação direta entre clima e saúde. As mudanças climáticas amplificam riscos sanitários, agravam doenças transmissíveis e crônicas e aumentam vulnerabilidades sociais. Nesse contexto, a BP destacou como a educação, ciência, gestão e vigilância constituem pilares essenciais para sistemas mais resilientes, equitativos e preparados para o futuro.

Com presença em três painéis estratégicos, compartilhamos experiências e práticas que unem sustentabilidade, inovação e equidade, reforçando o papel da instituição na construção de um futuro mais saudável e resiliente. Casa Folha (11/11): Clima, Doenças e Vigilância em Saúde: World Economic Forum / OPAS / Novartis; Foundation (12/11): Health Risks – riscos à saúde em um planeta em transformação; Blue Zone – OMS e HCWH (13/11): Growing Momentum for Health Care Climate Action.



## 8

# Ensino, pesquisa e inovação

Faculdade BP

Pesquisa

Inovação e tecnologia



# Faculdade BP

O ano de 2025 marcou a consolidação definitiva da **Faculdade BP** como um pilar estratégico de negócio e geração de valor social para a instituição. Com um investimento da ordem de **R\$ 40 milhões**, em infraestrutura e tecnologia educacional, a Faculdade BP conecta teoria, prática e vivência hospitalar. Ao inaugurar uma estrutura de ensino superior que une 166 anos de excelência assistencial a metodologias pedagógicas contemporâneas, a instituição materializou seu propósito de valorizar a vida por meio da educação.

Durante o período, a instituição, que sempre investiu em educação, avançou de forma significativa em seu portfólio acadêmico. Em 2025, os cursos de graduação em **Enfermagem** e **Psicologia** foram **aprovados oficialmente pelo Ministério da Educação (MEC), ambos com nota 5 (nota máxima)**. Com isso, o curso superior de tecnologia em Gestão Hospitalar (semipresencial), assim como os cursos de Psicologia e Enfermagem, iniciam em 2026.



No âmbito da educação continuada, a faculdade entregou sua primeira pós-graduação *lato sensu* em Imagem de Mama e planejou a oferta de 15 cursos de pós-graduação *lato sensu* para 2026, como Enfermagem em Oncologia, Gestão da Qualidade e Segurança do Paciente, Psicologia Hospitalar e Clínica Psicossomática, Odontologia Hospitalar, Arquitetura Hospitalar e Medicina do Trabalho, além de diversos cursos de curta duração em áreas estratégicas.



**Faculdade BP  
conecta teoria,  
prática e vivência  
hospitalar**

## Graduação em Medicina

Um dos grandes marcos do ano foi a preparação para o lançamento do curso de **Graduação em Medicina**. Em dezembro de 2025, recebemos a visita da comissão de avaliação do MEC, que considerou a estrutura e o projeto pedagógico irretocáveis. Com isso, a instituição finaliza o ano com a expectativa de autorização para iniciar a primeira turma de Medicina no primeiro semestre de 2027, com a oferta de 100 vagas.

A proposta de ensino da Faculdade BP distingue-se pela **interprofissionalidade** e pela centralidade no paciente. Os currículos foram desenhados para que alunos de diferentes cursos (Medicina, Enfermagem, Psicologia) compartilhem unidades curriculares e projetos, aprendam a atuar de forma colaborativa e multidisciplinar desde a base.

Outro diferencial é o **"currículo em Z"** e a espiral de complexidade, em que o aluno revisita as ciências básicas ao longo de toda a formação e mantém a conexão entre teoria e prática clínica do início ao fim do curso. A formação humanística e o incentivo à iniciação científica desde o primeiro ano também são eixos estruturantes.

## Conexão com o propósito

A Faculdade BP não forma apenas profissionais técnicos, mas também cidadãos socialmente responsáveis. Em 2025, através de parcerias como o projeto Mão Amiga, concedemos bolsas de estudo integrais para alunos de baixa renda, o que gera inclusão e mobilidade social.

Entendemos que o ensino e a pesquisa são impulsores estratégicos para a inovação clínica e a melhoria da eficiência operacional. A geração de conhecimento e a formação de profissionais de excelência contribuem diretamente para a qualidade assistencial e a segurança do paciente. Reconhecemos que os impactos positivos residem na produção científica e na qualificação do setor de saúde brasileiro, enquanto monitoramos ativamente riscos éticos, regulatórios e operacionais para evitar a obsolescência de processos ou falhas em protocolos de pesquisa que poderiam afetar a sustentabilidade institucional.

### GRI 3-3: ENSINO E PESQUISA



Para os próximos anos, a projeção é de expansão contínua, consolidando a BP como um *hub* completo que integra assistência, pesquisa e educação, no qual o colaborador é também aluno e professor. A dinâmica educacional fomenta o conceito de *lifelong learning* (aprendizado ao longo da vida) dentro da própria instituição.

## Campus inovador

A Faculdade BP concluiu a entrega de uma infraestrutura completa, com cinco andares dedicados a salas de aula, espaços de convivência, laboratório de informática, e uma biblioteca com ampla oferta de recursos digitais, além de laboratórios de práticas voltados ao desenvolvimento de competências em saúde – incluindo um laboratório de realidade virtual. A BP disponibilizou ainda mais de 1.500 m<sup>2</sup> de laboratórios no próprio Hospital BP, estruturados especialmente para atender, futuramente, os alunos de Medicina, consolidando o conceito de *campus* universitário integrado, no qual hospital e faculdade formam um único ecossistema e os estudantes passam a vivenciar o ambiente hospitalar desde o início da formação, com acesso progressivo a cenários reais de cuidado e prática supervisionada. Isso possibilita a melhor experiência de aprendizagem e a formação de uma nova geração de profissionais de saúde conectada à inovação, à prática e à excelência assistencial.

# Pesquisa

Em 2025, a pesquisa na BP reafirmou seu papel estratégico como motor de inovação e excelência dentro do nosso *hub* de saúde. Compreendemos que a geração de conhecimento não é uma atividade isolada, mas um elo fundamental que conecta a assistência de alta complexidade à educação de ponta. Ao integrarmos a investigação científica à rotina hospitalar, não apenas antecipamos tendências e incorporamos novas tecnologias, mas garantimos que cada decisão clínica seja pautada nas melhores evidências disponíveis.

Nossas pesquisas geram valor real para o paciente, projetam a instituição positivamente e colaboram para a sustentabilidade do sistema de saúde brasileiro. Nesse cenário, mantemos um fluxo constante de compartilhamento de informações e resultados científicos com nossos *stakeholders*. Essa transparência fortalece a reputação da instituição como um polo gerador de conhecimento e garante que os avanços em práticas assistenciais sejam disseminados para todo o ecossistema de saúde.

**GRI 3-3: ENSINO E PESQUISA**

A área está sob a Diretoria Executiva Médica e de Desenvolvimento Técnico. É dividida em dois grandes grupos: Pesquisa Clínica, onde a BP participa de estudos nas fases de desenvolvimento de medicamentos em parceria com as Indústrias Farmacêuticas e Pesquisa de Iniciativa do Investigador, idealizada pelos próprios profissionais da BP e a principal responsável pela projeção científica da instituição.

Na frente Pesquisa Clínica, em 2025, a instituição manteve aproximadamente 120 estudos clínicos em andamento, conduzidos por uma equipe de cerca de 100 médicos. O foco principal recai sobre áreas de alta complexidade, como Oncologia, Hematologia, Cardiologia e Neurologia, conectando a instituição a protocolos multicêntricos globais.

Para fomentar a produção intelectual própria, a BP conta com o **Núcleo de Apoio e Incentivo ao Pesquisador (NAIPE)**. A estrutura oferece suporte integral – científico, regulatório e operacional – desde a concepção da ideia até

## Destaques da área

76  
parcerias  
nacionais ativas

8 parcerias  
internacionais ativas

Biobanco ativo com  
**247**  
alíquotas armazenadas  
em 2025

Cerca de  
**1.000**  
experimentos de  
biologia molecular  
realizados em nosso  
laboratório

a publicação dos resultados, passando pela viabilidade jurídica e adequação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). No ciclo de 2025, o núcleo acompanhou 213 pesquisas de iniciativa do investigador em andamento, que envolvem 126 pesquisadores da instituição. Os estudos abordam temas cruciais para a saúde contemporânea, incluindo obesidade e telessaúde, além de pesquisas básicas em nível celular e molecular realizadas no laboratório próprio da BP.



**Pesquisas geram valor para o paciente, projetam a instituição positivamente e colaboram para a sustentabilidade do sistema de saúde**

## Marca histórica: 1.000 artigos científicos publicados

A área de Pesquisa da BP alcançou um marco que reflete a consistência de sua produção intelectual: completamos **1.000 artigos científicos publicados na última década** em revistas indexadas de relevância nacional e internacional. O volume consolida a instituição não apenas como um polo de assistência, mas também como um centro gerador de conhecimento que impacta protocolos clínicos e políticas públicas.

A produção de 2025 destacou-se pela diversidade e pela conexão da alta complexidade médica à sustentabilidade e à responsabilidade social. A seguir, listamos cinco trabalhos que evidenciam a qualidade e a abrangência da nossa ciência aplicada:

### 3. Governança ESG: O Índice de Sustentabilidade BP

Publicado na revista *Science*

O artigo detalha a metodologia pioneira de criação do Índice de Sustentabilidade da BP. O trabalho descreve como a instituição integrou indicadores ambientais, sociais e de governança aos contratos de *performance* da alta liderança, inspirando-se no ISE B3. O estudo apresenta resultados práticos, como a pontuação de 98,23 no primeiro ano e a correlação direta entre metas ESG e estratégia de negócios.

### 1. Reconhecimento Internacional em Cardio-Oncologia e Diabetes

O estudo liderado pelo cardiologista Rodrigo Noronha sobre o uso da dapagliflozina foi eleito o melhor tema livre do Brasil pela American Heart Association e publicado na *Circulation*, uma das revistas mais prestigiadas do mundo. A pesquisa comprovou que o medicamento, usado para diabetes, também reduz riscos de arritmias malignas e morte súbita, gerando novas evidências para a proteção cardiovascular.

### 4. Descarbonização Cirúrgica: O Fim do Óxido Nítrico

Apresentado no Seminário Hospitais Saudáveis e *ISQua (International Society for Quality in Health Care)*

O estudo técnico documentou o impacto da interrupção do uso de óxido nítrico – um gás anestésico com potencial de aquecimento global 268 vezes maior que o CO<sub>2</sub> – nas unidades da BP. Os dados comprovaram redução de 89,8% nas emissões de Escopo 1 no primeiro semestre de 2025 (comparado ao mesmo período de 2024), sem comprometer a segurança assistencial. É um estudo que serve de *benchmark* para o setor de saúde.

### 2. Telemedicina e Equidade: O Caso TeleNordeste

Publicado na *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*

O artigo analisou as conquistas do projeto TeleNordeste, liderado pela BP via PROADI-SUS, e demonstrou como a telessaúde rompeu barreiras geográficas, assegurando o direito humano aos cuidados paliativos em regiões remotas. A publicação valida cientificamente a telemedicina como ferramenta de equidade e suporte especializado a equipes da Atenção Primária.

### 5. Inovação em Gestão Ambiental Hospitalar

Publicado na *ISQua (International Society for Quality in Health Care)*

A equipe de Meio Ambiente e Segurança do Trabalho publicou estudos técnicos sobre a integração entre qualidade ambiental e segurança em ambiente hospitalar. O trabalho destacou como a gestão de riscos ambientais e o gerenciamento de resíduos químicos contribuem diretamente para a segurança do paciente e do colaborador. Reforça o posicionamento da BP como referência em inovação e gestão responsável.

# Inovação e tecnologia

GRI 3-3: INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

A inovação na BP transcendeu a fronteira da tecnologia para se fortalecer como um pilar de transformação cultural e de processos. Entendemos que uma gestão tecnológica eficaz reduz desperdícios e otimiza processos assistenciais. Por outro lado, monitoramos atentamente os riscos de obsolescência e falhas na coordenação do cuidado digital que poderiam gerar retrabalho ou comprometer a percepção de valor da nossa marca.

A estratégia adotada pela instituição foi aproximar a inovação da estratégia institucional, indo além da tecnologia. O objetivo é fomentar uma inovação descentralizada, em que as próprias áreas assistenciais e administrativas têm autonomia e protagonismo para identificar dores e propor soluções em seu dia a dia. O resultado esperado é a transformação da mentalidade da organização para uma atuação mais preditiva e menos reativa.

No *core* do negócio, a BP reforçou seu posicionamento como *hub* de alta complexidade ao incorporar terapias e tecnologias de vanguarda. A instituição avançou na comercialização e pesquisa de produtos de ponta, como a **terapia gênica (CAR-T Cell)**, participando ativamente do desenvolvimento dessa tecnologia revolucionária para o tratamento oncológico no país.

A cirurgia robótica também alcançou novos patamares, ultrapassando a marca de **3.500 procedimentos realizados**, com a incorporação de novas plataformas e a expansão para especialidades como a cirurgia cardíaca. Outros destaques incluem o uso pioneiro da tecnologia **Farapulse** (ablação por campo pulsado) para tratamento de arritmias e a **crioablação**, técnica minimamente invasiva que congela tumores a  $-180\text{ }^{\circ}\text{C}$ . Na neurocirurgia, a inovação se fez presente com o uso de inteligência artificial generativa para planejamento cirúrgico em 3D, o que aumenta a precisão e segurança em casos complexos.



A aplicação de IA e ferramentas digitais foi decisiva para agilizar processos e aprimorar a precisão clínica. Destacam-se iniciativas como:

### Assistente virtual

Implementação de uma assistente virtual baseada em IA generativa (LLM) disponibilizada no *site* da BP, capaz de identificar a intenção do paciente e agilizar o atendimento, com o objetivo de transformar a experiência digital, facilitar a interação com o cliente e proporcionar um atendimento mais ágil, personalizado e resolutivo, aumentando a satisfação e fortalecendo o relacionamento com a instituição.

### Auditoria médica

Parceria para uso de IA generativa em auditorias, criando oportunidades estratégicas para a instituição, com potencial de agilizar processos, aumentar a eficiência operacional e facilitar significativamente as análises, elevando o nível de qualidade, precisão e produtividade das auditorias.

### Diagnóstico acelerado

Uso de IA para leitura de eletrocardiogramas, reduzindo em 80% o tempo de emissão de laudos.

### Gestão inteligente de agendas

Implantação de uma nova plataforma que transcende a funcionalidade de um *software* de marcação convencional para atuar como uma camada de inteligência estratégica na governança de centros de diagnóstico. Por meio de algoritmos preditivos, a solução realiza a orquestração dinâmica da jornada do paciente, mitigando riscos operacionais ao identificar automaticamente incompatibilidades de preparo, como a gestão crítica entre protocolos de jejum e hidratação. Ao sincronizar a disponibilidade de recursos com o tempo real de sala, a plataforma maximiza a eficiência operacional e garante uma segurança clínica rigorosa, resultando em uma jornada fluida e em uma experiência assistencial de alto valor.



Outro projeto de destaque em 2025 foi o **Go Digital**, iniciativa estratégica e transversal da BP focada na transformação digital da jornada do paciente e na melhoria da eficiência operacional. Ao centrar a tecnologia nas necessidades das pessoas, a BP assegura que a inovação resulte em ganhos reais de eficiência operacional e qualidade assistencial. Desde o agendamento até o faturamento, evoluímos nos mecanismos de ação com a intensificação das funcionalidades de nossa plataforma digital Tasy. Também introduzimos a possibilidade de confirmação de consultas e exames via aplicativo WhatsApp, reduzindo assim a taxa *no-show* de 13% para 6% em dezembro de 2025.

A modernização incluiu a instalação de novos **totens de autoatendimento**, que reduziram o tempo de espera nas recepções de 25 para cerca de 13 minutos. Integrada a essa eficiência, a iniciativa de um projeto com a assinatura digital em *tablets*, para eliminar a necessidade de impressões físicas de guias e documentos. A ação, somada à digitalização de fluxos, resultou em uma redução significativa no consumo de papel, estimada em **1 milhão de folhas**. A expectativa para 2026 é a implementação de uma solução integrada de reconhecimento facial, com o objetivo de tornar o *check-in* do paciente ainda mais ágil, seguro e transparente.

A iniciativa contempla um modelo de *check-in* ativo e passivo, aliado à tecnologia de OCR para validação automática do pedido médico *versus* o procedimento agendado, garantindo conformidade, redução de inconsistências e maior segurança assistencial.

O reconhecimento facial será aplicado a colaboradores, corpo clínico e pacientes, agilizando o processo de entrada no hospital e a liberação de acessos. Além disso, estão previstos projetos de boas-vindas inteligentes, com identificação por câmeras e acionamento automático de fluxos de liberação e comunicação por meio de ferramentas digitais, proporcionando uma experiência fluida, inovadora e centrada no paciente.

Nosso progresso tecnológico e os marcos do projeto Go Digital são monitorados continuamente e integrados ao Índice de Sustentabilidade BP. Esse índice, inspirado nos moldes do ISE B3, vincula o sucesso das metas de inovação ao contrato de *performance* de nossos executivos. Essa estrutura de governança garante que o investimento em tecnologia seja acompanhado por métricas de desempenho claras, com avaliações anuais que permitem a revisão de rumos e o fortalecimento da maturidade digital da instituição.



## Instituto BP de Ciência e Tecnologia

O Instituto BP de Ciência e Tecnologia (ICT), estruturado ao longo de 2025, representa a evolução da nossa capacidade de gerar conhecimento aplicado. O ICT atuará como um catalisador de **inovação aberta**, um elo que conecta a ciência gerada internamente ao setor produtivo e à sociedade. Ao fomentar parcerias estratégicas com a indústria, o instituto poderá trazer soluções para problemas crônicos de saúde pública e para desafios sociais complexos que a instituição não solucionaria isoladamente.



# 9

## Crescimento sustentável

Cenário macroeconômico e setorial

Desempenho econômico

Investimentos



# Cenário macroeconômico e setorial

GRI 3-3: CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

O ano de 2025 caracterizou-se como um período de reequilíbrio complexo para a economia brasileira, que operou sob uma lógica de ajuste fiscal e rigor monetário. De acordo com o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE), o Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil apresentou um crescimento moderado, situando-se na faixa de 2,0%. Esse desempenho reflete uma desaceleração planejada em relação ao ciclo anterior, influenciada diretamente pela manutenção da taxa Selic em patamares próximo a 15% ao ano.

Para o setor de saúde, esse nível de juros representa um desafio crítico à sustentabilidade financeira e um fator limitador para investimentos em infraestrutura e expansão tecnológica. Atualmente, além da dificuldade para a captação de recursos, o custo de capital pressiona ainda mais a rentabilidade e a geração de caixa. Ao mesmo tempo, a inflação na área de serviços e a variação cambial interferem diretamente no custo de insumos médicos e

de medicamentos importados. Resultado: a inflação médica (VCMH) ficou em patamares superiores ao IPCA geral, que encerrou o período próximo a 4,6%.

Nesse horizonte, o fator demográfico emerge como a variável de maior impacto estrutural a longo prazo. O Brasil atravessa uma “revolução prateada” com velocidade sem precedentes globais. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de centros de estudos da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) apontam que a população com mais de 65 anos cresceu quase 60% na última década. Em 2025, essa transição demográfica deixou de ser uma projeção estatística para se tornar a realidade dominante nos prontos-socorros e unidades de internação. O envelhecimento populacional altera radicalmente o perfil epidemiológico, substituindo doenças agudas por condições crônicas, oncológicas e neurodegenerativas, que exigem jornadas de cuidado mais longas, intensivas e de alto custo.



O setor de saúde suplementar enfrenta ainda outros desafios. O aumento de doenças mais complexas e de tratamentos de alto custo traz grande pressão de valores em um mercado que cresce muito pouco. Há as sequelas do período pós-pandemia de covid-19, como o impacto sanitário direto, a ruptura das cadeias globais de suprimentos e o represamento desordenado de procedimentos eletivos. Embora o risco de uma nova pandemia de escala global tenha sido mitigado, a ameaça de novas variantes virais e a crescente resistência bacteriana (superbactérias) permanecem no topo da agenda de riscos globais do Fórum Econômico Mundial. Esse cenário exige que o setor de saúde mantenha investimentos constantes em vigilância epidemiológica e protocolos de segurança robustos, elevando o custo fixo operacional para garantir a resiliência do sistema.

O desempenho do setor também foi impactado por fatores ambientais. As mudanças climáticas deixaram de ser um risco futuro para se tornarem um fator de custo imediato. O aumento da frequência de eventos extremos, como inundações, mudanças bruscas de temperatura e ondas fortes de calor, impacta diretamente a saúde pública. Ou seja, eleva a incidência de doenças respiratórias e infecciosas e exige

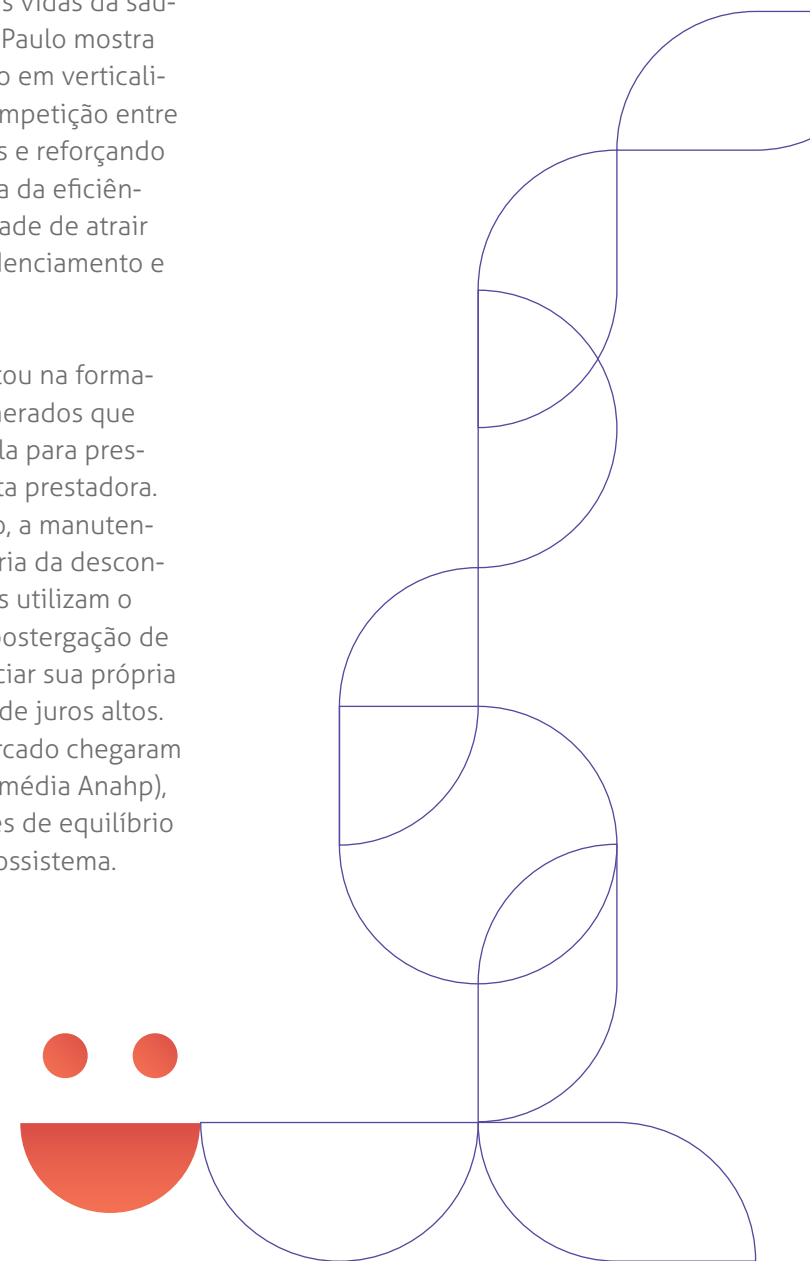
investimentos vultosos em resiliência de infraestrutura física dos hospitais.

O mercado de saúde suplementar em 2025 viveu um “ano de virada” em termos de eficiência operacional, mas sob um clima de conflito entre operadoras e prestadores. Após anos de déficits acumulados, as operadoras de saúde buscaram recuperar suas margens por meio de um controle rigoroso da sinistralidade. Na prática, isso se traduziu em um ambiente de alta tensão na cadeia de valor, caracterizado pela verticalização acelerada de grandes grupos e pelo aumento do uso de glosas e auditorias punitivas como mecanismos de preservação de caixa por parte das fontes pagadoras. A judicialização da saúde, impulsionada por incertezas sobre o rol de procedimentos da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e por liminares de alto custo, adicionou uma camada extra de imprevisibilidade jurídica e financeira para todos os envolvidos.

Outro fator muito importante no setor da saúde foi a verticalização acelerada de grandes grupos. O movimento de fusões e aquisições (M&A) no setor registrou uma retomada relevante, com crescimento de 37,0% nas transações em comparação ao ano anterior, segundo levantamentos da KPMG. Além do aumento do número de transações,

temos a solidificação da Dor+Sula, Amil se estabilizando e Hapvida entrando no Sudeste. A análise das vidas da saúde suplementar em São Paulo mostra que há alta concentração em verticalizadas, aumentando a competição entre hospitais independentes e reforçando ainda mais a importância da eficiência operacional, capacidade de atrair pacientes e acesso (credenciamento e localização).

Essa consolidação resultou na formação de grandes conglomerados que utilizam ganhos de escala para pressionar os preços na ponta prestadora. Observou-se, no entanto, a manutenção da chamada “indústria da desconfiança”, onde operadoras utilizam o aumento de glosas e a postergação de pagamentos para gerenciar sua própria liquidez em um cenário de juros altos. As glosas iniciais no mercado chegaram a patamares de 13,0% (média Anahp), refletindo as dificuldades de equilíbrio financeiro em todo o ecossistema.



A sustentabilidade financeira de todo o setor para os próximos anos depende da transição de modelos de remuneração puramente baseados em volume (*fee-for-service*) para novos modelos com *shared saving*, *risk sharing* e outras alternativas que fortalecem modelos baseados em valor (*Value-Based Healthcare – VBHC*) e desfechos clínicos. A digitalização e a automação, impulsionadas pela inteligência artificial, emergem como as ferramentas cruciais para a escalabilidade do negócio com *asset light* (menos peso em ativos físicos e mais agilidade digital). Além disso, a pauta ESG consolidou-se como um critério real de análise de crédito pelos bancos, influenciando o *rating* das instituições e o acesso a taxas de juros mais competitivas.

A BP está ciente que o crescimento sustentável é o responsável por garantir a continuidade das operações, a capacidade de investimento em novas tecnologias e a manutenção da excelência nos serviços prestados. Uma gestão eficiente de recursos, receitas e custos gera resiliência econômica e permite que a instituição responda de forma ágil aos riscos de mercado. Reconhecemos que impactos positivos derivam da solidez financeira, enquanto monitoramos ativamente os riscos de alocação inadequada ou variações econômicas que poderiam limitar nossa capacidade de expansão e modernização.



Dessa forma, nossa governança financeira é pautada pela transparência e pelo rigor técnico, sendo reportada anualmente em nossas Demonstrações Financeiras e Relatórios de Sustentabilidade. O acompanhamento operacional concentra-se em indicadores de rentabilidade e fluxo de caixa, com foco especial no Ebitda e no crescimento da receita. Essas métricas permitem avaliar a saúde do negócio e sustentar o ciclo de reinvestimento necessário para a complexidade assistencial da BP.

Em um cenário de intensa e constante transformação, a BP reafirma sua solidez e relevância estratégica. Diferenciando-se da média do mercado, encerramos 2025 com receita líquida recorde de R\$ 2,4 bilhões. Os avanços são fruto da forte geração de caixa, que cresceu substancialmente em relação a 2024. A estratégia da instituição fundamentou-se em quatro focos: Base de clientes segmentada; Excelência operacional; BP rentável; e Novos negócios.

O compromisso com a sustentabilidade foi tangibilizado em investimentos em 2026 em rede elétrica e modernização de equipamentos. Assim, a BP encerra 2025 não apenas equilibrada financeiramente, mas posicionada como um *hub* de saúde resiliente e preparado para as transformações estruturais da próxima década.

# Desempenho econômico

Em um contexto de elevada pressão sobre custos, juros restritivos, transformação demográfica acelerada e maior tensão nas relações entre operadoras e prestadores, a sustentabilidade financeira deixou de ser apenas uma disciplina de gestão para se consolidar como um elemento central da perenidade institucional. Em 2025, a BP respondeu a esse ambiente desafiador com consistência estratégica, disciplina operacional e foco na geração de valor sustentável, reforçando sua capacidade de crescimento, adaptação e investimento.

O desempenho da instituição ao longo do ano foi diretamente influenciado pela execução da estratégia assistencial, com ênfase na concentração em atendimentos cirúrgicos de alta complexidade e no avanço da construção dos Centros de Excelência em Ortopedia, Cardiologia, Neurologia e Oncologia. Esse direcionamento fortaleceu

o posicionamento da BP em linhas de cuidado de maior valor agregado, elevando a qualificação da receita e ampliando a capacidade de capturar ganhos operacionais em um cenário setorial marcado por forte pressão sobre margens.

Ao mesmo tempo, a instituição aprofundou sua agenda de eficiência operacional, com iniciativas voltadas à equalização dos custos variáveis, à gestão ativa do tempo médio de permanência e ao controle do consumo de materiais, medicamentos e OPME. Em paralelo, a revisão contínua da estrutura de custos fixos contribuiu para potencializar a margem Ebitda e ampliar a conversão de resultado em caixa. Esse movimento reforça uma visão de sustentabilidade financeira baseada não apenas em crescimento, mas em produtividade, disciplina na alocação de recursos e maior eficiência operacional.

Outro avanço relevante em 2025 foi observado na evolução do ciclo da receita. Os indicadores de glosas e recuperação apresentaram desempenho bastante positivo, refletindo os resultados dos planos de ação estruturados e executados com consistência nos últimos anos. Em um ambiente de mercado marcado por maior rigor das fontes pagadoras, pressão sobre recebíveis e intensificação de auditorias, esse avanço evidencia a importância de uma gestão técnica, integrada e baseada na melhoria contínua dos processos de faturamento, cobrança e recuperação de glosas.



A BP também avançou em projetos de digitalização e transformação digital aplicados ao ciclo da receita, com foco em ampliar a acuracidade dos processos, aumentar a agilidade do faturamento e reduzir o tempo de recebimento. Esses investimentos fortaleceram a gestão do capital de giro, contribuíram para a geração de caixa e ampliaram a capacidade da instituição de sustentar seu pipeline de investimentos estratégicos, sua modernização tecnológica e a expansão de frentes relevantes para o futuro do negócio.

Nossa imunidade fiscal também possibilitou a destinação de R\$ 151,5 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. Para 2026, a previsão é de destinação de R\$ 152,5 milhões proveniente da imunidade fiscal.

Como resultado desse conjunto de iniciativas, a BP encerrou 2025 com Ebitda de R\$ 153,5 milhões, saldo de caixa final foi de R\$ 112,2 milhões, com uma dívida bruta de R\$ 341,9 milhões e dívida líquida de R\$ 229,7 milhões.

### Demonstrações de resultados<sup>1</sup> (R\$ mil)

	2023	2024	2025
Receita operacional líquida	2.143.848	2.223.155	2.468.230
Custos e despesas operacionais	(2.291.909)	(2.341.216)	(2.390.911)
Resultado operacional (1-2)	(148.061)	(118.061)	77.319
Total resultado financeiro	(126.687)	(148.019)	(161.989)
Resultado exercício (3-4)	(274.748)	(266.080)	(84.670)
Superávit antes dos juros, impostos, depreciação e amortização (Ebitda)	(88.459)	(55.084)	153.539

### Balanco patrimonial<sup>1</sup> (R\$ mil)

	2023	2024	2025
Total do ativo circulante	1.172.605	984.957	876.119
Imobilizado	894.561	925.470	917.992
Intangível	3.044	2.998	6.812
Outros ativos não circulantes	62.395	62.934	88.869
Total do ativo não circulante	960.000	991.402	1.013.673
Total do ativo	2.132.605	1.976.359	1.889.792
Passivo circulante	753.495	763.037	1.095.216
Passivo não circulante	852.093	773.847	431.627
Patrimônio social	527.017	439.475	362.949
Total do passivo e do patrimônio social	2.132.605	1.976.359	1.889.792

<sup>1</sup> Os dados do histórico foram revisados. A reapresentação das informações contábeis tem como objetivo refletir os ajustes identificados, assegurando consistência e comparabilidade entre os exercícios. Nesse contexto, foram revisadas as premissas para constituição da provisão para perdas esperadas sobre contas a receber, ajustando o prazo para reconhecimento integral do risco de não recuperação dos créditos (2 anos para 1 ano), bem com aprimorada a metodologia de rateio de custos fixos indiretos com os associados impactando a mensuração da obrigação presente do passivo atuarial. **GRI 2-4**

### Compromissos financeiros adotados<sup>1</sup> (R\$ mil)

	2023	2024	2025
Índice de alavancagem	1,3x	-5,8x	1,5x

### Resultados financeiros<sup>1</sup>(R\$ mil)

	2023	2024	2025
Superávit antes de juros, impostos, depreciação e amortização (Ebitda)	(88.459)	(55.084)	153.539
Dispêndio de capital	47.918	85.282	61.771
Caixa e aplicações financeiras	172.086	101.242	112.196
Necessidade de capital de giro	421.594	309.067	172.846
Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS)	141.402	138.337	149.577

### Valor econômico direto gerado<sup>1</sup> (R\$) GRI 201-1

	2023	2024	2025
Receitas operacionais	2.038.565	2.173.632	2.471.607

### Valor econômico retido<sup>1</sup> (R\$) GRI 201-1

	2023	2024	2025
"Valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	(274.748)	(266.080)	(84.670)

### Valor econômico distribuído<sup>1</sup> (R\$) GRI 201-1

	2023	2024	2025
Custos operacionais	(1.315.721)	(1.393.385)	(1.506.126)
Colaboradores (remuneração, benefícios e encargos para colaboradores)	(742.856)	(755.700)	(784.123)
Programa de Apoio e Desenvolvimento Institucional (PROADI-SUS)	(141.402)	(138.337)	(149.577)
Investimentos na comunidade	(12.498)	(34.176)	(121)
Pagamentos ao governo	(5.103)	(3.642)	(3.356)
Despesas financeiras	(110.003)	(114.471)	(112.975)

### Demonstrações de Valor Adicionado<sup>1</sup> (DVA) (R\$) GRI 201-1

	2023	2024	2025
Acionistas (remuneração de capital próprio)	0%	0%	0%
Colaboradores (remuneração, benefícios e encargos para colaboradores)	101%	97%	81%
Governo (impostos, taxas e contribuições)	1%	0%	0%
Lucro retido/Prejuízo do exercício	-38%	-34%	-9%
Juros e aluguéis (remuneração de capital de terceiros)	15%	15%	12%
Investimentos na comunidade	2%	4%	0%
Aplicação PROADI-SUS	20%	18%	15%

<sup>1</sup> Os dados de 2023 e 2024 foram revisados. A rerepresentação das informações contábeis tem como objetivo refletir os ajustes identificados, assegurando consistência e comparabilidade entre os exercícios. Nesse contexto, foram revisadas as premissas para constituição da provisão para perdas esperadas sobre contas a receber, ajustando o prazo para reconhecimento integral do risco de não recuperação dos créditos (2 anos para 1 ano), bem com aprimorada a metodologia de rateio de custos fixos indiretos com os associados impactando a mensuração da obrigação presente do passivo atuarial. **GRI 2-4**

# Investimentos

Em 2025, a BP manteve sua agenda de investimentos voltada ao fortalecimento da operação, à modernização da infraestrutura hospitalar e à evolução de frentes estratégicas alinhadas à sua visão de longo prazo. Entre os destaques do período, esteve o lançamento da Faculdade BP, iniciativa conectada ao planejamento estratégico da instituição e direcionada ao desenvolvimento de cursos de graduação e pós-graduação em saúde. No ano, foram investidos R\$ 63,5 milhões, com foco nos projetos estratégicos, como a Faculdade BP e na qualidade assistencial, na atualização tecnológica e na qualificação da capacidade operacional.

Do total investido, R\$ 35,0 milhões foram destinados a Obras, com foco na modernização e *retrofit* do hospital; R\$ 20,4 milhões em Engenharia Clínica, voltados à atualização de equipamentos médicos e à evolução do serviço de hemodiálise; e R\$ 8,1 milhões em Tecnologia, direcionados à renovação do parque tecnológico e ao fortalecimento da infraestrutura de suporte à operação.

Para 2026, a BP prevê CapEx superior a R\$ 88 milhões, destinado à continuidade da modernização da infraestrutura hospitalar, à construção de novos consultórios e à atualização das tecnologias médicas, incluindo a incorporação de mais um robô cirúrgico, totalizando três robôs.

Essa agenda de investimentos reforça o CapEx como um importante vetor de execução da estratégia da BP, ao conectar modernização, expansão, inovação e crescimento sustentável da instituição.

## R\$ 63,5 milhões

investidos com  
foco em projetos  
estratégicos



# 10

## Anexos

Caderno de indicadores

Sumário de conteúdo da GRI

Sumário SASB



# Caderno de indicadores

## Indicadores de pessoas

### Empregados por gênero e tipo de emprego, de trabalho e região<sup>1,2</sup> GRI 2-7

Gênero	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	835	1.018	1.853	919	1.124	2.043	871	1.133	2.004
Mulheres	1.866	2.713	4.579	2.135	3.003	5.138	2.060	3.045	5.105
<b>Total</b>	<b>2.701</b>	<b>3.731</b>	<b>6.432</b>	<b>3.054</b>	<b>4.127</b>	<b>7.181</b>	<b>2.931</b>	<b>4.178</b>	<b>7.109</b>

<sup>1</sup> Dados obtidos por meio de extração do sistema RM TOTVS, após cada fechamento de mês, com contagem direta, considerando o fechamento em 31 de dezembro de 2025.

<sup>2</sup> 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<sup>1</sup> GRI 2-8

Relação contratual	2023	2024	2025
Aprendizes <sup>2</sup>	103	107	97
Autônomos	246	93	455
Terceiros <sup>3</sup>	1.801	2.184	1.444
Voluntários <sup>4</sup>	170	250	253
<b>Total</b>	<b>2.320</b>	<b>2.634</b>	<b>2.249</b>

<sup>1</sup> Dados obtidos por meio de contagem direta, considerando a data de 31 de dezembro de 2025.

<sup>2</sup> Profissionais recém-formados no Ensino Médio ou cursando superior que atuam no suporte nas áreas administrativas.

<sup>3</sup> Profissionais dos setores de Lavanderia, Nutrição (Copa), Segurança Patrimonial (Portaria) e Higienização e Limpeza dos Consultórios.

<sup>4</sup> Prestadores de atividade voluntárias.

### Número de contratações e taxa de rotatividade, por gênero e faixa etária<sup>1</sup> GRI 401-1

Gênero	2023				2024				2025			
	Contra- tações	Taxa de novas con- trações	Desliga- mentos	Taxa de rota- tividade ou turnover	Contra- tações	Taxa de novas con- trações	Desliga- mentos	Taxa de rota- tividade ou turnover	Contra- tações	Taxa de novas con- trações	Desliga- mentos	Taxa de rota- tividade ou turnover
Homens	426	23%	490	25%	499	24%	487	24%	478	67%	518	25%
Mulheres	1.001	22%	1.144	23%	487	23%	1.198	23%	1.053	67%	1.077	21%
<b>Total</b>	<b>1.427</b>	<b>22%</b>	<b>1.634</b>	<b>23%</b>	<b>1.680</b>	<b>23%</b>	<b>1.685</b>	<b>23%</b>	<b>1.531</b>	<b>22%</b>	<b>1.595</b>	<b>22%</b>
Faixa etária	Contra- tações	Taxa de novas con- trações	Desliga- mentos	Taxa de rota- tividade ou turnover	Contra- tações	Taxa de novas con- trações	Desliga- mentos	Taxa de rota- tividade ou turnover	Contra- tações	Taxa de novas con- trações	Desliga- mentos	Taxa de rota- tividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	712	42%	640	40%	836	45%	717	42%	759	41%	612	39%
Entre 30 e 50 anos	679	17%	851	19%	780	18%	879	19%	688	19%	859	18%
Acima de 50 anos	36	5%	143	13%	64	6%	89	7%	84	7%	124	9%
<b>Total</b>	<b>1.427</b>	<b>22%</b>	<b>1.634</b>	<b>23%</b>	<b>1.680</b>	<b>23%</b>	<b>1.685</b>	<b>23%</b>	<b>1.531</b>	<b>22%</b>	<b>1.595</b>	<b>22%</b>

<sup>1</sup> Todos os empregados estão locados em São Paulo (SP).

### Taxas de rotatividade voluntária SASB HC-DY-330A.1

	2023				2024				2025			
	Médicos	Profissionais da saúde não médicos	Demais funcionários	Total	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	48	3.360	3.182	6.590
Contrações	0	429	998	1.427	0	511	1.161	1.672	3	453	1.076	1.532
Desligamentos	1	202	519	722	1	230	588	819	4	256	611	871
Taxa de desligamento	1,52	9,14	25,72	16,71	1,56	10,52	28,73	18,87	7,29	10,55	26,51	18,23

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

2023

2024

2025

**Total de empregados**

	2023	2024	2025
Homens	1.853	2.043	2.004
Mulheres	4.579	5.138	5.105

**Número de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade no ano vigente**

	2023	2024	2025
Homens	55	30	35
Mulheres	60	56	152

**Número de empregados com expectativa de retorno no ano vigente**

	2023	2024	2025
Homens	46	33	34
Mulheres	36	66	53

**Número de empregados que permaneceram na organização 12 meses após o retorno**

	2023	2024	2025
Homens	40	30	24
Mulheres	36	45	73

**Taxa de retorno**

	2023	2024	2025
Homens	85%	85%	97%
Mulheres	59%	53%	35%

**Taxa de retenção<sup>1</sup>**

	2023	2024	2025
Homens	87	107%	97%
Mulheres	100	129%	81%

**Relações de trabalho**

GRI 2-30, 402-1, 407-1, 408-1, 409-1

A BP pauta sua gestão de pessoas pelo respeito integral aos direitos humanos e pelo cumprimento rigoroso da legislação trabalhista e dos acordos coletivos, que cobrem 100% dos nossos colaboradores. Devido à natureza de nossas operações e às diretrizes do nosso Código de Conduta – que proíbe qualquer forma de exploração ou violação de direitos – não identificamos riscos significativos de ocorrência de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, nem violações à liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva em nossas unidades próprias.

No que tange à transparência nas relações de trabalho, estabelecemos um prazo mínimo de quatro semanas para a comunicação de mudanças operacionais que possam impactar significativamente nossos profissionais. Embora as convenções coletivas vigentes não estipulem prazos específicos ou cláusulas de consulta prévia para tais transições, mantemos esse compromisso de aviso prévio como parte de nossa cultura de diálogo e respeito ao colaborador.

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

Categoria funcional	2023	2024	2025
CEO	-	5,25	9,25
Diretor	2,62	2,75	6,30
Gerente Executivo	24,96	17,93	10,88
Gerente	20,60	32,14	4,55
Coordenador	18,88	24,19	9,21
Supervisor	19,62	26,15	6,21
Especialista	10,23	20,72	12,06
Consultor	14,10	21,92	8,11
Administrativo	6,38	10,03	11,58
Operacional	9,07	8,52	6,18
Assistencial	13,91	14,26	10,90
Atendimento	5,48	7,44	11,35
<b>Média total</b>	<b>13,26</b>	<b>15,94</b>	<b>8,88</b>

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

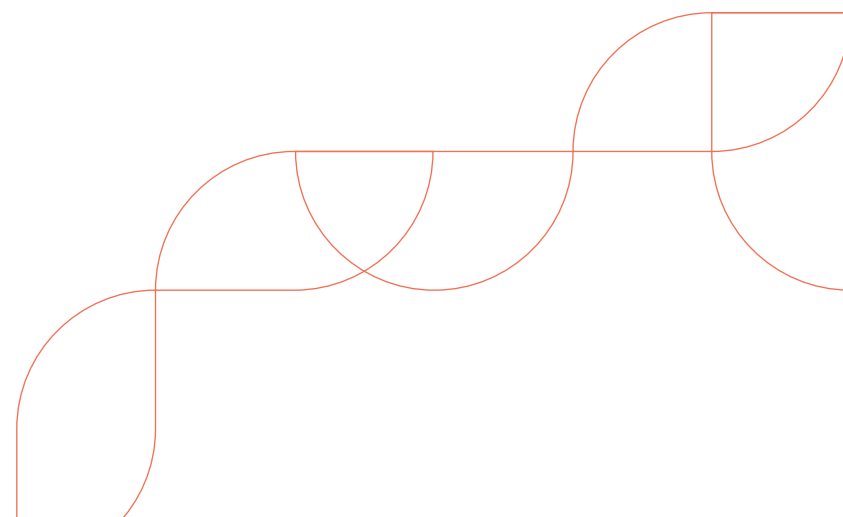
Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gerência	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Técnica/Supervisão	20,10%	17,01%	34,67%	25,27%	100%	100%
Administrativo	7,20%	11,18%	47,83%	49,78%	100%	100%
<b>Total</b>	<b>19,00%</b>	<b>16,84%</b>	<b>38,55%</b>	<b>31,05%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho de Administração	94%	6%	88%	12%	85%	15%
Conselho Consultivo	82%	18%	82%	18%	92%	8%
Conselho Fiscal	80%	20%	100%	0%	100	0%
Diretoria Administrativa	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Comitê de Associados	80%	20%	80%	20%	75%	25%
Comitê de Estratégia e Finanças	75%	25%	80%	20%	67%	33%
Comitê de Governança, Riscos e Compliance	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Comitê de Obras e Patrimônio	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Comitê de Pessoas	67%	33%	67%	33%	67%	33%
Diretoria Executiva	67%	33%	67%	33%	56%	44%

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

	Homens	Mulheres	Total
	CEO	0%	100%
Diretor	63%	38%	100%
Gerente Executivo	39%	61%	100%
Gerente	45%	55%	100%
Coordenador	25%	75%	100%
Supervisor	42%	58%	100%
Especialista	24%	76%	100%
Consultor	38%	62%	100%
Administrativo	31%	69%	100%
Operacional	38%	62%	100%
Assistencial	24%	76%	100%
Atendimento	24%	76%	100%
<b>Total</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>100%</b>



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

	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
CEO	0%	0%	100%
Diretor	0%	63%	38%
Gerente Executivo	0%	70%	30%
Gerente	3%	85%	13%
Coordenador	1%	88%	11%
Supervisor	5%	82%	13%
Especialista	3%	87%	10%
Consultor	7%	86%	7%
Administrativo	33%	57%	11%
Operacional	32%	42%	26%
Assistencial	16%	68%	16%
Atendimento	53%	40%	7%
<b>Total</b>	<b>22%</b>	<b>61%</b>	<b>16%</b>

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

	2023			2024			2025		
	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%	0,0%	8%	92%
Conselho Consultivo	0%	9%	91%	0%	18%	82%	0,0%	8%	92%
Conselho Fiscal	0%	20%	80%	0%	17%	83%	0,0%	20%	80%
Diretoria Administrativa	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0,0%	0%	100%
Comitê de Associados	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0,0%	0%	100%
Comitê de Estratégia e Finanças	0%	25%	75%	0%	40%	60%	0,0%	50%	50%
Comitê de Governança, Riscos e Compliance	0%	25%	75%	0%	25%	75%	0,0%	25%	75%
Comitê de Obras e Patrimônio	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0,0%	0%	100%
Comitê de Pessoas	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0,0%	0%	100%
Diretoria Executiva	0%	22%	78%	0%	33%	67%	0,0%	56%	44%

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

Negros	2023	2024	2025
CEO	0%	100%	100%
Diretor	14,29%	0%	25,0%
Gerente Executivo	6,52%	6,82%	8,7%
Gerente	18,75%	25,00%	27,5%
Coordenador	24,56%	22,69%	24,8%
Supervisor	33,87%	42,19%	53,3%
Especialista	18,33%	20,22%	27,8%
Consultor	16,67%	20,59%	13,8%
Administrativo	39,79%	40,36%	39,7%
Operacional	56,64%	54,61%	56,8%
Assistencial	41,98%	43,04%	43,9%
Atendimento	41,97%	40,98%	46,3%
<b>Total</b>	<b>43,14%</b>	<b>43,56%</b>	<b>45%</b>

LGBTQIAPN+	2023	2024	2025
CEO	0%	0%	0,0%
Diretor	0%	0%	0,0%
Gerente Executivo	4,35%	4,55%	4,3%
Gerente	6,25%	10,71%	10,0%
Coordenador	7,02%	9,24%	10,4%
Supervisor	8,06%	6,25%	5,0%
Especialista	8,33%	6,74%	10,0%
Consultor	8,33%	11,76%	13,8%
Administrativo	7,46%	7,26%	6,8%
Operacional	6,90%	5,99%	5,8%
Assistencial	4,59%	4,45%	4,7%
Atendimento	11,92%	7,32%	10,7%
<b>Total</b>	<b>5,91%</b>	<b>5,53%</b>	<b>6%</b>

PcD	2023	2024	2025
CEO	0%	0%	0,0%
Diretor	0%	0%	0,0%
Gerente Executivo	4,35%	4,55%	4,3%
Gerente	0%	0%	2,5%
Coordenador	0,88%	1,68%	0,8%
Supervisor	0%	0%	0,0%
Especialista	1,67%	1,12%	1,1%
Consultor	0%	0%	0,0%
Administrativo	7,46%	9,87%	14,9%
Operacional	14,48%	12,06%	6,7%
Assistencial	0,98%	1,05%	1,1%
Atendimento	3,11%	3,41%	4,1%
<b>Total</b>	<b>4,76%</b>	<b>4,83%</b>	<b>5%</b>

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

Em conformidade com suas diretrizes de governança e com os princípios de confidencialidade e proteção de informações sensíveis, a BP não divulga a informação publicamente, por se tratar de dado estratégico e confidencial. As unidades operacionais importantes correspondem a todo o complexo hospitalar da instituição, abrangendo as duas unidades: Hospital BP e Hospital BP Mirante.

## Número de acidentes de trabalho <sup>1,2</sup> GRI 403-9

	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas	10.174.876	10.273.014	10.428.888
Número de acidentes de trabalho com afastamento de comunicação obrigatória	170	206	265
Número de acidentes de trabalho sem afastamento de comunicação obrigatória	87	68	47
Total número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	257	274	265
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	25,25	25,43	25,41

<sup>1</sup> A base de número de horas trabalhadas dos anos anteriores foi ajustada e padronizada para 1.000.000. GRI 2-4



# Indicadores ambientais

## Captação, descarte e consumo de água<sup>1</sup> GRI 303-3, 303-4, 303-5

2023			2024			2025		
Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total

### Captação<sup>2,3</sup>

Subterrânea	101,04	30,41	131,45	89,35	34,06	123,41	91,27	23,51	114,78
Terceiros	142,54	24,39	166,93	173,83	22,38	196,21	157,18	22,29	179,47
<b>Total</b>	<b>243,58</b>	<b>54,81</b>	<b>298,39</b>	<b>263,18</b>	<b>56,44</b>	<b>319,62</b>	<b>248,45</b>	<b>45,80</b>	<b>294,25</b>

### Descarte

Subterrânea							73,02	18,81	91,83
Terceiros	184,86	43,84	228,70	210,54	45,14	255,68	125,75	17,83	143,58
<b>Total</b>	<b>184,86</b>	<b>43,84</b>	<b>228,70</b>	<b>210,54</b>	<b>45,14</b>	<b>255,68</b>	<b>198,77</b>	<b>36,64</b>	<b>235,41</b>

### Consumo

<b>Total</b>	<b>48,72</b>	<b>10,97</b>	<b>59,69</b>	<b>52,64</b>	<b>11,3</b>	<b>63,67</b>	<b>49,68</b>	<b>9,16</b>	<b>58,84</b>
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------	--------------	--------------	-------------	--------------

<sup>1</sup> Os cálculos deste indicador se baseiam na fatura mensal dos dados disponibilizados pela fornecedora Sabesp.

<sup>2</sup> Não há captação de água em áreas com estresse hídrico.

<sup>3</sup> A captação se refere a fontes de água doce.

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis, renováveis e intensidade energética (GJ)<sup>1</sup> GRI 302-1, 302-3, SASB HC-DY-130A.1

Unidade	Fontes	Combustível	2023	2024	2025
Hospital BP	Não renováveis	Diesel	958,42	622,97	687,00
		Gás natural	15.459,06	14.252,40	10.995,00
		<b>Total</b>	<b>16.417,48</b>	<b>14.875,37</b>	<b>11.682,00</b>
	Renováveis	Biodiesel	99,41	64,62	71,27
	Energia consumida por fonte	Eletricidade	32.912,96	87.493,53	82.003,05
		Aquecimento	12.282,64	12.841,46	12.841,46
		Resfriamento	37.027,08	37,92	40,45
		Vapor	59,72	61,96	16,025
		<b>Total de energia consumida</b>	<b>82.282,41</b>	<b>100.434,87</b>	<b>110.909,96</b>
		<b>Consumo dentro da organização</b>	<b>98.799,30</b>	<b>115.374,86</b>	<b>122.663,23</b>
		Intensidade energética	0,4	0,5	0,66
BP Mirante	Não renováveis	Diesel	63,89	111,82	95
		Gás natural	10.233,97	8.540,37	1.925,00
		<b>Total</b>	<b>10.297,86</b>	<b>8.652,19</b>	<b>2.020,00</b>
	Renováveis	Biodiesel	6,63	11,60	0
	Energia consumida por fonte	Eletricidade	10.349,09	25.998,72	26.076,47
		Aquecimento	5.174,57	7.433,79	7.433,79
		Resfriamento	10.349,13	10.128,96	2.461,90
		<b>Total de energia consumida</b>	<b>25.872,79</b>	<b>43.561,47</b>	<b>35.972,16</b>
		<b>Consumo dentro da organização</b>	<b>36.177,28</b>	<b>52.225,26</b>	<b>37.992,16</b>
		Intensidade energética	0,7	1,2	1,1
<b>Total de energia consumida dentro da organização</b>			<b>134.976,58</b>	<b>167.600,12</b>	<b>160.655,21</b>

<sup>1</sup> Os dados referem-se somente ao consumo de energia dentro da organização uma vez que a BP não monitora o consumo de energia fora da organização.

<sup>2</sup> Não houve redução nos requisitos energéticos no Hospital BP e em BP Mirante.

## Peso total dos resíduos gerados (t) e destinação

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

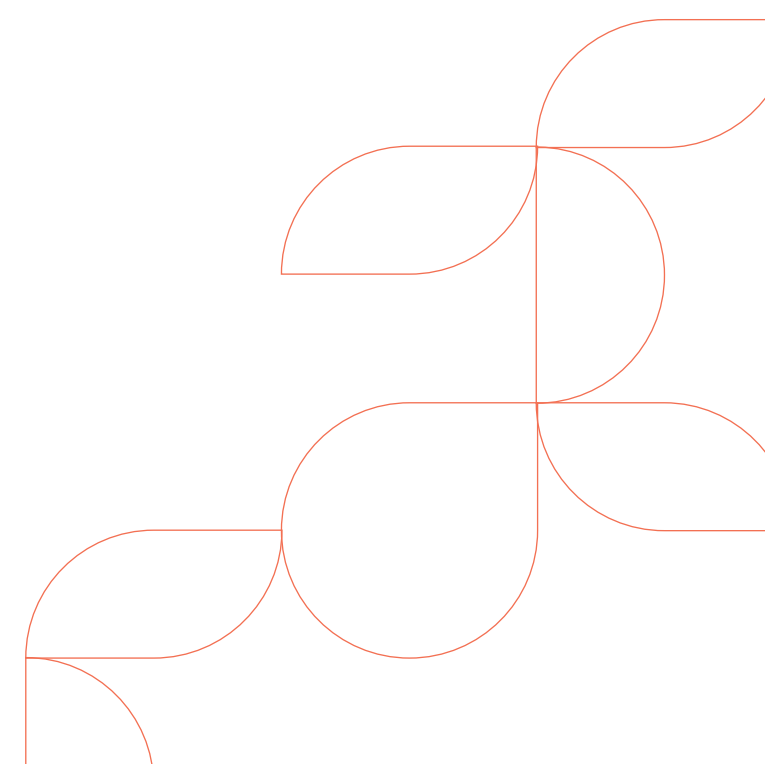
Tipo de resíduo	2023		2024		2025	
	Hospital BP	BP Mirante	Hospital BP	BP Mirante	Hospital BP	BP Mirante
Perfurocortante	0	4,1	27,65	1,04	0	0
Infectante	1.669,57	224,9	1.698,18	194,64	1.383,70	201,53
Químicos	4	24,14	69,37	22,16	60,86	36,93
Eletrônicos/ pilhas e baterias			9,35	0	13,61	3,61
Explantas	0	0	0,14	0	0	0
Castelinho de chumbo	0	0	0,35	0	0	0
<b>Total (perigosos)</b>	<b>1.714,17</b>	<b>253,14</b>	<b>1.805,04</b>	<b>217,84</b>	<b>1.458,17</b>	<b>242,07</b>
Recicláveis (papel, vidro, metal e plástico)	379,15	109,19	360,53	78,52	346,58	73,95
Comum	1.121,14	395,5	1.210,31	403,66	884,99	381,56
Resíduos sólidos da construção civil	115,6	7		0	0,61	0
Orgânico	0	0	78,68	0	265,29	29,36
Colchões	0	0	1,42	0	0	0
Embalagens (logística reversa)	0	0	0,36	0	0,46	0,23
Têxtil	0	0	0,52	0	0	0
<b>Total (não perigosos)</b>	<b>1.615,89</b>	<b>504,69</b>	<b>1.651,82</b>	<b>482,18</b>	<b>1.497,93</b>	<b>485,10</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>3.330,06</b>	<b>757,83</b>	<b>3.456,86</b>	<b>700,02</b>	<b>2.956,10</b>	<b>727,17</b>

<sup>1</sup> Todos os resíduos gerados pela Instituição foram destinados para empresas homologadas.

## Gestão de resíduos médicos e farmacêuticos

ASB HC-DY-150A.1, HC-DY-150A.2

Categoria	Hospital BP	BP Mirante
Resíduos médicos – quantidade total (kg)	2.676,14	693,98
Resíduos médicos (destinação)	2,27% incinerado 51,80% autoclavado 33,05% aterro sanitário	5,34% incinerado 29,13% autoclavado 55,15% aterro sanitário
Resíduos farmacêuticos perigosos (destinação)	60,86% incinerado	36,93% incinerado



# Emissões

A métrica de cálculo é obtida a partir da soma das emissões dos Escopos 1 e 2, dividida pelo total de pacientes-dia. As fontes de emissão reportadas no Escopo 3 incluem categorias críticas da cadeia de valor, como:

- Transporte e distribuição (*upstream*): referente ao deslocamento de materiais e insumos até a organização;
- Resíduos gerados nas operações: impacto ambiental da destinação final dos materiais descartados;
- Viagens de negócios: levantamento parcial de deslocamentos corporativos;
- Transporte e distribuição (*downstream*): logística de saída de materiais.

## Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>eq)<sup>1, 2, 3</sup> GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Escopo 1	2023			2024 <sup>4</sup>			2025		
	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total
Total de emissões <sup>5</sup>	4.381,20	864,95	5.246,15	3.871,46	1.516,73	5.388,20	758,58	123,28	881,86
Resultado	-	-	-	-509,74	651,78	142,04	-3.112,88	-1.393,45	-4.506,33
Escopo 2	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total
Total de emissões <sup>5</sup> (abordagem de localização)	880,18	276,76	1.156,95	1.310,92	387,70	1.698,63	1.024,70	327,16	1.351,86
Total de emissões <sup>6</sup> (abordagem de mercado)	880,18	276,76	1.156,95	1.310,92	387,70	1.698,63	1.024,70	327,16	1.351,86
Resultado	-	-	-	430,74	110,94	541,68	-286,21	-60,54	-346,76
Escopo 3	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total	Hospital BP	BP Mirante	Total
Total de emissões <sup>5</sup>	2.606,02	415,37	3.021,39	6.010,01	1.116,57	7.126,58	5.674,50	1.237,22	6.911,72
Resultado	-	-	-	3.404,00	701,19	4.105,19	335,51	120,65	-214,86
Intensidade de emissões por paciente/dia (GJ)	0,02	0,02	-	0,02	0,01	-	0,01	0,01	-

<sup>1</sup> Os gases incluídos: Dióxido de Carbono (CO<sub>2</sub>); Metano (CH<sub>4</sub>); Óxido Nitroso (N<sub>2</sub>O).

<sup>2</sup> A referência utilizada para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP) é o GHG Protocol.

<sup>3</sup> A abordagem de consolidação utilizada para o cálculo das emissões é o controle operacional.

<sup>4</sup> Os dados de 2024 foram revisados de acordo com o do Registro Público de emissões (<https://registropublicodeemissoes.fgv.br/estatistica/estatistica-participantes/2920>) que foi verificado por auditoria externa apenas após a publicação do Relatório de Sustentabilidade de 2024. **GRI 2-4**

<sup>5</sup> Os dados históricos de total de emissões foram revisados e ajustados. **GRI 2-4**

<sup>6</sup> As emissões foram zeradas por meio da aquisição de energia limpa e renovável, com comprovação por certificados I-REC.

Reduções comparada ao ano base 2020 <sup>1</sup>	2023	2024	2025
Escopo 1	-56%	-55%	-93%
Escopo 2	-49%	51%	20%
Escopo 3	-37%	44%	44%

<sup>1</sup> Para o cálculo das reduções, o ano-base escolhido é 2020. Alteramos o ano-base, pois 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 Net Zero, do Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas), que apresenta metas de redução de emissões até 2050.

## Indicadores próprios

Números BP BP-08	2025
Número de clientes no ano	251.648
Número de especialidades médicas	52
Número de médicos	6.518
Número de associados	2.597
Número de salas cirúrgicas equipadas com robôs cirúrgicos	3
Número de salas cirúrgicas	32
Número de cirurgias realizados no ano	41.007
Número de consultas de pronto-socorro	145.011
Número de internações no ano	31.703
Número de sessões de quimioterapia no ano	24.986
Número de exames realizados no ano	5,4 milhões
Número de consultas ambulatoriais no BP Vital	259.000
Número de cirurgias robóticas	973

Infraestrutura da BP <sup>1,2</sup> BP-09	Hospital BP	BP Mirante	Total
Número de edifícios da BP			7
Área construída (m <sup>2</sup> )			141.000
Número de leitos	451	83	534
Número de leitos UTI	146	30	176
<b>Total de leitos</b>	<b>597</b>	<b>113</b>	<b>710</b>

<sup>1</sup> Período considerado anteriormente à reforma na UTI do 1º andar da Torre I, que retornará com 20 leitos totais ao fim da obra (diferente dos 30 leitos existentes antes da intervenção).

<sup>2</sup> Há ainda uma clínica de Medicina da Mulher (R. Colômbia, 332) e mais 10 clínicas de especialidades distintas nos arredores do Hospital BP.

Número de clientes atendidos por ano BP-10	2023	2024	2025
Hospital BP	201.677	214.492	214.595
BP Mirante	33.360	37.191	37.053
<b>Total</b>	<b>235.037</b>	<b>251.683</b>	<b>251.648</b>

## Números de atendimento no ano BP-10

2025

## Tipo de atendimento

Convênio	810.499
Particulares	66.818
Associados	31.302
SUS	16.368
<b>Total</b>	<b>924.987</b>

## Volume de atendimento por especialidade

Clínica médica	36.8151
Oncologia	64.006
Cardiologia	58.628
Ortopedia e Traumatologia	62.319
Clínica Geral	29.636
Pediatria	25.817
Cirurgia Geral	24.898
Hematologia	25.044
Cirurgia do Aparelho Digestivo	18.009
Urologia	25.631
Otorrinolaringologia	21.889
Ginecologia e Obstetrícia	21.918
Nefrologia	12.214
Oftalmologia	15.591
Neurologia	8.640
<b>Total</b>	<b>924.987</b>

## Indicador próprio BP-11

2025

## Programa de Apoio Pessoal (PAP)

2025

Número de pessoas atendidas	609
Número de contatos realizados	2.677

## Saúde e segurança do colaborador

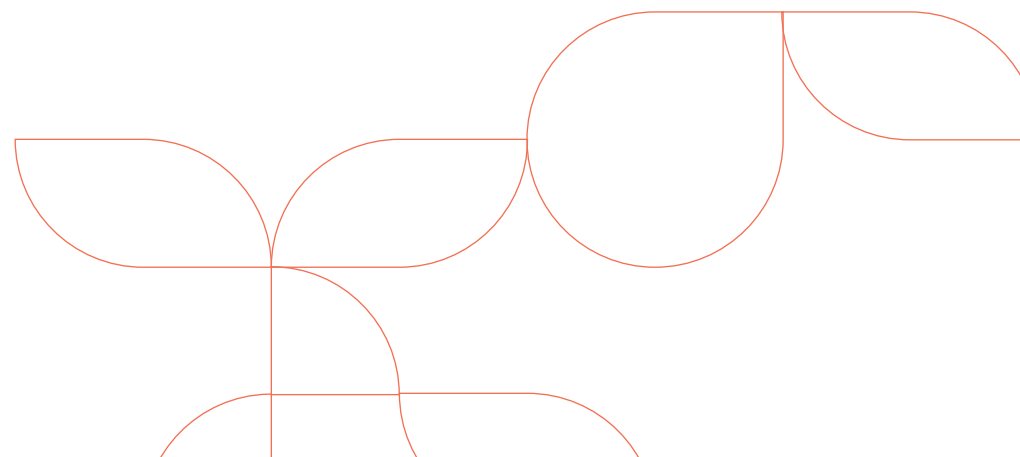
2025

Número de atendimentos	33.202
Consultas assistências	10.692
Atendimento por telemedicina e telemonitoramento	118
Atendimento no programa saúde da colaboradora	3.259

## Imunização de colaboradores, dependentes, associados e terceiros (doses aplicadas)

2025

Difteria e tétano	799
Hepatite B	1.059
Sarampo, caxumba e rubéola	488
Meningo C	0
Influenza	4.862



## Atendimentos ambulatoriais SUS BP-13

Especialidades	BP	Município	% BP/Município	Estado	% BP/Estado	Brasil	% BP/Brasil
Cateterismo cardíaco	3.356	17.427	19%	45.126	7%	160.720	2%
Consultas em atenção especializada	3.380	8.961.639	0%	32.520.044	0%	121.860.033	0%
Consulta de profissionais de nível superior na atenção especializada (exceto médico)	857	5.611.089	0%	26.372.958	0%	166.069.827	0%
Hemodiálise	36	1.104.238	0%	3.944.089	0%	17.941.607	0%
Exames	106.128	92.834.670	0%	374.912.972	0%	1.281.648.476	0%
Quimioterapia	0	136.811	0%	487.295	0%	2.042.356	0%
Radioterapia	0	11.347	0%	39.789	0%	171.320	0%
Outros	30.003	339.314.075	0%	403.545.266	0%	3.427.753.038	0%
<b>Total</b>	<b>143.760</b>	<b>447.991.296</b>		<b>841.867.539</b>		<b>5.017.647.377</b>	

## Internações

Especialidades	BP	Município	% BP/Município	Estado	% BP/Estado	Brasil	% BP/Brasil
Angioplastia	1.633	11.520	1,06%	35.264	4,63%	132.377	1,23%
Cirurgia cardíaca adulto	594	6.523	9,11%	20.357	2,92%	83.328	0,71%
Cirurgia cardíaca pediátrica (0 a 12 anos)	7	956	0,73%	2.842	0,25%	11.889	0,06%
Vascular	3	11.683	0,03%	43.198	0,01%	128.424	0,00%
Partos	0	73.869	0,00%	287.584	0,00%	1.380.134	0,00%
Pré e Pós-transplante	133	12.570	1,06%	24.046	0,55%	66.444	0,20%
Transplante	22	2.544	0,86%	4.287	0,51%	13.522	0,16%
Marcapasso	132	2.553	5,17%	8.751	1,51%	35.611	0,37%
Hemodinâmica	2	1.627	0,12%	2.602	0,08%	10.865	0,02%
Oncologia	0	13.737	0,00%	50.665	0,00%	179.307	0,00%
Ortopedia	1	52.705	0,00%	199.110	0,00%	846.467	0,00%
Outros	647	567.005	0,11%	2.245.860	0,03%	12.079.021	0,01%
<b>Total</b>	<b>3.174</b>	<b>757.292</b>		<b>2.924.566</b>		<b>14.967.389</b>	

# Sumário de conteúdo da GRI

<b>Declaração de uso</b>	A Beneficência Portuguesa de São Paulo relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Norma setorial da GRI aplicável</b>	Não aplicável.

GRI Standards

Conteúdo

Localização

ODS

Conteúdos gerais

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	14	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	7	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	7	
	2-4 Reformulações de informações	Houve alterações nos indicadores 201-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5 e 403-9.	
	2-5 Verificação externa	Não há.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14, 18 e 46	
	2-7 Empregados	136	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	136	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	34 e 36	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	36	5, 16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	36	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	9 e 36	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	34, 36 e 39	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	9	

GRI Standards	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	36	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	42	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	37	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	37	
	2-19 Políticas de remuneração	72	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	72	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A BP considera as informações sobre a remuneração de seus executivos sensíveis e estratégicas e, por essa razão, opta por não divulgá-las publicamente.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4	
	2-23 Compromissos de política	40	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	40 e 61	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	40 e 42	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	40 e 42	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	41	
	2-28 Participação em associações	39	
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	8, 61, 65, 73 e 84		
2-30 Acordos de negociação coletiva	138	8	
<b>Temas materiais</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	8	
	3-2 Lista de temas materiais	8	
<b>Mudança climática e gestão ambiental</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	116	

GRI Standards	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	144	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	113	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	144	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	113	7, 8, 12, 13
	302-5 Redução nos requisitos energéticos	Não se aplica.	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	111	6, 12
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	112 e 152	6
	303-3 Captação de água	143	6, 8, 12
	303-4 Descarte de água	143	6
	303-5 Consumo de água	143	6
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	146	7, 8, 12, 13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	146	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	146	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	146	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	146	13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	117	3, 12
	305-7 Emissões de NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> e outras emissões atmosféricas significativas	117	3, 12, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	114	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	114	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	145	3, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	145	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	145	3, 6, 11, 12, 15

GRI Standards	Conteúdo	Localização	ODS
<b>Gente e cultura</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	67	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	137	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	68	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	138	5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	138	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	82	3, 8, 16
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	83 e 84	3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	80 e 83	3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	84	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	84	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	80, 82, 83, 85 e 88	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	84	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	82 e 84	8
	403-9 Acidentes de trabalho	83, 84 e 142	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Não houve registo em 2025.	3, 8, 16
Indicador próprio	BP-11 Números de saúde dos colaboradores	148	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	138	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	69	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	139	5, 8, 10

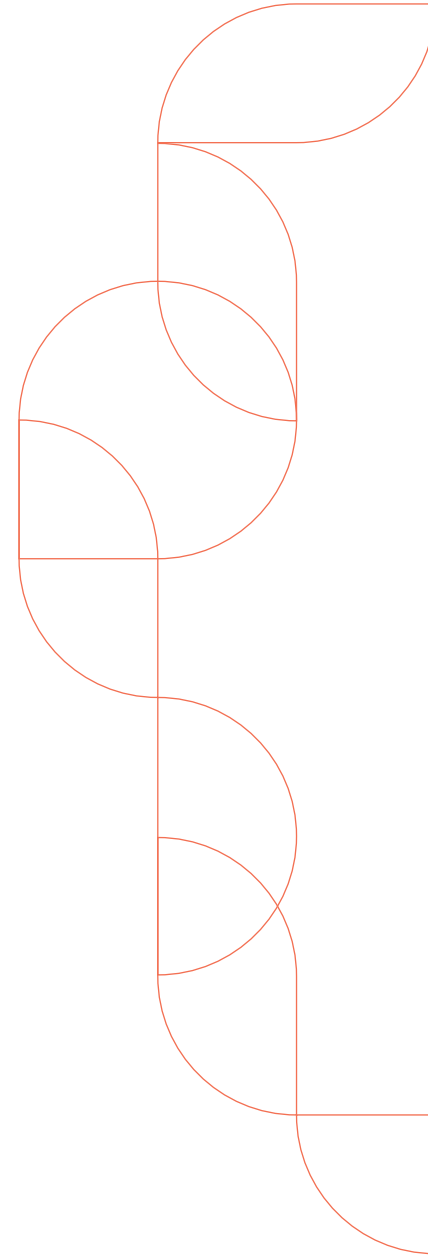
GRI Standards	Conteúdo	Localização	ODS
<b>Diversidade, equidade e inclusão</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	74	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	139, 140 e 141	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	142	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve registro em 2025.	5, 8
<b>Responsabilidade social e acesso à saúde</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	92, 97 e 101	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	92, 97 e 101	
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	A empresa declara que suas operações hospitalares não geram impactos negativos significativos às comunidades locais, segundo a natureza do setor.	1, 2
<b>Crescimento sustentável</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	128	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	133	8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	116	13
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Durante o período coberto por este relatório, a organização recebeu apoio financeiro do Governo Brasileiro, totalizando R\$ 3.321.768,10 em 2025. Não há governos que sejam acionistas da organização.	
Indicadores próprios	BP-08 Números BP	147	1, 5, 8
	BP-09 Números da infraestrutura BP	147	
	BP-10 Números de atendimentos no ano	147 e 148	8

GRI Standards	Conteúdo	Localização	ODS
<b>Experiência do cliente</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	A BP reporta o índice de 90% para este indicador, que representa a proporção de notificações de incidentes de segurança assistencial (erros potenciais e eventos adversos com e sem danos ao paciente) em relação ao volume total de notificações registradas. Os 10% restantes se referem a notificações consideradas não procedentes, que não resultaram em prejuízo ou impacto assistencial.	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve caso de não conformidade com leis e ou códigos voluntários em 2025. Foram considerados dois processos no ano decorrentes de suposta falha na prestação de serviço de saúde, e até o fechamento deste relato nenhum desses havia resultado em multa, penalidade ou advertência, pois seguiam em trâmite judicial.	16
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve.	16
Indicador próprio	BP-12 Números da ouvidoria	64	
<b>Ensino e pesquisa</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	121 e 122	
Indicadores próprios	BP-02 Voluntariados Internos e externos	107	
	BP-05 Indicadores Banco de Sangue BP	23	
	BP-07 Certificações e recertificações do ano	12	
	BP-13 Números de atendimento ao SUS	149	

GRI Standards	Conteúdo	Localização	ODS
<b>Inovação e tecnologia</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	124, 125 e 126	
<b>Ética, integridade e compliance</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40 e 41	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	46	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	47	
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	47	
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	74 e 138	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	42, 47 e 138	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	47 e 138	8
GRI 414 Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	47	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	47	5, 8, 16
<b>Saúde e segurança do paciente</b>			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	61 e 62	

## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

TEMAS MATERIAIS	ODS RELACIONADOS
Crescimento Sustentável	8  9
Experiência do Cliente	16  12
Saúde e Segurança do Paciente	16  12
Gente e Cultura	3  8  11
Diversidade, Equidade e Inclusão	5  10
Mudança Climática e Gestão Ambiental	15  6  7  13
Ética, Integridade e Compliance	8  10  12  16
Inovação e Tecnologia	11  9
Ensino e Pesquisa	9  4
Responsabilidade Social e Acesso à Saúde	5  10  3



- 1 Erradicação da Pobreza
- 2 Fome Zero e Agricultura Sustentável
- 3 Saúde e Bem-Estar
- 4 Educação de Qualidade
- 5 Igualdade de Gênero
- 6 Água Potável e Saneamento
- 7 Energia Acessível e Limpa
- 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico
- 9 Indústria, Inovação e Infraestrutura
- 10 Redução das Desigualdades
- 11 Cidades e Comunidades Sustentáveis
- 12 Consumo e Produção Responsáveis
- 13 Ação Contra a Mudança Global do Clima
- 14 Vida na Água
- 15 Vida Terrestre
- 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes
- 17 Parcerias e Meios de Implementação

# Sumário SASB

Tópico	Código	Título	Página
<b>Prestação de cuidados de saúde [HC-DY]</b>			
Gerenciamento de energia	HC-DY-130a.1	(1) energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da grade e (3) porcentagem renovável	144
Gerenciamento de resíduos	HC-DY-150a.1	Quantidade total de resíduos médicos: porcentagem (a) incinerada, (b) reciclada ou tratada e (c) aterrada	145
	HC-DY-150a.2	(1) resíduos farmacêuticos perigosos e (2) não perigosos, percentual (a) incinerado, (b) reciclado ou tratado e (c) depositado em aterro	145
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	44
	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	Em 2025, não foram comprovados ou evidenciados incidentes de violação à privacidade e proteção nos dados de titulares tratados na BP que comprometessem autenticidade, confidencialidade, integridade e disponibilidade.
Recrutamento, desenvolvimento & retenção 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	137
	HC-DY-330a.2	Descrição do recrutamento de talentos e esforços de retenção	69 e 71
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 em taxas de morbimortalidade de doenças e doenças associadas à mudança climática e (3) emergência preparação e resposta	116

## Créditos

### Equipe BP

#### Sustentabilidade

[sustentabilidade.bp@bp.org.br](mailto:sustentabilidade.bp@bp.org.br)

Juliana de Carvalho Opípari

Lise Moreira Carneiro

Jéssica Nascimento Cabral Cardoso

#### Marca e Comunicação

Roberta Dovtartas Landucci

Carolina Melhem Leardini

Raphael Fernandes Gomes

Mario Barbosa Dias

Adão Aparecido Boscolo

### Grupo Report

[www.gruporeport.com.br](http://www.gruporeport.com.br)

Ana Souza e Isabela Ribeiro – Gestão de projetos  
e relacionamento

Carmen Cagnoni, Rejane Lima e Vera Ligia Rangel – Conteúdo

Luciana Felix e Giuliana Bellegarde – Consultoria de indicadores

Júlio Okabayashi – Projeto gráfico e diagramação

Alícia Toffani – Revisão

### Lanakaná Princípios Sustentáveis

[Linkedin](#) 

Rodrigo Henriques – Estudo da Dupla Materialidade



A Beneficência  
Portuguesa  
de São Paulo