



RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2025

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO

Sobre este relatório	4
Mensagem do Diretor-Presidente	5
Mensagem do Conselho de Administração	6
Destaques de 2025	7
Engajamento de <i>stakeholders</i>	9
Materialidade e estratégia ESG	11

2 SOMOS A DASA

Sobre nós	14
Nossos valores	14
Nossa história	15
Compromissos públicos	17
Nossas operações	18
Modelo de negócios	19
Como geramos valor	22
Jornada de evolução	23
Desempenho financeiro	24

3 NOSSOS NEGÓCIOS

Acesso à saúde	30
Mercado público	30
Mercado privado	31
Serviços de apoio	32
Qualidade dos serviços	32
Experiência do paciente	34
Gestão do atendimento	35
Segurança do paciente	35
Transparência na comunicação	36
Ciência que transforma	36
Pesquisa e desenvolvimento (P&D)	37
Pesquisa clínica	37
Apoio a projetos científicos	38
Tecnologia que descomplica	38
Transformação digital	39
Inovação aberta	39
Inovações médicas	40
Plataforma digital	40

4 NOSSA GOVERNANÇA

Estrutura de governança	42
Ética, integridade e transparência	47
Estatutos, códigos e políticas	51
Gestão de riscos	52
Privacidade e segurança da informação	53

5 CUIDADO QUE ACOLHE

Capacitação e desenvolvimento	59
Diversidade, equidade e inclusão	63
Saúde, segurança e bem-estar	66
Segurança do trabalho	67

6 PARCERIA QUE EMPODERA

Fornecedores e gestão da cadeia	71
Comunidade médica	72
Educação médica	72
Compromisso com direitos humanos	73
Investimento Social Privado	74

7 FUTURO QUE SE PROTEGE

Resiliência climática e gestão de emissões	77
Energia	79
Resíduos	81
Água e efluentes	85

8 ANEXOS

Sumário de Conteúdo GRI	87
Sumário de Conteúdo SASB	108
Sumário de Conteúdo TCFD	110
Declaração de Verificação Independente	111
Créditos	113

Sobre este relatório

Mensagem do Diretor-Presidente

Mensagem do Conselho de Administração

Destaques de 2025

Engajamento de *stakeholders*

Materialidade e estratégia ESG

Daniela Vieira
Supervisora de Segurança do Trabalho



APRESENTAÇÃO

SOBRE ESTE RELATÓRIO • GRI 2-2, 2-3, 2-5 •

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 da Dasa, com o intuito de comunicar nosso desempenho e como geramos valor compartilhado aos nossos públicos de interesse. Este documento reitera nosso compromisso com a gestão ética e responsável, evidenciando nossas iniciativas nos pilares social, ambiental e de governança.

O relatório foi elaborado com base nas diretrizes internacionais da Global Reporting Initiative (GRI), do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e se baseia no *framework* de Relato Integrado, definido pelo International Integrated Reporting Council (IIRC)/IFRS Foundation. A publicação passou por asseguração limitada independente realizada pela SGS.

A Dasa publica anualmente seu desempenho em sustentabilidade. Os dados se referem ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, mesmo período abrangido pelo relato financeiro, contemplando todas as unidades que faziam parte da companhia até essa data.

Foram integrados dados das sociedades controladas, mesmo naquelas em que há participação minoritária, cujos percentuais são devidamente destacados no patrimônio líquido e no resultado consolidado. O escopo do relato reflete movimentações societárias estratégicas ocorridas neste período, com destaque para o acordo de associação com a Amil, tornando a Ímpar Serviços Hospitalares S.A., empresa de hospitais e oncologia da Dasa, uma *joint venture* com participações iguais de 50% do capital votante entre Amil e Dasa e controle compartilhado, a partir de 1º de abril de 2025.

O relato também contempla a venda das operações de diagnóstico da Dasa na Argentina e da empresa Mantris, em setembro de 2025, e a venda do Hospital São Domingos, em dezembro de 2025. Com isso, os indicadores reportados refletem a situação da companhia ao fim desse exercício, compreendendo a vertical de Diagnósticos e, na operação hospitalar, as Clínicas AMO e o Hospital da Bahia. Ao consolidar as informações, o Grupo Dasa assegurou a eliminação de participações cruzadas e saldos entre empresas para garantir a integridade e a transparência dos resultados apresentados.



Ao longo do documento, os indicadores GRI estão identificados em cada seção com a marca “GRI XXX-X”. Na [página 87](#), você encontrará o índice GRI completo.



Os indicadores SASB aliam informações financeiras à sustentabilidade e estão identificados com os símbolos “HC-xx-XX” ao longo do documento. O índice completo está disponível na [página 108](#).



As informações financeiras relacionadas ao clima da companhia seguem as recomendações da TCFD, que desenvolve diretrizes de divulgação do tema. O índice completo está na [página 110](#).

Para comentários, sugestões, dúvidas e contribuições sobre o nosso relatório, fale conosco pelos e-mails ir@dasa.com.br ou esg@dasa.com.br.



MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE • GRI 2-22 •

O ano de 2025 foi um marco de transformação na Dasa, que tive a honra de passar a presidir, em uma trajetória de colaboração iniciada em 2012. Em um contexto de mudanças estratégicas para consolidar nossa liderança em medicina diagnóstica no Brasil, o período foi voltado ao fortalecimento da saúde financeira e da eficiência operacional da companhia, que conquistamos com confiança em nossa grande vocação: cuidar das pessoas. Com a venda de ativos no Brasil e no exterior e a consolidação da *joint venture* com a Amil para a formação da Rede Américas, encerramos este ciclo como uma empresa mais enxuta e focada. Novas lideranças vieram para somar em nossa governança e na reorganização de nossos times, em uma estrutura redimensionada para atender à nova fase da companhia.

Com 446 milhões de exames realizados no ano, nosso alcance e capacidade produtiva demonstram o impacto social da Dasa. Um de nossos maiores orgulhos é contribuir para a democratização do acesso à saúde, compromisso que se traduz por meio das parcerias com o Sistema Único de Saúde (SUS), pela oferta de parcelamentos, de tabelas populares e do cartão Dasa +Saúde, por nossas iniciativas de Investimento Social Privado (ISP), que atendem a grupos

minorizados e com vulnerabilidades sociais, e pelos serviços de apoio laboratorial, que permitem levar diagnósticos com a garantia de qualidade da Dasa a todas as regiões do país.

Reconhecemos o papel vital que a Dasa desempenha no sistema de saúde brasileiro e colocamos a sustentabilidade no centro da nossa estratégia, a fim de assegurar a perenidade do negócio e ampliar ainda mais o valor que geramos para a sociedade. Em termos financeiros, atingimos o menor nível de alavancagem desde 2021, com crescimento em indicadores-chave como receita, lucro e margem bruta, além de um aumento de fluxo de caixa na ordem de 75%, mantendo o NPS (Net Promoter Score) na faixa de excelência. O desempenho foi impulsionado principalmente pela expansão nos mercados público, B2B e *premium*, além das frentes de atendimento domiciliar, genômica e pesquisa clínica, que devem seguir crescendo, com uma importante participação nos resultados da companhia.

Esse sucesso é fruto de iniciativas executadas com disciplina. Investimos em soluções como a otimização da malha logística e o aprimoramento de processos, com destaque para os avanços na transformação digital e na integração da Inteligência Artificial (IA) em

nossos serviços e sistemas de trabalho. Além disso, seguimos inovando e ampliando nosso portfólio.

Nossa visão para 2026 é continuar crescendo com eficiência, mantendo nossa liderança e posição de referência tecnológica no setor de saúde. Com esse foco, seguiremos investindo no fortalecimento de nossas marcas, na capilaridade digital de nossas plataformas e no desenvolvimento de nossos times e lideranças. Entendemos que a vocação genuína de cuidar e a alta qualificação de nossos colaboradores são o que fazem da Dasa uma empresa reconhecida, nacional e internacionalmente, pela qualidade de suas entregas, sempre em busca de proporcionar a melhor experiência para os pacientes e clientes. Nossas conquistas só são possíveis graças à dedicação de nossos 25 mil colaboradores, a quem agradeço e reitero: estamos apenas começando e há muito mais por vir em nossa jornada de evolução. Vamos em frente, com a convicção de alcançar mais um ano de resultados prósperos e de colaborar, cada vez mais, para transformar o acesso à saúde no país.

Rafael Lucchesi
Diretor-Presidente



MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO • GRI 2-22 •

Em um ciclo de reposicionamentos, o ano de 2025 assinalou a evolução estratégica da Dasa para atuar com uma estrutura mais concisa e ganhos significativos em eficiência operacional. Movimentos como a consolidação da *joint venture* com a Amil, a venda de ativos e o investimento em frentes de negócio em expansão contribuíram para a redução da alavancagem e a geração consistente de caixa, marcando a implementação de uma filosofia baseada na disciplina de capital, mais do que apenas em resultados contábeis. Com isso, a companhia demarca uma nova fase de crescimento, pautada pela sustentabilidade em suas múltiplas dimensões.

Na governança, a agenda ESG ganhou especial evidência ao ser integrada à nova Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG. Além de aproximar essa temática dos 25 mil colaboradores da Dasa, essa iniciativa fortalece a sustentabilidade em todas as decisões da alta administração. Sob a supervisão desse Conselho, a companhia também se prepara para adotar metas estruturadas que permitirão novos avanços nessa agenda, garantindo que os compromissos assumidos se reflitam em resultados tangíveis para o mercado e a sociedade.

A revisão da materialidade, ou seja, dos temas prioritários, efetuada nesse período, identificou a resiliência climática como um aspecto-chave para o negócio. Com medidas focadas em ganho de escala, como a otimização de rotas logísticas e o aumento de 40 milhões de exames processados nos Núcleos Técnicos Operacionais sem expansão da área física, a companhia já caminha nesse sentido, comprovando que a eficiência operacional e a redução de impactos ambientais, juntas, geram valor compartilhado.

No pilar social, a Dasa segue comprometida em ampliar o acesso à saúde com a alta confiabilidade de seus processos e celebra o fato de ser a primeira empresa brasileira a conquistar a reacreditação do Núcleo de Segurança do Paciente pela Quality Global Alliance (QGA), entre outros reconhecimentos. Cuidar de quem cuida também é fundamental para a companhia, que segue avançando em estratégias para ampliar a representatividade racial e de gênero em cargos de gestão, assim como a inclusão e o acolhimento de profissionais de grupos minorizados. Com um quadro composto majoritariamente por colaboradoras, destaca-se a ambição assumida pela Dasa de ser uma empresa excelente para a mulher trabalhar.

Expressamos nossa gratidão a todas as pessoas que se dedicam, dia a dia, a entregar a melhor experiência aos mais de 20 milhões de pacientes atendidos pela companhia. Agradecemos, igualmente, aos acionistas e parceiros pela confiança nesta jornada de transformação, que permite à Dasa seguir com solidez e pronta para realizar muito mais.

Conselho de Administração da Dasa



DESTAQUES DE 2025

+ de **446**
MILHÕES
de exames

23 MILHÕES
de atendimentos
realizados por ano

+ de **6 MIL**
exames no portfólio

+ de **40 MARCAS**
em medicina diagnóstica
e genômica



800 PRODUTOS
lançados nos últimos 5 anos

840 UNIDADES
em todo o Brasil

28 NÚCLEOS TÉCNICOS
OPERACIONAIS (NTOs)
em atividade

Presença em
13 ESTADOS
e no Distrito Federal



12 MILHÕES
de pacientes no Nav Dasa

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

+ de **230 MIL**
teleconsultas Nav Dasa

Relacionamento com
350 MIL
MÉDICOS anualmente

Vice-Presidente de Tecnologia da Dasa, Anaterra de Oliveira, reconhecida em quatro premiações de referência na área

- 1ª colocação na categoria Saúde do prêmio Executivo de TI do Ano e 3ª posição no *ranking* As 100+ Inovadoras no Uso de TI, do IT Forum
- 4ª posição no *ranking* TOP Creators Femininas do LinkedIn em Inovação e Tecnologia, da Favikon
- 20ª posição no *ranking* mundial Top 20 Worldwide Women in Tech

Prêmio Reclame Aqui

- CDPI: 1º lugar na categoria Pequenas Operações
- Delboni e Lavoisier entre os cinco primeiros colocados na categoria Grandes Operações



Experience Awards – SoluCX

Conquista do selo O Cliente Recomenda pela rede São Marcos

Prêmio MESC – Melhores Empresas em Satisfação do Cliente

- Delboni: 1º lugar na categoria Laboratórios de Análises Clínicas
- Alta Diagnósticos: 1º lugar na categoria Serviços Médicos

Pesquisa Datafolha – O Melhor de São Paulo

- Lavoisier: 1ª posição na categoria Laboratório de Análises Clínicas

Os mais amados do Rio – Veja Rio

- Sérgio Franco: 1º lugar na categoria Laboratório pelo 6º ano consecutivo

Marcas dos Cariocas – O Globo

- Bronstein e Sérgio Franco: 1º e 2º lugar na categoria Análises Clínicas

Projeto Self Gallery, da VLM para a Genera

- Contemplado como finalista no Cannes Lions 2025 e vencedor de prêmios prata e bronze no 50º Anuário do Clube de Criação

Estudos clínicos do CPClin

- Reconhecimento como *top recruiter* global e nacional

Índice Caliber Meio&Mensagem

- Reconhecimento como a empresa de maior reputação no setor de saúde

Prêmio Valor Inovação 2025

- 148ª posição no *ranking* geral das empresas mais inovadoras do país

Exame Maiores e Melhores 2025

- 99ª posição no *ranking* geral por receita

Open Innovation Awards 2025

- 20º lugar no *ranking* das empresas líderes que impulsionam a inovação aberta no Brasil



Nathalia Maia Diniz
Marketing

ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

• GRI 2-29 •

A Dasa identifica as categorias de *stakeholders* com base nos públicos que se relacionam com a companhia e que foram consultados para a definição de sua matriz de materialidade. O engajamento é segmentado por áreas de responsabilidade, com propósitos e métodos específicos para cada grupo:



PÚBLICO	FINALIDADE DO ENGAJAMENTO	MECANISMOS DE INTERAÇÃO
ACIONISTAS E INVESTIDORES	Garantir a transparência, prestação de contas e fornecer informações financeiras e estratégicas para suporte à decisão.	A interação ocorre por meio da área de Relações com Investidores e de fóruns formais, como as Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias. Os principais mecanismos incluem a divulgação de documentos junto à CVM, a realização de apresentações estratégicas com a participação do C-Level e a condução equitativa das assembleias, de forma a assegurar o pleno exercício do direito de voto e mitigar riscos relacionados ao uso de informações privilegiadas.
COLABORADORES	Promover a escuta ativa dos colaboradores e acolher suas percepções.	Em 2025, lançamos a primeira versão da pesquisa de engajamento <i>Aqui é Dasa!</i> , com o objetivo de diagnosticar as principais necessidades e expectativas dos colaboradores e orientar a estratégia da Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG. Complementarmente, implementamos as pesquisas de jornada, que acompanham a experiência dos colaboradores em momentos-chave do seu ciclo na companhia, como recrutamento e seleção, admissão, <i>onboarding</i> (D1, D30, D60 e D90) e <i>offboarding</i> . A interação com os colaboradores também ocorre por meio das <i>lives</i> Dasa em Foco, um evento trimestral no qual o Diretor-Presidente compartilha resultados, novidades e a estratégia da companhia com as lideranças.



PÚBLICO	FINALIDADE DO ENGAJAMENTO	MECANISMOS DE INTERAÇÃO
GOVERNO E ÓRGÃOS REGULADORES	Acompanhar processos legislativos e regulatórios, bem como fornecer subsídios técnicos para a formulação e avaliação de políticas públicas.	O engajamento é conduzido pela área de Relações Governamentais. Os mecanismos de interação incluem consultas públicas, reuniões e documentos de posição estratégica apresentados por meio de associações setoriais.
FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇO E TERCEIROS	Assegurar a conformidade com as políticas e procedimentos da companhia.	A gestão está vinculada à Diretoria de Compras. O engajamento ocorre na etapa de cadastro e por meio de tratativas com as lideranças de compras, focando em temas de governança, gestão de indicadores e impactos na cadeia de suprimentos (ESG).
INSTITUTOS E ORGANIZAÇÕES SOCIAIS	Assegurar o cumprimento de compromissos públicos voluntários assumidos pela Dasa.	A Dasa é signatária do Pacto Global da ONU e do Fórum de Direitos LGBTI+. O processo envolve o reporte periódico de indicadores para os movimentos “Elas Lideram” e “Raça é Prioridade”.
PACIENTES, MÉDICOS E FORMADORES DE OPINIÃO	Garantir a participação desses públicos na definição dos temas prioritários da companhia.	Esses <i>stakeholders</i> participam dos processos de consulta para a matriz de materialidade da organização. Leia mais nas páginas 34 e 72.

MATERIALIDADE E ESTRATÉGIA ESG

• GRI 2-12, 2-13, 2-14, 3-1, 3-2 • TCFD 2.B, 2.C •

Nossa gestão é orientada para a sustentabilidade em todos os seus aspectos. Mais do que um tema relevante, a sustentabilidade é uma diretriz estratégica para a companhia, essencial para assegurar a perenidade do negócio e a gestão dos impactos gerados para a sociedade e o meio ambiente. Ao realizar 436 milhões de exames por ano, a Dasa exerce um papel significativo no sistema de saúde brasileiro, contribuindo para que a população tenha acesso a diagnósticos e atendimentos de qualidade em todo o país.

Nesse contexto, o processo de materialidade considerou as mudanças estruturais da Dasa, em especial a *joint venture* que resultou na criação da Rede Américas, refletindo a evolução do modelo de negócio e seus impactos na geração de valor. Essa perspectiva se reflete nos oito temas definidos como prioritários no processo de dupla materialidade, revisado em 2025:

- Acesso à saúde;
- Experiência do paciente;
- Privacidade do paciente e de dados;
- Pesquisa e desenvolvimento;
- Prevenção e predição de doenças;

- Diversidade, equidade e inclusão;
- Saúde e bem-estar dos colaboradores;
- Mudanças climáticas.

O processo seguiu as diretrizes do European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) IG1 e as normas do International Financial Reporting Standards (IFRS) S1 e S2, integrando a materialidade de impacto à materialidade financeira da companhia e fortalecendo a conexão entre a agenda ESG e a geração de valor no negócio. Como resultado, houve uma evolução estrutural em relação aos 15 temas reportados no ciclo de 2024, com a consolidação de uma abordagem mais integrada.

Temas anteriormente tratados de forma isolada, como Energia, Água, Resíduos, Conformidade Legal, Ética Empresarial e Capacitação de Colaboradores passaram a ser incorporados de forma transversal, especialmente na gestão de riscos climáticos e na governança corporativa para garantir uma visão sistêmica do negócio.

A metodologia de dupla materialidade envolveu a identificação de impactos, riscos e oportunidades na cadeia de valor, além de uma consulta *online* que reuniu 34.886 respostas

(18.597 válidas) de pacientes, colaboradores e profissionais de saúde, complementada por entrevistas com especialistas em finanças sustentáveis e acesso à saúde.

A construção da dupla materialidade contou com a participação de diferentes áreas da companhia, incluindo finanças, controladoria, riscos, operação, áreas assistenciais, gente e gestão, jurídico, *compliance*, comunicação e ESG, garantindo uma visão integrada dos impactos, riscos e oportunidades do negócio. O resultado do processo foi consolidado em um estudo único e submetido à validação da alta administração, sendo posteriormente aprovado pelo Comitê Executivo (Comex).

Os temas foram classificados de acordo com sua relevância sob as perspectivas de impacto e financeira. Os temas Acesso à saúde; Prevenção e predição de doenças; Diversidade, equidade e inclusão; e Saúde e bem-estar dos colaboradores foram classificados como materiais sob a ótica de impacto, enquanto Privacidade do paciente e de dados; Pesquisa e desenvolvimento; e Experiência do paciente foram classificados como materiais sob a ótica financeira. Entre os temas priorizados, o de mudanças climáticas se destaca por sua materialidade tanto de impacto quanto financeira.

Matriz de Materialidade



Neste ciclo, finalizamos a elaboração de nossa nova Estratégia ESG, iniciada no ano anterior. A governança dessa estratégia envolve a atuação integrada de diferentes áreas da companhia, alinhadas às diretrizes da alta administração.

Saiba mais sobre a estrutura de governança na página 42.



Adicionalmente, avançamos no mapeamento e na comunicação das iniciativas em curso, bem como na definição das prioridades para a agenda ESG, com foco no período de 2027-2030, reforçando sua integração à gestão e à governança da companhia.



Sobre nós
Como geramos valor
Jornada de evolução
Desempenho financeiro

SOMOS ADASA

SOBRE NÓS • GRI 2-6 •

Movidos pelo cuidado com as pessoas, atuamos há mais de 60 anos para transformar a saúde no Brasil. Desde a consolidação da marca Dasa, no ano 2000, somos referência nacional em medicina diagnóstica, com uma trajetória marcada pelo pioneirismo em inovação. Nesse intuito, unimos conhecimento, tecnologia e atenção humanizada para transformar a experiência de cuidado.

Com cerca de 25 mil colaboradores e uma estrutura que atende às cinco regiões do país, trabalhamos dia a dia para oferecer o que há de ponta em exames laboratoriais, diagnósticos por imagem e medicina preventiva, genética e personalizada. Nossos números demonstram o papel significativo que a Dasa exerce na saúde brasileira, como um dos principais *players* do setor e uma empresa de destaque em pesquisa e desenvolvimento, sempre em busca de atender às necessidades de saúde da população e oferecer soluções personalizadas e de alta qualidade para cada paciente.

Nossos valores



Paixão pelas pessoas

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



Talentos que transformam

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



Confiança plena

Acreditamos na capacidade uns dos outros e somos disponíveis para aprender, temos escuta ativa e comunicação transparente mesmo diante de assuntos polêmicos e difíceis.



Somos uma só Dasa

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



Nosso melhor sempre

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

Nossa história

1961

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

1974

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

1985

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

2000

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

2004

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

2016

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

2015

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

2014

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

2011

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



2019

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

2020

Saúde na Dasa passa a abranger diagnósticos, rede hospitalar e gestão do cuidado. O Centro de Diagnósticos Emergencial (CDE) firma parceria com o Ministério da Saúde para processar até 3 milhões de exames RT-PCR de covid-19. Aquisição do GSC, referência em coordenação de cuidados e gestão de saúde, com mais de 20 anos de atuação.

2021

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

2025

Consolidação da *joint venture* que tornou a Ímpar Serviços Hospitalares S.A. uma empresa sob controle compartilhado, com divisão igualitária do poder de voto: 50% das ações com direito a voto pertencentes à Amil e 50% à Dasa. A operação resultou na formação da Rede Américas, segunda maior rede hospitalar do Brasil.

Reposicionamento da companhia com nova estrutura de governança. Rafael Lucchesi assume a presidência da Dasa, em sucessão a Lício Cintra, que passa a ser o CEO da Rede Américas.

Venda das operações da Dasa no exterior, da empresa de saúde ocupacional Mantris e do Hospital São Domingos.



2024

Assinatura do Acordo de Associação com a Amil e aprovação da *joint venture* pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).

2023

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

Compromissos públicos

Como signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), estamos comprometidos em alinhar nossas estratégias corporativas à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial ao ODS 3 – Saúde e bem-estar, ao ODS 10 – Redução das desigualdades, ao ODS 12 – Consumo e produção responsáveis e ao ODS 13 – Ação contra a mudança global do clima. Nesse âmbito, desenvolvemos uma série de iniciativas para a construção de uma sociedade mais justa, saudável e sustentável.

Nossa adesão a princípios globais de ética e a agendas de interesse social e ambiental também se dá pela atuação em associações e iniciativas multissetoriais. Nesse sentido, mantemos um engajamento contínuo com entidades que lideram o debate sobre inovação, regulação e excelência assistencial para o desenvolvimento da saúde no Brasil. Somos membros da Coalizão Empresarial pelo Fim

da Violência Contra Mulheres e Meninas e do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, e participamos de organizações como a Saúde Digital Brasil (SDB), a Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde), o Sindicato dos Hospitais, Clínicas e Laboratórios do Estado de São Paulo (SindHosp) e a Federação dos Hospitais, Clínicas, Laboratórios e Estabelecimentos de Saúde do Estado de São Paulo (Fesaúde). • GRI 2-28 •

Além disso, contamos com cargos de governança na área de Relações Institucionais da Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica (Abramed) e ocupamos a Vice-presidência do Instituto Coalizão Saúde (Icos). • GRI 2-28 •

Desse modo, buscamos contribuir ativamente para as discussões relevantes para o setor.

Confira os avanços realizados em relação aos ODS prioritários da companhia a partir da página 89.



Jéssica Ferreira Silva
Coordenadora de RH



MOVIMENTO
ELAS LIDERAM 2030



MOVIMENTO
RAÇA É PRIORIDADE



Nossas operações • GRI 2-6 •

Oferecemos uma das maiores
redes de laboratórios
e centros de diagnóstico
por imagem do Brasil



840 Unidades próprias

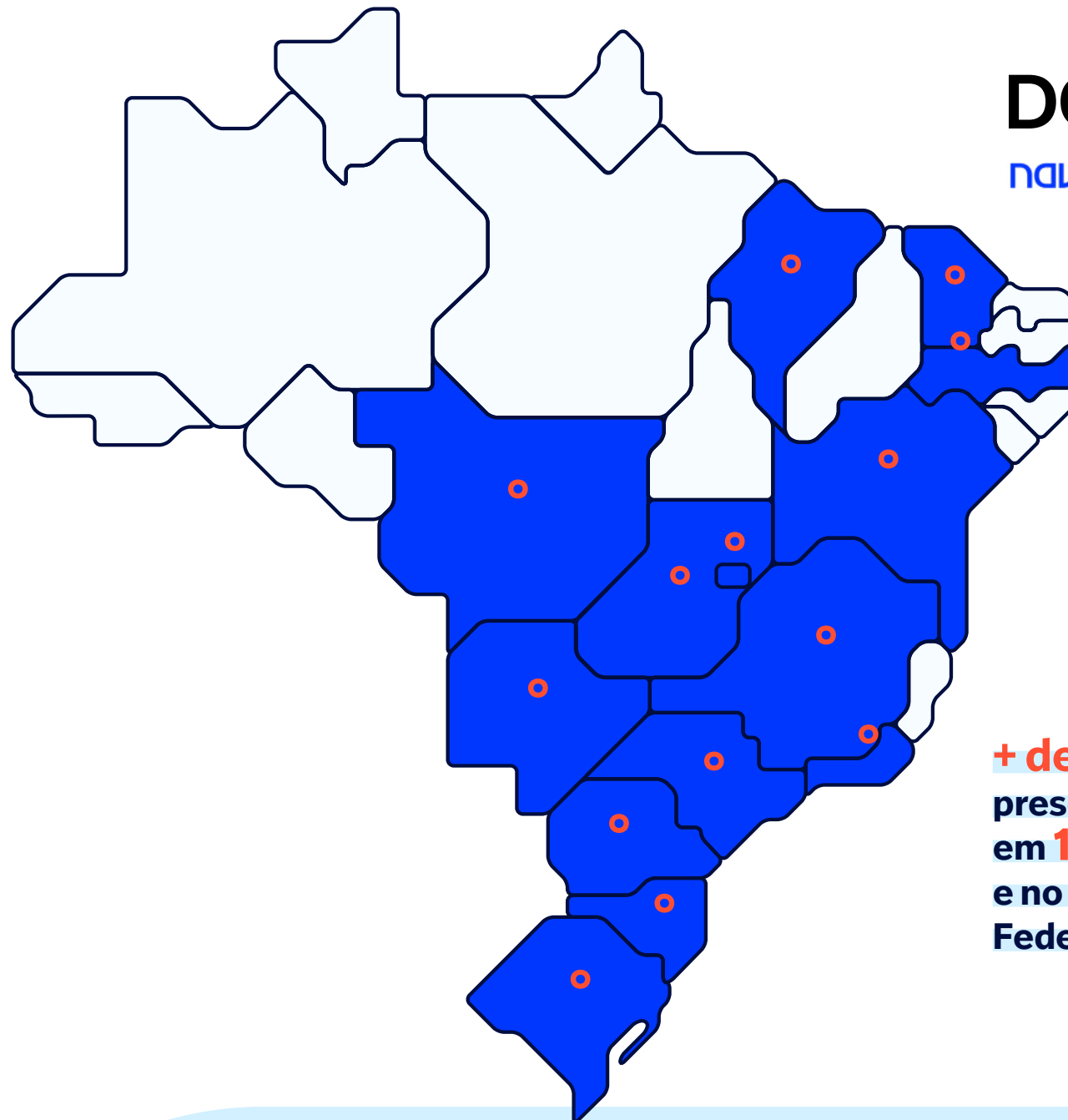


28 Núcleos Técnicos Operacionais

700 Rotas ativas



+ de 80 mil quilômetros percorridos
diariamente em todo o território nacional



+ de 40 marcas
presentes
em 13 estados
e no Distrito
Federal (DF)

DASA
DASA

Modelo de negócios

Nosso modelo de negócios integra uma ampla gama de produtos e serviços para apoiar pacientes, médicos e empresas ao longo de toda a jornada de cuidado, com foco na qualidade dos diagnósticos. A seguir, trazemos uma visão geral sobre a Dasa em suas diversas frentes de operação.

[Confira o Capítulo 3 para saber os detalhes sobre nossos negócios.](#)



Diagnósticos

A Dasa possui ampla capacidade em medicina diagnóstica, estruturada em frentes de negócio voltadas a diversos públicos e segmentos, com um portfólio que reúne mais de 6 mil tipos de exames. Além das frentes de análises clínicas, diagnóstico por imagem e anatomia patológica, atuamos na área de medicina genética e personalizada por meio de duas marcas: a Genera, que realiza testes genéticos para o público em geral, e a Dasa Genômica, que oferece um espectro avançado de exames para o suporte à decisão clínica dos profissionais de saúde.

Por meio de algumas de nossas marcas, oferecemos também o serviço de Diagnóstico em Hospitais (DHosp), que abrange 163 operações hospitalares privadas, com

unidades *in loco* ou externas e um portfólio de exames customizado. Nesse mercado, nossa capacidade supera a marca de 27 milhões de exames realizados por ano. Ao todo, mais de 2 mil colaboradores foram alocados em hospitais, incluindo especialistas nas áreas de onco-hematologia, infectologia, biologia molecular, hormonologia e hemostasia.

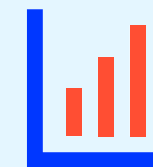
Na divisão B2B, somos referência em outsourcing, por meio da marca Alvaro Apoio, responsável pelo processamento de exames de análises clínicas para outros laboratórios e instituições de saúde de diferentes portes. A operação comercial é estruturada por regionais, que têm o suporte de 11 dos 28 Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) da Dasa pelo Brasil afora.

O grupo Alvaro Apoio também conta com os serviços da Dasa Genômica e engloba outras marcas de segmentos específicos: a Lumiax, serviço de apoio em laudos de telerradiologia e métodos gráficos para exames de imagem, e a Chromatox, que realiza análises toxicológicas para empresas e laboratórios, com métodos capazes de identificar o uso de substâncias lícitas e ilícitas por períodos mais extensos do que os exames tradicionais de urina e sangue.

Também dispomos de uma marca exclusiva para o atendimento ao setor público: a CientificaLab, que atua tanto no fornecimento de materiais de coleta, no transporte de amostras e no processamento de exames

para instituições de saúde quanto no atendimento direto aos pacientes e no treinamento de funcionários, a fim de assegurar a qualidade dos procedimentos. Com 683 postos de coleta e presença em 35 hospitais, essa frente dispõe de um Núcleo Técnico Operacional (NTO) próprio em Barueri (SP), que, em 2025, foi responsável por processar 58,1 milhões de exames.

Para um atendimento ainda mais completo, desenvolvemos outras frentes de negócios e iniciativas que reforçam nosso foco em inovação, medicina preventiva e cuidado integral, unindo soluções tecnológicas de ponta, um corpo clínico altamente qualificado e uma estrutura robusta de atendimento.



Nossos números reafirmam a liderança da Dasa no mercado de medicina diagnóstica e o significativo progresso da companhia em eficiência operacional.

Em 2025, realizamos **+ DE 446 MILHÕES** de exames em nossa rede, o que representa um crescimento de aproximadamente **10%** em relação ao ano anterior.



Atendimento domiciliar



Para proporcionar mais conveniência e viabilizar o acesso a nossos serviços para pessoas com dificuldade de locomoção ou permanência nas unidades físicas, em diversas localidades, oferecemos a opção de atendimento em domicílio, um modelo que apresenta crescimento significativo e se consolidou como mais uma referência do padrão de qualidade da Dasa. Em 2025, essa frente alcançou um NPS de 84,4, que ressalta o alto índice de satisfação dos pacientes com essa forma de atendimento.

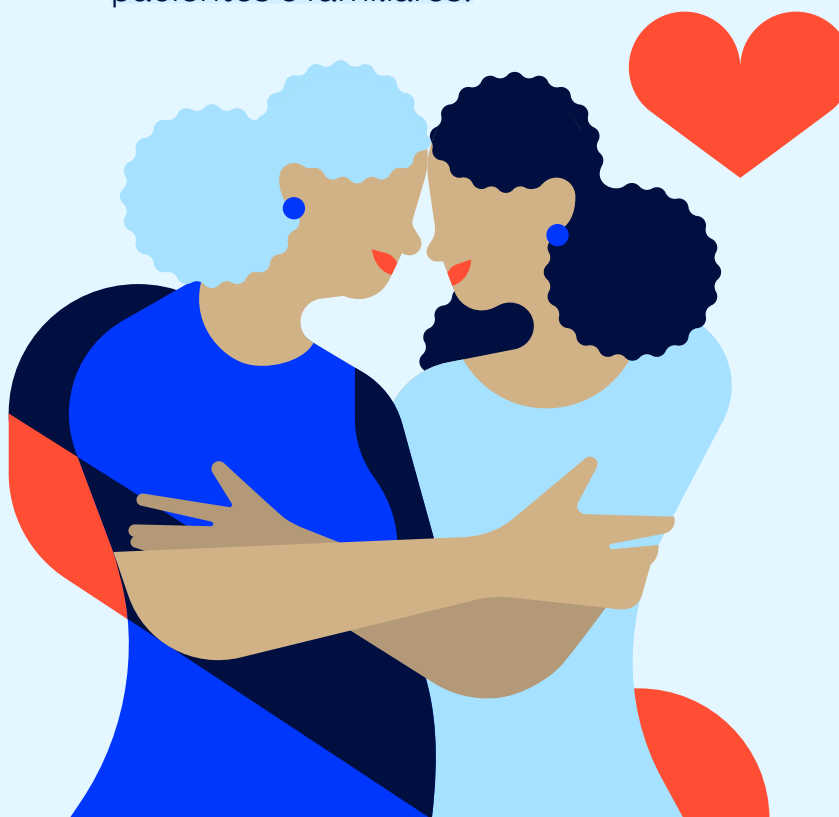
Imunização, infusões e consultas eletivas



Além da realização de exames, em diversas unidades diagnósticas e por meio do atendimento domiciliar, oferecemos serviços de imunização, assim como de infusão de medicamentos, mercado em que passamos a atuar por meio de 53 unidades em 2025, nas Regiões Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste. Outro serviço ofertado são os atendimentos médicos eletivos, também disponíveis na modalidade de telemedicina, 24 horas por dia. Neste ciclo, foram realizadas 261.980 consultas eletivas (29.316 presenciais, nas unidades diagnósticas e clínicas de cuidado especializado, e 232.664 remotas), sendo 33.543 delas viabilizadas por meio da Rede Integrada Dasa, no âmbito de contratos corporativos da companhia. • SASB HC-DY-000.B •



Neste ciclo, a Dasa fortaleceu sua posição de pioneirismo ao se tornar a primeira empresa do Brasil a oferecer, por meio da Alta Diagnósticos, um tratamento capaz de desacelerar a progressão do Alzheimer em estágio inicial: o Kisunla® (donanemabe). As infusões são realizadas com acompanhamento de especialistas e representam um marco importante na inovação em saúde, que traz uma nova perspectiva de cuidado para pacientes e familiares.



Plataforma virtual



As consultas *online* são realizadas por meio de nossa plataforma virtual Nav Dasa, que também permite aos pacientes agendarem atendimentos e acessar resultados de exames com praticidade, alcançando 12 milhões de usuários no país. Integrado à plataforma, disponibilizamos o Nav Pro, módulo voltado aos profissionais de saúde que possibilita o acesso ao histórico de cada paciente e a discussão clínica de casos de forma ágil. Com mais de 89 mil profissionais cadastrados, o Nav Pro se consolidou como uma ferramenta de grande valor para a eficiência e precisão na tomada de decisões clínicas.

Saúde corporativa



Oferecemos soluções personalizadas para empresas, como campanhas de vacinação *in company*, *check-up* executivo e uso da plataforma Nav Dasa para programas corporativos de saúde. No último ciclo, houve um redirecionamento do foco da companhia nessa frente, que deixou de atuar diretamente na área de saúde ocupacional, com a venda da marca Mantris, no segundo semestre de 2025.

Cuidado especializado



Desde 2024, implementamos uma linha de atendimento para o cuidado integral de crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA), com o lançamento de nossa primeira clínica especializada nesse segmento. Em uma abordagem multidisciplinar, acompanhamos cada paciente e suas famílias desde o diagnóstico até a elaboração de um plano terapêutico personalizado para as necessidades de cada caso. Em 2025, inauguramos três novas unidades, em São Paulo (SP) e no Rio de Janeiro (RJ). Ao todo, nossas quatro clínicas especializadas foram responsáveis pelo atendimento a 641 crianças neste ciclo.

Pesquisa clínica e educação médica



Com foco na inovação e melhoria contínua de nossos serviços, investimos em iniciativas para contribuir para o avanço dos conhecimentos no setor de saúde e o desenvolvimento médico.

Contamos com um negócio voltado à pesquisa clínica, o Centro de Pesquisas Clínicas (CPClin), e uma estrutura interna dedicada exclusivamente à pesquisa e ao desenvolvimento (P&D). Além disso, a companhia atua como principal parceira e mantenedora do Instituto de Ensino e Pesquisa Dasa (IEPD), que apoia a realização de projetos científicos na área de saúde.

Para o suporte à prática e à formação dos profissionais, desenvolvemos a iniciativa Dasa Educa, que oferece uma série de conteúdos de atualização e aprofundamento na área, bem como um programa de *fellows* e especialização para médicos e radiologistas. Ainda, oferecemos um serviço de suporte clínico especializado para médicos, o Núcleo de Assessoria Médica (NAM), com recursos que auxiliam na interpretação de exames laboratoriais, de imagem e de genômica.

Para saber mais sobre essas mudanças, conheça nossa jornada de evolução na página 23.



Hospitais e oncologia



Para oferecer a melhor jornada de cuidado, aliamos a capacidade de diagnóstico da Dasa ao tratamento e acompanhamento dos pacientes também no atendimento hospitalar e ambulatorial. Em 2025, essa vertical passou por mudanças significativas com a consolidação do Acordo de Associação com a Amil. A operação transformou a Ímpar Serviços Hospitalares S.A., responsável pelos hospitais e pela oncologia da Dasa, em uma *joint venture* entre as duas companhias. Em virtude disso, o controle passou a ser compartilhado, com 50% das ações com direito a voto pertencentes à Dasa e 50% à Amil. O acordo, aprovado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) em dezembro de 2024, foi fechado em 1º de abril de 2025. Com isso, a maior parte da estrutura da Dasa nessa vertical foi transferida para a *joint venture*, que levou a marca de Rede Américas. • GRI 2-6 •

No segundo semestre de 2025, das 18 marcas de hospitais e clínicas oncológicas que integravam a estrutura da Dasa, três permaneceram sob a gestão direta da companhia: o Hospital São Domingos (MA), o Hospital da Bahia (BA) e a rede de clínicas AMO (BA). Em 30 de dezembro de 2025, o Hospital São Domingos foi vendido para a Mederi Participações, em conjunto com a clínica Neuro Imagens, assim como a São Domingos Real Estate, que foi vendida para a Venire Participações.

Luan Felipe de Moraes Ferreira
Analista de Planejamento e
Atendimento – Comunicação NAC



COMO GERAMOS VALOR



ATIVOS ESTRATÉGICOS

O que sustenta nossa atuação

Capital financeiro

- Receita operacional
- Investimentos privados e acionistas
- Participação societária de 50% na Rede Américas de Hospitais

Infraestrutura e operações

- Rede logística de diagnósticos
- Hospitais e clínicas

Nossos colaboradores

- 25 mil profissionais atuantes
- Capacitação e desenvolvimento
- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde, segurança e bem-estar

Conhecimento e inovação

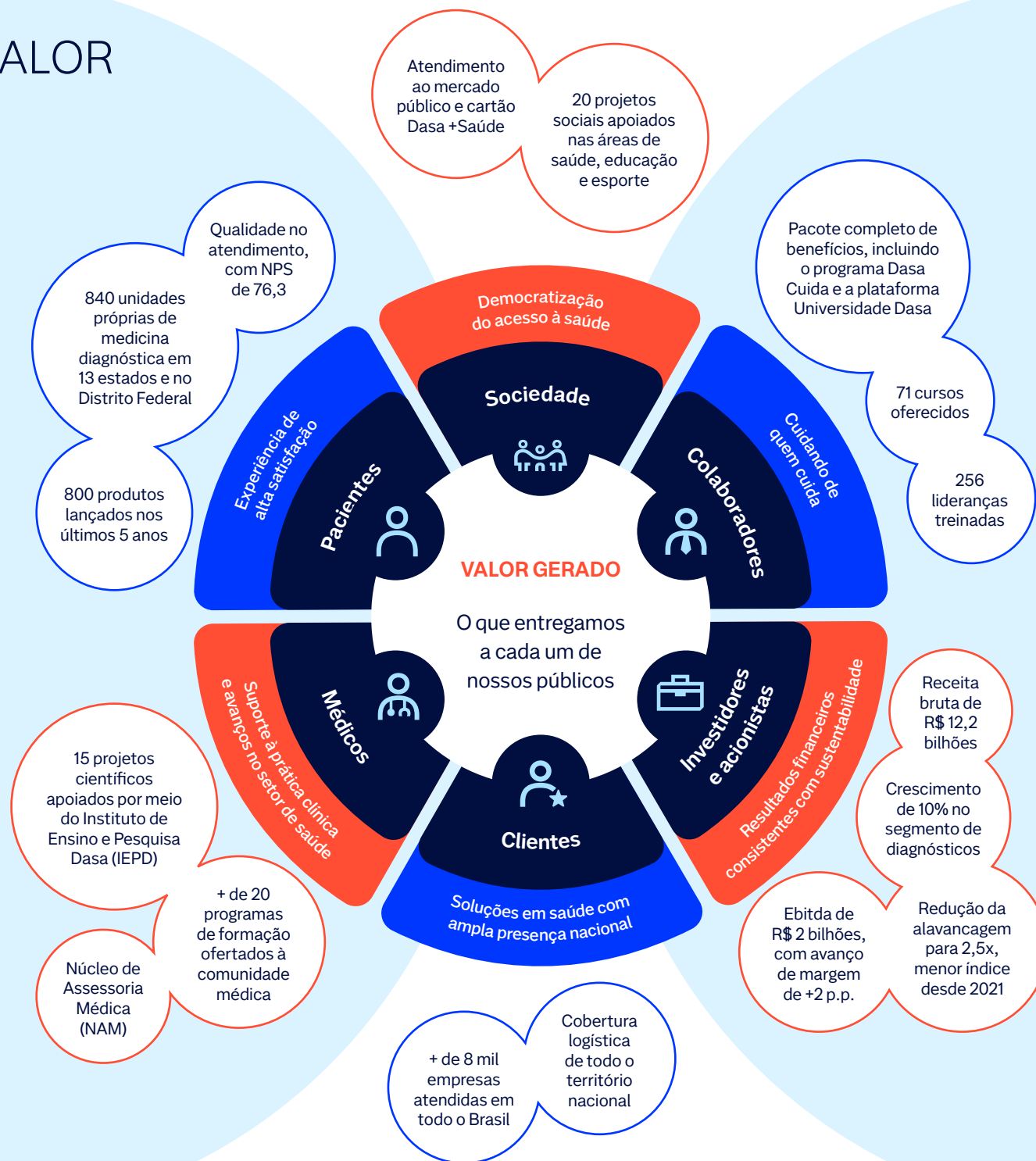
- Corpo clínico
- Pesquisa, desenvolvimento e tecnologia

Relacionamentos estratégicos

- Clientes e parceiros: setor público, B2B, institutos e organizações sociais parceiros em projetos
- Fornecedores, prestadores de serviço e terceiros: rede de 14 mil fornecedores diretos e indiretos

Gestão ambiental

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



FRENTES DE OPERAÇÃO

Nossos produtos e serviços

Diagnósticos

+ de 446 milhões de exames ao ano

Atendimento domiciliar

em + de 70 cidades e 14 estados

Imunização, infusões e consultas eletivas

+ de 260 mil consultas efetuadas em 2025

Plataforma virtual

12 milhões de usuários no Nav Dasa e + de 89 mil profissionais de saúde no Nav Pro

Saúde corporativa

Soluções personalizadas para empresas

Cuidado especializado

4 clínicas voltadas ao Transtorno do Espectro Autista (TEA) e + de 600 crianças atendidas no ano

Pesquisa clínica e educação médica

Relacionamento com + de 350 mil médicos anualmente

Hospitais e oncologia

Rede com 13 unidades clínicas e uma hospitalar na Região Nordeste

JORNADA DE EVOLUÇÃO

O ano de 2025 foi de transformações na Dasa, marcado pela mudança de posicionamento da companhia como ecossistema de saúde para a consolidação da liderança em medicina diagnóstica no Brasil. Neste ciclo, demos continuidade ao programa de excelência operacional iniciado em 2024, adotando uma estratégia para redirecionar investimentos e balancear a saúde financeira da companhia, após um processo de aquisições empreendido com base em um alto índice de alavancagem financeira, que resultou em um portfólio de negócios robusto, mas com limitada complementaridade operacional.

O principal marco desse processo foi a consolidação da *joint venture* com a Amil para a formação da Rede Américas, que redefiniu a estrutura e o foco da Dasa. Ao mesmo tempo em que permitiu concentrar as atividades no ramo principal da companhia, com uma estrutura mais enxuta, menor endividamento e mais sinergia nas operações, a associação criou uma parceria de grande capacidade para o negócio de hospitais. Inicialmente formada por 14 unidades da Dasa e 11 da Amil, a Rede Américas constitui o segundo maior grupo hospitalar do país, com atuação em oito estados e no Distrito Federal. Ao todo, a rede reúne atualmente 27 hospitais, 42 unidades

oncológicas e 37 unidades ambulatoriais, sendo vista como um importante vetor de geração de valor para as duas companhias, na posição de sócias do negócio. • GRI 2-6 •

Sob essa lógica, realizamos a monetização de outros ativos ao longo de 2025, que também permitiram fortalecer nossa estrutura de capital. Nesse período, realizamos a venda da Mantris e do Hospital São Domingos, assim como encerramos nossas operações no exterior, com a venda das redes de laboratórios Maipú e Labmedicina na Argentina. Essa transação marca o redirecionamento estratégico para o mercado nacional, reafirmando nossa liderança com investimentos em praças regionais para além do eixo São Paulo – Rio de Janeiro.

As transformações ao longo de 2025 também se refletiram na estrutura organizacional da companhia. Depois de um período de transição, iniciado ainda em 2024, a mudança da Presidência e de outras seis lideranças na Diretoria Estatutária, que teve suas áreas-chave reorganizadas, assinala o novo panorama de gestão adotado pela empresa. Nesse processo, a área de sustentabilidade foi trazida para o centro de nossa estrutura de governança, como parte da Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG, ressaltando a sua importância estratégica.

Saiba mais detalhes sobre a nova estrutura de governança na página 42.



Vanessa Simon
Relacionamento Médico
Thais Tenorio
RH

Encerramos 2025 como uma companhia de menor porte, mas de rentabilidade, eficiência e saúde financeira significativamente maiores, com recordes de crescimento em receita, expansão da margem bruta e o menor índice de alavancagem desde 2021. Além do desempenho financeiro e operacional acima das expectativas, alcançamos um NPS (Net Promoter Score) consolidado de 76,3, que se manteve na faixa de excelência, o que demonstra o alto índice de satisfação com a experiência de cuidado que proporcionamos.

Os excelentes resultados apontam para o começo de um novo ciclo de crescimento sustentável da Dasa, que tem como pilares a melhoria contínua da experiência do usuário, a qualidade técnica, a eficiência operacional, o ganho de *market share* em diagnósticos e uma estratégia comercial clara para cada segmento de atuação, com diversificação de fontes pagadoras. Nossa grande capacidade de cobertura logística e a capilaridade digital proporcionada pela plataforma Nav Dasa nos

impulsionam a seguir crescendo. A expansão dos negócios em frentes com grande potencial, como os serviços lab to lab e de coletas *in company*, o mercado *premium*, o atendimento domiciliar, a genômica e a pesquisa clínica, são oportunidades nessa jornada.

A tecnologia é um elemento-chave nesse processo. Seguimos investindo para nos manter na vanguarda da transformação digital no setor, com a crescente integração da Inteligência Artificial (IA) em nossos produtos e serviços, no *back office* e na geração de dados relevantes para o negócio.

As pessoas são uma de nossas fortalezas e outra prioridade de investimentos nos próximos anos deve ser o treinamento e a formação de líderes, responsáveis por disseminar a cultura Dasa entre os times em todo o país. O principal desafio é seguir entregando resultados positivos para além dos ganhos em eficiência, tendo sempre a sustentabilidade como diretriz fundamental do negócio.

DESEMPENHO FINANCEIRO

Encerramos 2025 como uma nova Dasa, diferente daquela que o mercado conheceu nos últimos anos. Ao longo deste ciclo, promovemos uma transformação estratégica profunda, simplificando a companhia, reafirmando o segmento de diagnósticos como nosso principal eixo de atuação e avançando em uma agenda estruturada de crescimento orgânico, eficiência operacional e desalavancagem. Essa evolução foi conduzida com disciplina e consistência, sem jamais abrir mão de nossos princípios, dos elevados padrões médicos e da qualidade no atendimento aos pacientes, que orientam nossas decisões todos os dias.

Como parte da execução da estratégia de maior foco no core de diagnósticos no Brasil, concluímos a criação da Rede Américas, *joint venture* com a Amil, que segregou o negócio hospitalar e deu origem a uma das maiores plataformas hospitalares independentes do país. Adicionalmente, avançamos na agenda de simplificação do portfólio por meio do desinvestimento de ativos não estratégicos ao longo do ano, totalizando aproximadamente R\$ 1,9 bilhão em 2025. Esses movimentos foram fundamentais para o reposicionamento estratégico da companhia, contribuindo para a redução do endividamento, o fortalecimento da estrutura de capital e o aumento da disciplina na alocação de recursos.

Paralelamente, avançamos de forma consistente na agenda operacional, com iniciativas estruturais de produtividade, digitalização e otimização organizacional, que sustentaram a expansão de margens. Intensificamos a revisão e padronização de processos, promovemos maior integração dos sistemas de Tecnologia da Informação (TI), modernizamos os Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) e otimizamos a rede de unidades por meio da descontinuidade de operações de menor desempenho. Também aceleramos a digitalização da jornada do paciente e ampliamos o uso de soluções baseadas em inteligência artificial, aumentando a capacidade de agendamento, elevando a utilização dos equipamentos de imagem e capturando ganhos adicionais de

eficiência. Ao mesmo tempo, reforçamos nossa liderança em inovação, ampliando a oferta de produtos e serviços e fortalecendo a geração de receita de maior qualidade.

Os efeitos dessas ações se refletiram nos resultados do ano. A receita do segmento de diagnósticos cresceu 10% em 2025, sustentada pelo aumento de volume e melhoria de *mix*, enquanto a margem Ebitda consolidada expandiu 2 pontos percentuais. A geração de caixa operacional atingiu R\$ 941 milhões, o ciclo de conversão de caixa teve uma redução de nove dias e a alavancagem encerrou em 2,5x (dívida líquida/Ebitda), o menor patamar desde 2021, em linha com guidance divulgado em junho de 2023. Ao mesmo tempo em que fortalecemos nossa posição financeira,

mantivemos elevados níveis de satisfação dos pacientes, encerrando o quarto trimestre de 2025 com um NPS de 76,3. Adicionalmente, a Rede Américas, recém-constituída, também apresentou evolução consistente de seus indicadores operacionais e financeiros, demonstrando o potencial de ganhos da governança dedicada e da aliança estratégica.

Hoje, a Dasa é a maior e mais diversificada plataforma de diagnósticos da América Latina, com escala nacional, marcas líderes e infraestrutura industrial de difícil replicação, com 840 unidades, presença em 13 estados e mais de 446 milhões de exames processados anualmente.

Entramos em 2026 confiantes nas competências que desenvolvemos, na dinâmica do mercado e na capacidade de execução do nosso time. Iniciamos um ciclo em que crescimento, rentabilidade e geração de caixa caminham de forma integrada e sustentável. Seguiremos trabalhando com foco, responsabilidade e visão de longo prazo para ampliar o acesso à medicina diagnóstica de excelência, melhorar continuamente a experiência do paciente e entregar valor sustentável para toda a cadeia de saúde.

[Clique aqui para ler na íntegra nossas demonstrações financeiras.](#)



Desempenho operacional e financeiro

(R\$ milhões)	2025	2024	Δ
Receita bruta consolidada	12.247	16.800	-27%
Diagnósticos Nacional	8.123	7.414	10%
Hospitais e Oncologia Nordeste	1.957	1.903	3%
Operações desinvestidas ¹	2.166	7.483	-71%
Impostos e deduções	(1.076)	(1.478)	-27%
Receita líquida consolidada	11.170	15.322	-27%
Custo dos serviços prestados	(7.777)	(11.129)	-30%
Lucro bruto	3.393	4.193	-19%
Resultado de equivalência patrimonial	(106)	-	n.a.
Despesas gerais e administrativas	(2.381)	(3.187)	-25%
Outras despesas e receitas, líquidas	(4)	87	-104%
Lucro antes das despesas financeiras líquidas e do imposto de renda e da contribuição social	903	1.094	-17%
Resultado financeiro líquido	(1.516)	(2.161)	-30%
(Prejuízo) / lucro antes do imposto de renda e da contribuição social	(613)	(1.067)	-43%
Imposto de renda e contribuição social	(522)	(129)	306%
(Prejuízo) / lucro do exercício	(1.135)	(1.196)	-5%
(+) Resultado financeiro líquido	1.516	2.161	-30%
(+) Imposto de renda e contribuição social	522	129	306%
(+) Depreciação e amortização	1.123	1.367	-18%
Ebitda	2.026	2.461	-18%
% Margem Ebitda	18,1%	16,1%	2,0 p.p.

1 As operações desconsolidadas incluem Dasa Empresas (até o quarto trimestre de 2024), Mantris e Diagnósticos Internacional (até o terceiro trimestre de 2025) e eliminações. Adicionalmente, a partir do segundo trimestre de 2025, a Dasa deixou de consolidar os resultados dos hospitais aportados para a formação da Rede Américas, passando a reconhecê-los pelo método de equivalência patrimonial.

RECEITA OPERACIONAL BRUTA E LÍQUIDA

Em 2025, a receita bruta da companhia totalizou R\$ 12.247 milhões, uma queda de 27% na comparação com o ano anterior, principalmente devido à base de comparação, considerando a desconsolidação da Ímpar Serviços Hospitalares S.A., com o fechamento do Acordo de Associação em Hospitais com a Amil, ocorrido em 1º de abril de 2025.

Em Diagnósticos Nacional, o crescimento da receita bruta em 2025 foi de 10%.



O desempenho desse mercado foi impulsionado, sobretudo, pelo maior volume de exames, com destaque para o B2B e pela continuidade na melhoria do *mix* de serviços, especialmente nos segmentos *premium* e de atendimento domiciliar.

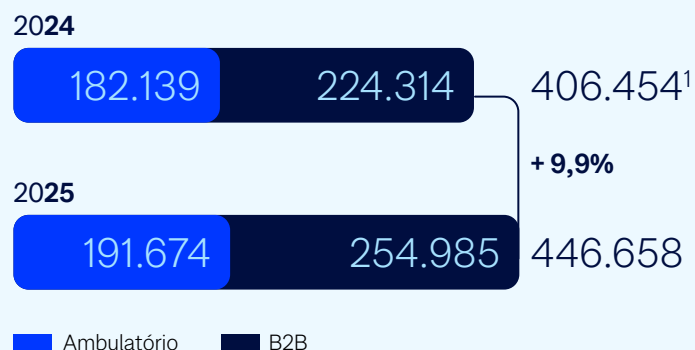
A respeito de Diagnósticos Internacional, as operações de diagnósticos na Argentina foram

vendidas ao fim do terceiro trimestre de 2025, portanto, os resultados referentes ao mercado internacional são reportados como operações desinvestidas. No acumulado do ano, a receita bruta apresentou queda de 35%, influenciada principalmente pela desvalorização cambial, apesar de o desempenho em moeda local ter mostrado crescimento.

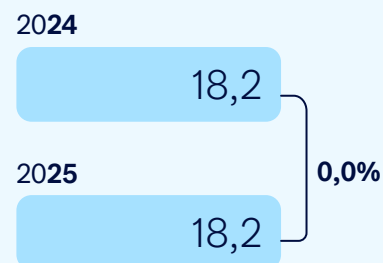
Em Hospitais e Oncologia, a receita bruta de 2025 apresentou crescimento de 3% na comparação com 2024, reflexo de novos credenciamentos, da expansão de procedimentos de maior complexidade e do reposicionamento estratégico das unidades, com descontinuidade de operações menos rentáveis.

Indicadores operacionais – Diagnósticos Nacional

Exames (em milhares de exames)



Ticket Médio² (R\$)

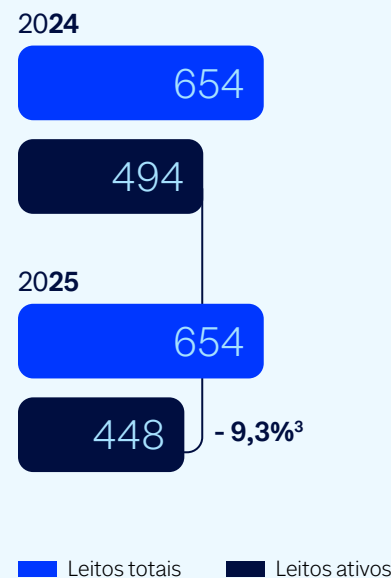


1 No relatório anterior, o número de exames em 2024 divulgado foi de 414 milhões. Houve alteração no critério de contabilização, por isso a diferença entre os dados.

2 Ticket médio = receita bruta Diagnósticos / número de exames.

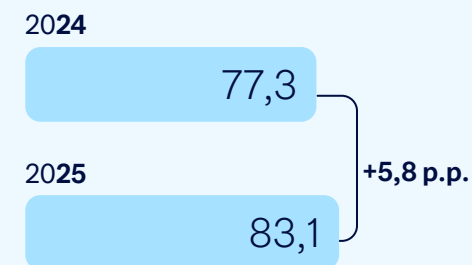
Indicadores operacionais – Hospitais e Oncologia Nordeste

Leitos totais e leitos ativos (# médio mensal)

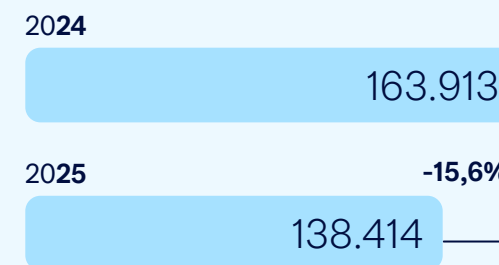


3 A variação nesse gráfico refere-se apenas aos leitos ativos.

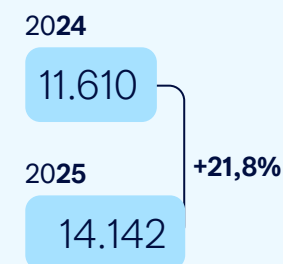
Taxa de ocupação (%)



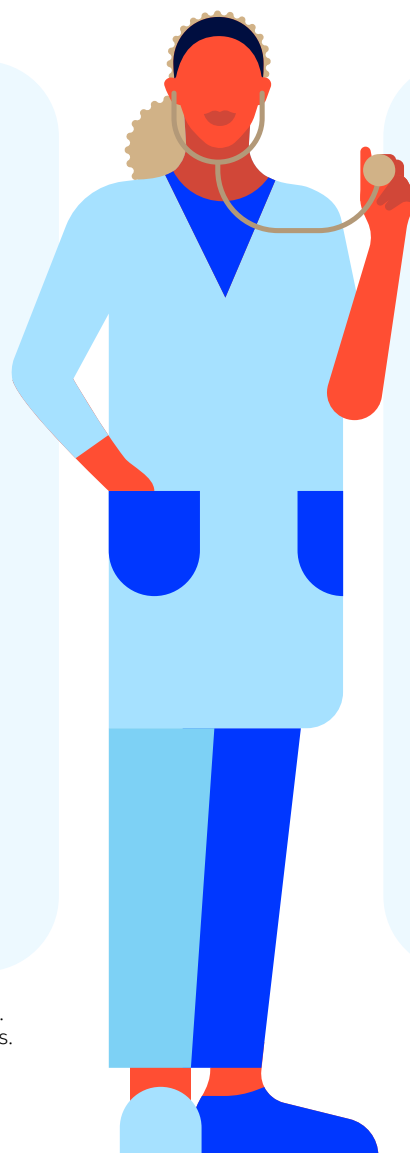
Pacientes-dia (# médio de pacientes)



Ticket Médio⁴ (R\$)



4 Ticket médio = receita bruta H&O NE* / número de pacientes-dia.
* Hospitais e Oncologia Nordeste





Patricia de Oliveira
Analista de Relacionamento
– Comercial

A receita líquida da companhia foi de R\$ 11.170 milhões em 2025, uma redução de 27% em relação a 2024, influenciada pela base de comparação após a desconsolidação da Ímpar.

CUSTOS DOS SERVIÇOS PRESTADOS E LUCRO BRUTO

Os custos dos serviços prestados em 2025 totalizaram R\$ 7.777 milhões, 30% menos que em 2024, reflexo principalmente da desconsolidação da Ímpar e das melhorias do programa de excelência operacional.

O lucro bruto reportado foi de R\$ 3.393 milhões em 2025 (redução de 19% versus 2024) e margem bruta de 30,4% (aumento de 3 pontos percentuais), que foi impactado por: (i) maior volume de operações em ambas as verticais de negócio, (ii) desconsolidação da Ímpar, (iii) benefícios do programa de excelência operacional, e (iv) aumento de custos decorrentes da crescente inflação e implementação de uma nova legislação da enfermagem.

RESULTADO DE EQUIVALÊNCIA PATRIMONIAL

Em 1º de abril de 2025, com o fechamento do Acordo de Associação em Hospitais, a Ímpar passou a ser um empreendimento controlado em conjunto entre a Dasa e a Amil, sendo contabilizado, assim, pelo método de equivalência patrimonial.

No acumulado do ano de 2025, o resultado da equivalência patrimonial foi de R\$ 106 milhões negativos, principalmente em decorrência da despesa financeira líquida de R\$ 1 bilhão.

DESPESAS GERAIS E ADMINISTRATIVAS E OUTRAS DESPESAS E RECEITAS LÍQUIDAS

As despesas totais em 2025 totalizaram R\$ 2.385 milhões, uma redução de 23% em relação a 2024, refletindo os ganhos do programa de produtividade com avanços na revisão de processos, otimização da estrutura organizacional, gestão de cobrança, renegociação de contratos diversos e a desconsolidação da Ímpar.

RESULTADO FINANCEIRO

Em 2025, o resultado financeiro líquido foi uma despesa de R\$ 1.516 milhão versus uma despesa R\$ 2.161 milhões em 2024, decorrente da diminuição do endividamento, com impacto direto na redução das despesas financeiras.

RESULTADO LÍQUIDO

No acumulado de 2025, o prejuízo líquido somou R\$ 1.135 milhão, uma redução de 5% em comparação a 2024, refletindo tanto a melhora operacional quanto a redução das despesas financeiras.

EBITDA

O Ebitda totalizou R\$ 2.026 milhões em 2025, reportando um aumento de 2 pontos percentuais na margem Ebitda, de 16,1% em 2024 para 18,1% em 2025. Essa expansão de margem Ebitda decorre do maior volume de operações e da evolução da companhia na revisão de seus processos de gestão e estrutura organizacional.

POSIÇÃO DE CAIXA E ENDIVIDAMENTO

Ao fim de 2025, a dívida financeira bruta totalizou R\$ 7.890 milhões, com prazo médio de 3,5 anos e custo médio de CDI mais 2,04% ao ano. Ao fim do ano, a posição de caixa, equivalentes de caixa e títulos somaram R\$ 2.665 milhões, volume equivalente a 1,4x as dívidas vincendas até o fim de 2026, que totalizam R\$ 1.906 milhão.

A dívida líquida financeira, após aquisições a pagar e antecipações de recebíveis, encerrou 2025 em R\$ 5.416 milhões, uma redução em relação aos R\$ 10.051 milhões registrados no fim de 2024, refletindo principalmente a melhora no caixa e o menor saldo de obrigações a pagar.

INVESTIMENTOS

Em 2025, os investimentos consolidados totalizaram R\$ 296 milhões, com queda de 46% frente ao ano de 2024.

Essa redução reflete, em parte, a desconsolidação dos hospitais transferidos para a *joint venture* da Rede Américas, que contribuíram com R\$ 173 milhões em 2024. Além desse efeito, o desempenho traduz a disciplina da companhia na alocação de capital, com foco em projetos de maior retorno, preservação de ativos estratégicos e fortalecimento das plataformas de tecnologia que suportam a operação.

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

Descrição	2023	2024	2025
Receitas	15.557.256	16.799.610	12.246.552
Insumos adquiridos de terceiros	-8.899.086	-9.237.029	-6.839.732
Depreciação e amortização	-1.296.305	-1.366.818	1.123.304
Valor adicionado líquido produzido			
Distribuição do valor adicionado	5.654.719	6.337.395	4.484.478
Pessoal	3.970.034	3.741.064	2.560.012
Impostos, taxas e contribuições	1.091.324	1.964.851	1.105.229
Remuneração de capitais de terceiros	1.731.148	1.825.431	1.954.261
Valor econômico retido	-292.854	-1.193.951	-1.135.024



Para mais informações sobre o resultado financeiro da companhia, acesse nosso [site de Relações com Investidores](#).



¹ Os dados fundamentam-se na Demonstração do Valor Adicionado (DVA) auditada, elaborada conforme o Pronunciamento Técnico CPC 09. O valor econômico gerado compreende as receitas líquidas de insumos adquiridos de terceiros, depreciação e amortização. Sua distribuição reflete o pagamento a colaboradores, governos e provedores de capital, enquanto o valor retido equivale ao resultado líquido do exercício (lucro ou prejuízo), representando a parcela reinvestida ou mantida pela companhia.

Acesso à saúde
Qualidade dos serviços
Experiência do paciente
Ciência que transforma
Tecnologia que descomplica

NOSSOS NEGÓCIOS

ACESSO À SAÚDE

Um dos maiores orgulhos da Dasa é a capacidade de atender a diferentes públicos com alta qualidade, em escala nacional. Para nós, promover o acesso à saúde é um compromisso central. Atuamos em múltiplos segmentos para entregar o que há de melhor em medicina diagnóstica e experiência de cuidado a milhões de pessoas, com soluções voltadas a pacientes, médicos, empresas e setor público. Em 2025, ampliamos nossa estrutura para ofertar serviços de medicina diagnóstica e vacinação em novas localidades, facilitando o acesso da população ao cuidado. • GRI 3-3 •

No mercado privado, trabalhamos em parceria com operadoras de saúde e oferecemos diversas opções de atendimento particular, que abrangem desde o mercado *premium* até alternativas para democratizar o acesso à saúde. Na frente de negócios B2B, nosso serviço de apoio a outros laboratórios, clínicas e hospitais é responsável por levar diagnósticos a todas as regiões do país. No setor público, prestamos serviços para o Sistema Único de Saúde (SUS) com preços competitivos, que são fundamentais no apoio à decisão médica em diferentes modalidades de assistência e ajudam a reduzir as filas de espera para exames de imagem e análises clínicas. • GRI 203-2 •

Em nossas iniciativas de Investimento Social Privado, também buscamos ampliar o acesso ao cuidado para grupos específicos da população e contribuir para a prevenção de doenças.

Mercado público

Por meio da CientificaLab, nossa marca exclusiva para o atendimento ao mercado público, atuamos em parceria com prefeituras, organizações sociais, instituições filantrópicas e clientes de grande porte¹ para desenvolver soluções conjuntas com base na compreensão dos desafios e demandas existentes em cada contexto.



Saiba mais sobre essas ações na página 31.



As parcerias funcionam em três modelos:



Suporte

Inclui o transporte das amostras e seu processamento central. A CientificaLab fornece materiais de coleta, treinamento para funcionários e, em alguns casos, reformas nas unidades para assegurar a qualidade de atendimento.



Ambulatorial

Além do serviço de suporte, engloba o atendimento ao paciente e a coleta das amostras.



Hospitalar

Refere-se ao atendimento ao paciente, coleta das amostras e processamento local para exames de urgência. Para os demais exames, engloba o transporte e processamento central das amostras.

Além do Núcleo Técnico Operacional (NTO) próprio localizado em Barueri (SP), a operação utiliza a ampla rede da Dasa para o processamento dos exames. A CientificaLab também está presente em mais de 30 hospitais do SUS, com os Núcleos Técnicos Hospitalares (NTHs) que dão suporte aos serviços de emergência e pronto atendimento. Somada a essa estrutura, nossos 683 postos de coleta permitem levar a pacientes do

SUS um portfólio completo de exames, incluindo testes genéticos que não estão contemplados em sua tabela.

Os processos seguem o Modelo Dasa de Produção (MDP), que padroniza fluxos e tratativas em toda a cadeia de produção da companhia, garantindo a qualidade dos serviços.

Saiba mais na página 19.



Em 2025, o NPS da CientificaLab se manteve em um patamar alto, de 81,8, uma conquista importante para uma instituição que atua com a rede pública de saúde. A marca também registrou expansão, por meio da ampliação de contratos vigentes e pelo alcance de novos contratos relevantes. Nossa rede de atendimento à Prefeitura Municipal de São Paulo (SP), por exemplo, teve um acréscimo de 300 unidades ambulatoriais e de um hospital em relação a 2024. Os direcionadores estratégicos para o crescimento dessa frente de negócios incluíram o aumento da capacidade técnica instalada e o fortalecimento do controle de custos e gestão de insumos para a melhoria da eficiência operacional.

¹ Aqueles que apresentam maior volume de exames processados, maior representatividade de receita e melhor performance de margem.

Entre nossos principais parceiros no mercado público estão:

- [Prefeitura Municipal de São Paulo](#) (SP), onde estamos em oito hospitais e mais de 700 unidades ambulatoriais;
- [Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro](#) (RJ), onde estamos em cinco hospitais e mais de 200 unidades ambulatoriais;
- [Outras prefeituras](#), como Francisco Morato, Osasco, Franco da Rocha, Santo André, Guararema, Caçapava, Vargem Grande e Cabreúva, no Estado de São Paulo.

Contamos também com unidades ambulatoriais e postos de coleta em hospitais no Estado do Rio de Janeiro e na Região Nordeste, além da operação de apoio em genética, que dispõe de 11 postos presentes em diversos estados.

No setor filantrópico, são destaques as seguintes parcerias:

- [Santas Casas](#) de São Paulo (SP), Maceió (AL) e São Carlos (SP);
- [Fundação Padre Albino](#), em Catanduva (SP);
- [Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira](#) (IMIP).

A nossa posição como referência no setor da saúde também motivou um convite da Prefeitura de São Paulo (SP) para prestarmos consultoria na certificação da Organização Nacional de Acreditação (ONA).

Mercado privado

No mercado privado, também buscamos proporcionar alternativas para ampliar o acesso à saúde entre públicos de diferentes perfis. Além de atuar no sistema de saúde suplementar, atendendo a pacientes de planos, seguros e serviços de saúde privados credenciados, contamos com marcas que trabalham com tabelas populares, oferecemos a possibilidade de parcelar procedimentos particulares em até 12 vezes e desenvolvemos o Cartão Dasa +Saúde. • **GRI 203-2** •

Lançado em 2024, o cartão visa atender a pacientes que buscam uma alternativa ao SUS, mas não são cobertos pela saúde suplementar. Com uma mensalidade de custo acessível, ele oferece descontos nos serviços de diagnóstico da Dasa, acesso gratuito a consultas de telemedicina e descontos em clínicas, farmácias e outros estabelecimentos parceiros, assim como em cirurgias eletivas na Rede Américas. Em 2025, o cartão alcançou mais de 8 mil usuários.

Com os serviços de consultas eletivas, imunização, infusões de medicamentos e clínicas especializadas em TEA, também



complementamos a gama de cuidados oferecidos em nossa rede de medicina diagnóstica, com foco em promoção do bem-estar, prevenção de doenças e longevidade saudável.

Buscamos, igualmente, facilitar o acesso aos atendimentos por meio de diferentes canais, que incluem a nossa plataforma digital Nav Dasa, nossa ampla rede de unidades próprias, o serviço de Diagnóstico em Hospitais (DHosp) e a opção do atendimento domiciliar.

Essas iniciativas se destacam por um duplo propósito: são vetores de crescimento e rentabilidade para a Dasa, em segmentos de grande potencial, e, ao mesmo tempo, geram impacto social positivo.

Nossa capilaridade no segmento de diagnósticos permite que estejamos presentes na região de domicílio de 51% do total de beneficiários da saúde suplementar no Brasil. Indiretamente, movimentamos a cadeia de suprimentos por meio da realização de milhares de exames a cada dia, que dependem de fornecedores farmacêuticos, e impactamos a atuação de uma vasta rede de profissionais de saúde. A importância desses impactos é monitorada por meio do relacionamento intergovernamental, acompanhando processos legislativos e decisões da administração pública que possam afetar o ambiente de negócios ou resultar em elevação de custos operacionais e tributários. Nesse sentido, atuamos em conjunto com associações setoriais para mitigar o aumento da carga tributária, visando proteger o valor dos serviços prestados aos nossos clientes finais. • **GRI 203-2** •

Serviços de apoio

Sob a plataforma da marca Alvaro Apoio, nossos serviços na divisão B2B também contribuem para ampliar o acesso à medicina diagnóstica em todo o país, com a qualidade do Modelo Dasa de Produção (MDP), contemplando as áreas de análises clínicas, exames por imagem, anatomia patológica, genômica e toxicologia.

Em 2025, ampliamos de 10 para 11 o número de Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) que atendem a essa divisão. A expansão permitiu mais proximidade com os clientes apoiados e a expansão do nível de serviço em algumas regiões, estendendo nossa capilaridade. Para melhorar a experiência do cliente, investimos em funcionalidades como a rastreabilidade de amostras, a digitalização de processos e soluções para pagamento *online*, além de fortalecer nosso suporte técnico e assessoria científica. Ao todo, atendemos a mais de 8 mil laboratórios e empresas em 2025, com um aumento de cerca de 800 clientes em nossa base em relação a 2024. Além de um crescimento recorde de 11,5% no faturamento, esta frente alcançou um NPS de 81 neste ciclo, sua maior marca histórica.

Com a capacidade singular de nossa rede logística, que percorre a cada dia mais de 80 mil quilômetros em 700 rotas, esse segmento deve continuar crescendo nos próximos anos, sobretudo em parcerias com laboratórios



de pequeno porte, que representam uma oportunidade de expansão. Para os clientes, a terceirização oferece acesso a escala, eficiência e redução de custos, com uma sólida proposta de valor. Para pacientes e médicos, no fim da cadeia, ela possibilita a multiplicação da experiência de cuidado oferecida pela Dasa.

QUALIDADE DOS SERVIÇOS

• SASB HC-DY-000.B •

No setor de saúde, a qualidade e a confiabilidade são imprescindíveis. Com o Modelo Dasa de Produção (MDP), implementamos uma cultura de segurança e melhoria contínua que se aplica a todas as nossas operações. Isso inclui a análise de indicadores e a revisão semanal de processos para assegurar a padronização e o alto nível dos serviços, além da manutenção de um ambiente seguro que permita aos colaboradores relatarm eventuais pontos de atenção e ocorrências atípicas, importantes para garantir a adequação das práticas e a mitigação de riscos.

Todas as operações hospitalares utilizam sistemas de prontuário eletrônico, com registro de 100% dos atendimentos, o que garante a integração dos dados dos pacientes, aprimorando a tomada de decisão clínica. Para avaliar nossos resultados clínicos, utilizamos questionários de Medidas de Desfechos Relatados pelo Paciente (PROMs, na sigla em inglês). Essa metodologia, que possibilita acompanhar a experiência do paciente e mensurar os impactos dos tratamentos na qualidade de vida 30 dias após uma cirurgia, garante uma análise objetiva de sua jornada, sem a necessidade de intervenção direta dos profissionais de saúde. Com isso, conseguimos identificar oportunidades de melhoria e guiar decisões médicas e estratégicas nesse sentido.

Em nossos serviços diagnósticos, os processos utilizados para garantir a qualidade e a segurança incluem a Gestão das Auditorias da Qualidade, a Gestão dos Controles Internos da Qualidade (CIQ), o Programa de Controles Alternativos (PAC) e Ensaio de Proficiência (EP). Além disso, adotamos práticas como a validação de insumos e equipamentos, a documentação do sistema de gestão da qualidade, a notificação compulsória, a gestão de riscos e segurança do paciente, a produção de conteúdo técnico-científico e a gestão da informação. Esses processos são averiguados continuamente, o que permite reduzir falhas e manter um padrão de referência nos serviços.

Saiba mais sobre a gestão de atendimentos na página 35.



Nossas operações também são gerenciadas por meio de certificações, visitas de órgãos governamentais e auditorias internas e de acreditação. As análises são inseridas no sistema de gestão da qualidade e as medidas corretivas e preventivas adotadas são acompanhadas por avaliações de eficácia.

Acreditações

Em todas as nossas atividades, somos reconhecidos pelo compromisso com a qualidade e o rigor técnico de nosso trabalho, atestados por uma série de certificados e creditações:

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

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

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

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

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

PALC: Programa de Acreditação de Laboratórios Clínicos, certificação concedida pela Sociedade Brasileira de Patologia Clínica/Medicina Laboratorial. Unidades de diagnóstico.

QGA: o programa desenhado pela Quality Global Alliance (QGA) em parceria com o Instituto Brasileiro de Segurança do Paciente (IBSP) foi elaborado por comitê técnico especializado, com rigoroso levantamento de referências e melhores práticas nacionais e internacionais em segurança do paciente, seguindo as premissas da International Society for Quality in Health Care (ISQua) para o desenvolvimento de padrões de qualidade em saúde. Unidades de diagnóstico.

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



WSO: World Stroke Organization, certificação concedida pela Sociedade Ibero-Americana de Doenças Cerebrovasculares (SIECV). O processo atesta a qualidade das instituições de saúde no que se refere à estrutura, à assistência e ao tratamento do Acidente Vascular Cerebral (AVC). Unidade: Hospital da Bahia.

Em 2025, a Dasa se tornou a primeira empresa do setor no Brasil a obter a reacreditação do Núcleo de Segurança do Paciente (NSP) pela Quality Global Alliance (QGA).

EXPERIÊNCIA DO PACIENTE

• GRI 3-3 •

Tudo o que fazemos é voltado, direta ou indiretamente, a proporcionar a melhor jornada de cuidado aos pacientes. De modo a entregar as melhores soluções para esse público, mantemos canais de contato estruturados, pesquisas de satisfação e nossas páginas nas mídias sociais, e adotamos métricas quantitativas e qualitativas para avaliar sua experiência e fidelização, buscando atender às suas demandas. Além do Net Promoter Score (NPS), monitoramos indicadores estruturados como o Índice de Satisfação do Cliente (CSAT), o Índice de Esforço do Cliente (CES) e o Acordo de Nível de Serviço (SLA) de ocorrências externas, referentes a reclamações, sugestões e elogios, assim como nossos índices de reputação e resolutividade no Reclame Aqui.

Esses dados são acompanhados pelas unidades e pela área corporativa visando à melhoria contínua dos processos. Também realizamos fóruns mensais para tratar, com as diversas áreas da companhia, as questões identificadas sob a perspectiva dos pacientes. Entre as ações implementadas estão a realização de grupos focais e o mapeamento de jornadas de valor, bem como a escuta proativa de pacientes e acompanhantes nas unidades, a fim de colher percepções

espontâneas e corrigir eventuais falhas em tempo real, e de iniciativas para oferecer um cuidado diferenciado, como o atendimento personalizado e a ambientação acolhedora. Além disso, por meio do Programa de Experiência do Paciente, consolidado em nível nacional, adotamos diretrizes, políticas e estruturas para abordar essas questões na esfera local, com a atuação de comitês dedicados ao tema. • GRI 3-3 •

Seguimos, igualmente, investindo em proporcionar uma jornada fluida e versátil aos pacientes, com iniciativas como a crescente integração entre os sites de nossas marcas e a plataforma Nav Dasa e a expansão do serviço de atendimento domiciliar. Vale destacar também o cuidado com a inclusão em nossos serviços, como a oferta de teleconsultas com recursos para pessoas com deficiência visual ou baixa visão no Nav Dasa e o atendimento em Língua Brasileira de Sinais (Libras) para pessoas com deficiência auditiva, disponível em algumas unidades da rede Delboni Salomão Zoppi.

Para 2026, está prevista a implementação do Escritório de Excelência, em continuidade à iniciativa de gestão de ocorrências do site Reclame Aqui e de mídias sociais, como forma de elevar ainda mais os índices de satisfação.



Gestão do atendimento

• GRI 416-1, 416-2 • SASB HC-DY-250.a.6 •

Os impactos de todos os serviços prestados pela Dasa sobre a saúde e a segurança dos pacientes são avaliados por meio de um sistema de monitoramento fundamentado na gestão de manifestações e incidentes, na eficiência operacional, no controle de qualidade e na precisão dos laudos. Os indicadores adotados estão alinhados às diretrizes da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) e do Protocolo de Londres para a investigação de incidentes.

A qualidade do serviço é acompanhada por meio do índice de Defeitos por Milhão de Oportunidades (DPMO). Em 2025, o total de manifestações internas e externas registradas foi de 20.169 DPMO, distribuídos em reclamações, solicitações, elogios, sugestões e incidentes ou eventos adversos. Desse total, apenas 1.043 DPMO referem-se a essa última categoria – que engloba de incidentes sem danos a eventos com óbito – e foram tratados para prevenir recorrências.

Já a integridade dos processos é medida pela taxa de coleta de material biológico para a realização de exames. Em 2025, essa taxa foi de 0,13% de exames com novas coletas no mercado privado, de 0,41% no mercado de apoio e de 1,72% em operações hospitalares.

Para fortalecer ainda mais o controle de qualidade, realizamos 22 auditorias externas ao longo do ano, com a manutenção de todas as creditações já obtidas, incluindo selos ONA, PADI, PALC e ISO 17025, e do desempenho analítico geral em 97,18%. O índice de retificação de laudos também se manteve em 728,78 DPMO, assegurando a confiabilidade dos resultados entregues aos pacientes em todas as unidades de atendimento e hospitais.

Nas operações hospitalares, a taxa de reinternações também permaneceu estável, em 5,56% no Hospital da Bahia, frente ao índice de 6,7% registrado em 2024.

Em 2025, também registramos a menor taxa histórica de abandono de ligações no call center, indicando a satisfação com o atendimento e a eficiência da operação.

Taxa de reinternações ^{1,2,3} • SASB HC-DY-250.a.6 •

Hospitais ³	2023	2024	2025
Hospital da Bahia	-	6,7	5,56

1 Dados referentes a 2025 de reinternações de pacientes adultos.
2 A oscilação nos dados se deve à mudança na natureza do negócio e no perímetro operacional decorrente da reestruturação societária ocorrida entre 2024 e 2025.
3 As Clínicas AMO não são consideradas nos dados, por não haver internações nos ambulatorios de oncologia.

Segurança do paciente

• SASB HC-DY-250.a.3 •

Para nós, a segurança é um valor transversal na jornada de cuidado dos pacientes. Em todas as regiões de atuação, adotamos os chamados Núcleos de Segurança do Paciente (NSPs), que são formados por equipes multidisciplinares responsáveis por analisar mensalmente indicadores e eventos adversos, a fim de desenvolver planos de ação para mitigar riscos em nossas atividades. Essa é uma instância estratégica para consolidar nossa cultura de segurança e gestão de riscos, promovendo boas práticas que incluem a notificação de eventos.

Contamos, ainda, com o Comitê Estratégico de Qualidade e Segurança do Paciente, que reporta diretamente à alta direção e fica a cargo de tratar os casos mais graves. Nosso sistema de governança clínica é acreditado pela Quality Global Alliance (QGA),

no qual alcançamos o *status* de Expert, baseado em quatro pilares: Estrutura dos Núcleos de Segurança do Paciente, Plano de Segurança do Paciente, Qualificação e Desenvolvimento dos Profissionais e Indicadores de Segurança do Paciente.

Em nossas operações hospitalares, utilizamos a métrica de Condição Adquirida no Hospital (HAC) para monitorar a qualidade do atendimento, com foco em infecções primárias de corrente sanguínea, pneumonia associada à ventilação, infecções do trato urinário e infecções em cirurgias limpas. Essa abordagem possibilita identificar de forma ágil eventuais necessidades de melhorias para prevenir infecções e garantir os cuidados adequados. No âmbito do Instituto Brasileiro para Segurança do Paciente (IBSP), nosso Comitê de Segurança se reúne regularmente com representantes de hospitais para discutir notificações, indicadores e Eventos Adversos Graves (EAGs).

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

Indicador HAC (/1.000 pacientes-dia) ⁴	Hospital da Bahia
Taxa de Infecção Primária de Corrente Sanguínea (IPCS)	1,49
Taxa de Infecção de Trato Urinário (ITU)	0,65
Taxa de Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica (PAV)	3,2
Taxa de Infecção de Sítio Cirúrgico (ISC) em Cirurgia Limpa	0,49

4 Devido a um reajuste metodológico, os valores foram calculados em taxas para esse período, o que inviabiliza a obtenção da série histórica. • GRI 2-4 •

Transparência na comunicação

• SASB HC-DY-270a.1, HC-DY-270a.2 •

A Dasa trata a transparência de preços e serviços como prioridade estratégica, garantindo que o paciente tenha clareza sobre custos antes de qualquer procedimento. Nossa atuação se baseia em:

- **Definição estruturada das informações:** mapeamento do público e identificação das necessidades de cada perfil, com detalhamento do valor total e das condições de pagamento.
- **Divulgação em diversos canais:**
 - **Digital:** sites das marcas, com tabelas e simuladores de preços.
 - **Presencial:** folders e totens com linguagem acessível nas unidades.
- **Múltiplos pontos de acesso:** central de atendimento, aplicativo Nav Dasa, endereços eletrônicos e balcões de recepção das unidades.

Por meio desses canais, o paciente é informado previamente sobre os valores dos procedimentos, garantindo que a jornada de cuidado seja pautada pela previsibilidade financeira e pelo respeito ao direito à informação.



Em todas as nossas interações e meios de relacionamento, também prezamos pela comunicação transparente e acolhedora, fornecendo, de maneira simples e acessível, as orientações necessárias para o bom andamento dos procedimentos e as informações para que os pacientes tenham uma experiência de alta satisfação com nossos serviços, desde o primeiro agendamento até a continuidade do acompanhamento. Igualmente, nossas equipes estão sempre à disposição para elucidar dúvidas e solucionar questões em qualquer etapa da jornada de cuidado. Para facilitar essa comunicação, dispomos do Núcleo de Atendimento ao Cliente (NAC), canal institucional focado no suporte aos pacientes, e de centrais específicas de nossas marcas, incluindo opções de contato pelo WhatsApp.

CIÊNCIA QUE TRANSFORMA

Investir no desenvolvimento da ciência e em inovação na área de saúde é uma premissa em nossa atuação. Entendemos que contribuir para a evolução das práticas médicas vai além de sua importância estratégica para o negócio, sendo um caminho para transformar vidas e promover impactos reais na saúde.

Em nossas frentes de pesquisa, investigamos opções inovadoras de diagnóstico, prevenção e tratamento em diversas especialidades, assim como novas tecnologias para aplicação em saúde. Além de contar com uma área de pesquisa e desenvolvimento (P&D) interna, voltada a novos

produtos e soluções da Dasa, prestamos serviços de pesquisa clínica por meio da marca CPClin e apoiamos a realização de estudos e projetos científicos em parceria com o Instituto de Ensino e Pesquisa Dasa (IEPD).

Todas as nossas práticas seguem as diretrizes éticas, jurídicas e científicas pertinentes, em conformidade com a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), o Manual de Boas Práticas Clínicas do International Council for Harmonisation – Good Clinical Practice (ICH/GCP), o Documento das Américas de Boas Práticas Clínicas, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e os Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) aplicáveis.

Nossa presença no cenário científico nacional e internacional também é marcada pela participação em eventos e pela publicação de trabalhos em periódicos, a fim de fortalecer a troca de conhecimentos no setor.

Igualmente, investimos na educação continuada e no desenvolvimento científico de profissionais da área médica, tendo sempre em vista colaborar para a qualidade e a segurança de suas práticas.

PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (P&D) • GRI 3-3 •

Nossa área interna de P&D atua em três vertentes: o programa de pesquisa e desenvolvimento assistencial e diagnóstico, com foco em novos produtos; o Laboratório de Impressão 3D, Realidade Virtual e Realidade Aumentada, voltado à aplicação dessas tecnologias na prática médica e nas linhas de cuidado; e o segmento de novas tecnologias médicas, que aborda a transformação dos modelos assistenciais e do cuidado por meio de novas tecnologias. Em todas essas linhas, buscamos encontrar soluções para detecção e prevenção de doenças, aumento da acurácia diagnóstica, redução de custos e melhora na experiência do paciente.

Essa área é responsável, por exemplo, por mapear oportunidades de desenvolvimento de novos exames e outros produtos para nosso portfólio. Após uma primeira seleção para análise aprofundada, os projetos de mais potencial seguem para validação técnica e planejamento de negócio. Em 2025, focamos no desenvolvimento de produtos com mais potencial assertivo, em áreas estratégicas como saúde da mulher, doenças raras, cardiometabólica, oncológica e neurológica.

A integração da IA em tecnologias da área médica também é um foco de inovação na Dasa.

Saiba mais sobre essas soluções na página 40.



Pesquisa clínica

Por meio do Centro de Pesquisas Clínicas (CPClin), a Dasa conduz estudos voltados ao desenvolvimento e à avaliação de novos medicamentos, com foco na produção de evidências robustas sobre segurança, eficácia e efetividade dos tratamentos em condições reais de uso.

A atuação integra assistência a voluntários de pesquisa, análises laboratoriais e

analíticas, permitindo uma abordagem completa ao longo de todo o ciclo.

Além dos ensaios clínicos tradicionais, essa estrutura permite o desenvolvimento de estudos com dados de prática clínica (Real World Evidence – RWE, na sigla em inglês), conectando dados de pesquisa, diagnóstico e jornada do paciente para apoiar decisões clínicas e estratégicas no sistema de saúde.

Em 2025, foram conduzidos 38 ensaios clínicos, com uma média de 6 mil participantes por ano, relacionados principalmente a doenças neurológicas, reumatológicas e cardiometabólicas.



PROGRAMAS DE SUPORTE AO DIAGNÓSTICO E AO PACIENTE

Em parceria com a indústria farmacêutica, a Dasa participa de Programas de Suporte ao Diagnóstico (PSD) e Programas de Suporte ao Paciente (PSP), voltados à ampliação do acesso a medicamentos já aprovados pelos órgãos regulatórios, mas que ainda podem enfrentar barreiras relacionadas à incorporação pelos sistemas público e suplementar de saúde ou a desafios diagnósticos e logísticos.

Os PSDs utilizam a estrutura da rede de laboratórios e o portfólio de exames da companhia para apoiar a identificação de pacientes elegíveis às terapias, por

meio da aplicação de critérios clínicos, realização de exames especializados e integração com a rede laboratorial.

Já os PSPs atuam de forma integrada ao longo da jornada do paciente, com ações de educação em saúde, suporte à adesão terapêutica, acompanhamento clínico e facilitação do acesso ao tratamento.

Com isso, além de possibilitar que o medicamento disponível chegue a quem precisa, geramos dados robustos para o setor e o sistema de saúde, fortalecendo nosso modelo de atuação voltado ao

cuidado integral. A iniciativa contempla em torno de 10 mil pacientes por ano, nas áreas de oncologia, reumatologia e doenças raras. Em 2025, a Dasa conduziu 63 Programas de Suporte ao Paciente (PSPs).

Além de reduzirem barreiras de acesso e acelerarem o início do tratamento, os PSDs e PSPs apoiam discussões sobre a incorporação tecnológica pelos sistemas de saúde e ampliam o uso adequado das terapias, com maior assertividade clínica.

Apoio a projetos científicos

Como principal parceira e mantenedora do Instituto de Ensino e Pesquisa (IEPD), a Dasa apoia a estruturação e a condução de projetos de pesquisa científica, a fim de gerar conhecimentos relevantes para o setor, contribuir para a qualificação da prática assistencial, promover estudos alinhados às prioridades institucionais e posicionar a companhia no cenário científico nacional. O IEPD desempenha um papel estratégico para a governança desse tema, estabelecendo diretrizes que asseguram o rigor metodológico e a conformidade ética e regulatória das pesquisas, em consonância com a legislação e as boas práticas vigentes.

Em 2025, 15 projetos foram apoiados por meio do instituto. Um destaque foi a ampliação de parcerias referentes à condução de pesquisas em colaboração com universidades públicas estaduais e federais, que fortalecem a integração entre o ambiente assistencial e o meio acadêmico. No que se refere à produção científica, o IEPD registrou a publicação de 164 artigos científicos revisados por pares (peer-reviewed) em periódicos indexados, que evidenciam a consistência, a qualidade e o alcance da produção intelectual institucional.

TECNOLOGIA QUE DESCOMPLICA

Investimos na digitalização e automação para otimizar nossos processos e oferecer a melhor jornada de experiência a nossos diferentes públicos. Além disso, exploramos oportunidades, sobretudo com os avanços da IA, para desenvolver novas soluções que gerem valor para o negócio e para a sociedade, garantindo competitividade e sustentabilidade no longo prazo.

Na gestão desse tema, estabelecemos estruturas inteligentes, como o Núcleo de Operações e Controles (NOC), que monitoram dados em tempo real para garantir eficiência, segurança e qualidade no cuidado, e um robusto data lake (banco de dados), que permite alavancar inovações em diversas áreas da companhia. Também contamos com equipes internas de desenvolvimento, que

atuam em processos críticos ou estratégicos. Para atender a outras demandas e impulsionar novas soluções, realizamos parcerias externas, que incluem grandes *players* do setor tecnológico, como Microsoft, Google e IBM, e aceleramos projetos de alto impacto.

Integrada à pesquisa e ao desenvolvimento em saúde, a tecnologia é um elemento transversal em nossa estratégia de inovação, que engloba as frentes de transformação digital, inovação aberta, inovações médicas e nossa plataforma digital. Em 2025, o foco dos projetos foi o ganho de eficiência operacional, em linha com a estratégia mais ampla da Dasa neste ciclo.

Seguindo a tendência do ciclo anterior, a integração da IA se consolidou como um eixo prioritário dessa estratégia. No *front end*, ela agrega alto valor à jornada do paciente, ao otimizar processos como agendamento, *check-in* e preparação de exames. O objetivo é reduzir o tempo de permanência do paciente na unidade, melhorar sua experiência e, ao mesmo tempo, gerar eficiência para a companhia. No *back end*, a tecnologia é aplicada a diversas soluções, que permitem aumentar a produtividade, reduzir falhas e desperdícios e agregar ainda mais valor aos serviços, por exemplo, com a emissão de alertas aos médicos baseada na análise automática do histórico de pacientes. Também investimos de forma consistente no desenvolvimento de ferramentas para aumentar a precisão de procedimentos e laudos, como nosso algoritmo de aprendizado



profundo (deep learning), capaz de reduzir os ruídos de imagens em exames de ressonância magnética, tornando-os 40% mais rápidos.

Para continuar escalando o uso da IA de forma ética e eficaz, os avanços nos próximos anos devem se voltar à governança de dados e a parcerias capazes de ampliar a capacidade da Dasa nessa área.

Nos tópicos a seguir, conheça outros exemplos de como a IA está ajudando a transformar o cuidado com os pacientes na Dasa.

Transformação digital

Um elemento central na integração de tecnologias ao cuidado em saúde é a digitalização dos canais de atendimento, que requer evolução contínua para garantir a satisfação dos pacientes, diante da crescente expectativa por agilidade e facilidade nas interações.

A área de Cadastro exerce um papel importante nesse sentido, gerenciando dados do histórico dos pacientes que permitem oferecer um atendimento personalizado, de acordo com diferentes perfis, e manter uma comunicação assertiva com esse público. Em 2025, iniciamos uma parceria com a Semantix, empresa de referência em soluções baseadas em dados, para integrar ferramentas de IA nas análises feitas pela área. O modelo está em treinamento

e deve ser implementado em 2026. Outra inovação prevista para o próximo ciclo é a integração de agentes de IA ao call center, por meio de uma parceria firmada com a IBM, que também envolve um projeto para acelerar a digitalização dos processos nesse canal.

No *back office*, avançamos na implementação de recursos para efetuar a autorização prévia de procedimentos pelos planos de saúde, possibilitando, em alguns casos, que o paciente faça check-in na unidade diretamente pelos totens de atendimento digital, sem precisar passar pela recepção. Com isso, conseguimos reduzir de dez para oito minutos o tempo médio para atendimento no local. Além de contribuir para o aumento de satisfação, essas medidas colaboram para a redução de falhas, divergências e reclamações.

Inovação aberta

Nessa frente, atuamos para impulsionar iniciativas voltadas ao fortalecimento da cultura inovadora, validando teses com potencial de impacto e escalabilidade em toda a companhia, incluindo as áreas operacionais e administrativas. Para isso, mantemos conexões e parcerias com *startups* de diversos setores, como healthtechs, fintechs e martechs. Nossa estratégia de inovação aberta se divide em três pilares: negócios, cultura e ecossistema de *startups*.

Negócios

Em 2025, levamos para todas as nossas unidades de exames de imagem a solução de gestão automática de escalas médicas, implementada para teste no ano anterior. A ferramenta digital, desenvolvida em conjunto com a *startup* GoHealth, permite padronizar e automatizar a gestão de escalas em toda a rede. Se um médico sinaliza a necessidade de substituição, por exemplo, a vaga na escala é divulgada automaticamente para os demais, facilitando a cobertura da agenda e evitando que os atendimentos sejam cancelados. Com isso, alcançamos ganhos em eficiência e melhorias tanto na experiência dos médicos quanto na dos pacientes.

Cultura

Por meio desse pilar, procuramos incentivar o empreendedorismo dentro da companhia, com foco no desenvolvimento de ideias propostas pelos colaboradores, criando uma cultura de inovação e autonomia.

Ecossistema de startups

Para alavancar o desenvolvimento de soluções com *startups* parceiras, mantemos um ecossistema colaborativo e dinâmico, que possibilita a conexão das empresas com a Dasa de forma estruturada e acessível. Por meio da ferramenta Radar Dasa, realizamos a curadoria das *startups*, com soluções segmentadas em categorias estratégicas como exames e diagnósticos, gestão de processos e IA.



João Pedro Gonçalves Ferreira
Especialista de atendimento NAC

Inovações médicas

Para oferecer soluções de ponta aos médicos e pacientes, investimos em tecnologias que agregam valor, eficiência e precisão à prática médica. Já desenvolvemos mais de 30 modelos de IA aplicados a diagnósticos e fluxos operacionais, a fim de otimizar os processos de exames e obter resultados cada vez mais assertivos.

Quanto ao uso de IA na análise de dados clínicos, implementamos neste ciclo uma

ferramenta que auxilia na verificação de laudos de ultrassonografia. Utilizada inicialmente nos laboratórios Delboni Salomão Zoppi, ela atua como um assistente virtual, fazendo a dupla checagem dos laudos e comparando as informações com o histórico do paciente. Com isso, a ferramenta é capaz de identificar eventuais discrepâncias, como inconsistências relacionadas ao histórico ou lateralidade incorreta, aumentando a acurácia e a qualidade dos diagnósticos.



Plataforma digital

Como canal digital inovador voltado aos pacientes, nossa plataforma Nav Dasa reúne uma série de funcionalidades, que possibilitam, com um único acesso: agendar procedimentos em toda a nossa rede, tanto nas unidades quanto em domicílio; conferir os procedimentos de preparo; enviar os pedidos médicos para autorização prévia pelas operadoras de saúde; acompanhar o histórico pessoal e realizar consultas *online*. Os atendimentos médicos pela plataforma também são oferecidos como benefício aos nossos colaboradores e seus dependentes, que podem realizar teleconsultas de pronto atendimento 24 horas e de especialidades médicas de forma gratuita.

Integrado à plataforma, o módulo Nav Pro, voltado para o suporte aos médicos, permite verificar e gerenciar os dados clínicos dos pacientes de maneira eficiente, assim como trocar informações entre pares sobre os casos

para oferecer o melhor cuidado. A plataforma também tem um papel importante para o ganho de eficiência no sistema de saúde, por exemplo, por reduzir desperdícios para as operadoras e para os próprios pacientes ao evitar a repetição desnecessária de exames, graças ao registro e acesso ao histórico clínico na interface digital.

Em 2025, o número de usuários do Nav Dasa em todo o país foi de 12 milhões, mantendo o marco alcançado no ano anterior, assim como o do Nav Pro, que segue com mais de 89 mil profissionais cadastrados. O ano também registrou o aumento de agendamentos feitos pela plataforma em comparação com outros canais, que já atinge 60% no caso de marcas como Alta e Delboni Salomão Zoppi.

A estimativa é de que o uso da plataforma, também disponível na forma de aplicativo, continue crescendo nos próximos anos, seguindo essa tendência. Com o objetivo de impulsionar ainda mais esse canal, está prevista para 2026 a implementação de novos recursos digitais para facilitar a jornada do paciente, como um sistema de *e-commerce* integrado ao aplicativo. Seguimos avançando, também, na revisão da arquitetura dos sites de todas as marcas da Dasa, para torná-los mais rápidos, com informações mais completas sobre unidades e procedimentos de preparo e uma maior integração à jornada de agendamento no Nav Dasa.

Da esquerda para a direita:

Julia Damasceno
Operação

Nathalia Ramos
Gerente de Operações



NOSSA GOVERNANÇA

Estrutura de governança

Ética, integridade e transparência

Estatutos, códigos e políticas

Gestão de riscos

Privacidade e segurança da informação

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

• GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14 •

Entendemos a governança como o mecanismo essencial para gerar valor de forma sustentável e materializar nosso compromisso com a ética e a conformidade em tudo o que fazemos. Além de atender às exigências regulatórias, adotamos princípios para assegurar o equilíbrio e a transparência nos processos decisórios, a equidade no tratamento dos acionistas, a prestação de contas por parte da administração e a responsabilidade corporativa.

Nossas práticas seguem as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e atendem aos requisitos necessários para a manutenção da nossa presença no Novo Mercado da B3, segmento especial de listagem que exige elevados padrões de gestão. Entre eles, estão a implementação de práticas e regras societárias que ampliam e protegem os direitos dos acionistas, inclusive minoritários, e a transparência na divulgação de políticas e da existência de estruturas robustas de fiscalização e controle.

Para saber mais, acesse nosso site de Relação com Investidores.



Nossa estrutura de governança é composta pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração e seus Comitês, a Secretaria de Governança e a Diretoria Executiva (estatutária e não estatutária). O Conselho de Administração é assessorado por um Comitê de Auditoria

Estatutário e, em 2025, passou a contar também com a assistência de um Comitê de Pessoas.

Essa iniciativa foi estratégica no redesenho organizacional pelo qual a companhia passou neste ciclo, que envolveu mudanças na Diretoria Estatutária. Além da reorganização de áreas entre as vice-presidências e diretorias executivas, houve a transição para sete novas lideranças, incluindo a do Diretor-Presidente, que assumiu o cargo em 1º de julho de 2025. Em linha com o reposicionamento da Dasa, sobretudo após a transferência da parte de hospitais do negócio para a Rede Américas, a estrutura de equipes e gestão da companhia foi reformulada, com os objetivos de torná-la mais eficiente e menos hierárquica e de reforçar a unicidade de propósito e direção entre as áreas.

Com a reorganização, a área de ESG, anteriormente vinculada à Diretoria Jurídica, passou a integrar a Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG. Além de destacar a importância estratégica da área, essa medida visa promover um maior engajamento de nossos 25 mil colaboradores com essa agenda, que teve suas prioridades definidas em um planejamento direcionado para os próximos anos.

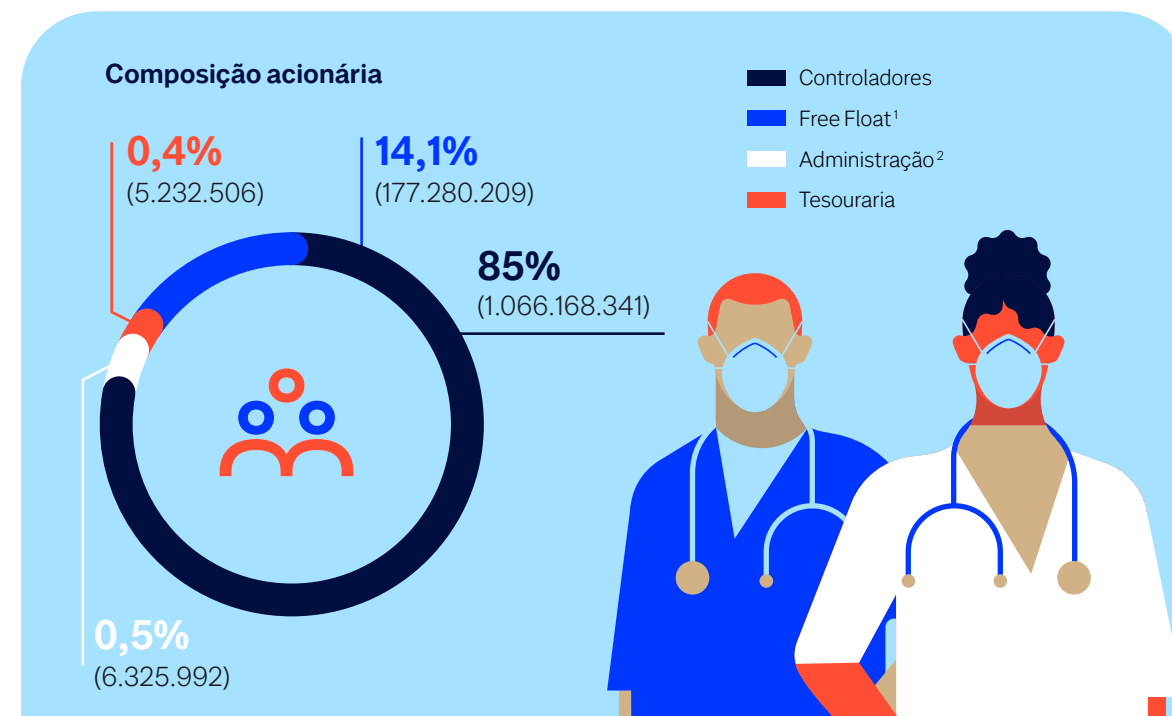
Nessa estrutura, a gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais da companhia ficou sob a condução do Vice-presidente de Gente, Gestão e ESG, sendo delegada aos

diretores das áreas proprietárias dos riscos, que adotam as medidas cabíveis quando identificadas ocorrências relevantes. Diante de riscos ou impactos que demandem alinhamento estratégico ou financeiro, as questões são submetidas à deliberação do Conselho de Administração, com o apoio de um grupo de trabalho dedicado a temas ESG. O Comitê de Auditoria Estatutário, que inclui uma conselheira independente do Conselho de Administração, também realiza fóruns para abordar temas pertinentes, assegurando a participação da alta administração nas tratativas.

• GRI 2-13 •

Nesse contexto, também investimos no fortalecimento de nossos times e na capacitação de líderes para a construção de uma cultura de alta performance e visão de dono, orientada por boas práticas ambientais, sociais e de governança.

Conheça nossas iniciativas na área de gestão de pessoas na página 59.



1 Free Float = Outros + BTG Pactual.

2 Administração = Diretoria Estatutária + Conselho de Administração + Comitê de Auditoria Estatutário.

Data da última atualização: 30/12/2025.

Organograma



Para conhecer o perfil dos membros, acesse nosso site.



Assembleia Geral

Reúne-se de forma ordinária uma vez por ano, com a função de eleger os membros do Conselho de Administração, definir regimentos, deliberar sobre a destinação de lucros e fixar honorários globais.

Conselho de Administração

• GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14 •

É responsável pela orientação geral dos negócios e por eleger os membros da Diretoria, fiscalizar a gestão, estabelecer as políticas salariais e definir os valores éticos da Dasa e de suas controladas, participando também das etapas de entrevistas e validações referentes ao Relatório de Sustentabilidade e da definição da Estratégia ESG. A estrutura deve contar com, no mínimo, três e, no máximo, nove membros, que possuem um mandato unificado de dois anos. Pelo menos dois membros ou 20% da composição do órgão (o que for maior) devem ser conselheiros independentes. A independência desses membros é assegurada pela Assembleia em sua eleição.

Em 2025, o Conselho de Administração foi formado por sete membros, sendo quatro conselheiros independentes (57,14%). A Presidente do Conselho, Dulce Pugliese de Godoy Bueno, não exerce função executiva nem integra os quadros da alta administração da organização, não ocupando cargos como

os de Diretor-Presidente, CEO ou qualquer função que se reporte diretamente à liderança executiva ou ao próprio órgão de governança.

Diante dessa separação de papéis, a descrição de funções na gestão, os motivos para o acúmulo de funções e as estratégias

para prevenção e mitigação de conflitos de interesses não se aplicam ao modelo de governança adotado pela Dasa.

Estrutura de governança e sua composição • GRI 405-1 •

Órgão / Categoria	Quantidade de membros por gênero				
	Feminino	Masculino	Não binário	Outros	Prefere não responder
Diretoria	2	9	0	0	0
Conselho de Administração (Efetivos)	2	5	0	0	0
Total	4	14	0	0	0

Órgão / Categoria	Quantidade de membros por cor, raça e etnia						
	Amarelo	Branco	Preto	Pardo	Indígena	Outros	Prefere não responder
Diretoria	0	11	0	0	0	0	0
Conselho de Administração (Efetivos)	0	7	0	0	0	0	0
Total	0	18	0	0	0	0	0

Órgão / Categoria	Pessoas com deficiência		
	Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência	Prefere não responder
Diretoria	0	11	0
Conselho de Administração (Efetivos)	1	6	0
Total	1	17	0

Comitê de Auditoria Estatutário

Assessora o Conselho de Administração na supervisão de informações financeiras, na gestão de riscos e na garantia da conformidade ética. Em 2025, foi formado integralmente por mulheres.

Comitê de Pessoas

Atua, igualmente, na assessoria do Conselho de Administração, conduzindo discussões sobre temas relacionados à gestão de pessoas, como programas e políticas de sucessão, carreira, desenvolvimento e remuneração.

Secretaria de Governança

Faz a coordenação das pautas dos órgãos e oferece suporte técnico para sua atuação.

Diretoria Estatutária

• GRI 2-12, 2-14 •

Realiza a gestão dos negócios, sendo responsável por executar os planos e orçamentos definidos para a companhia e garantir o cumprimento regulatório. Ao fim de 2025, a Diretoria contava com 11 membros (nove homens e duas mulheres), eleitos para mandatos de três anos.

Além dessas instâncias, contamos com a atuação do Comitê Executivo (Comex), fórum constituído por 11 membros estatutários e não estatutários, que se reúne semanalmente e responde pela execução e coordenação das estratégias definidas na companhia, com o suporte das áreas responsáveis e do time de ESG. Entre as atribuições desse órgão estão: participar da construção da materialidade da companhia e aprovar o Relatório de Sustentabilidade, fazendo a análise, consolidação e validação das informações reportadas.

Saiba mais detalhes sobre a estrutura de governança da Dasa em nossa página de Relações com Investidores.



Conflito de interesses

• GRI 2-14, 2-15 •

Para assegurar a integridade de nossa governança, dispomos de uma Política de Conflito de Interesses e de uma Política de Transações com Partes Relacionadas, revisadas e aprovadas em 2025, que estabelecem as diretrizes para a identificação, gestão, reporte e prevenção de casos de não conformidade.

Entre as situações que podem configurar conflitos de interesses estão a participação cruzada em órgãos de administração e a existência de acionistas controladores, assim como de relações acionárias com

fornecedores e outros *stakeholders*. Para identificar potenciais ocorrências, adotamos procedimentos de autodeclaração, por meio de um formulário específico. Qualquer pessoa, interna ou externa à companhia pode reportar situações de favorecimento ou violações ao Código de Conduta, demais normativos internos e legislação vigente em nosso Canal de Conduta, que opera de forma independente, garantindo segurança, anonimato e confidencialidade no tratamento dos casos. Sempre que um possível conflito de interesses é identificado, a área de *Compliance* é acionada para avaliação e deliberação.

Para monitorar as transações com partes relacionadas, também adotamos formulários de preenchimento anual obrigatório para cargos de gestão. Os dados são avaliados pelas áreas de Governança Corporativa e Controladoria e, quando aplicável, pelas de Auditoria Interna e *Compliance*. As transações identificadas são analisadas pelo Comitê de Auditoria Estatutário, submetidas à aprovação do Conselho de Administração e reportadas nas demonstrações financeiras e em nosso Formulário de Referência, conforme as exigências da legislação vigente. O Formulário também divulga a existência de mandatos em outros conselhos (cross-board membership) e de acionistas controladores.

Conheça aqui nossa Política de Transações com Partes Relacionadas e acesse aqui o Formulário de Referência.



Indicação de membros de governança • GRI 2-10 •

A Política de Indicação estabelece requisitos, diretrizes, critérios e procedimentos para a indicação dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de assessoramento e da Diretoria Estatutária, observando rigorosamente as boas práticas de governança corporativa, o melhor interesse da companhia e os princípios da transparência. Fundamentada no Estatuto Social e nos Códigos de Conduta da Dasa, assim como na Lei das Sociedades por Ações, em normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e no Regulamento do Novo Mercado, a política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 2024 e permaneceu vigente ao longo de 2025.

Essa normativa visa garantir a alta qualificação dos profissionais indicados, que devem ter notável experiência técnica, profissional ou acadêmica e estar alinhados aos valores da companhia. A seleção dos membros leva em conta critérios como complementariedade de competências, tempo de experiência, formação acadêmica, disponibilidade de tempo para o exercício das funções e aspectos de diversidade. Pelo menos uma mulher e um membro de comunidade sub-

representada devem ser eleitos para a alta administração, com enquadramento realizado por meio de autodeclaração.

Para a eleição do Conselho de Administração, as propostas devem conter um mapa de diversidade, que apresenta a porcentagem de candidatos segregados por marcadores específicos, preservando o seu sigilo de identidade, assim como um mapa de conhecimento e experiências de cada proponente. Devem ser observados, ainda, os compromissos públicos assumidos pela Dasa. A Política de Indicação também veda que o Diretor-Presidente e o principal executivo da companhia acumulem o cargo de Presidente (ou Copresidente) do Conselho de Administração.



Desempenho e remuneração

• GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21 •

Os membros do Conselho de Administração são avaliados pelo menos uma vez durante a vigência dos seus respectivos mandatos, com base em parâmetros definidos em conjunto com a consultoria contratada, como efetividade do órgão, equilíbrio de competências, experiências relevantes para a companhia e direcionamento estratégico. O objetivo é identificar melhorias contínuas na governança corporativa.

A avaliação é conduzida pela consultoria especializada no tema, de forma colegiada e/ou individual, e inclui a aplicação de

questionários, a realização de entrevistas e a análise criteriosa das informações disponibilizadas. Os resultados são discutidos com as partes envolvidas para a definição de planos de ação e eventuais melhorias nas práticas organizacionais.

Já o processo de remuneração na Dasa está alinhado às melhores práticas de mercado e busca reter talentos, de forma a evitar conflitos de interesses. O Conselho de Administração, com apoio de comitês de assessoramento, é responsável por definir e implementar os critérios, contando atualmente com 57,14% de membros independentes, o que reforça a imparcialidade das decisões.

A opinião dos acionistas é considerada na Assembleia Geral, que determina anualmente os honorários do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal (quando instalado). Na elaboração das propostas, o Diretor-Presidente, com apoio da Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG, auxilia o Conselho na definição das remunerações individuais da Diretoria, com base em benchmarks de mercado e comparações com empresas de porte similar.

A companhia também utiliza consultorias independentes para orientar suas políticas e garantir competitividade. Programas de incentivo de longo prazo (LTI) exigem aprovação do Conselho e validação em Assembleia. A Política de Remuneração consolida essas diretrizes.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária pode abranger componentes de natureza fixa e variável, benefícios pós-emprego e compensações pela cessação do exercício do cargo, além de planos de opção de compra de ações ou outras modalidades de remuneração baseada em ações de emissão da companhia.

A remuneração variável é calculada com base em metas anuais estabelecidas pelo Conselho de Administração e pode originar-se da participação nos resultados, bônus de curto prazo ou outros instrumentos definidos internamente. O pagamento ocorre em até 12 meses após o período avaliado. As métricas de desempenho atreladas à remuneração variável consideram tanto a atuação individual quanto os indicadores globais da companhia, contemplando critérios gerenciais e de aderência à cultura organizacional.

O Conselho de Administração detém a prerrogativa de negociar condições específicas para o desligamento ou pós-emprego, que podem incluir seguro de pessoas, planos de saúde e cláusulas de obrigações de não concorrência. No ano de 2025, a Dasa não adotou mecanismos de clawback (devolução

de incentivos) e mantém a política de não conceder benefícios de aposentadoria aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária. Para assegurar a competitividade e a retenção de talentos, a companhia pode prever condições especiais aprovadas pelo mais alto órgão de governança.

A Dasa monitora anualmente a equidade salarial e a transparência em suas políticas de remuneração^{1,2}. Em 2025, a diferença entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual mediana dos demais empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 233,55%³.

Não houve aumento percentual na proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual dos demais colaboradores. Esse resultado decorre do fato de que o indivíduo mais bem pago da organização manteve sua remuneração total anual inalterada em 2025.

Conheça em mais detalhes as ações voltadas aos nossos colaboradores no capítulo Cuidado que Acolhe.



- 1 Em 2025, a companhia estabeleceu como referência o salário mínimo nacional de R\$ 1.518. No entanto, a estrutura salarial é sustentada por pisos salariais sindicais que garantem valores superiores ao mínimo nacional para a vasta maioria do quadro funcional. Para os demais colaboradores e trabalhadores terceirizados, os reajustes e as definições de base seguem os índices e parâmetros definidos em convenções coletivas específicas de cada categoria e região.
- 2 A companhia não divulga a proporção por confidencialidade.
- 3 Para o desenvolvimento dessa métrica, a companhia considerou rigorosamente a proporcionalidade da carga horária de cada indivíduo, assegurando que o cálculo reflita com precisão a diversidade de regimes de trabalho existentes.

ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

Na Dasa, o compromisso com a ética, a integridade e a transparência orienta a conduta de colaboradores, administradores, terceiros e clientes que se relacionam com a companhia. Nosso Programa de *Compliance*, apoiado pela alta administração e estruturado nos pilares de prevenção, detecção, monitoramento de riscos e gestão de consequências de desvios éticos, sustenta esse compromisso.

Entre as principais iniciativas estão a atualização periódica das Políticas e dos Códigos de Conduta, que são submetidos à

aprovação pelo Conselho de Administração, assim como a disponibilização de um Canal de Conduta acessível a todos os públicos, a realização de treinamentos e comunicações recorrentes sobre o tema e o reporte periódico das atividades ao Comitê de Integridade, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração. A área de *Compliance* também atua de forma consultiva, prestando orientações sobre políticas e práticas organizacionais sempre que necessário, de forma direta e por meio do Canal de Conduta.

• GRI 2-16, 2-23, 2-26 •

Clique aqui para conhecer nossas práticas de compliance.



Dada a dimensão da companhia, dispomos de uma página exclusiva sobre *compliance*, a fim de facilitar a disseminação de nossas boas práticas entre todos os públicos envolvidos.

Contamos com um Comitê de Integridade não estatutário, que reporta periodicamente ao Conselho de Administração da Dasa, de caráter consultivo e permanente, dotado de independência e autonomia para identificar e tratar com a devida celeridade eventuais desvios de conduta. As preocupações cruciais

e/ou reclamações são comunicadas ao Comitê, obedecendo às regras previstas nos respectivos regimentos internos. O Comitê de Integridade é competente para deliberar, após apuração da área de *Compliance*, sobre casos registrados no Canal de Conduta definidos no respectivo Regimento Interno. • GRI 2-16 •

Buscamos, assim, promover o engajamento dos diferentes níveis hierárquicos para a melhoria contínua na implementação das diretrizes éticas da Dasa. Além de manter

canais formais para o esclarecimento de dúvidas, o reporte de preocupações sobre a conduta empresarial e a denúncia de irregularidades, nos empenhamos para adotar as melhores práticas do mercado. • GRI 2-26 •

No pilar de capacitação, realizamos treinamentos obrigatórios em *Compliance*, Política Anticorrupção e Canal de Conduta para todas as categorias funcionais, abrangendo neste ciclo principalmente a de liderança estratégica (diretores). Essa categoria

apresentou os maiores índices de adesão para os três temas, com 73,91%, 43,48% e 52,17% de participação, respectivamente, frente ao consolidado da companhia, que ficou na faixa entre 18% e 32%. O Sudeste liderou a conclusão das trilhas de aprendizagem, refletindo a maior concentração do quadro funcional da Dasa nessa região. Para 2026, está previsto um plano de ação para ampliar o alcance dos treinamentos nas Regiões Centro-Oeste, Nordeste e Sul, bem como impulsioná-lo entre os membros de governança. • GRI 205-2 •

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

Categoria funcional ¹	Centro-Oeste		Nordeste		Sudeste		Sul		Total treinado		Total geral
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº
Administradores/Conselho	-	0,00	-	0,00	7	35,00	-	0,00	7	35,00	20
Diretores	-	0,00	2	50,00	14	70,00	1	100	17	68,00	25
Gerentes/Superintendentes	7	87,50	3	21,43	99	48,29	8	61,54	117	48,75	240
Supervisores/Coordenadores	45	40,18	66	24,44	514	33,29	64	26,78	689	31,82	2.165
Analistas	77	35,32	190	21,04	1.299	34,36	129	28,10	1.695	31,62	5.361
Assistentes/Técnicos	394	39,56	532	16,44	3.676	29,52	637	35,83	5.239	28,37	18.464
Aprendizes/Estagiários	6	39,16	14	13,21	126	40,26	12	44,44	158	34,13	463
Total geral	529	39,16	807	17,80	5.735	31,28	851	33,81	7.922	29,63	26.738

1 Devido à reestruturação na natureza do negócio e das categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •



Combate à corrupção

• GRI 205-1, 205-2 •

A Dasa zela pela manutenção de práticas comerciais éticas, íntegras e transparentes. A fim de combater quaisquer atividades ilícitas, como suborno, corrupção, lavagem de dinheiro e outras práticas ilegais, adotamos procedimentos específicos e diretrizes previstas em nossos Códigos de Conduta e Política Anticorrupção, em conformidade com as normas e a legislação vigente, que são comunicadas a todos os membros da estrutura de governança, colaboradores e parceiros de negócios. Para garantir sua ampla

disseminação, os documentos e orientações são disponibilizados no Conecta Dasa, rede social corporativa que também possibilita o acesso a meios de denúncia, como a plataforma do Canal de Conduta. Além disso, as diretrizes são reforçadas em processos de integração e iniciativas contínuas conduzidas pela área de *Compliance*. Saiba mais sobre nossas políticas em [nosso site](#). • GRI 205-2 •

O gerenciamento de riscos relacionados à corrupção se estende aos fornecedores da companhia, de modo a garantir a conformidade ética em toda a cadeia de valor. Para avaliá-los, a área de *Compliance* analisa criteriosamente

itens como a presença de Pessoas Politicamente Expostas (PEP), consultas a cadastros negativos, o monitoramento de mídias negativas e reputacionais e a robustez dos programas de *compliance* das empresas. A análise também contempla a verificação de contratos públicos, doações eleitorais e a existência de processos administrativos ou judiciais relacionados ao tema. Em 2025, a companhia realizou 158 avaliações de riscos de 100% de novos fornecedores. Além disso, quatro fornecedores foram submetidos a ações corretivas conduzidas pela área de *Compliance*, conforme os critérios e procedimentos internos da companhia. • GRI 205-1 •

Treinamento obrigatório: Política Anticorrupção • GRI 205-2 •

Categoria funcional ¹	Centro-Oeste		Nordeste		Sudeste		Sul		Total treinado		Total geral
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº
Administradores/Conselho	-	0,00	-	0,00	1	5,00	-	0,00	1	5,00	20
Diretores	-	0,00	1	25,00	9	45,00	-	0,00	10	40,00	25
Gerentes/Superintendentes	1	12,50	5	35,71	63	30,73	3	23,08	72	30,00	240
Supervisores/Coordenadores	27	24,11	57	21,11	326	21,11	71	29,71	481	22,22	2.165
Analistas	50	22,94	142	15,73	847	22,40	93	20,26	1.132	21,11	5.361
Assistentes/Técnicos	243	24,40	330	10,19	1.938	15,56	395	22,22	2.906	15,74	18.464
Aprendizes/Estagiários	1	5,88	8	7,55	53	16,93	4	14,81	66	14,25	463
Total geral	322	23,83	543	11,98	3.237	17,65	566	22,49	4.668	17,46	26.738

¹ Devido à reestruturação na natureza do negócio e nas categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •

Canal de Conduta

Para registrar e gerenciar eventuais não conformidades, dispomos do Canal de Conduta, por meio do qual qualquer pessoa, interna ou externa à companhia, pode fazer denúncias sobre violações aos Códigos de Conduta, normativos internos e legislação vigente, com garantia de anonimato, sigilo e confidencialidade. As denúncias são reportadas periodicamente ao Comitê de Integridade, com base nos indicadores

levantados pela área de *Compliance*, responsável pela sua gestão. Os dados incluem o volume de casos solucionados e o acompanhamento das respectivas tratativas. Além disso, por meio dessa área e do *Compliance Officer*, temos o compromisso de reportar os indicadores do Canal a cada três meses para o Comitê de Auditoria Estatutário e, anualmente, para o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e as áreas de Controles Internos e Auditoria Interna e Externa. Quando necessário, convocamos

os membros do Conselho de Administração para participar do Comitê de Integridade, que delibera sobre as denúncias. Em 2025, foram registrados, ao todo, 1.798 casos, sendo os de risco alto e crítico reportados ao Comitê de Integridade. Entre as naturezas das preocupações comunicadas, destacam-se as tipologias de assédio moral (167), assédio sexual (12), discriminação (34) e importunação sexual (13). As denúncias são anônimas e as investigações ocorrem de maneira sigilosa e confidencial. • GRI 2-16, 2-23, 2-26 •

Contamos ainda com o setor de Ouvidoria para mediar conflitos, zelar pelos princípios éticos da companhia e integrar soluções entre os diversos departamentos. Nos hospitais, o órgão também é responsável por acompanhar o processo de Busca Ativa da Experiência, que procura identificar, por meio de visitas regulares aos pacientes internados, suas necessidades e preocupações, reduzindo queixas e impactos negativos.

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

Categoria funcional¹	Centro-Oeste		Nordeste		Sudeste		Sul		Total treinado		Total geral
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº
Administradores/ Conselho	-	0,00	-	0,00	7	35,00	-	0,00	7	35,00	20
Diretores	-	0,00	-	0,00	12	60,00	-	0,00	12	48,00	25
Gerentes/ Superintendentes	7	87,50	4	28,57	89	43,41	5	38,46	105	43,75	240
Supervisores/ Coordenadores	45	40,18	64	23,70	617	39,96	76	31,80	802	37,04	2.165
Analistas	81	37,16	186	20,60	1359	35,94	151	32,90	1.777	33,15	5.361
Assistentes/Técnicos	324	32,53	552	17,05	3.344	26,85	509	28,63	4.729	25,61	18.464
Aprendizes/Estagiários	3	17,65	13	19,95	77	24,60	2	7,41	95	20,52	463
Total geral	460	34,05	819	18,06	5.505	30,02	743	29,52	7.527	28,15	26.738

CONTATOS DO CANAL DE CONDUTA



www.contatoseguro.com.br/dasa



dasa@denuncias.contatoseguro.com.br



Dasa: 0800 881 3499

1 Devido à reestruturação na natureza do negócio e nas categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •

ESTATUTOS, CÓDIGOS E POLÍTICAS • GRI 2-23, 2-24 •

Em 2025, seguimos trabalhando na atualização e aprimoramento de nossas diretrizes e instrumentos normativos. Neste ciclo, iniciamos a revisão de nossa Política de Privacidade, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e aprovamos nossa nova Política de Gestão de Riscos.

Na continuidade desse processo, está prevista para 2026 a revisão de outras políticas-chave com foco em aumentar a eficiência e a segurança jurídica da companhia, como a Política de Provisão e a Política de Alçada.



Da esquerda para a direita:

Patricia de Oliveira
Analista de Relacionamento
– Comercial

Adriana Bandini
Gerente de Infraestrutura

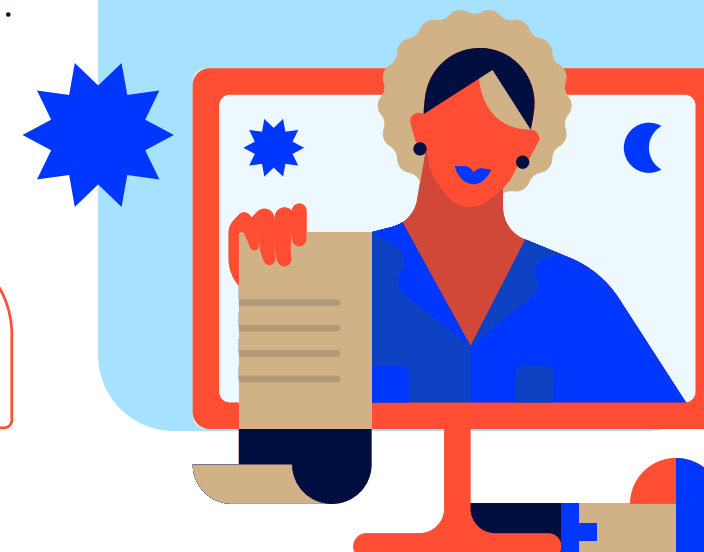
Na Dasa, as lideranças são responsáveis pela disseminação da cultura de integridade. Nossas diretrizes são divulgadas por meio de *sites*, políticas e documentações operacionais, servindo de base para todas as relações de negócios da companhia. A supervisão do tema compete ao Comitê de Integridade, órgão independente encarregado de revisar os Códigos de Conduta e conduzir apurações, e o monitoramento de eventuais denúncias é feito por meio de nosso Canal de Conduta. A fim de reforçar a implementação das normas corporativas, realizamos treinamentos anuais de maneira síncrona e *online* sobre o tema pela Universidade Dasa. Todos os nossos colaboradores têm acesso aos treinamentos e às políticas da companhia, sendo obrigatória a assinatura de um termo de adesão para formalizar sua ciência e concordância com as normativas. • GRI 2-23 •

Leia mais sobre os treinamentos na página 59 e conheça nossas principais políticas no site de Relações com Investidores.



FORTALECIMENTO DA GOVERNANÇA JURÍDICA

Em 2025, a reorganização da área jurídica trouxe avanços importantes em eficiência nessa frente de governança. Um exemplo foi a implementação dos princípios de Legal Design em contratos, a fim de torná-los mais objetivos, melhorando a clareza dos documentos e a conformidade em sua aplicação. Outro foco foi a otimização da gestão de processos judiciais, com um trabalho robusto de saneamento das ações movidas contra a companhia e a definição de uma nova estratégia para mitigar as ocorrências mais frequentes. No próximo ciclo, a previsão é seguir atuando de forma próxima às áreas de negócio para identificar as causas-raiz das ações e possíveis medidas para sua correção.



GESTÃO DE RISCOS

• GRI 201-2 •

Adotamos uma abordagem sistemática para mitigar os riscos inerentes ao setor e às nossas operações. Alinhados ao modelo do Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO-ERM), às resoluções da CVM e à norma ISO 31000:2018, nossos processos englobam a identificação dos riscos, a avaliação com base na probabilidade de ocorrência e possíveis impactos e a classificação de limites de risco e seu tratamento.

A estrutura conta com as áreas de Gestão de Riscos e Controles Internos (GRCI) e *Compliance* para monitorar os riscos relevantes para a companhia, que são reportados à alta

administração pela Auditoria Interna. Com isso, garantimos que a gestão de riscos seja integrada aos objetivos estratégicos da organização.

No processo de transformação estratégica da companhia, a área de GRCI também vem passando por otimizações. Além da atualização de nossa Política de Gestão de Riscos, aprovada em 2025, seguimos trabalhando na revisão das ferramentas de gerenciamento desse tema, como a Matriz de Riscos Corporativos, que permite monitorar os diversos grupos de riscos relevantes, incluindo os estratégicos¹, operacionais², financeiros³, tecnológicos⁴, de *compliance*⁵ e ambientais⁶.

Compreendemos que essas definições são um instrumento importante para alinhar as estratégias ESG e empresarial ao planejamento financeiro da companhia e nos dedicamos a aprimorar o sistema de gestão de riscos, alinhando políticas à tolerância ao risco dos acionistas e à estratégia da alta administração.

Para mais detalhes, acesse nosso Formulário de Referência.



Riscos climáticos • GRI 3-3, 201-2 •

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

Na Dasa, as responsabilidades relacionadas ao clima estão a cargo da alta gerência e de comitês específicos. Por meio do Comitê de Auditoria Estatutário, a área de GRCI faz o reporte trimestral de riscos ao Conselho de Administração, que aprova a estratégia corporativa e decide sobre outros pontos relevantes para a sua gestão. A área de ESG, vinculada à Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG, que responde diretamente ao Diretor-Presidente, é atualizada quinzenalmente sobre o *status* de projetos de mudanças climáticas, sendo responsável por conduzir frentes transversais relacionadas ao tema com diferentes times da companhia. Para o futuro, a organização avalia a instalação de um Comitê Executivo ESG com reporte direto ao Conselho.

A administração é informada e monitora as questões climáticas por meio do inventário anual de emissões e das avaliações do CDP, realizados anualmente. Os dados, validados por responsáveis técnicos, são acompanhados por grupos de trabalho, que asseguram a supervisão contínua do tema. A nova Estratégia

ESG da companhia, finalizada em 2025, visa aprimorar as ações, o monitoramento do desempenho e a supervisão de investimentos e aquisições nessa área, incluindo aspectos relacionados aos riscos climáticos nas operações da Dasa.

Para 2026, está prevista a aprovação do estudo de riscos e oportunidades climáticas desenvolvido na companhia e, posteriormente, a definição de metas de redução de emissões. Outra iniciativa que deve contribuir para o avanço dessa agenda é o estudo para adoção das normas IFRS S1 e S2, que tratam de divulgações financeiras e climáticas para investidores. Esse projeto permitirá integrar os riscos climáticos à alocação de capital, segundo as métricas de CAPEX (Capital Expenditure) e OPEX (Operational Expenditure), garantindo que a eficiência operacional e a adaptação climática sejam plenamente incorporadas à estratégia e à gestão corporativa de longo prazo.

Leia mais sobre nossa gestão climática na página 77.



- 1 Estratégicos: são aqueles associados à estratégia da companhia na busca de criação, proteção e crescimento de valor. São causados por mudanças no ambiente externo, tais como político, econômico e social, mercado, competidores, fusões e aquisições, disponibilidade de recursos, climático, inovações e portfólio de produtos e/ou serviços, dentre outros.
- 2 Operacionais: são aqueles decorrentes da inadequação ou falha na gestão de processos internos e de pessoas que possam dificultar ou impedir o alcance dos objetivos da companhia e estão associados tanto à operação do negócio como, por exemplo, produção, marketing, vendas, comercial; quanto à gestão de áreas de suporte ao negócio, como contabilidade, controladoria, controles, suprimentos, saúde e segurança do trabalho, meio ambiente e relações sindicais.
- 3 Financeiros: são aqueles decorrentes de efeitos não esperados no cenário econômico, político e nas tendências de mercado que podem ter reflexo no comportamento do consumidor, na taxa de juros, inflação, investimentos financeiros, dentre outros.
- 4 Tecnológicos: são aqueles relacionados à possibilidade de uma determinada ameaça explorar vulnerabilidades de um ativo ou um conjunto de ativos, impactando na confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações e dados.
- 5 Conformidade: são os riscos de imposição de sanções legais ou regulatórias (inclusive no que tange a taxas diversas e alvarás de funcionamento), de perda financeira ou de reputação que a companhia pode sofrer como resultado do descumprimento de leis, acordos, regulamentos, dos códigos de conduta e das políticas e procedimentos internos. Incluem os riscos de fraudes em demonstrações financeiras e de desvios de ativos, de corrupção e de crimes cibernéticos, dentre outros.
- 6 ambientais: são aqueles relacionados a questões ambientais, como a contaminação de água e solo, assim como questões socioambientais, como riscos de perdas decorrentes de efeitos negativos das atividades e operações da companhia sobre a sociedade.

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO • GRI 3-3 •

Em nossa atuação, a privacidade, a proteção de dados e a segurança da informação são prioridades. Para garantir a confidencialidade das informações pessoais dos milhares de pacientes a que atendemos todos os dias, adotamos rigorosos protocolos e ferramentas de governança e investimos em medidas para mitigar riscos de ataques virtuais, aos quais o setor de saúde é sensível.

Com a revisão de nossa Política de Privacidade, em 2025, realizamos uma análise de conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) em nossos diversos sistemas para identificar pontos de ajuste e melhorias. Essas medidas se tornam ainda mais prioritárias com o avanço na integração da IA e novas tecnologias

em nossas operações. Um ponto crucial é garantir a anonimização das informações ao estruturar modelos de análise com base em dados clínicos, por exemplo.

A proteção de dados de nossos clientes e colaboradores segue os seguintes instrumentos: a Política de Segurança da Informação, a Política de Privacidade, a Política de Cookies e a Política de Privacidade para Colaboradores, que juntas tratam da transparência sobre a coleta e uso de dados pessoais em nossas operações, assim como a Cartilha LGPD Dasa, que traz orientações sobre a lei e sua aplicação prática.

• SASB HC-DY-230.a.2 •

A gestão desse tema é apoiada pelo Programa de Privacidade e Proteção de Dados da Dasa, sob a coordenação do Data Protection Officer (DPO), e pelo Núcleo de Privacidade e Proteção de Dados (P&PD).

A construção da cultura de segurança se dá pela divulgação das políticas e de conteúdos relacionados ao tema entre o público interno. O compromisso da Dasa com essa pauta se traduz na adoção de práticas estruturadas nos pilares de privacidade e proteção de dados, arquitetura e prevenção, governança de segurança da informação e continuidade

dos negócios, assim como na atuação do Centro de Defesa de Operações Cibernéticas (CDOC).

Para gerenciar processos críticos, como respostas a incidentes e mapeamento de dados, utilizamos a plataforma OneTrust. Esse gerenciamento fica a cargo da área de Governança de Privacidade e Proteção de Dados, que registra os incidentes na plataforma após a verificação e o envolvimento das áreas pertinentes. A resposta às ocorrências segue um fluxo predefinido, que engloba a avaliação do impacto, a elaboração de planos de comunicação e a remediação.

Para solicitar esclarecimentos, revogação de consentimento, correção ou exclusão de dados pessoais, além de tirar dúvidas, os clientes e colaboradores podem entrar em contato pelo nosso Portal de Relacionamento com o Titular ou acessar o Portal de Privacidade da Dasa.

[Clique aqui para conhecer o Portal de Privacidade.](#)



Jacqueline Ishi
Analista de Cadastro



Da esquerda para a direita:

Patricia de Oliveira
Analista de Relacionamento – Comercial

Adriana Bandini
Gerente de Infraestrutura

Adriano Sardinha Cavalcante
Analista de Operações

DATA PROTECTION OFFICER (DPO)

Com um papel estratégico na governança de privacidade e proteção de dados, o DPO é responsável por assegurar que as práticas organizacionais estejam alinhadas à legislação vigente, atuando como ponto de referência para esclarecimentos sobre o tratamento de dados pessoais e como elo de comunicação entre a Dasa (na condição de controladora de dados), os titulares das informações e a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Em eventuais situações não previstas na Política de Privacidade da companhia, cabe ao DPO deliberar sobre os casos e orientar os procedimentos, com base em critérios legais e éticos.

O DPO também age diretamente na gestão de incidentes relacionados a privacidade e segurança da informação, coordenando a elaboração de relatórios detalhados sobre as ocorrências, que incluem a avaliação de impacto dos incidentes (baixo, médio ou alto), de modo a garantir transparência, rastreabilidade e conformidade no processo de resposta.

No Portal de Privacidade da Dasa disponibilizamos as informações do(a) DPO titular e substituto(a), bem como o [Portal de Relacionamento com o Titular](#) para contato e solicitações.

Ocorrências relacionadas à privacidade de dados e segurança da informação

• GRI 418-01 • SASB HC-DY-230.a.3, HC-DY-230.a.4 •

Durante o período de relato, foram identificadas 12 ocorrências de violações de dados: 33,33% referentes a casos envolvendo apenas Informações de Identificação Pessoal (PII) e 66,57% a casos envolvendo Informações de Saúde Protegidas (PHI), afetando, respectivamente, quatro e oito indivíduos em cada uma dessas categorias. Não houve queixas provenientes de agências reguladoras nem perdas monetárias em processos judiciais relacionados à privacidade de dados.

Os incidentes foram tratados por meio de ações corretivas nos eixos de governança, processos, pessoas e tecnologia, e foram ajustadas as ferramentas tecnológicas com inconsistências detectadas. Essas iniciativas se somam ao investimento da Dasa na conscientização e capacitação das equipes. De 2024 até o início de 2026, 7.534 colaboradores concluíram o curso de “Segurança da Informação, Privacidade e Continuidade”.

Capacitação e desenvolvimento
Diversidade, equidade e inclusão
Saúde, segurança e bem-estar
Segurança do trabalho

CUIDADO QUE ACOOLHE

Da esquerda para a direita:

Lorena Santana Tomé
Especialista de Atendimento NAC

Amanda Santana Tomé
Especialista de Atendimento NAC



Cuidar de quem cuida é essencial para oferecer a melhor experiência aos pacientes. É, também, um fundamento para gerar os impactos positivos que buscamos na sociedade. Entendemos que cultivar uma cultura interna de desenvolvimento e ambientes de trabalho saudáveis e construtivos é o que nos permite levar saúde e bem-estar para cada vez mais pessoas e prosperar em conjunto com quem faz essa missão acontecer no dia a dia.

Em 2025, redefinimos nossa estratégia de gestão de pessoas, como parte do redesenho organizacional da Dasa neste ciclo. Com isso, buscamos fortalecer a governança em todos os níveis da organização, readequar nossa estrutura à nova realidade da companhia, revisar a cultura organizacional e seguir investindo nesse que é um dos pilares mais importantes de nossa atuação – nossos colaboradores.

Esse processo foi baseado na escuta ativa dos colaboradores, em busca de acolher suas

percepções e assegurar uma estratégia capaz de alavancar os objetivos da companhia atendendo às demandas e perspectivas de nossos times. Ao todo, foram mais de 200 líderes ouvidos em uma série de visitas a nossas operações em todo o país. Ainda, lançamos a primeira versão da nossa pesquisa de engajamento *Aqui é Dasa!* a fim de diagnosticar, de forma sistematizada, as principais necessidades e expectativas dos colaboradores para guiar os planos de ação.

Essas iniciativas também foram de grande importância para garantir uma boa transição diante da nova estrutura da alta administração, da migração de times para a Rede Américas e de outras mudanças ocorridas neste ciclo. Para promover uma cultura centrada na unicidade organizacional da Dasa, dois vetores da nova estratégia de gestão são a relação próxima com as lideranças e o desenvolvimento dos líderes, frentes que seguirão como prioridade para os próximos anos, de modo a continuar cultivando o cuidado e a valorização de nossos colaboradores como base para nossas ações.



Da esquerda para a direita:

Thais Gentile
RH

Daniela Vieira
Supervisora de Segurança do Trabalho

Jéssica Ferreira Silva
RH

Neste ciclo, como uma das medidas para fortalecer essa valorização, estruturamos o Programa de Participação nos Resultados (PPR) da companhia, que foi aprovado pelo Conselho de Administração e amplamente divulgado entre as equipes, incluindo a realização de uma *live* do Vice-Presidente de Gente, Gestão e ESG com todos os colaboradores. O tema também foi abordado na série de *lives* Dasa em Foco, evento trimestral em que o Diretor-Presidente compartilha resultados, novidades e a estratégia da companhia com as lideranças. Na alta administração, foram definidas metas compartilhadas para o PPR, a fim de reforçar o alinhamento entre os executivos e suas áreas.

O programa foi estruturado com dois grupos de indicadores, com pesos equivalentes: qualidade – medida pelo NPS de pacientes e médicos – e desempenho financeiro, com foco em metas de geração de caixa.

Outro ponto de destaque foi a equalização do benefício de seguro de vida para todas as empresas da Dasa, com variações apenas no capital segurado da categoria de executivos.

CULTURA UNIFICADA, TRANSIÇÃO SEM RUPTURAS

A união das marcas Delboni e Salomão Zoppi é um exemplo de como atuamos em 2025 para unificar a cultura da companhia e garantir mudanças organizacionais sem rupturas. Em conjunto com as áreas de

Operações e Marketing, priorizamos o treinamento das lideranças, buscando integrar as boas práticas e pontos de sucesso de cada uma das marcas sob o direcionamento comum da Dasa.

Saiba mais sobre nossos programas de saúde e bem-estar na página 66.



• GRI 2-7, 2-8 •

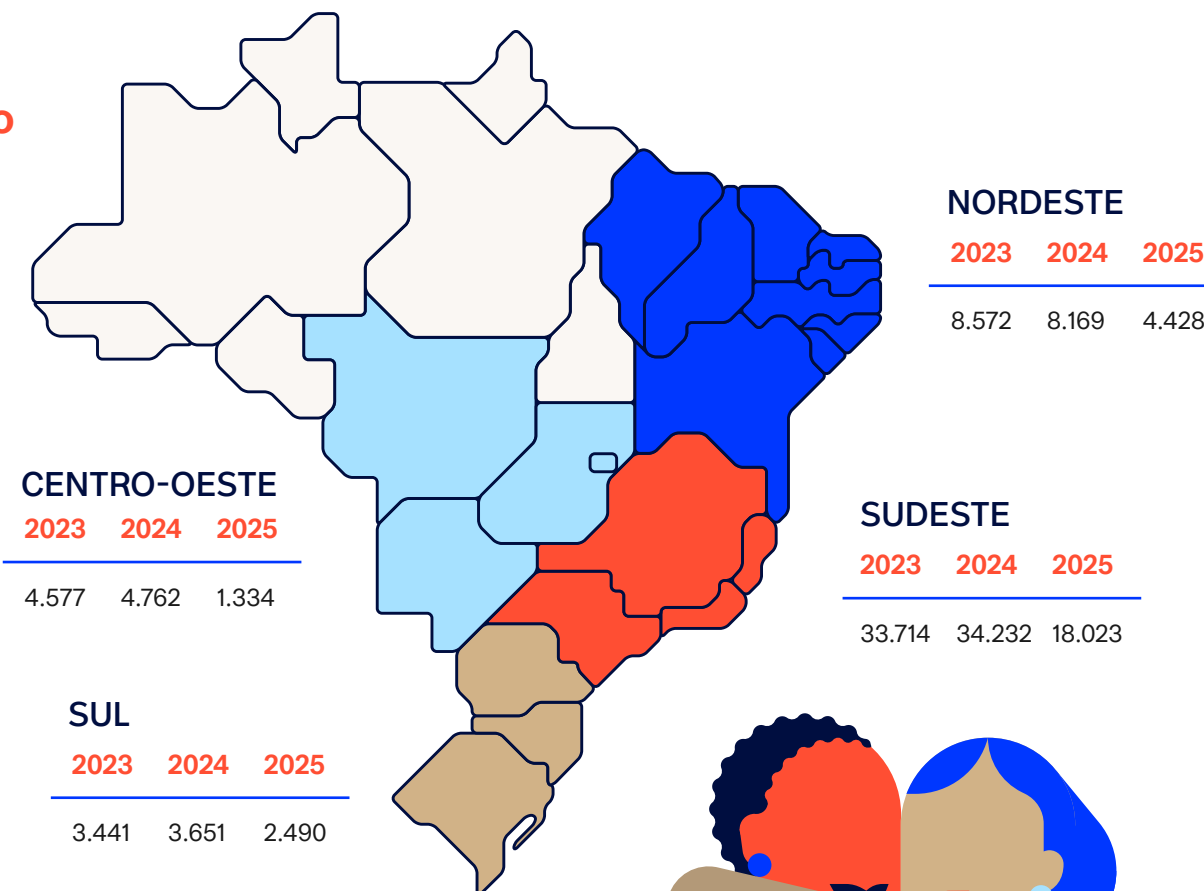
Em 2025, as mulheres representaram cerca de 81% de nosso quadro funcional, a maioria atuando na Região Sudeste. A redução de quase 50% no quantitativo de colaboradores em comparação com os anos anteriores reflete as transformações ocorridas no período, como a transferência de hospitais para a Rede Américas e a venda de outros ativos da Dasa. Igualmente, houve redução no número de trabalhadores terceirizados, que foi de 5.012^{1,2} em 2025, frente aos 56.144³ que atuaram conosco em 2024.

Por gênero



- 1 Em 2024, o headcount (HC) terceirizado consolidado da Dasa abrangia as verticais de Diagnósticos e Hospitais (Rede Américas). Em 2025, o escopo do indicador foi restringido exclusivamente à operação de Diagnósticos. O número de profissionais sem vínculo empregatício foi obtido por meio do sistema de controle de acesso IDM (Identity Management) e via coleta direta de dados com as áreas de Diretoria Médica, Tecnologia, Manutenção, Logística e Facilities. • GRI 2-4 •
- 2 Não é possível a comparabilidade entre os anos, pela não reformulação dos dados diante do novo escopo da companhia. • GRI 2-4 •
- 3 O número foi atualizado em relação ao dado reportado em 2024 (14.281) devido à maior acurácia do sistema de monitoramento adotado (Plataforma WayCarbon Ecosystem). A mudança corrige uma subnotificação anterior, sem representar aumento real nas contratações do período, refletindo o ajuste no método de coleta dos dados, anteriormente manual. • GRI 2-4 •

Por região



Total de colaboradores por gênero e região

Gênero	2023	2024	2025 ^{1,2}
Homens	11.553	11.532	5.155
Mulheres	38.751	39.282	21.120
Total	50.304	50.814	26.275

Região	2023	2024	2025 ¹
Centro-Oeste	4.577	4.762	1.334
Nordeste	8.572	8.169	4.428
Sudeste	33.714	34.232	18.023
Sul	3.441	3.651	2.490
Total	50.304	50.814	26.275

1 Número de colaboradores ativos no fechamento de 2025, desconsiderando aprendizes e estagiários, sendo que a companhia não possuía empregados temporários em 31/12/2025.

2 A variação no indicador GRI 2-7 decorre da alteração no escopo operacional e na estrutura societária da companhia entre 2024 e 2025. • **GRI 2-4** •

Colaboradores em período integral por gênero e região¹

Gênero	2023	2024	2025
Homens	10.673	9.765	2.144
Mulheres	37.433	35.009	7.375
Total	48.106	44.774	9.519

Região	2023	2024	2025
Centro-Oeste	4.376	4.278	601
Nordeste	8.046	6.966	1.587
Sudeste	32.358	30.270	6.397
Sul	3.326	3.260	934
Total	48.106	44.774	9.519

1 Com carga horária de 200 horas mensais ou mais, ativos em dezembro de 2025.

Colaboradores em período parcial por gênero e região¹

Gênero	2023	2024	2025
Homens	880	1.055	2.255
Mulheres	1.318	2.126	11.823
Total	2.198	3.181	14.078

Região	2023	2024	2025
Centro-Oeste	201	247	590
Nordeste	526	800	2.519
Sudeste	1.356	2.015	9.696
Sul	115	119	1.273
Total	2.198	3.181	14.078

1 Com carga horária de menos de 200 horas mensais, ativos em dezembro de 2025.

Colaboradores sem garantia de carga horária por gênero e região¹

Gênero	2023	2024	2025
Homens	880	712	756
Mulheres	1.318	2.147	1.922
Total	2.198	2.859	2.678

Região	2023	2024	2025
Centro-Oeste	201	237	143
Nordeste	526	403	322
Sudeste	1.356	1.947	1.930
Sul	115	272	283
Total	2.198	2.859	2.678

1 Pode incluir empregados eventuais, empregados com contratos intermitentes, empregados em regime de sobreaviso.

CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Para entregarmos sempre o nosso melhor, entendemos que o caminho é oferecer as melhores oportunidades para as pessoas que integram a Dasa. O compromisso com o desenvolvimento contínuo dos colaboradores se traduz na realização de programas estruturados de transição de carreira e treinamentos em todas as frentes de negócios, voltados à qualificação técnica e ao fortalecimento das competências de nossos times. Para os treinamentos *online*, dispomos da plataforma Universidade Dasa, benefício oferecido a todos os colaboradores que inclui diversas trilhas de aprendizagem para uma jornada de desenvolvimento sólida, com foco na constante atualização dos profissionais para lidar com os desafios do setor, sempre em transformação.

Em 2025, foram ofertados 71 cursos em modalidades assíncronas, síncronas e híbridas, 42 deles novos e 29 referentes a atualizações. A satisfação dos participantes se refletiu em um NPS geral de 90. A reorganização societária com a consolidação da Rede Américas impulsionou uma revisão estruturada dos conteúdos para garantir clareza e conformidade organizacional. Um marco importante foi a transição da plataforma

de treinamento em outubro de 2025, visando aprimorar a governança digital e a experiência do usuário. Por meio do programa Papel do Líder na Jornada do Colaborador, investimos no treinamento de 256 lideranças, sendo 196 da marca Delboni Salomão Zoppi, com um NPS de 100, e 60 do NTO, com um NPS de 95. Além disso, 28 líderes participaram de uma formação em Inteligência Artificial, com oito horas de duração, em linha com o avanço na integração dessa tecnologia em nossos produtos e processos. Para 2026, planejamos dobrar o investimento em formação e qualificação profissional. • GRI 404-2 •¹

Como elemento central da estratégia de gestão de pessoas, nosso programa de desenvolvimento de líderes envolve iniciativas de avaliação, capacitação e apoio à progressão de carreira, que inclui suporte para a orientação profissional, *networking* e mapeamento de mercado para executivos. • GRI 404-2 •

Todos os colaboradores passam também por um ciclo de avaliação anual de desempenho para potencializar sua carreira e recebem treinamentos regulares de saúde e segurança do trabalho em todas as unidades da Dasa.



¹ Até o período do relato não havia programa para mudança de carreira.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado

• GRI 404-1 •

	2025 ¹
Categoria	Valor/Média
Gênero	
Homens	26,57
Mulheres	31,15
Categoria funcional	
Administradores/Conselho	2,00
Diretores	5,09
Gerentes/Superintendentes	8,92
Supervisores/Coordenadores	17,49
Analistas	25,27
Assistentes/Técnicos	34,04
Aprendizes/Estagiários	11,47

1 Devido à reestruturação na natureza do negócio e nas categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •

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

Categoria Funcional ^{2,3}	Gênero	Percentual avaliado
Total geral	Mulheres	95,7%
	Homens	96,1%
Coordenação	Mulheres	99,5%
	Homens	98,4%
Executivo	Mulheres	65,4%
	Homens	66,7%
Operacional Administrativo	Mulheres	93,3%
	Homens	91,0%
Operacional Técnico	Mulheres	95,0%
	Homens	95,5%
Supervisão	Mulheres	95,9%
	Homens	96,9%
Estagiário	Mulheres	97,7%
	Homens	97,8%

- 2 O critério de elegibilidade em 2025 foi de, no mínimo, seis meses de atuação na companhia para participação no ciclo de avaliação de desempenho. O mapeamento por categoria funcional segue a estrutura de cargos do processo avaliativo, o que justifica eventuais variações em relação à nomenclatura adotada nos demais indicadores do relatório.
- 3 Devido à reestruturação na natureza do negócio e nas categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •



Agatha Rosa
Recepção Pinheiros

Atração e retenção de talentos

Para a retenção e o desenvolvimento de talentos, promovemos o Programa Crescer, responsável pelo preenchimento de 8,6% das vagas abertas no ano por meio de aproveitamento interno. O processo de atração e seleção de pessoas é centralizado nas plataformas Success Factors e Gupy, ao passo que o de admissão ocorre pela plataforma Tecfy. Ao todo, foram mais de 9 mil contratações em 2025, com um tempo médio de 32,6 dias entre a abertura da vaga e a admissão do profissional. A atratividade de nossa marca empregadora se evidencia pelo engajamento de mais de 1 milhão de seguidores no LinkedIn e pelos mais de 40 mil acessos mensais à página de carreiras da Dasa. Em reconhecimento ao respeito e à transparência que marcam nossos processos seletivos, conquistamos por 15 vezes consecutivas o Selo Gupy de Empresa que Envia Feedback, com mais de 576 mil feedbacks enviados aos candidatos no período. • SASB HC-DY-330.a.2 •

Em relação ao índice de rotatividade, registramos neste exercício um aumento de cerca de 3% em comparação com o ano anterior, com os desligamentos voluntários representando a maior proporção entre todas as categorias.

Taxa de novas contratações • GRI 401-1 •

	2023		2024 ¹		2025	
Categoria	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa	Contratados	Taxa
Por gênero						
Homens	3.263	16,10%	4.055	7,79%	1.696	33,11%
Mulheres	9.835	16,00%	13.806	26,53%	7.838	37,16%
Total	13.098	16,10%	17.861	34,32%	9.534	36,37%
Por faixa etária						
Abaixo de 30 anos	7.102	13,40%	10.337	19,96%	5.947	56,62%
De 30 a 50 anos	5.629	19,30%	6.965	13,38%	351	12,53%
Acima de 50 anos	367	20,70%	559	1,07%	3.236	25,07%
Total	13.098	16,10%	17.861	34,32%	9.534	36,37%
Por região						
Centro-Oeste	1.330	15,90%	1.791	3,44%	467	36,27%
Nordeste	1.850	18,30%	1.872	3,60%	614	21,95%
Sudeste	8.716	16,10%	12.326	23,60%	7.073	37,50%
Sul	1.202	12,60%	1.872	3,60%	1.380	49,69%
Total	13.098	16,10%	17.861	34,32%	9.534	36,37%

1 Não é possível a comparabilidade entre os anos, pela não reformulação dos dados diante do novo escopo da companhia.

Taxa de rotatividade • GRI 401-1 •

Categoria	2023	2024¹	2025
Por gênero			
Homens	29,20%	35,56%	36,64%
Mulheres	26,40%	35,10%	39,20%
Total	27,10%	35,21%	38,70%
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	40,21%	51,29%	56,64%
De 30 a 50 anos	22,23%	27,97%	29,19%
Acima de 50 anos	13,49%	15,30%	16,62%
Total	27,10%	35,21%	38,70%
Por região			
Centro-Oeste	29,20%	36,82%	39,82%
Nordeste	21,80%	25,92%	23,33%
Sudeste	27,00%	35,64%	40,02%
Sul	37,80%	50,54%	53,87%
Total	27,10%	35,21%	38,70%

1 Dados de 2024 não podem ser comparados pois, não foram reformulados.

Índice de rotatividade voluntária e involuntária para médicos, profissionais de saúde não médicos e demais empregados • SASB HC-DY-330.a.1 •

Rotatividade	Voluntária	Involuntária
Médicos	6,52%	4,89%
Profissionais de saúde não médicos	18,12%	13,84%
Demais empregados	22,63%	17,18%

Treinamentos de saúde e segurança do trabalho

• GRI 403-5 •

Cuidar da integridade física e do bem-estar de quem trabalha conosco é um compromisso inegociável. No processo de integração, todos os novos colaboradores passam, obrigatoriamente, pelo treinamento em segurança do trabalho. Também oferecemos treinamentos sobre riscos ocupacionais e situações perigosas, de acordo com as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, englobando temas como biossegurança e segurança radiológica. Conduzidas por profissionais qualificados na área, entre técnicos e engenheiros, as capacitações são oferecidas integralmente no horário de trabalho e recebem revisões a cada ano.

Por meio da Universidade Dasa, também oferecemos treinamentos sobre saúde e segurança no trabalho na modalidade de educação à distância. A emissão dos certificados é condicionada ao alcance da nota mínima especificada para a avaliação. Para definir as necessidades de capacitação dos times, fazemos uma rigorosa análise de riscos das atividades, dos requisitos legais aplicáveis e das demandas identificadas pelas áreas técnicas. Todo o conteúdo é elaborado em linguagem clara e acessível, e a frequência dos treinamentos é estabelecida conforme a criticidade dos riscos e exigências normativas. Leia mais sobre nossas ações voltadas a saúde e segurança do trabalho na [página 67](#).

Na operação hospitalar, que abrange as Clínicas Amo e o Hospital da Bahia, a disseminação do tema durante a integração dos colaboradores em segurança do trabalho é estruturada em sete blocos técnicos fundamentais:

- Bloco I: Conceitos, legislação, estrutura e objetivos de saúde e segurança do trabalho
- Bloco II: Identificação e controle de riscos ambientais
- Bloco III: Diretrizes da Norma Regulamentadora (NR) 32 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – Medidas de Proteção em Serviços de Saúde
- Bloco IV: Acidente de trabalho – legislação, tipos e processos de investigação
- Bloco V: Medidas de controle via EPI (Equipamento de Proteção Individual) e EPC (Equipamento de Proteção Coletiva) – direitos e deveres
- Bloco VI: Atuação da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), mapas de riscos e dimensionamento
- Bloco VII: Prevenção contra incêndios, brigada de incêndio e planos de emergência

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

• GRI 3-3, 405-1 •

Acreditamos que a diversidade é fundamental para construir um ambiente de trabalho justo, acolhedor e transformador, além de ser uma forma de impulsionar a inovação que buscamos promover no setor de saúde. Trabalhamos para criar um espaço onde todas as pessoas se sintam seguras para ser quem são. Nossa estratégia de diversidade, equidade e inclusão se apoia em diretrizes fundamentadas, que

determinam como o tema deve ser abordado na companhia e definem as responsabilidades de cada área em sua implementação, de modo a assegurar um ambiente inclusivo, livre de discriminação e pautado pela igualdade de oportunidades para todos os públicos envolvidos com a Dasa. Além dos Códigos de Conduta, dispomos de uma política específica sobre o tema e desenvolvemos iniciativas

para avançar nessa agenda, que faz parte dos compromissos públicos assumidos pela Dasa. As ações e projetos incentivados priorizam o apoio a públicos minorizados, incluindo mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, grupos geracionais e a comunidade LGTBIPQN+. Uma iniciativa de destaque é o portal DiversiDasa, voltado à divulgação de vagas afirmativas para a contratação de pessoas que fazem parte desses públicos.

[Conheça aqui o portal.](#)



No planejamento de 2025, os temas enfatizados foram a equidade racial e de gênero. Neste ciclo, assumimos a ambição de tornar a Dasa uma excelente empresa para as mulheres trabalharem. Sendo nosso quadro constituído por mais de 80% de colaboradoras mulheres, reconhecemos a importância de priorizar essa pauta. Um indicador prioritário são os avanços em nossa meta pública de ter 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030, no âmbito do Movimento Elas Lideram 2030, do Pacto Global da ONU. Em 2025, as mulheres ocuparam 22% das posições de diretoria e conselho. Entre as empresas de serviços médicos e hospitalares, análises e diagnósticos listadas no Novo Mercado da B3, somos a companhia com a maior representatividade feminina no Conselho de Administração, de acordo com a pesquisa Mulheres no Conselho – Setor de Saúde, realizada anualmente pelo Instituto Bioatrium e pela consultoria Lanaká.

Por meio dos movimentos **Elas Lideram 2030** e **Raça é Prioridade**, assumimos as metas públicas de ter **50% de mulheres em cargos de alta liderança** e **50% de pessoas negras em posição de liderança até 2030**.

Outro destaque é a atuação de nossas lideranças femininas na Diretoria Estatutária, no sentido de inspirar e motivar a próxima geração de líderes, com iniciativas como a realização de conversas e mentorias com mulheres e a priorização da diversidade na composição dos times. Em 2026, seguiremos orientando os recrutamentos para assegurar esse aspecto em toda a estrutura da companhia.

Iniciamos, ainda, a definição de indicadores internos para impulsionar os avanços na meta pública de ter 50% de pessoas negras em posições de liderança até 2030, pelo movimento Raça é Prioridade, também do Pacto Global da ONU.

Thais Gentile
RH



INCLUSÃO DE PCDs

Em 2025, estruturamos um projeto específico para ampliar a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) e assegurar o cumprimento da cota legal. O tema segue como um desafio e, por isso, foi tratado de forma prioritária, com a definição de ações mais estruturadas e mensuráveis.

A iniciativa, que entra em vigor em 2026, prevê um programa interno de incentivo à indicação de candidatos PCDs. Colaboradores que indicarem profissionais com deficiência que venham a ser contratados e permaneçam na organização por período superior a 90 dias receberão um incentivo financeiro de R\$ 500 por indicação validada.

Com essa medida, buscamos ampliar o alcance do recrutamento, engajar o time na agenda de inclusão, contribuindo de forma concreta para a evolução do indicador e para um ambiente de trabalho mais diverso.

Diversidade em órgãos de governança e empregados • GRI 405-1 •

Órgãos de Governança	% Feminino	% Masculino
Conselho	28,60%	71,40%
Diretoria ²	18,20%	81,80%

Órgãos de Governança	< 30 anos	30 – 50 anos	> 50 anos
Conselho	0,00%	28,60%	71,40%
Diretoria ²	0,00%	81,80%	18,20%

Categoria Funcional ¹	Feminino	Masculino
Diretores ²	56,00%	44,00%
Gerentes/Superintendentes	52,08%	47,92%
Supervisores/Coordenadores	74,69%	25,31%
Analistas	76,31%	23,69%
Assistentes/Técnicos	82,69%	17,31%
Aprendizes/Estagiários	74,95%	25,05%

Categoria Funcional ¹	< 30 anos	30 – 50 anos	> 50 anos
Diretores ²	0,00%	84,00%	16,00%
Gerentes/Superintendentes	2,50%	86,67%	10,83%
Supervisores/Coordenadores	19,21%	71,64%	9,15%
Analistas	30,65%	60,49%	8,86%
Assistentes/Técnicos	39,10%	48,95%	11,94%
Aprendizes/Estagiários	96,76%	2,81%	0,43%

1 Devido à reestruturação na natureza do negócio e nas categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •

2 Diretoria Executiva vs. Cargo de Diretor: Para fins de aderência ao indicador GRI 405-1, o termo “Diretoria” refere-se exclusivamente aos Vice-Presidentes (VPs) que compõem a governança executiva da Dasa. Já a categoria “Diretores” apresentada na tabela de categoria funcional abrange a totalidade de colaboradores que ocupam o cargo formal de diretor na organização.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebida pelas mulheres e aquela recebida pelos homens • GRI 405-2 •

Categoria funcional	Índice ^{3, 4}
Administradores/Conselho	0,27
Diretores	1,01
Gerentes/Superintendentes	0,93
Supervisores/Coordenadores	0,74
Analistas	0,86
Assistentes/Técnicos	0,92
Aprendizes/Estagiários	1,01

3 A remuneração considerou todos os recebimentos do ano para cada categoria funcional. O cálculo levou em conta o quadro de colaboradores ativos em dezembro de 2025. O índice corresponde à remuneração da categoria funcional de mulheres dividida pela média de remuneração da mesma categoria funcional de homens.

4 Devido à reestruturação na natureza do negócio e nas categorias funcionais, a comparação direta com períodos anteriores foi descontinuada, uma vez que as mudanças de classificação inviabilizam a série histórica. • GRI 2-4 •



Em linha com nossa Política de Diversidade e Inclusão, disseminamos informações para combater qualquer tipo de comportamento que possa causar danos, incluindo um guia para situações de discriminação, assédio ou agressão. Em 2025, publicamos a nova Política contra Assédio e Discriminação da Dasa e contamos com o Canal da Conduta para o registro de denúncias.

Por meio da participação no Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, também nos

engajamos na discussão de temas relacionados à diversidade e aos direitos humanos e buscamos construir, internamente, propostas de melhoria relacionadas a essas agendas.

Nossa pesquisa de engajamento Aqui é Dasa!, realizada em setembro de 2025, incluiu perguntas sobre a percepção de respeito e segurança no ambiente de trabalho relacionados a marcadores de diversidade. A pesquisa foi anônima e teve adesão de 80,6% dos colaboradores. Para a questão “Todas as

pessoas são bem tratadas independentemente de sua (idade, cor ou etnia, identidade de gênero, orientação sexual)”, alcançamos os seguintes índices de favorabilidade:

- **Idade: 83,5%**
- **Etnia: 90,1%**
- **Gênero: 90,2%**
- **Orientação sexual: 90,9%**

Para a questão “Me sinto confortável em ser quem eu sou na Dasa”, a favorabilidade foi de 82%, enfatizando a percepção prevalente dos colaboradores de que atuam em um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para todas as pessoas, independentemente de seus perfis pessoais. A metodologia da Pin People, empresa parceira responsável pela coleta e análise das informações da pesquisa, classifica o índice de favorabilidade obtido, acima de 75%, como zona de excelência.

Realizamos também ações contínuas de conscientização e educação sobre essas agendas, por meio de campanhas internas, encontros temáticos, transmissões ao vivo e treinamentos estruturados. Em 2025, alguns dos assuntos abordados foram:

- Boas práticas de atendimento inclusivo a pacientes e clientes.
- Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência, abordando a equidade de gênero nos campos de ciência e saúde.
- Mês das Mulheres, tratando de direitos conquistados pelas profissionais e os desafios que persistem.

- Diversidade para além da empresa, abordando estruturas familiares diversas e a diversidade cultural no país.
- Povos indígenas no Brasil e sua herança cultural, com foco em linguística, termos e expressões cotidianas.
- Autismo, neurodiversidade e famílias atípicas.
- Visibilidade de pessoas transgênero, com depoimentos sobre casos de inclusão na companhia.
- Pessoas LGBTQIAPN+ e questões específicas desse público para o acesso à saúde.

O engajamento e o interesse contínuo dos colaboradores em aprofundar conhecimentos sobre esses temas se evidenciam, por exemplo, pela alta adesão a aulas e treinamentos assíncronos disponibilizados na Universidade Dasa, englobando o formato de “pílulas de conteúdo”, com base na abordagem de *microlearning*. Apenas no primeiro semestre de 2025, foram mais de 2.500 trilhas de Diversidade, Equidade e Inclusão concluídas, com uma média superior a 400 conclusões mensais.



SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

• GRI 3-3; 403-6, 401-2, 403-7 •

O cuidado que direcionamos aos pacientes se estende aos nossos colaboradores, com um conjunto completo de benefícios voltado a assegurar, no dia a dia, sua plena saúde, segurança e bem-estar. Além da participação nos lucros por meio do PPR e do seguro de vida, o pacote ofertado aos funcionários inclui convênios médico e

odontológico, vale-alimentação e vale-refeição, auxílio-academia (TotalPass), auxílio-creche e empréstimo consignado com desconto em folha. Em conformidade com todas as legislações pertinentes, também oferecemos vale-transporte e licenças parentais, bem como outros recursos exclusivos que nos auxiliam a cuidar de quem cuida. • GRI 401-2 •



Licença-maternidade/paternidade/parental • GRI 401-3 •

Indicador	2024		2025 ¹	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Número total de colaboradores com direito a tirar a licença parental	39.282	11.532	21.120	5.155
Número total de colaboradores que tiraram licença parental	1.743	18	718	51
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença parental	1.602	14	503	50
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença parental e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	759	10	295	36
Taxas de retorno ao trabalho	83,35%	77,78%	70,06%	98,04%
Taxas de retenção	56,26%	62,50%	49,00%	65,00%

A Dasa facilita o acesso a serviços médicos e de saúde por meio de canais assistenciais, planos e redes credenciadas, que contemplam os trabalhadores elegíveis conforme as regras internas e contratuais. Para nossos colaboradores e seus dependentes, ofertamos benefícios como teleconsultas gratuitas pela plataforma Nav Dasa e realizamos ações de conscientização que incluem a disseminação de conteúdos educativos nos canais internos,

o incentivo à prática de atividade física e o desenvolvimento de campanhas periódicas, de participação voluntária e amplamente divulgada entre as equipes.

A fim de oferecer cuidado integral aos nossos colaboradores, desenvolvemos o Programa Dasa Cuida, que abrange cinco pilares essenciais: saúde física, mental, emocional, intelectual e espiritual.

¹ Os dados refletem a mudança na natureza do negócio e no perímetro operacional decorrente da reestruturação societária ocorrida entre 2024 e 2025.

Os serviços abordam temas como saúde mental, combate ao sedentarismo e fomento a hábitos de vida saudáveis.

O programa conta com uma unidade física, o Espaço Dasa Cuida, em São Paulo (SP), que permite a realização de atendimentos em medicina ocupacional e atenção primária, além de disponibilizar um ambiente para o aleitamento materno. Nas clínicas próprias da Dasa, também oferecemos o Programa Gestar, que acompanha a saúde das gestantes e dos bebês, apoiando os primeiros meses de vida do recém-nascido.

Contamos, ainda, com um programa específico de Saúde Emocional, que oferece atendimentos de telepsicologia a colaboradores e dependentes por meio da plataforma Nav Dasa, e de Saúde Mental, que proporciona o atendimento psicológico e psiquiátrico tanto na modalidade de telemedicina quanto na presencial. Com foco em fortalecer o bem-estar, promovemos também Grupos de Suporte Terapêutico e disponibilizamos, por meio da TotalPass, uma plataforma de Mindfulness e Meditação.



SEGURANÇA DO TRABALHO

• GRI 3-3; 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-9 • SASB HC-DY-320a.1 •

Na Dasa, mais que uma exigência de conformidade, a segurança é um valor fundamental para o cuidado com as pessoas, que se traduz em processos rigorosos de controle de riscos. Nossa prática reflete uma preocupação constante com a prevenção de acidentes, acompanhando as tendências em segurança e medicina do trabalho. Embora nossas atividades estejam classificadas com grau de risco 3, que representa um nível intermediário a elevado segundo a escala de 1 a 4 prevista na legislação brasileira sobre o tema, a estrutura de segurança da companhia garante baixos índices de acidentes ou doenças ocupacionais, assegurando que a operação ocorra sob os mais altos padrões de proteção. Nossa gestão é pautada por duas políticas bem descritas: uma para colaboradores ativos e outra para empresas terceirizadas, que estabelecem diretrizes para o controle de riscos, capacitação e o fortalecimento da cultura de segurança.

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

• GRI 403-1 •

Dispomos de um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho estruturado que abrange todas as áreas e unidades da companhia, a fim de garantir a rigorosa conformidade com exigências legais e normas técnicas de gestão de riscos¹. Sua gestão fica a cargo da equipe do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), formada por técnicos, engenheiros, supervisores e coordenadores da própria companhia e vinculada diretamente à Vice-Presidência de Gente, Gestão e ESG.

O escopo do sistema se volta prioritariamente às frentes técnicas de atendimento em saúde. A gestão tem como foco as atividades de análises clínicas e de diagnósticos por imagem, que compreendem as cerca de 900 unidades da Dasa. Nos serviços hospitalares, que englobam o Hospital da Bahia e as Clínicas Amo, a implementação do Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR), desenvolvido conforme a metodologia da American Industrial Hygienist Association (AIHA), resguarda a segurança das atividades. • GRI 403-9, 403-7 •

¹ O sistema tem como bases normativas a Lei nº 6.514/1977, que altera o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Portaria nº 3.214/1978, que estabelece as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social.

O sistema integra ainda outros instrumentos de gestão fundamentais, como o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Plano de Proteção Radiológica (PPR), assegurando a proteção contra radiações ionizantes e riscos biológicos. Com foco na melhoria contínua, monitoramos nossas práticas constantemente e realizamos a atualização anual de documentos legais, além de investir em ferramentas tecnológicas visando eliminar acidentes e doenças ocupacionais em toda a rede nacional.

Gestão de riscos

Nossos serviços de saúde do trabalho atuam de forma proativa na identificação e no controle de riscos, monitorando exposições, analisando incidentes e orientando medidas preventivas que visam eliminar a periculosidade e promover um ambiente laboral saudável. A qualidade desses serviços é garantida por profissionais altamente capacitados, pela aplicação rigorosa de protocolos técnicos e pela realização de auditorias periódicas. O acesso dos trabalhadores a esses serviços é facilitado por uma comunicação clara e inclusiva, em uma estratégia que preza pelo acolhimento e pela prevenção contínua.

A área de medicina do trabalho atua na prevenção de agravos à saúde e na avaliação de exposições ocupacionais, orientando a adoção de controles preventivos alinhados à legislação

e às normas técnicas vigentes. As medidas para o gerenciamento da saúde e segurança do trabalho incluem treinamentos em prevenção de riscos, auditorias, inspeções, rondas periódicas de bombeiros civis e consultorias baseadas nas normas vigentes. Para as inspeções de segurança ou avaliações de insalubridade, periculosidade ou risco de vida, são utilizados checklists baseados em diretrizes legais¹. • GRI 403-9 •

A identificação de riscos segue os critérios estabelecidos nas normas regulamentadoras, que garantem a conformidade técnica em todas as nossas unidades. Os riscos observados nas atividades rotineiras são avaliados anualmente, na renovação dos documentos legais. Esse processo também acontece regularmente, durante as inspeções de segurança, ou esporadicamente, ao longo de investigações de acidentes ou quase acidentes de trabalho.

Ainda, a identificação e avaliação de riscos ocorre quando há mudanças em layouts de equipamentos, reformas prediais e confecção de documentos legais para embasamento de adicionais de insalubridade, periculosidade ou risco de vida. Para garantir a melhoria contínua do sistema de gestão, todos os novos riscos identificados, cujos controles ainda não tenham sido estabelecidos, são tratados com a implementação de um plano de ação, registrado no sistema de qualidade da Dasa, com a indicação dos responsáveis

pela execução das ações. Para mitigar riscos, adotamos uma hierarquia de controles com foco em medidas educativas, que incluem a realização de orientações verbais, treinamentos e ações de conscientização das lideranças por meio das Cipas.

• GRI 403-9, 403-7 •

Além de contribuir para o monitoramento do ambiente e da saúde dos trabalhadores, a área de medicina do trabalho intervém em processos não rotineiros desencadeados por incidentes ou mudanças operacionais e assegura que as orientações de saúde e segurança sejam claras e acessíveis, especialmente para trabalhadores em situação de vulnerabilidade, reforçando uma cultura de prevenção e proteção permanentes.

Dispomos, ainda, de uma política para gestão de crises relacionadas à segurança do trabalho, com comitês liderados por diversas áreas para mitigar riscos institucionais. A eficácia dessas ações é monitorada mensalmente a partir de indicadores específicos, que fundamentam decisões estratégicas e garantem o atendimento às normas legais. O histórico desses dados demonstra um controle robusto, com índices de desempenho positivos quando comparados às classificações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).



Raynara Rayane Garcia da Silva
Analista de Inovação

Participação dos colaboradores • GRI 403-4, 403-7 •

Entendemos que a prevenção de riscos e acidentes deve ser um trabalho conjunto para assegurar o cuidado em primeiro lugar. A Dasa promove a participação ativa de seus colaboradores na gestão de saúde e segurança por meio de estruturas formais e canais de comunicação contínuos. O principal fórum de consulta é a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), cujas reuniões ocorrem mensalmente em todas as unidades. Nesses encontros, são analisados os acidentes do período e as ações corretivas implementadas para evitar recorrências, garantindo que a base operacional contribua diretamente para a avaliação do sistema de gestão.

1 A exemplo das Normas Regulamentadoras (NRs) 6, 10, 13, 15, 16, 20 e 32 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A comunicação de temas relacionados à saúde e à segurança dos trabalhadores é democratizada pelo uso do Conecta Dasa, rede social corporativa que veicula campanhas e eventos, enquanto convocações oficiais ocorrem via e-mail. Além disso, a Dasa mantém acordos formais com sindicatos que asseguram direitos fundamentais, como o fornecimento de EPIs, participação em inspeções e investigações, treinamentos específicos e mecanismos robustos de proteção contra represálias.

Contamos com uma política de segurança do trabalho voltada aos colaboradores e outra aos terceirizados, que garantem a autonomia dos trabalhadores em recusar determinado serviço por considerá-lo perigoso ou insalubre. Como ferramenta de controle operacional, as Permissões de Trabalho de Risco (PTRs) ficam à disposição e seu preenchimento é obrigatório pelo líder imediato da operação. Esse processo envolve todos os trabalhadores, e o documento é discutido antes que a permissão seja liberada, incluindo o informe de autonomia para recusa do serviço caso uma nova variável de perigo se apresente.

Os relatos de perigos ocorrem por intermédio das Cipas ou pelo acesso direto aos profissionais de segurança do trabalho responsáveis pelo local, que dão suporte à prevenção e fazem a rápida intervenção quando necessário. Inexistem relatos de represálias a denunciante na companhia, e os colaboradores são incentivados a registrar denúncias no Canal de Conduta caso identifiquem situações de repreensão ou coação.

Além da segurança física, a Cipa assumiu em 2025 o papel estratégico de incluir em suas práticas anuais, como a Sipat, temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

A companhia também assegura o sigilo das informações de saúde dos trabalhadores por meio de acesso restrito, confidencialidade médica e armazenamento seguro, garantindo que esses dados jamais sejam usados para decisões trabalhistas ou qualquer tratamento desfavorável.



Acidentes de trabalho

Adotamos o Relatório de Investigação de Acidentes de Trabalho (Riat) para tratar de eventuais incidentes, acidentes ou quase acidentes e utilizamos metodologias de referência para análise da causa-raiz, que incluem os “5 Porquês”, de maior uso por sua eficiência e simplicidade, e o Diagrama de Ishikawa ou Espinha de Peixe. Sob a exigência de órgãos de certificação, também pode ser aplicado o método baseado no Protocolo de Londres. As Cipas participam das discussões dos casos e todas as sugestões viáveis para precaução e eliminação de situações similares são adotadas. Alinhada aos

requisitos globais e brasileiros de segurança, a gestão das ocorrências é feita de acordo com a NBR 14280:2001. • SASB HC-DY-320.a.1 •

Na operação hospitalar, utilizamos um dashboard para essa gestão, atualizado mensalmente por relatórios extraídos do sistema SOC, plataforma adotada na companhia. • GRI 403-9 •

Em 2025, os principais tipos de acidentes foram relacionados a itens perfurocortantes, contato com material biológico e quedas. O uso de celulares ao caminhar, pressa e pisos molhados ou escorregadios foram identificados como fatores críticos que contribuíram para as ocorrências.

Acidentes de trabalho entre colaboradores em 2025 • GRI 403-9 •

	Operação de diagnósticos	Operação hospitalar
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	758	18
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	13,9	6,61
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	1	0
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0,018	0
Acidentes de trabalho considerados de consequência grave, exceto óbitos (tempo de recuperação superior a seis meses)	0	0
Número de horas trabalhadas (HHT)	54.402.768	2.722.692,88

Fonte: Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.

- Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.
- O número de acidentes de comunicação obrigatória não contempla os incidentes de trajeto com transporte não fornecido pela companhia.
- Atualmente, a Dasa não realiza o controle de dados de acidentes de trabalho entre terceiros, cujas atividades são realizadas em locais controlados pela empresa.

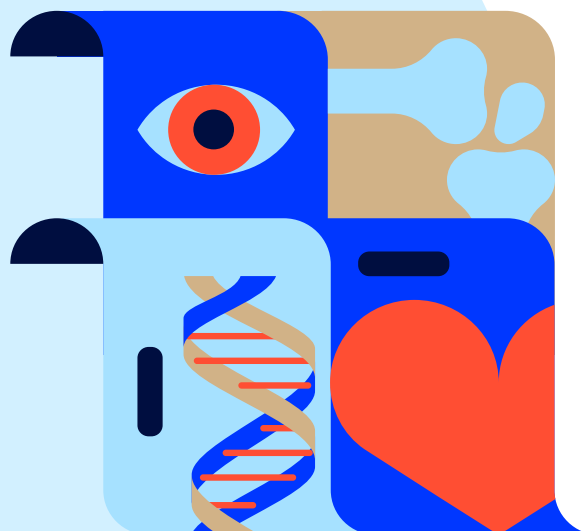
Fornecedores e gestão da cadeia
Comunidade médica
Compromisso com direitos humanos
Investimento Social Privado

PARCERIA QUE EMPODERA



Adriano Sardinha Cavalcante
Analista de Operações

Atuar de forma sustentável e com qualidade é algo que conquistamos pela construção de relações sólidas com nossos diversos públicos de interesse. Além do cuidado voltado aos pacientes e aos nossos colaboradores, o engajamento com todos os agentes que fazem parte de nossa cadeia de valor é o que nos permite gerar impactos positivos na sociedade.



FORNECEDORES E GESTÃO DA CADEIA

• GRI 2-6, 2-23 •

Em nossas operações, contamos com uma rede diversificada de aproximadamente 14 mil fornecedores diretos e indiretos. Na primeira categoria, estão os fornecedores de insumos essenciais para o atendimento aos pacientes, como materiais para coleta e análise de amostras, equipamentos médico-hospitalares, materiais médicos, medicamentos e suprimentos para cirurgias e tratamentos especializados. Na segunda, estão os fornecedores de produtos e serviços de apoio às operações, em áreas como as de logística, *marketing*, tecnologia da informação, manutenção e obras. Em 2025, o gasto destinado a cada uma das categorias totalizou, respectivamente, R\$ 1,5 bilhão e R\$ 1,7 bilhão.

Firmados para o curto, médio ou longo prazos, conforme a natureza do escopo e as necessidades do negócio, os contratos com os fornecedores seguem as diretrizes de nosso Código de Conduta de Terceiros, alinhadas às políticas de governança, *compliance* e sustentabilidade da Dasa, de modo a assegurar que eles mantenham os padrões de segurança, qualidade e ética praticados pela companhia.

Mantemos um processo estruturado para a identificação e seleção de fornecedores e contamos com uma plataforma de apoio à sua homologação, que automatiza a detecção

de documentos públicos exigidos e permite concentrar o processo na análise de aspectos críticos, como a existência de processos trabalhistas, riscos de trabalho análogo à escravidão ou infantil, embargos e autuações ambientais, entre outros.

Adotamos cláusulas para garantir a conformidade em todos os contratos e temos medidas previstas em caso de identificação de riscos nas contratações vigentes, que incluem o encerramento do contrato e o apoio a eventuais investigações. O termo de condições gerais para as contratações, elaborado pelo setor jurídico da companhia, passa por atualizações conforme necessário. As mesmas diretrizes se aplicam às contratações de prestadores de serviço e terceiros. Contamos, igualmente, com um Código de Conduta específico para médicos, que orienta as parcerias de prestação de serviço firmadas com esses profissionais.

[Conheça aqui os Códigos de Conduta adotados na Dasa.](#)



Dada a amplitude de nossos negócios, implementamos uma área de Governança de Compras para garantir mais eficiência nesses processos. Um dos focos é assegurar que todas as decisões sejam apoiadas por dados concretos, precisos e atualizados, além de contribuir para a otimização dos procedimentos envolvidos e a integração entre as diversas áreas da companhia.



COMUNIDADE MÉDICA

O engajamento com os médicos constitui um elo entre a Dasa, os pacientes e outros agentes do setor de saúde. Nossa relação com a comunidade médica preza pelo desenvolvimento contínuo dos profissionais e do setor, criando oportunidades de capacitação e colaboração e oferecendo produtos e serviços que apoiam o dia a dia da prática médica. Procuramos manter uma comunicação próxima com esse público, compartilhando atualizações de nosso portfólio, inovações e conhecimentos produzidos na Dasa, com a participação em eventos relevantes da área e a realização de encontros com os profissionais.

Em 2025, um dos eventos em que estivemos presentes em 2025 foi o 28º Congresso Internacional UNIDAS, que teve como tema a longevidade e a preparação para a saúde do futuro.

Um elemento central no engajamento com esse público é a reputação médica da Dasa, que também teve destaque neste ciclo, dada a quantidade de trabalhos científicos produzidos e de menções à companhia em meios de comunicação de referência e grande circulação, como *Veja*, *Valor Econômico* e *O Globo*.

Educação médica

A medicina exige atualização contínua. Investir na formação e na capacitação dos profissionais da área contribui diretamente para a qualidade da prática e para o avanço da saúde. Por isso, desenvolvemos uma série de iniciativas com esse foco, além de oferecer um serviço de suporte clínico especializado para médicos, o Núcleo de Assessoria Médica (NAM).

Saiba mais sobre esse serviço na página 21.



DASA EDUCA

Como pilar de educação médica da companhia, a Dasa Educa tem o propósito de fortalecer o engajamento com os médicos e impulsionar a qualidade na prática clínica. Em 2025, realizamos mais de 20 programas de formação por meio dessa iniciativa, incluindo aprimoramentos médicos (*fellowships*) nas áreas de Radiologia e Diagnóstico por Imagem, Genômica, Patologia e Análises Clínicas, além de cursos de especialização *latu sensu* em Ultrassonografia. Ao todo, foram 64 profissionais qualificados, com um elevado nível de satisfação que se refletiu em um NPS de 79.

Os programas combinam atividades teóricas e práticas supervisionadas por especialistas experientes, com vivências em um ambiente real de assistência. Durante o período,

FOCO EM EFICIÊNCIA

Em 2025, iniciamos um projeto para aprimorar a gestão de escritórios de advocacia que atendem a nossas marcas, considerando o grande número de fornecedores da Dasa nessa frente: com as aquisições realizadas no ano, apenas na área cível, são cerca de 90 escritórios ao todo. O objetivo foi

aumentar o percentual de êxito nos processos, prezando pela qualidade dos serviços. Para isso, foram definidas metas de desempenho, um sistema de pontuação e um modelo de parceria com dois escritórios por região de atuação, o que possibilita a distribuição de processos para outros parceiros caso os primeiros ainda tenham metas a cobrir.

mantivemos parcerias com instituições de ensino renomadas, como o Centro Integrado de Saúde (CIS) da Universidade Anhembi Morumbi (SP), em colaboração com a Inspirali, com foco na capacitação técnica e no desenvolvimento de competências clínicas. Além disso, promovemos Programas de Formação Especializada em Saúde, com a oferta de estágios eletivos e internatos em hospitais parceiros, ampliando as oportunidades de capacitação para estudantes e médicos em formação.

Outro destaque foi o Programa Jovens Médicos Inovadores e Pesquisadores, que alcançou sua sexta edição, realizada em parceria com a Afya, líder em educação e soluções para a prática médica no país. Voltado a estudantes de medicina, o programa oferece mentorias e a possibilidade de desenvolver projetos em conjunto com *startups*, contribuindo para a formação dos participantes e para uma visão ampliada das oportunidades de carreira médica. Nessa edição, foram mais de 500 inscritos concorrendo a oito vagas, quatro delas alocadas na Dasa.

A Dasa Educa também promove congressos e eventos científicos gratuitos e disponibiliza uma série de conteúdos em suas plataformas digitais, como *lives*, simpósios e podcasts, que propiciam o acesso amplo e contínuo à atualização profissional, colaborando diretamente para a disseminação de conhecimentos científicos e das melhores práticas do setor.

COMPROMISSO COM DIREITOS HUMANOS

O cuidado com os direitos humanos nas operações é um elemento transversal na cultura da Dasa. Adotamos uma abordagem integrada para incorporar princípios de direitos humanos e boas práticas trabalhistas em nossa governança e processos de gestão. Por meio de canais institucionais, que incluem o sistema interno SQDasa, e de iniciativas como nosso Programa de *Compliance*, que engloba os Códigos de Conduta dos Colaboradores, Médicos e Terceiros, essas diretrizes são amplamente divulgadas e reforçadas entre o público interno e os parceiros da Dasa, a fim de assegurar a proteção de direitos fundamentais e o compromisso com a erradicação de situações como o trabalho infantil e o trabalho compulsório e forçado. • GRI 2-23 •

Também adotamos diretrizes estabelecidas em nossas políticas corporativas, que orientam a conduta dos colaboradores da Dasa no relacionamento com todos os públicos de interesse.

A Política de Diversidade e Inclusão define como a companhia trata o tema, explicita os comportamentos esperados e estabelece as responsabilidades de cada área na execução dessa agenda. A Política Contra Assédio e Discriminação detalha os procedimentos e as instâncias responsáveis pela apuração e tratamento de ocorrências dessa natureza vinculadas à empresa. Já a Política de

Responsabilidade Social Corporativa orienta a aplicação de recursos privados em iniciativas voltadas ao desenvolvimento social.

Fazemos parte de iniciativas públicas como o Movimento Elas Lideram 2030, o Movimento Raça é Prioridade, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas.

Com foco em integridade e direitos humanos, a Dasa direciona seus melhores esforços para que seus parceiros de segurança patrimonial terceirizada (GPS e Verzani & Sandrini) capacitem suas equipes em conduta ética e uso proporcional da força. Como evolução da governança de terceiros, a Companhia planeja

incluir cláusulas e aditivos em contratos futuros para formalizar esse compromisso e aprimorar o monitoramento de conformidade. • GRI 410-1 •

Por meio de nossa Matriz de Riscos Corporativos, também monitoramos e adotamos medidas para mitigar riscos relacionados aos territórios onde atuamos, como possíveis contaminações em áreas de preservação e interações inadequadas com as comunidades ao redor das unidades de diagnóstico de campo completo, que são tratados conforme as diretrizes de nosso Código de Conduta. Mais que isso, a responsabilidade social e o respeito aos direitos humanos estão no cerne de nossa estratégia para gerar valor para a sociedade, com iniciativas que geram impactos positivos para as comunidades, sobretudo na ampliação do acesso à saúde.



INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

Para alcançar os impactos que buscamos na sociedade, entendemos que é essencial investir em iniciativas que ampliem o alcance do cuidado que ofertamos à população. Além de oferecer opções de atendimento para democratizar o acesso à saúde, como o Cartão Dasa +Saúde, apoiamos uma série de projetos com esse foco e mantemos um engajamento ativo com comunidades e grupos vulneráveis. Por meio de nossa Política de Responsabilidade Social Corporativa, adotamos diretrizes que reforçam a transparência, a integridade e as boas práticas de gestão de nossos compromissos sociais.

• GRI 413-1 •

Nossa estratégia nesse campo reflete as políticas e o comprometimento da Dasa com os temas de pesquisa e desenvolvimento e prevenção e predição de doenças. Buscamos melhorar o desempenho de testes genéticos e contribuir para a saúde da população miscigenada, em conformidade com as boas práticas éticas e a legislação vigente. Duas iniciativas realizadas nesse sentido são o Projeto Xingu e o Projeto GenoP, que se destacam como vetores de equidade e respeito aos direitos humanos ao democratizar o acesso ao diagnóstico genético e molecular e fortalecer a saúde coletiva. Para assegurar sua efetividade, os projetos contam com financiamento dedicado e metas claras de publicação de resultados. • GRI 3-3 •

A fim de prevenir impactos negativos, as duas iniciativas adotam protocolos rigorosos de proteção de dados, com restrição de acesso às identidades, anonimização das informações, exigência de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e armazenamento em servidores seguros. A eficácia das medidas é monitorada por meio de reuniões quinzenais e semanais, com supervisão direta da área de ESG e da Diretoria.



PROJETOS INCENTIVADOS

Em 2025, revisamos nossa estratégia de Investimento Social Privado. Os recursos oriundos de incentivos fiscais, como percentuais destinados do Imposto Sobre Serviços (ISS), da Lei Federal do Esporte, do Fundo Municipal do Idoso, do Fundo Municipal da Infância e da Lei Rouanet, passaram a ser direcionados prioritariamente a instituições e projetos aderentes à estratégia da companhia e aos seus compromissos institucionais nas áreas de saúde, educação e esporte. Esse movimento garantiu maior coerência entre o investimento social e os objetivos da Dasa, fortalecendo nossa governança e ampliando a consistência das iniciativas apoiadas.

Neste ciclo, 20 projetos foram contemplados com um aporte total de mais de R\$ 3 milhões: uma iniciativa sendo desenvolvida integralmente em 2025, 12 seguem em execução e sete delas estão previstas para iniciar em 2026. Entre as organizações apoiadas estão: a Orquestra Filarmônica de Paraisópolis (SP);

os núcleos infantis da Orquestra Maré do Amanhã e a Escola de Música da Rocinha (RJ); o Instituto Reação (MT), que realiza iniciativas de educação e transformação social por meio do judô; o Instituto Alicerce (MA e BA), que oferece suporte escolar e profissionalizante para crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade; e o Serviço de Tecnologia Alternativa (PE), que atua no fortalecimento de redes alimentares para promover a sustentabilidade ambiental e o envelhecimento saudável. Atualmente, encontra-se em fase de estruturação um sistema para a avaliação formal do impacto social gerado pelas iniciativas apoiadas pela companhia. • GRI 201-4, 413-1 •

Outro avanço relevante foi a evolução do modelo de governança. O tema passou a ser discutido no Comitê Executivo, que participou ativamente do processo de avaliação, escolha e direcionamento das instituições apoiadas. Com isso, fortalecemos a transparência, a corresponsabilidade e a qualidade das decisões relacionadas ao investimento social.

Projeto Xingu • GRI 3-3, 413-1 •

Desenvolvido em parceria com a ONG Xingu+Catu, esse projeto tem como propósito levar a mulheres indígenas da região do Parque Nacional do Xingu, no Mato Grosso, cuidados para a prevenção do câncer de colo do útero, por meio da realização de testes moleculares para HPV. Os exames são feitos pelo método da autocoleta, que respeita integralmente os direitos humanos e aspectos culturais das comunidades indígenas.

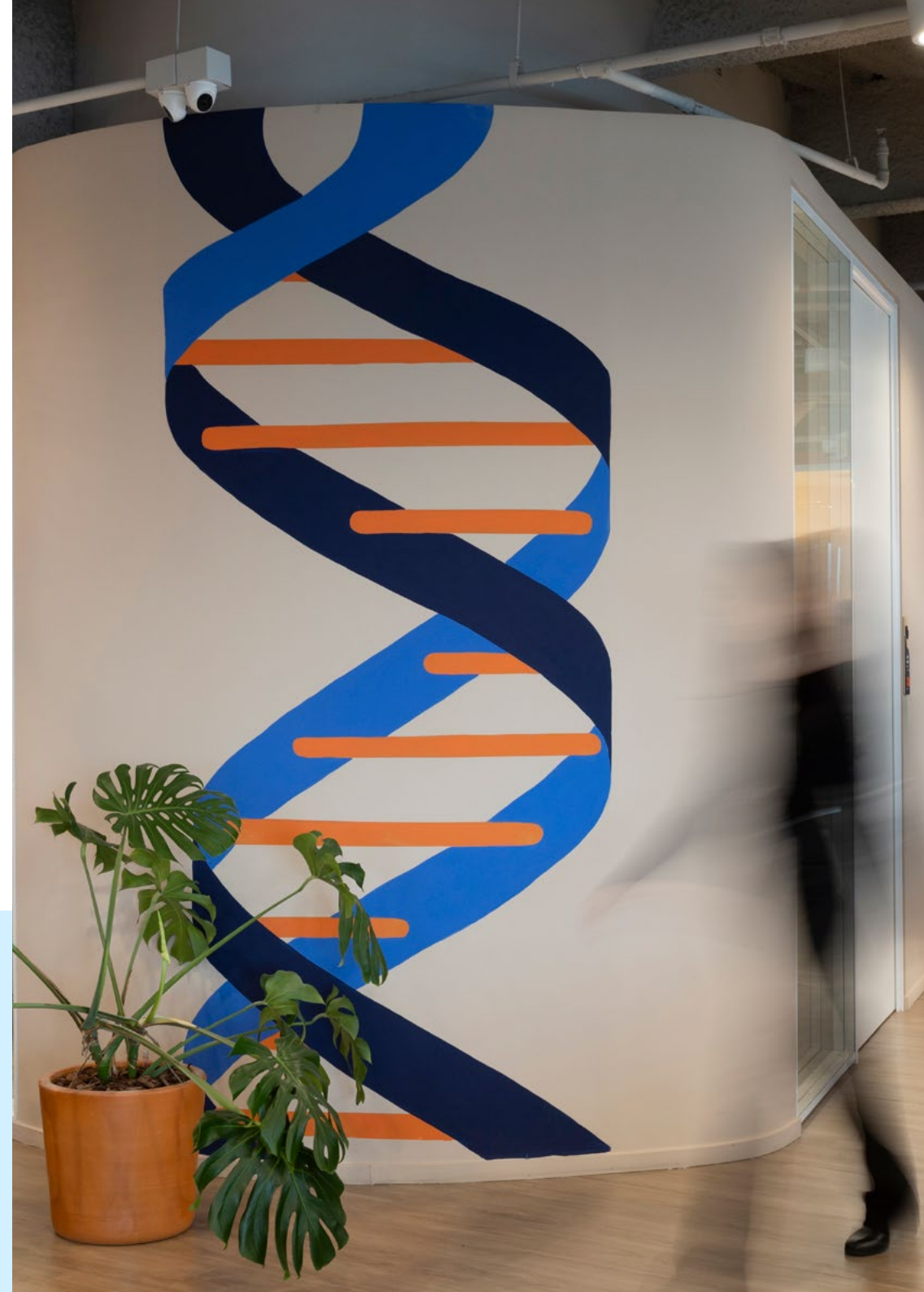
A ONG Xingu+Catu, especializada em saúde indígena, é responsável por orientar as mulheres para a realização dos testes, que são fornecidos pela Dasa, além de recolher os exames e assegurar o encaminhamento médico em caso de alterações ou necessidade de diagnósticos complementares. Os resultados são processados e enviados às comunidades pela Dasa, sem custos. Em 2025, o Projeto Xingu processou 465 amostras para prevenção de câncer de colo de útero, beneficiando centenas de mulheres indígenas.

No médio prazo, a expectativa com as ações é eliminar o câncer de colo do útero na região. Para isso, o projeto adota uma abordagem multifacetada, que integra estratégias como a vacinação universal contra o HPV, a formação de lideranças femininas das comunidades para promover o letramento em saúde, o empoderamento das mulheres indígenas e a geração de dados para otimizar a intervenção e o acompanhamento.

Projeto GenoP • GRI 3-3 •

Em curso desde 2023, o Projeto Genômica Populacional (GenoP) da Dasa tem como missão criar um banco de dados genéticos da população brasileira, que permite desenvolver testes de Escores de Risco Poligênico (PRS, na sigla em inglês) com mais acurácia e menos custo para populações não europeias, promovendo um impacto positivo na equidade ao acesso à saúde.

Os testes contribuem para a prevenção de doenças por serem capazes de identificar fatores de risco genéticos antes do surgimento das condições. Em 2025, o GenoP atingiu mais de 1.800 amostras sequenciadas e teve um artigo aceito para publicação na revista Human Genetics, periódico de referência mundial na área, além de trabalhos apresentados em três congressos internacionais, da American Association for Cancer Research (AACR), da European Society for Medical Oncology (ESMO) e do American College of Medical Genetics and Genomics (ACMG).



Resiliência climática e gestão de emissões

Energia

Resíduos

Água e efluentes

Katiussa Silva
Consultora de Processos



FUTURO QUE SE PROTEGE



RESILIÊNCIA CLIMÁTICA E GESTÃO DE EMISSÕES

• GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 • SASB HC-DY 450.a.1 • TCFD 3.A, 4.A, 4.B, 4.C •

Incorporar a sustentabilidade ambiental como um elemento indissociável da nossa cultura é um passo estratégico não só para garantir a perenidade dos negócios, mas sobretudo para fortalecer nossa entrega de valor à sociedade, incluindo o cuidado com o meio ambiente. Em 2025, demos início a ações nesse sentido, identificando oportunidades para engajar os times com essa agenda.



A Dasa adota uma gestão estratégica e integrada para enfrentar os desafios das mudanças climáticas em todas as suas operações. A companhia identifica impactos negativos e positivos reais e potenciais tanto em suas operações diretas quanto ao longo de sua cadeia de valor. Entre os impactos negativos, destacam-se as emissões de gases de efeito estufa (GEE), o consumo intensivo de energia não renovável e os efeitos ambientais decorrentes da cadeia de suprimentos. Esses impactos podem ocorrer no curto ou no longo prazo e variam em escala, podendo ser sistêmicos ou localizados em atividades específicas, como laboratórios, unidades de atendimento e transporte logístico. Para gerir esses riscos, a empresa aplica rigorosamente os princípios de precaução, monitorando vulnerabilidades e exigindo conformidade ambiental e social de seus parceiros na cadeia de valor. Por outro lado, a Dasa fomenta impactos positivos por meio de iniciativas de eficiência energética, o incremento do uso de energia renovável e a modernização de processos operacionais em toda a cadeia.

Saiba mais sobre a gestão de riscos climáticos na página 52.



¹ Intensidade de emissões* em 2025: 5,06 tCO₂e/R\$ milhão.
*Emissões totais dos escopos 1, 2 e 3 pela receita bruta consolidada. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃.

Atualmente, a gestão climática é orientada por políticas internas e diretrizes corporativas de ESG que asseguram a conformidade com a legislação ambiental e as melhores práticas do setor de saúde. As medidas incluem a prevenção e mitigação de impactos negativos potenciais por meio de treinamentos, modernização de instalações e monitoramento ambiental contínuo de fornecedores estratégicos. Para impactos reais já identificados, a companhia utiliza processos de correção, auditorias sistemáticas, monitoramento de desvios e canais estruturados de reporte e queixas.

A eficácia dessas medidas é rastreada anualmente por meio do Inventário de GEE, elaborado conforme as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e da NBR ISO 14064, sendo submetido à verificação externa independente. Utilizamos indicadores de emissões absolutas (escopos 1, 2 e 3), intensidade de emissões por receita¹, consumo e intensidade energética e percentual de energia renovável acompanhando o histórico de emissões para a análise de tendências. A confiabilidade de nossas práticas de monitoramento é atestada pelo Selo Ouro do GHG Protocol, com o qual a Dasa já foi reconhecida por cinco vezes. Para nós, mais do que um parâmetro de conformidade a ser assegurado, o gerenciamento de emissões constitui uma ferramenta estratégica de gestão, que permite identificar oportunidades

de melhoria em nossas operações, que inclui o mapeamento para possíveis reduções futuras.

No intuito de reduzir emissões por intensidade energética, um dos esforços realizados tem sido a otimização de nossa malha logística, buscando aumentar a eficiência das rotas de transporte, envolvidas sobretudo no negócio de apoio, que atende a mais de 8 mil clientes em todo o Brasil. Trabalhamos no desenho inteligente dos percursos, com o agrupamento de coletas para clientes de diferentes negócios da Dasa situados em uma mesma rota, bem como na redução da frequência de coletas, com a otimização de horários para retornar menos vezes por dia a uma mesma unidade. Com isso, conseguimos diminuir o consumo de combustíveis, o desgaste dos veículos e as emissões geradas, mantendo o nível de serviço.

Essa lógica também vem sendo aplicada para otimizar as rotas no serviço de atendimento domiciliar, que já traz como benefício intrínseco a redução da demanda por transporte individual que haveria no deslocamento dos pacientes até as unidades. No desenho dessas rotas, utilizamos dados e recursos de aplicativos de navegação, como o Waze, para maximizar a eficiência dos percursos. Os resultados dessas medidas são rastreados por meio do acompanhamento de custos fixos, logística e quilometragem total. Em 2025, ampliamos em 20% a frota e a equipe de atendimento domiciliar e, ao mesmo tempo, conquistamos uma redução de 15% na quilometragem percorrida para os atendimentos. • GRI 203-1, 3-3 •

Emissões totais por escopo^{1,2} • GRI 305-1, 305-2, 305-3 •

	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Emissões diretas	CO ₂ e (t)			CO ₂ biogênico (t)		
Escopo 1						
Combustão estacionária	3.129,19	2.382,70	620,24	105,29	82,62	88,90
Combustão móvel	1.426,04	1.371,98	1.187,31	644,35	668,68	596,61
Fugitivas	24.013,64	26.417,14	23.359,82	—	—	—
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	1,18	15,55	87,93	—	—	—
Total	28.570,05	30.187,37	25.255,31	749,63	751,3	685,51
Emissões indiretas	CO ₂ e (t)			CO ₂ biogênico (t)		
Escopo 2						
Eletricidade (localização) ³	4.468,53	8.029,43	675,49	—	—	—
Total	4.468,53	8.029,43	675,49	—	—	—
Escopo 3						
Bens e serviços comprados	1.187,71	4.806,13	798,34	—	—	—
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	1.184,62	1.069,63	627,93	—	—	—
Transporte e Distribuição <i>Upstream</i>	9.465,18	10.692,51	7.374,25	2.994,15	4.026,31	2.213,68
Viagens a negócio	1.227,29	1.278,23	825,30	149	136,62	118,30
Resíduos gerados nas operações	26.375,50	25.912,94	10.741,25	3.369,99	2.896,93	1.815,34
Deslocamento casa-trabalho	1.977,62	28.277,69	15.612,48	393,68	5.711,16	3.315,01
Total	41.417,91	72.037,13	35.979,56	6.906,83	12.771,02	7.462,34

Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO) • GRI 305-6 •

Outros gases de efeito estufa não cobertos pelo Protocolo de Kyoto (tCO ₂)	Emissões (tCO ₂)
HCFC-141b	1.042,953
HCFC-22	9.970,259

1 Gases incluídos no cálculo dos escopos 1, 2 e 3: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃. Ano-base: 2024.

2 O total de emissões de GEE reflete a mudança na natureza do negócio e no perímetro operacional decorrente da reestruturação societária ocorrida em 2025. Os dados de 2024 não foram reformulados para o novo escopo da companhia, impossibilitando a comparabilidade.

3 Não é realizado o cálculo com base na escolha de compra.

Nossa gestão energética é pautada pela eficiência e diversificação de fontes, com 80% do consumo total proveniente do mercado livre de energia, abrangendo 120 unidades consumidoras. Além disso, 593 unidades utilizam o modelo de geração distribuída e 598 operam no mercado cativo.

Ocorreram melhorias na conservação e eficiência operacional, como a revisão e a renegociação de contratos de demanda garantida, que permitiram diminuir a demanda contratada.

Outro destaque foi a implementação de um projeto para a substituição de equipamentos de climatização, com foco em aprimorar o conforto térmico e otimizar o uso de energia em nossos espaços. O cálculo das reduções se baseia na medição direta do consumo nas instalações, com acompanhamento mensal via sistema de Business Intelligence (BI). A premissa para essas entregas foi estabelecida em 2024, por meio de estudos de eficiência que permitiram a alteração do perfil de consumo e a geração de economia efetiva no ciclo de 2025. • GRI 302-5 •

Monitoramos a parcela renovável de nossa matriz e, para 2026, projetamos implementar um projeto de autoprodução, com expectativa de reduzir custos.

Consumo de energia dentro da organização (GJ) • GRI 302-1 •

		2023	2024 ¹	2025	2023	2024 ¹	2025
Grupo	Precursores	Escopo 1			Escopo 2		
Combustíveis não renováveis	Acetileno	—	244,94	—	—	—	—
	Diesel/Argentina	—	54,76	—	—	—	—
	Diesel/Brasil	15.013,55	9.148,96	8.946,39	—	—	—
	Gás natural/Brasil	15.424,78	21.328,97	373,82	—	—	—
	Gasolina/Argentina	—	740,25	—	—	—	—
	Gasolina/Brasil	—	22.646,75	20.520,40	—	—	—
	Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	8.970,51	9.417,21	610,37	—	—	—
Combustíveis renováveis	Propileno	—	36,25	28,52	—	—	—
	Etanol hidratado	—	5.045,48	3.997,21	—	—	—
Energia elétrica adquirida	Eletricidade/Argentina	—	—	—	—	21.138,04	—
	Eletricidade/Brasil	—	—	—	735.849,04	450.262,22	52.263,12
	Eletricidade/Eletricidade renovável	—	—	—	—	—	15.838,68
Total		39.762,65	68.663,57	34.476,70	735.849,04	471.400,26	68.101,80

1 Os dados não foram reformulados, impossibilitando a comparabilidade entre os anos. A oscilação nos dados se deve à mudança na natureza do negócio e no perímetro operacional decorrente da reestruturação societária ocorrida entre 2024 e 2025.

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

Grupo	Precursores	2023	2024 ¹	2025
Combustíveis não renováveis	Diesel/Argentina	—	6.516,76	—
	Diesel/Brasil	—	5.376,37	2.085,48
	Diesel/Brasil/PBGHGP	—	207.487,56	2.345,78
	Gasolina/Argentina	—	171,96	—
	Gasolina/Brasil	—	3.628,14	—
	Gasolina/Brasil/PBGHGP	—	361.447,18	68.843,10
	Gás Natural Veicular (GNV)/ Brasil/PBGHGP	—	18.371,44	0,62
	Querosene de aviação	—	57.282,47	5.271,45
Combustíveis renováveis	Etanol hidratado	—	40.147,03	17.665,96
Outros	Não especificado	—	—	23.135,36
Total		—	700.428,91	120.347,75

1 Dados não readequados. A oscilação nos dados se deve à mudança na natureza do negócio e no perímetro operacional decorrente da reestruturação societária ocorrida entre 2024 e 2025.



RESÍDUOS

• GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5 • SASB HC-DY-150.a.1, HC-DY-150.a.2 •

Prevenir a poluição e reduzir a geração de resíduos são compromissos que compõem a Política de Meio Ambiente da Dasa. Reconhecemos que a geração de resíduos de serviços diagnósticos e hospitalares causa impactos negativos no meio ambiente, exigindo estratégias para mitigar riscos biológicos e de contaminação de recursos naturais por substâncias perigosas, por exemplo. Em todas as

nossas unidades, adotamos diretrizes para abrigos de armazenamento e um procedimento específico para a gestão de resíduos, que são disponibilizados no sistema interno de qualidade, de modo a garantir sua padronização e conformidade. Para atender aos requisitos legais e às melhores práticas do setor, todos os estabelecimentos operacionais possuem um Plano de Gerenciamento de

Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS). A companhia adota a plataforma Eloverde para a gestão do tema, onde os planos são disponibilizados e atualizados.

Por meio da plataforma, também são emitidos os Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs), documento obrigatório para a circulação desse tipo de carga, de forma integrada aos sistemas estaduais e federal.

A ferramenta permite ainda o controle da geração de resíduos por tipo, tratamento e disposição final. Mensalmente, cada unidade realiza a pesagem dos resíduos, alimentando a plataforma sob a supervisão do time de Hotelaria. Esses indicadores são consolidados pela área de Meio Ambiente em relatórios mensais e reportados para monitoramento no sistema Ecosystem, que os integra ao inventário anual de emissões da companhia.

Resíduos gerados (t)¹ • GRI 306-3 •

		Hospitais			Diagnósticos		
Classificação	Grupo	2023	2024 ²	2025	2023	2024 ²	2025
Perigoso	Grupo A – Subgrupos A1, A3 e A4 – Grupo E Perfurocortante	3.324,07	2.657,35	97,39	2.742,83	5.133,28	2.818,55
	Grupo B – Químico	125,10	102,07	20,36	208,31	233,23	1.377,04
	Resíduo de limpeza de fossa, ETE, esgoto, bueiros e bocas de lobo	0,00	317,50	48,88	0,00	99,24	44,26
Não perigoso	Grupo D – Comum	6.265,18	5.667,90	722,12	4.673,02	1.993,32	2.553,16
	Grupo D – Reciclável	633,21	626,13	44,85	651,51	546,15	611,09
	Resíduos de Construção Civil (RCC)	2.118,17	540,80	28,79	0,00	0,00	3,11
Total		12.465,73	9.911,75	962,39	8.275,67	8.005,22	7.407,21

1 O volume total de resíduos de 2025 reflete as transformações ocorridas na estrutura da Dasa, que passou a abranger apenas as operações de Diagnósticos, o Hospital da Bahia e as Clínicas AMO, impossibilitando a comparabilidade entre os anos.

2 Os dados referentes ao exercício de 2024 foram ajustados em decorrência de aprimoramentos metodológicos e do refinamento dos processos de coleta e consolidação das informações, visando à maior precisão e à consistência na divulgação dos indicadores (2-4).

Resíduos destinados e não destinados para disposição final (t)^{1,5} • GRI 306-4, 306-5 •

		Hospitais			Diagnósticos		
Classificação	Tipo de destinação	2023 ³	2024 ³	2025 ^{2,4}	2023 ³	2024 ³	2025 ^{2,4}
Não destinados para a disposição final							
Não perigoso	Reciclagem	633,21	626,13	44,85	651,51	546,15	611,09
Perigoso	Reciclagem xilol e álcool – (Grupo B)	0,00	0,00	0,00	0,00	9,5	308,02
	Outras operações de recuperação (Lâmpadas fluorescentes) em unidade	2.218	2.687	0	1.239	439	889
Destinados para a disposição final							
Perigoso	Incineração (sem recuperação de energia)	481,14	438,41	22,04	227,99	265,17	1.063,12
	Aterro (ex.: Autoclave; micro-ondas, tratamento de efluentes; aterro industrial)	2.968,03	2.638,51	144,59	2.723,15	5.200,58	2.868,71
Não perigoso	Aterro sanitário	6.265,18	5.667,90	722,12	4.673,02	1.993,32	2.553,16
RCC	Aterro industrial	2.118,17	540,80	28,79	0,00	0,00	3,11

- 1 O volume total de resíduos de 2025 reflete as transformações ocorridas na estrutura da Dasa, que passou a abranger apenas as operações de Diagnósticos, o Hospital da Bahia e as Clínicas AMO, impossibilitando a comparabilidade entre os anos.
- 2 Devido ao novo modelo estrutural da companhia, os dados sobre reciclagem de resíduos perigosos e outras operações de recuperação (lâmpadas fluorescentes, em unidades) constam como não aplicáveis. Essa alteração se deve ao fato de que as unidades que compõem o escopo atual não possuem mais a classificação ou a volumetria de resíduos perigosos que eram anteriormente destinados a esse tipo de recuperação. Os dados relativos a resíduos perigosos em aterro e não perigosos em aterro industrial também passaram a ser reportados como não aplicáveis. O escopo atual de unidades não apresenta resíduos destinados a essas rotas de descarte.
- 3 Os dados referentes aos exercícios de 2023 e 2024 foram ajustados em decorrência de aprimoramentos metodológicos e do refinamento dos processos de coleta e consolidação das informações, visando à maior precisão e à consistência na divulgação dos indicadores (2-4).
- 4 100% do tratamento é realizado fora das unidades da Dasa.
- 5 Infectantes e químicos na cidade de São Paulo são coletados pela própria prefeitura, motivo pelo qual não constam na tabela.



Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro • SASB HC-DY-150.a.1 •

Toneladas totais e percentual por destinação¹	Hospitais			Diagnósticos		
	2023²	2024²	2025	2023²	2024²	2025
Total gerado (t)	3.324,07	2.657,35	97,39	2.742,83	5.133,28	2.818,55
Aterro sanitário	0%	0%	0%	1%	0%	0,50%
Incineração (sem recuperação de energia)	11%	13%	1,7%	1%	1%	2,10%
Outras operações de disposição (ex. autoclave + micro-ondas)	89%	87%	98,3%	98%	99%	97,40%

- 1 Os dados referentes a hospitais não são aplicáveis devido à mudança de escopo ocorrida no período, considerando o Hospital da Bahia e as Clínicas AMO.
- 2 Os dados referentes aos exercícios de 2023 e 2024 foram ajustados em decorrência de aprimoramentos metodológicos e do refinamento dos processos de coleta e consolidação das informações, visando à maior precisão e à consistência na divulgação dos indicadores (2-4).

Quantidade total de resíduos farmacêuticos, perigosos e não perigosos¹, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro

• SASB HC-DY-150.a.2 •

Toneladas totais e percentual por destinação²	Hospitais			Diagnósticos		
	2023³	2024³	2025	2023³	2024³	2025
Total gerado (t)	125,10	102,07	20,36	208,31	233,23	1.377,04
Incineração (sem recuperação de energia)	100%	100%	100%	100%	95%	72,9%
Outras operações de disposição (ex. aterro industrial; reciclagem)	0%	0%	0%	0%	5%	27,10%

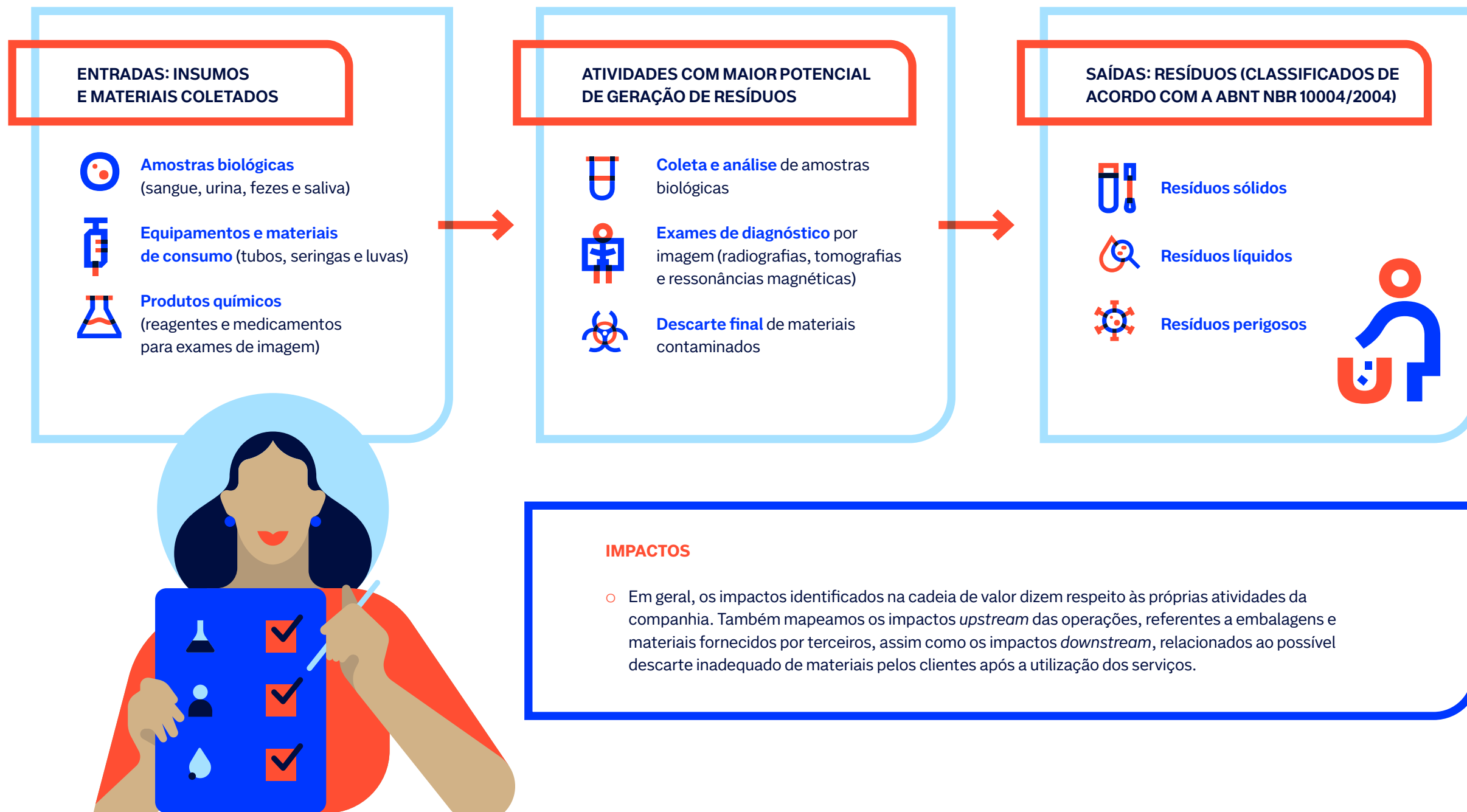
- 1 Estamos em fase de planejamento para o reporte dos dados de resíduos farmacêuticos por destinação, incluindo a categorização entre resíduos perigosos e não perigosos, visando o próximo ciclo de relato.
- 2 Os dados referentes a hospitais não são aplicáveis devido à mudança de escopo ocorrida no período, considerando o Hospital da Bahia e as Clínicas AMO.
- 3 Os dados referentes aos exercícios de 2023 e 2024 foram ajustados em decorrência de aprimoramentos metodológicos e do refinamento dos processos de coleta e consolidação das informações, visando à maior precisão e à consistência na divulgação dos indicadores (2-4).

Periodicamente, promovemos treinamentos direcionados a esse tema, a fim de assegurar a atualização contínua dos colaboradores sobre as práticas mais seguras e eficientes para o manejo dos resíduos gerados nas atividades da companhia, que é feito de forma compartilhada com terceiros. As etapas de descarte e segregação são realizadas pelos nossos times, enquanto o transporte interno, o armazenamento, a coleta, o transporte externo e a destinação final ficam a cargo de empresas especializadas.

A homologação das empresas contratadas exige documentos que qualificam a prestação dos serviços do ponto de vista técnico e ambiental, incluindo a licença válida emitida pelo órgão competente e o certificado de regularidade perante o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama). Todas as empresas possuem contratos formalizados e a gestão desses fornecedores é feita pela plataforma Linkana.

Em 2025, iniciamos um projeto para digitalizar os pedidos médicos e informações das carteirinhas dos pacientes, com a implantação de câmeras para a captura dos dados em todas as unidades, de modo a eliminar a necessidade de impressão e circulação de documentos físicos.

Gestão de resíduos na cadeia da Dasa



ÁGUA E EFLUENTES

• GRI 303-1, 303-2 •

O compromisso da Dasa com a conservação, dos recursos hídricos leva em conta os possíveis impactos da operação em termos de consumo (impacto indireto pelo potencial esgotamento da bacia hidrográfica), geração de efluentes (contribuição para a carga poluidora total) e escoamento superficial, associado à impermeabilização do solo em áreas externas.

Nossas operações são abastecidas exclusivamente por concessionárias de saneamento públicas ou privadas, por meio de conexões da rede pública, não havendo captação direta de fontes superficiais ou subterrâneas. O consumo de água em nossas instalações se refere principalmente a higiene,

limpeza, serviços de alimentação, climatização (como fluido em sistemas de ar-condicionado) e jardinagem, em que priorizamos espécies de baixa demanda hídrica.

Quanto ao descarte, toda a água utilizada é transformada em efluente e direcionada integralmente à rede pública de coleta de esgoto. A fim de mitigar riscos de contaminação, empregamos unidades de pré-tratamento (como caixas de gordura ou separadores) em atividades específicas para atender aos parâmetros legais de lançamento¹.

Nas unidades operacionais onde não há rede de esgoto disponível, realizamos uma gestão ativa para mitigar impactos, que engloba a realização de vistorias técnicas a fim de mapear as localidades carentes dessa infraestrutura e

conduzir o processo de regularização ambiental. Também contamos com uma consultoria especializada, a Master Ambiental, para implementar soluções técnicas viáveis, como a instalação de fossas sépticas e tanques de acumulação². O registro dos levantamentos técnicos detalhados é mantido pela coordenação central da área de Engenharia, servindo como base para os processos de adequação ambiental da companhia.

Reconhecemos também que pode haver impactos hídricos significativos associados a outros agentes com os quais nos relacionamos na cadeia de valor. Atualmente, nossa abordagem para identificar impactos relacionados à água é predominantemente reativa, em resposta a falhas no abastecimento pelas concessionárias, e de monitoramento

pós-consumo, tendo como principal mecanismo de controle a análise das faturas de água e leituras periódicas de hidrômetros internos em áreas-chave, consolidadas em nosso sistema de Business Intelligence (BI).

Embora não tenhamos um plano estruturado de gestão de riscos hídricos ou de eficiência hídrica, acionamos protocolos de contingência operacional para mitigar paralisações e seguimos trabalhando na evolução dessa gestão. Para 2026, por exemplo, está previsto o desenvolvimento de um diagnóstico de riscos e oportunidades e um plano de ação para eficiência e prevenção de poluição, além de mecanismos para um engajamento mais estratégico com as concessionárias e as comunidades nos locais onde estamos presentes.

Captação total de água (ML)^{3,4} • GRI 303-3 •

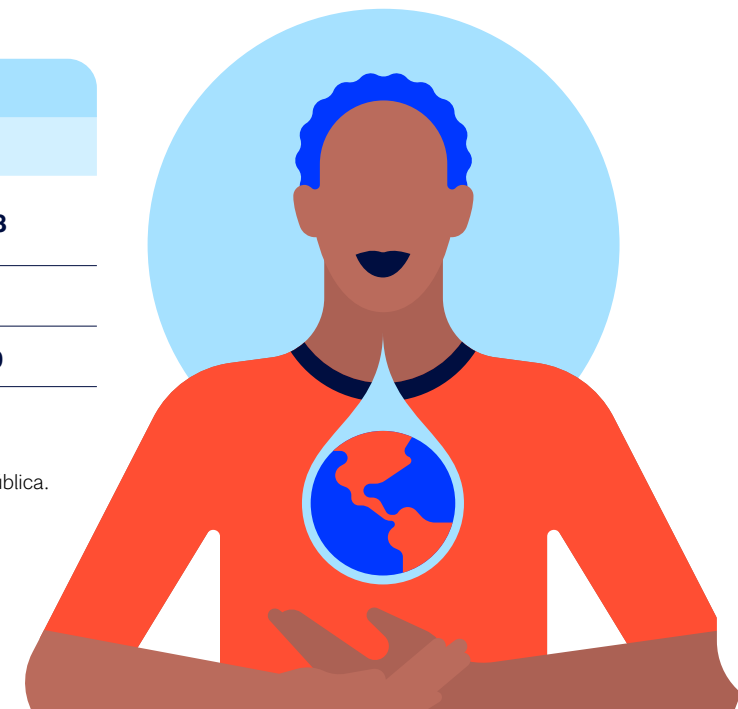
	2024				2025			
Fonte / Unidade	Corporativo	Diagnósticos	Hospitais	Total	Corporativo	Diagnósticos	Hospitais	Total
Água de terceiros (concessionária)	0	267,33	542,76	810,09	2,71	345,39	8,43	356,53
Água subterrânea	6	0	269,26	275,26	5,67	0	29,39	35,06
Totais	6	267,33	812,02	1.085,35	8,38	345,39	37,82	391,59

1 Os padrões para a qualidade do descarte de efluentes são definidos com base na Resolução Conama nº 430/2011.

2 Os projetos seguem rigorosamente a NBR 17076/2024, que trata de sistemas (não utiliza água de superfície, água do mar e água produzida) de esgotamento sanitário em locais não atendidos por rede pública.

3 1 megalitro (ML) = 1.000 m

4 Até o período do relato não foi realizado estudo de estresse hídrico.



Sumário de Conteúdo GRI
Sumário de Conteúdo SASB
Sumário de Conteúdo TCFD
Declaração de Verificação Independente
Créditos

ANEXOS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO **GRI**

Declaração de uso: A Dasa reportou com base nas Normas GRI para o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025.	Norma GRI 1 usada: GRI 1 • Fundamentos 2021	Norma(s) GRI Setorial aplicada(s): Não se aplica ao setor da Dasa.
---	---	--

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021								
A organização e suas práticas de relatório	2-1 Detalhes da organização	A organização, cujo nome jurídico é Diagnósticos da América S.A., opera sob a forma jurídica de Sociedade Anônima de Capital Aberto (Capital Privado). Suas ações são listadas no segmento do Novo Mercado da B3, o mais alto nível de governança corporativa da bolsa brasileira.						
		A sede da companhia está localizada na Avenida Juruá, 434 – Alphaville – Barueri (SP), CEP: 06455-010, e suas funções centrais são suportadas por um Escritório Administrativo situado no Edifício WTorre Nações Unidas (Avenida Doutora Ruth Cardoso, 7.815 – Torre I), em Pinheiros, São Paulo (SP). Atualmente, a organização opera no Brasil, mantendo a transparência sobre sua estrutura e desempenho por meio de seus canais de Relações com Investidores.						

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão		ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão			
A organização e suas práticas de relatório	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 4 As informações apresentadas neste relatório abrangem a totalidade das entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas da companhia referentes ao exercício de 2025, assegurando a plena convergência entre os dados financeiros e os indicadores de sustentabilidade. A abordagem de consolidação adotada segue o critério de integração integral para as sociedades controladas, mesmo naquelas em que há participação minoritária, cujos percentuais são devidamente destacados no patrimônio líquido e no resultado consolidado. Durante o ano de 2025, o escopo do relato refletiu movimentações societárias estratégicas, com destaque para a desconsolidação da Ímpar e suas subsidiárias a partir de 1º de abril de 2025, em decorrência do acordo de associação com a Amil, mantendo-se sob gestão direta operações como o Hospital da Bahia e a rede AMO. O período foi marcado ainda pela alienação das operações de diagnóstico na Argentina e da empresa Mantris, em setembro, além da venda do Hospital São Domingos, concluída em dezembro de 2025. Ao consolidar as informações, o Grupo Dasa assegurou a eliminação de participações cruzadas e saldos entre empresas para garantir a integridade e a transparência dos resultados comunicados.					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	A Dasa publica anualmente seu desempenho em sustentabilidade, sendo este relatório referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. O escopo temporal é coincidente com o relato financeiro da companhia. Perguntas ou comentários sobre as informações relatadas podem ser direcionados ao e-mail ir@dasa.com.br.					

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
A organização e suas práticas de relatório	2-4 Reformulações de informações	Páginas 35, 48, 49, 50, 57, 58, 60, 64, 81, 82 e 83 Em 2025, a Dasa promoveu revisões metodológicas em alguns indicadores para adequar as mudanças internas e elevar a precisão técnica, listados a seguir: GRI 2-7, 2-8, 205-2, 306-3, 306-4, 306-5, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, SASB HC-DY-150.a.1, SASB HC-DY-150.a.2 e HC-DY-250.a.3.						
	2-5 Verificação externa	Página 112						
Atividades e trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 14, 18, 21, 23 e 71				3		
	2-7 Empregados	Páginas 57 e 58						
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Página 57				8, 10		
Governança	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Páginas 42 e 44						
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Páginas 42, 44 e 46						
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Páginas 42 e 44						
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 11, 42, 44 e 45				16		

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
Governança	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 11 e 42				5, 16		
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 11, 42, 44 e 45				16		
	2-15 Conflitos de interesses	Página 45				5, 16		
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Páginas 47, 48 e 50				16		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	O desenvolvimento do conhecimento coletivo, das habilidades e da experiência do Conselho de Administração sobre o desenvolvimento sustentável é assegurado pela integração do órgão com as instâncias técnicas e executivas da companhia. Nos temas específicos relacionados à agenda ESG, quando pautados, o Conselho de Administração atua de forma orientativa, estabelecendo as diretrizes e direcionamentos estratégicos fundamentais. Esse processo de atualização contínua do conhecimento é embasado nas informações detalhadas e diagnósticos apresentados pela Diretoria, pelo Comitê Executivo (Comex) e pelo grupo de trabalho interno dedicado a temas ESG. Dessa forma, garante-se que a alta governança possua subsídios técnicos para a supervisão estratégica, embora não exerça papel executivo na condução direta ou na implementação das ações operacionais.						

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
Governança	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 46				16		
	2-19 Políticas de remuneração	Página 46 Para 2025 não foram estruturadas metas ESG vinculadas ao pagamento do PPR.						
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 46						
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Página 46						
Estratégia, políticas e práticas	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 5 e 6						
	2-23 Compromissos de política	Páginas 47 , 50 , 51 , 71 e 73						
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Página 51						

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
Estratégia, políticas e práticas	2-25 Processos para reparar impactos negativos	A organização mantém o Canal da Conduta para a comunicação, as quais são submetidas a um processo de apuração conduzido pelo time de <i>Compliance</i>. Esse fluxo de investigação contempla reportes periódicos para o Comitê Executivo de Integridade e, conforme a matriz de risco e impacto de <i>Compliance</i>, prevê a contratação de consultorias ou empresas especializadas para a avaliação isenta dos casos. A governança do sistema de reparação é estruturada por meio de um Comitê Executivo de Integridade (órgão não estatutário, consultivo e permanente), que possui independência e autonomia para atuar na implementação, disseminação, treinamento, revisão e atualização do Código de Conduta e dos canais de denúncias. Para assegurar a eficácia do mecanismo e o rastreamento dos resultados, o Comitê é encarregado de deliberar sobre as investigações de <i>Compliance</i> em casos de impacto alto ou crítico envolvendo a liderança, além de realizar o gerenciamento periódico dos indicadores do canal para monitorar a resolutividade das manifestações.						
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Páginas 47 , 48 e 50						
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	No ano de 2025 não ocorreram novas sanções. Para definir os casos de não conformidade, foram considerados impactos financeiros, impactos nas operações e impactos à imagem da companhia.						

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
Estratégia, políticas e práticas	2-28 Participação em associações	Página 17 A Dasa reconhece a importância da colaboração intersetorial e do fortalecimento institucional para o desenvolvimento da saúde no Brasil. Nesse sentido, mantemos um engajamento contínuo com entidades que lideram o debate sobre inovação, regulação e excelência assistencial. Para o período de relato, a organização participa das associações do setor, outras associações, além de organizações nacionais ou internacionais de <i>advocacy</i> das quais participa: Abramed (Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica), Saúde Digital Brasil (SDB), Sindicato dos Hospitais, Clínicas e Laboratórios do Estado de São Paulo (SindHosp / FeHoesp), Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde) e a Federação dos Hospitais, Clínicas, Laboratórios e Estabelecimentos de Saúde do Estado de São Paulo (Fesaúde).				16		
	2-29 Abordagem para o engajamento de stakeholders	Página 9						
Engajamento de stakeholders	2-30 Acordos de negociação coletiva	A Dasa assegura que 98,51% de seus colaboradores estejam cobertos por acordos de negociação coletiva. Para as categorias que não possuem convenções vigentes, a organização aplica as condições previstas na norma coletiva da categoria preponderante, garantindo a manutenção de direitos e condições de trabalho padronizadas em toda a companhia.				8		

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 3: Temas Materiais 2021								
	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 11				17		
	3-2 Lista de temas materiais	Página 11						
Temas materiais								
Experiência do Paciente								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 34						
Acesso à Saúde								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 30						
Pesquisa e Desenvolvimento								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 37						
Diversidade, Equidade e Inclusão								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 63						
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 44 , 63 e 64				5, 8, 10	6	
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 64				5, 8, 10	6	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2025, foram recebidos 34 relatos de discriminação no Canal de Conduta. Todos os registros envolvendo situações de discriminação, assédio ou agressão praticados por colaboradores(as), terceiros(as), médicos(as) parceiros(as) ou quaisquer pessoas ligadas ao ecossistema da companhia são devidamente apurados pela área de <i>Compliance</i> .						
		Para os casos identificados como procedentes, a organização aplica medidas educativas e corretivas, que incluem advertência escrita, advertência oral, letramento, suspensão e desligamento. No caso de infrações cometidas por terceiros, as medidas contemplam o afastamento imediato da operação. O processo de gestão assegura que a aplicação dessas medidas ocorra conforme a gravidade da conduta, visando à reparação e à manutenção da integridade do ambiente organizacional.				5, 8	6	
Mudanças Climáticas								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 52 e 77						
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página 79				7, 8, 12, 13	7, 8	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Páginas 79 e 80				7, 8, 12, 13	8	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	Página 79 Atualmente, a taxa de intensidade energética da Companhia é de 0,24 kWh/exame. Essa taxa considera exclusivamente o consumo interno de energia elétrica. Em 2025, teve início o acompanhamento do consumo por exame nas unidades, com a finalidade de mapear desvios e desenvolver ações voltadas à redução do consumo energético sem impactar as operações. Nesse contexto, houve a rerepresentação da base de cálculo do indicador, com a alteração do denominador de “Receita Líquida” para “Volume de Exames”, buscando estabelecer uma correlação mais direta entre o consumo de energia e o desempenho operacional da companhia. A adoção dessa métrica permite maior precisão na identificação de oportunidades de eficiência energética e no monitoramento do desempenho das unidades. Ressalta-se que o processo de definição das metas relacionadas ao indicador encontra-se em fase de construção e será aprimorado à medida que a companhia consolide sua série histórica e aprofunde as análises sobre o consumo energético por exame.				7, 8, 12, 13	8	
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Página 79				7, 8, 12, 13	8, 9	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 77 e 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 77 e 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 77 e 78				3, 12, 13, 14, 15	7, 8	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 77				13, 14, 15	8	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 77				13, 14, 15	8, 9	
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 85				6, 12		
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 85				6		
	303-3 Captação de água	Página 85				6	7, 8	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 81				3, 6, 11, 12		
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 81				3, 6, 8, 11, 12		
	306-3 Resíduos gerados	Página 81				3, 6, 11, 12, 15		
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Páginas 81 e 82				3, 11, 12		
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Páginas 81 e 82				3, 6, 11, 12, 15		
Saúde e Bem-estar dos colaboradores								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 66 e 67						
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 67				3, 8, 12		
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 67				3, 8, 12		
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Página 67				8		

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Páginas 67 e 68				8, 16		
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 62				8		
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página 66				3, 8, 12		
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Páginas 66, 67 e 68				8		
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Todos os colaboradores e trabalhadores terceirizados que atuam nas instalações hospitalares atendem às políticas e aos procedimentos internos de segurança do trabalho e estão cobertos pelas diretrizes voltadas à eliminação ou minimização de riscos. Nos serviços de diagnósticos, oferecemos suporte técnico às empresas terceirizadas em casos específicos. No entanto, pelo fato de ainda não ter sido implementado um controle sistemático dos trabalhadores terceirizados no banco de dados, a companhia ainda não dispõe, neste ciclo, de métricas específicas sobre o número e o percentual de trabalhadores cobertos pelo sistema.				8		

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas 67 , 68 e 69				3, 8, 12, 16		
	403-10 Doenças profissionais	No período coberto por este relatório, não foram registrados óbitos decorrentes de doenças profissionais entre os empregados da organização. Tampouco foram reportados casos de doenças ocupacionais de notificação obrigatória em trabalhadores terceirizados que atuaram em locais controlados pela empresa.				3, 8, 16		
Privacidade do paciente e dados								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 53						
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2025, o balanço de queixas relativas à violação da privacidade do cliente, recebidas de partes externas e comprovadas pela organização, totalizou 12 ocorrências, sendo 11 delas vazamento de informações. Não houve nenhuma queixa proveniente de agências reguladoras. No que tange a queixas registradas por agências reguladoras, não houve nenhuma ocorrência identificada no período.				16		
Prevenção e predição de doenças								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 74 e 75						
Indicadores sem temas materiais correlacionados								
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 28				8, 9		

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 52				13	7	
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A Dasa não possui plano ou pacote de benefícios diferenciados para desligamento e/ou aposentadoria.						
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Página 74						
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		Totalidade	Restrições de confidencialidade	A companhia considera estratégicas e confidenciais as tabelas financeiras com os valores nominais exatos de seus salários iniciais padrão por motivos de concorrência de mercado e governança de dados corporativos de remuneração. Como medida de transparência e contexto, a Dasa assegura que 100% de seus colaboradores estão elegíveis a pisos salariais estabelecidos por acordos e convenções coletivas que superam o salário mínimo legal vigente.	1, 8, 5	6	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 77				5, 9, 11		
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 30 e 31				3, 8, 10		
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 49						
		A Dasa adota uma estrutura de governança focada na integridade do negócio único, abrangendo Diagnósticos, Hospital da Bahia e Clínicas AMO. Em 2025, a companhia intensificou seus mecanismos de controle, realizando 158 avaliações de <i>due diligence</i> focadas em operações adversas. O gerenciamento de riscos junto aos fornecedores é conduzido de forma sistematizada, integrando processos de <i>background check</i> e monitoramento contínuo para assegurar a conformidade ética em toda a cadeia de valor.						
		Durante as avaliações de riscos, a área de <i>Compliance</i> analisa criteriosamente itens como a presença de Pessoas Politicamente Expostas (PEP), consultas a Cadastros Negativos (incluindo listas Anticorrupção e de Trabalho Análogo à Escravidão), monitoramento de mídias negativas e reputacionais, além da robustez da Estrutura dos Programas de <i>Compliance</i> das contrapartes. O escopo da análise também contempla a verificação de contratos públicos, doações eleitorais e a existência de processos administrativos ou judiciais relacionados ao tema. Como resultado prático dessa vigilância em 2025, quatro fornecedores foram submetidos a ações diretas conduzidas pela área de <i>Compliance</i> , seguindo rigorosamente os critérios e procedimentos internos de conduta da organização.				16	10	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 48 , 49 e 50				16	10	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	No período coberto por este relatório, a organização não registrou nenhum caso confirmado de corrupção.				16	10	
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio em 2025.				16		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 61 e 62				5, 8, 10	6	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 66				3, 5, 8		
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Página 66				5, 8	6	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão		ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Os colaboradores são comunicados pelos canais corporativos quando são realizadas alterações de trabalho que possam impactar suas rotinas ou contrato de trabalho, sem prazo mínimo predeterminado. A organização cumpre os prazos previstos em legislações específicas, para realizar a comunicação e consulta de mudanças que afetem os trabalhadores.			8	3	
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 60			4, 8	6	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 59			8		
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 60			5, 8, 10	6	
	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A companhia não interfere na livre associação dos empregados aos sindicatos da categoria e garante a realização de campanhas de sindicalização sempre que solicitada pelos sindicatos. A área de Relações Sindicais não tem atuação para que o direito à liberdade sindical e negociação coletiva sejam garantidos pelos fornecedores.			8	3	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Possuímos um processo sistêmico de identificação e escolha de fornecedores, por meio da área de Compras, para que não compactuemos com riscos de trabalho infantil ou trabalhadores expostos a atividades perigosas. Além disso, dispomos de cláusula contratual e do Código de Conduta de Terceiros para tratar desses temas.				5, 8, 16	5	
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	Possuímos um processo sistêmico de identificação e escolha de fornecedores, por meio da área de Compras, para que não compactuemos com riscos de trabalho forçado (ou análogo ao escravo) e de trabalhadores expostos a atividades perigosas. Além disso, dispomos de cláusula contratual e do Código de Conduta de Terceiros para tratar desses temas.				5, 8	4	
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Página 73					1	
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Páginas 74 e 75					1	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A companhia acompanha aspectos relacionados às comunidades locais por meio de seus processos de gestão e monitoramento de riscos e impactos associados às operações. Embora não haja registro histórico de conflitos relevantes com comunidades nas localidades onde atua, o processo de identificação, avaliação e qualificação de potenciais impactos sobre comunidades locais encontra-se em evolução e amadurecimento.						
		Nesse contexto, são considerados aspectos socioambientais que possam afetar direta ou indiretamente as comunidades localizadas no entorno das operações, incluindo potenciais impactos decorrentes das atividades desenvolvidas pela Dasa. A avaliação desses temas é continuamente aprimorada, buscando ampliar a compreensão dos riscos e oportunidades associados ao relacionamento com as comunidades locais.				1, 2	1	
		A companhia segue fortalecendo seus mecanismos de monitoramento e gestão, com o objetivo de aprimorar a identificação e o tratamento de potenciais impactos associados às suas atividades.						
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não há destinação de contribuições políticas financeiras.				16	10	

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS	Pacto Global	Asseguração externa (S/N)
			Requisito omitido	Razão	Explicação			
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 35 Os impactos de 100% dos serviços prestados pela Dasa sobre a saúde e a segurança dos pacientes são avaliados por meio de um sistema de monitoramento.				3, 12		
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Página 35 Não tivemos casos de não conformidade em produtos e serviços que gerassem impactos negativos na saúde e segurança durante o ano de 2025.				16		
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	No ano de 2025, não foram identificados casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços.				16		
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	No ano de 2025, não foram identificados casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing.				16		

SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

Código	Métrica	Referência (página) / Resposta direta
Métrica de Atividades		
HC-DY-000.A	Número de instalações e número de leitos	A companhia dispõe de 146 leitos operacionais, referentes ao Hospital da Bahia.
HC-DY-000.B	Número de internações e número de consultas ambulatoriais	Páginas 20 e 32
Gestão de Energia		
HC-DY-130.a.1	Total de energia consumida (Gigajoules - GJ), Percentual de energia do grid (%) e Percentual de energia renovável (%)	Total de energia consumida (GJ) 102.578,50, percentual de energia do grid (%) 66,43, percentual de energia do renovável (%) 94,34.
Gestão de Resíduos		
HC-DY-150.a.1	Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	Páginas 81 e 83
HC-DY-150.a.2	Quantidade total de resíduos farmacêuticos perigosos e não perigosos, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	Páginas 81 e 83
Privacidade do Paciente e Gestão do Registro Eletrônico de Saúde		
HC-DY-230.a.2	Políticas e práticas para proteger os clientes, informações de saúde protegidas (PHI) e outras informações de identificação pessoal (PII)	Página 53
HC-DY-230.a.3	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo (a) informações de identificação pessoal (PII) apenas e (b) informações de saúde protegidas (PHI), (3) número de clientes afetados em cada categoria, (a) apenas PII e (b) PHI	Página 54 Durante o período de relato, foram identificadas 12 ocorrências de violações de dados: quatro casos envolvendo apenas Informações de Identificação Pessoal (PII) e oito casos envolvendo Informações de Saúde Protegidas (PHI). Do total de ocorrências, 11 foram classificadas como vazamento e uma como acesso indevido.
HC-DY-230.a.4	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a segurança e privacidade de dados	Página 54 Não houve perdas monetárias em processos judiciais relacionados à privacidade de dados.
Qualidade dos Cuidados e Satisfação do Paciente		
HC-DY-250.a.2	Número de eventos graves reportáveis	O número de eventos graves cuidadosamente monitorados e registrados conforme os protocolos de segurança e qualidade da nossa instituição é de 0,32 DPMO.
HC-DY-250.a.3	Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC)	Página 35
HC-DY-250.a.6	Número de (1) readmissões não planejadas e (2) totais por hospital	Página 35

Código	Métrica	Referência (página) / Resposta direta
Transparência dos Preços e Faturas		
HC-DY-270.a.1	Políticas ou iniciativas para garantir que os pacientes sejam devidamente informados sobre o preço antes de ser submetidos a um procedimento	Página 36
HC-DY-270.a.2	Discussão sobre como as informações de preços para serviços são disponibilizadas ao público	Página 36
Saúde e Segurança dos Empregados		
HC-DY-320.a.1	Taxa total de incidentes graves	Páginas 67 e 69 A Operação Hospitalar contabilizou 18 acidentes em 2,7 milhões de horas expostas, resultando em um TRIR (Taxa Total de Incidentes Registráveis) de 1,32 e taxa de gravidade de 25,8. Na Operação de Diagnósticos, o TRIR foi de 2,79, com 758 ocorrências registradas ao longo de 54,4 milhões de horas trabalhadas.
Recrutamento, Desenvolvimento e Retenção de Empregados		
HC-DY-330.a.1	(1) Índice de rotatividade voluntária e (2) involuntária para: (a) médicos, (b) profissionais de saúde não médicos e (c) todos os outros empregados	Página 62
HC-DY-330.a.2	Descrição dos processos de recrutamento e retenção de talentos para profissionais de saúde	Página 61
Acesso para Pacientes de Baixa Renda		
HC-DY-240.a.1	Discussão da estratégia para gerenciar a composição do status de seguro dos pacientes	As informações referentes à estratégia de gestão do mix de cobertura dos pacientes não são reportadas publicamente, por serem consideradas estratégicas e confidenciais.
Gestão de Substâncias Controladas		
HC-DY-260.a.1	Descrição das políticas e práticas para gerenciar o número de prescrições emitidas de substâncias controladas	As informações referentes às políticas e práticas para gerenciar o número de prescrições emitidas de substâncias controladas não são reportadas neste ciclo. A divulgação desse indicador está prevista para os próximos ciclos de reporte, conforme evolução dos processos internos de monitoramento e consolidação de dados.
Transparência de Preços e Faturamento		
HC-DY-270.a.3	Número dos 25 serviços mais comuns da entidade para os quais as informações sobre preços estão publicamente disponíveis, e a porcentagem do total de serviços realizados (por volume) que eles representam	As informações referentes aos 25 serviços mais comuns com preços publicamente disponíveis e à sua representatividade no volume total de serviços realizados não são reportadas neste ciclo. A divulgação desse indicador está prevista para os próximos ciclos de relato.
Fraudes e Procedimentos Desnecessários		
HC-DY-510.a.1	Valor total das perdas monetárias decorrentes de processos judiciais associados a fraudes médicas	Não houve perdas monetárias em processos judiciais relacionados a fraudes médicas.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO TCFD

Código	Métrica	Referência (página) / Resposta direta
1. Governança	1a. Descrição da supervisão do Conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	Página 52
	1b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	Página 52
2. Estratégia	2a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	Página 52
	2b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	Páginas 11 e 52
	2c. Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2 °C ou menos	Páginas 11 e 52
3. Gestão de Riscos	3a. Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas	Páginas 52 e 77
	3b. Divulgue como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados às mudanças climáticas	Página 52
	3c. Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral dos riscos da organização	Página 52
4. Métrica e Metas	4a. Divulgue as métricas e as metas utilizadas para avaliar e gerir riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sempre que tais informações forem relevantes	Páginas 52 e 77
	4b. Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	Página 77
	4c. Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas.	Página 77

DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO INDEPENDENTE



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

DECLARAÇÃO DA SGS BRASIL LTDA SOBRE AS INFORMAÇÕES DE SUSTENTABILIDADE CONTIDAS NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025 DA DIAGNÓSTICOS DA AMÉRICA S.A.

NATUREZA E ESCOPO DA ASSEGURAÇÃO

A SGS Brasil Ltda. (SGS) foi contratada pela Diagnósticos da América S.A. ("Dasa", "Companhia" ou "Empresa") para realizar asseguração independente, com escopo limitado, do Relatório de Sustentabilidade 2025, elaborado com base nas Normas GRI Standards 2021, bem como avaliar o alinhamento das informações reportadas aos indicadores aplicáveis do SASB – Healthcare Delivery (HC-DY) e às recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

A Administração da Companhia é responsável pela preparação e apresentação das informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2025, bem como pelos critérios, processos e controles utilizados para sua elaboração. A SGS não participou da elaboração do conteúdo reportado. Nossa responsabilidade consistiu em conduzir procedimentos independentes de asseguração limitada e emitir uma conclusão sobre as informações incluídas no escopo do trabalho.

O processo de asseguração foi conduzido remotamente e contemplou: (i) entrevistas com profissionais responsáveis pelos temas reportados; (ii) revisão documental e análise crítica das evidências disponibilizadas; (iii) validação, por amostragem, de indicadores, registros e controles corporativos; (iv) avaliação da aderência do relatório aos requisitos das Normas GRI; e (v) avaliação do alinhamento das divulgações aos indicadores aplicáveis do SASB – Healthcare Delivery (HC-DY) e às recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

As demonstrações financeiras e o Inventário Corporativo de Emissões de Gases de Efeito Estufa utilizados como base para determinadas informações reportadas foram objeto de auditorias e verificações independentes conduzidas por terceiros especializados, não fazendo parte do escopo desta asseguração.

DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E COMPETÊNCIA

O Grupo SGS é líder global em inspeção, testes, verificação e certificação, atuando em mais de 140 países e prestando serviços relacionados à certificação de sistemas de gestão, auditorias ESG, sustentabilidade corporativa e verificação de gases de efeito estufa. A SGS declara sua independência em relação à Diagnósticos da América S.A., confirmando não possuir conflitos de interesse que comprometam a objetividade desta asseguração. A equipe responsável pelo trabalho foi composta por profissionais qualificados em sustentabilidade corporativa, auditoria ESG, Normas GRI, SASB, TCFD e processos de asseguração conduzidos em conformidade com a ISAE 3000 (Revisada).

PARECER DE ASSEGURAÇÃO

Com base nos procedimentos realizados e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025 da Diagnósticos da América S.A. não tenham sido elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios de reporte adotados pela Companhia e descritos no próprio Relatório de Sustentabilidade 2025. Na opinião da SGS, as informações e dados incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2025 apresentam nível adequado de confiabilidade e podem ser utilizados pelas partes interessadas como referência para compreensão do desempenho econômico, ambiental, social e de governança da Companhia.

Considerando a amostra analisada e as evidências disponibilizadas durante o processo de asseguração, a SGS conclui que o relatório demonstra aderência satisfatória às Normas GRI Standards 2021, contemplando os conteúdos gerais, os temas materiais definidos pela Companhia e os respectivos indicadores reportados. Adicionalmente, o relatório apresenta alinhamento satisfatório aos indicadores setoriais do SASB – Healthcare Delivery (HC-DY) e alinhamento razoável às recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), refletindo diferentes níveis de maturidade entre os temas avaliados.

RECOMENDAÇÕES, CONSTATAÇÕES E CONCLUSÕES

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da Dasa demonstra evolução na consolidação de seus processos de gestão e reporte ESG, apresentando estrutura consistente de governança, definição formal dos temas materiais, fortalecimento dos mecanismos de controle interno e maior integração entre sustentabilidade, estratégia corporativa e gestão de riscos.

No âmbito das Normas GRI, destacam-se positivamente as divulgações relacionadas à governança corporativa, ética e integridade, privacidade e proteção de dados, diversidade, qualidade assistencial e gestão das emissões de gases de efeito estufa. Foram identificadas oportunidades de aprimoramento relacionadas principalmente ao fortalecimento da comparabilidade histórica decorrente das alterações no perímetro operacional da Companhia, ao detalhamento metodológico de determinados indicadores ambientais e à ampliação das evidências que suportam algumas informações quantitativas reportadas. Adicionalmente, quatro disclosures (GRI 302-4, GRI 303-4, GRI 303-5 e GRI 305-7) foram classificados como Não Conformes no âmbito desta avaliação específica de aderência aos respectivos requisitos de divulgação. Ressalta-se, entretanto, que essa classificação não descaracteriza o atendimento da modalidade de relato "com base" das Normas GRI Standards 2021, uma vez que esse modelo de reporte permite que a organização selecione os disclosures considerados relevantes para seus temas materiais. As conclusões refletem, portanto, a avaliação técnica da SGS quanto à aderência desses disclosures específicos, cujos detalhes e respectivas justificativas encontram-se apresentados no Relatório de Asseguração.

Em relação ao SASB – Healthcare Delivery, observou-se alinhamento consistente aos principais temas financeiramente materiais do setor, especialmente aqueles relacionados à segurança do paciente, privacidade e proteção de dados, gestão de resíduos, eficiência energética e gestão da força de trabalho. As principais oportunidades de evolução concentram-se na ampliação de determinadas divulgações quantitativas e no aprofundamento metodológico de alguns indicadores específicos. Durante a asseguração, verificou-se que parte dos indicadores ainda não reportados foi acompanhada de justificativas apresentadas pela Companhia, indicando que determinadas informações são consideradas estratégicas ou confidenciais, ou que sua divulgação está prevista para os próximos ciclos de reporte, em função da



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

evolução dos processos internos de monitoramento e consolidação de dados. Essa abordagem demonstra transparência quanto ao estágio de maturidade das divulgações e compromisso com a evolução contínua do reporte setorial.

Quanto às recomendações da TCFD, verificou-se evolução da governança climática e da incorporação das mudanças climáticas à estratégia ESG da Companhia, incluindo a realização anual do inventário de emissões de gases de efeito estufa verificado por terceira parte, o desenvolvimento de estudos de riscos e oportunidades climáticas e a preparação para adoção das normas IFRS S1 e IFRS S2. Permanecem oportunidades de aprimoramento relacionadas à integração formal dos riscos climáticos à gestão corporativa, à realização de análises de cenários, à quantificação dos impactos financeiros e ao estabelecimento de metas climáticas corporativas acompanhadas por indicadores de desempenho. Entretanto, durante a asseguração, observou-se que a Companhia já possui iniciativas e projetos estruturantes em desenvolvimento para endereçar esses temas, evidenciando que a gestão climática da Companhia se encontra em processo contínuo de amadurecimento e evolução.

Por fim, a SGS destaca o compromisso da Dasa com o fortalecimento contínuo de sua agenda ESG e com a transparência das informações divulgadas, evidenciado pela evolução de seu Relatório de Sustentabilidade e pela decisão de submetê-lo voluntariamente a um processo independente de asseguração limitada. As oportunidades de melhoria identificadas ao longo deste trabalho refletem, em sua maioria, o aprimoramento contínuo das práticas de gestão e reporte da Companhia, não comprometendo, em nossa avaliação, a confiabilidade geral das informações divulgadas nem as conclusões expressas nesta Declaração.

26 de junho de 2026.

Assinado por e em nome da SGS

Elis Conde

Auditora Líder - Asseguração de Relatórios de Sustentabilidade

Camila Chabar

Gerente de Desenvolvimento de Negócios e Sustentabilidade

Coordenação

Dasa

Vice-presidência de Gente,
Gestão e ESG

Fábio Sampaio Lacerda, Rachel Arruda
Bueno Sarti e Vitor Meira Mülbert

Relações com Investidores

Marketing

**Projeto Editorial,
Consultoria e Redação**

Juntos – Approach

Revisão

Catalisando Conteúdo

**Projeto Gráfico,
Layout e Diagramação**

Juntos – Approach

Fotos e Ilustrações

Banco de Imagens Dasa

Adobe Stock



DASA

WWW.DASA.COM.BR