



RELATÓRIO
ANUAL DE
SUSTENTABILIDADE

20
/21

Índice

01 INTRODUÇÃO

- > Mensagem da Administração **4**
- > Sobre o relatório **6**

02 A KORA SAÚDE

- > Perfil **9**
- > Valores e Propósitos **10**
- > Hubs de Operação **12**
- > Destaques de 2021 **22**

03 GESTÃO ÉTICA

- > Estrutura de governança **24**
 - Remuneração **26**
- > Gestão de riscos **28**
- > Ética e combate à corrupção **30**
 - Canal de Denúncias **30**

04 TRANSFORMANDO O MUNDO DA SAÚDE

- > Desempenho operacional e financeiro **32**
 - Manutenção das operações durante a pandemia **32**
 - Evolução do crescimento **34**
 - Indicadores Operacionais **35**
 - Capital Financeiro **36**
 - Oncologia **36**
- > Experiência e segurança do paciente **37**
 - Nosso Cuidar **37**
 - Inovação **40**
 - Adequação à LGPD **41**

05 ATUANDO PARA TODOS

- > Nossas pessoas **43**
 - Atração e retenção de talentos **44**
 - Capacitação **45**
 - Café com o Diretor **47**
 - Diversidade **53**
- > Gestão ambiental **54**
 - Água **54**
 - Resíduos **55**
 - Energia **56**
- > Relacionamento com a sociedade **57**
 - Parcerias com o poder público **57**
 - Projetos sociais apoiados **57**
 - Engajamento nas redes sociais **59**

06 ANEXOS

- > Índice de conteúdo GRI **61**
- > Créditos **65**



01

INTRODUÇÃO



1.1 Mensagem da Administração

GRI 2-22

O ano de 2021 foi transformacional para a Kora Saúde. Em agosto, realizamos o nosso IPO, por meio do qual abrimos o capital da Companhia e nos comprometemos com os mais altos padrões de Governança Corporativa do Novo Mercado da B3 – Bolsa de Valores.

O ano também será lembrado como aquele em que seguimos com **passos firmes e cada vez maiores em nossa jornada de crescimento**, oferecendo o que há de melhor na medicina em novas geografias que necessitam dos nossos cuidados.

Registramos um crescimento inorgânico acima da nossa meta inicial, inaugurando nossa presença nas cidades satélites do Distrito Federal, no estado de Goiás e no estado do Ceará. Fortalecemos, assim, nossa ambição de sermos uma plataforma nacional completa de cuidados em saúde.

Além disso, aceleramos a expansão nos hospitais que já operamos (*brownfields*), capturando de forma estratégica as oportunidades existentes nas praças onde estamos presentes. Como resultado, reportamos a **maior taxa de crescimento do mercado de gestão hospitalar brasileiro**¹ com expansão de 106% em relação à 2020.

Ao mesmo tempo, continuamos focados na estratégia de nos tornarmos um provedor completo de cuidados com a saúde, fortalecendo os serviços de apoio diagnóstico e terapêutico, através da crescente performance de análises clínicas, imagem e infusões oncológicas.

Fizemos tudo isso sem abrir mão do nosso propósito de cuidar das pessoas, fornecendo um cuidado que acolhe, que olha para pacientes de forma integral e individualizada e promove confiança entre nosso corpo clínico e os pacientes.

Esse cuidado se fez ainda mais importante no enfrentamento da pandemia da Covid-19. Ao longo do ano de 2021, vivenciamos em nossos hospitais o auge das internações de pacientes graves, com nossos leitos de unidades de terapia intensiva (UTIs) enfrentando um recorde de demanda.

Diante disso, nos orgulhamos em ter entregado uma operação robusta e resolutiva, à altura do desafio enfrentado, impactando positivamente a vida de milhares de brasileiros que nos confiaram os seus tratamentos. A gestão ativa, em linha com os melhores protocolos mundiais na conduta de casos suspeitos, resultou na eficácia operacional hospitalar, priorizando a segurança dos nossos pacientes e colaboradores.

Cuidar de quem cuida das pessoas também é o que nos move e, em 2021, endereçamos

diversas iniciativas para o nosso quadro de colaboradores, que reportou um aumento significativo se comparado ao ano anterior. Pensando nesse crescimento, a Kora Saúde tem fomentado ações para acolher e integrar os novos colaboradores à nossa cultura.

Além da agenda de recepção, prezamos pela regularidade de iniciativas de cuidado com os colaboradores, a exemplo da criação de espaços coletivos de convivência e descanso, celebração de datas comemorativas, suporte ativo às equipes e apoio psicológico para preservação da saúde mental dos nossos colaboradores.

¹ Considerando a receita líquida das empresas de capital aberto.

Todo esse cuidado faz parte do DNA da Kora Saúde e resultam em uma gestão mais assertiva e eficiente.

Diante de tamanho crescimento, é importante destacar nosso compromisso com as questões ambientais, sociais e governança, como parte de nosso plano estratégico de longo prazo, visando a sustentabilidade dos nossos negócios. Essa caminhada e expansão nos alegra e demonstra o nosso compromisso em fazer a saúde prosperar com qualidade, pensando sempre no bem-estar dos nossos públicos.

Agradecemos a todos os colaboradores e colaboradoras pela dedicação incansável para levar excelência e segurança aos nossos pacientes. Esperamos um novo ciclo com resultados sólidos e firmes em nosso compromisso com a vida.

Desejamos a todos uma ótima leitura!

Antônio Benjamim
Diretor-Presidente



1.2 Sobre o relatório

GRI 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-29 | 3-1 | 3-2

O cuidado com as pessoas e a promoção da saúde de qualidade são valores que conduzem os negócios da Kora Saúde. Para demonstrar o nosso impacto positivo na sociedade e no meio ambiente, apresentamos o segundo Relatório de Sustentabilidade da Kora Saúde, iniciativa por meio da qual afirmamos o nosso compromisso com o diálogo aberto e a transparência com os nossos públicos de relacionamento.

Nesta publicação, trazemos informações sobre o nosso modelo de negócio e geração de valor aos *stakeholders*, abordando os destaques do ano de 2021 e integrando as informações financeiras aos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG).

Para a elaboração do Relatório, que contempla informações entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021, nos referenciamos

nos padrões da Global Reporting Initiative (GRI), diretriz de relato de sustentabilidade utilizada por empresas de todo o mundo.

1.2.1 Materialidade

Para a elaboração deste segundo Relatório, mantivemos a matriz de materialidade utilizada em 2021, cujo processo permitiu que levantássemos os tópicos prioritários em nossa atuação e os aspectos mais relevantes para a sustentabilidade dos nossos negócios.

O estudo de materialidade identificou as questões ambientais, sociais e de governança que possuem maior poder de impacto sobre o negócio e os públicos de relacionamento (*stakeholders*) da Kora Saúde e contou com as seguintes etapas:

| | |
|--|--|
| <p>EXTERNAS</p> <p>(identificação de tópicos materiais)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Análise dos tópicos materiais apontados pelas diretrizes/standards da GRI e do SASB para o setor de Health Care • Benchmarking setorial com os temas mais importantes para as companhias que realizam a gestão privada de hospitais |
| <p>INTERNAS</p> <p>(validação de tópicos materiais)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas e aplicação de questionários com a alta direção da Companhia • Aprovação da materialidade com a liderança |

Ao final, identificamos 14 tópicos materiais, reunidos em quatro temas que direcionarão este relatório e serão reportados por meio de indicadores GRI.

COMO LER O RELATÓRIO

As referências utilizadas ao longo da publicação se desdobram em diferentes formas de leitura do documento. Além da leitura linear, é possível navegar entre os conteúdos do Relatório de acordo com os indicadores GRI.

No início de cada capítulo, apontamos quais indicadores estão sendo abordados por meio das siglas GRI-XXX. No Índice de Conteúdo GRI (página 61) explicamos o conteúdo de cada indicador e apontamos a página em que são reportados.

| TEMAS MATERIAIS | TÓPICOS MATERIAIS | RELEVÂNCIA | LIMITES |
|---|---|---|---|
|  <p>ÉTICA E COMPLIANCE</p> | Conduta ética e combate à corrupção | Assegurar uma estrutura de governança de conformidade e integridade, pautada pela ética e o combate à corrupção ajuda a mitigar riscos e garantir uma operação responsável e justa. | <ul style="list-style-type: none"> • Impacto direto • Em todas as etapas da cadeia • Em todas as unidades de negócio |
| | Relacionamento com o governo | | |
| | Concorrência desleal | | |
|  <p>TIME DE EXCELENCIA</p> | Diversidade | A atuação da Companhia é pautada por pessoas que cuidam de pessoas . Ter um corpo de colaboradores capacitado, engajado e trabalhando em condições seguras é condição essencial para a sustentação a longo prazo do negócio. | <ul style="list-style-type: none"> • Impacto direto • Na operação própria • Em todas as unidades de negócio |
| | Atração e retenção de talentos | | |
| | Treinamento e desenvolvimento dos colaboradores | | |
| | Saúde e segurança dos colaboradores | | |
|  <p>GESTÃO AMBIENTAL EFICIENTE</p> | Gestão de resíduos | Uma gestão ambiental eficiente representa o compromisso da Companhia em aliar o desenvolvimento de práticas que trazem impacto positivo ao meio ambiente e ao próprio negócio, levando à redução de custos e à otimização de recursos. | <ul style="list-style-type: none"> • Impacto direto • Em todas as etapas da cadeia • Em todas as unidades de negócio |
| | Gestão de energia | | |
| | Gestão da água | | |
|  <p>NOSSO CUIDAR</p> | Qualidade do serviço de saúde | Trata-se do modelo de negócios da Kora Saúde : uma medicina moderna e um sistema de saúde que cuida das pessoas por toda a vida, entregando avanço tecnológico, qualidade hospitalar e resolutividade. | <ul style="list-style-type: none"> • Impacto direto • Em todas as etapas da cadeia • Em todas as unidades de negócio |
| | Privacidade dos pacientes | | |
| | Responsabilidade social | | |
| | Inovação | | |



02

A KORA SAÚDE



2.1 Perfil

GRI 2-1 | 2-28

Somos a Kora Saúde, um dos maiores grupos hospitalares do país. Nossa origem remonta a 2018 quando o fundo de *private equity* H.I.G. Capital tornou-se sócio da Rede Meridional, aportando capital financeiro, expertise de operação e altos níveis de governança corporativa. **Demos, assim, início a uma Companhia que ambiciona criar um sistema de saúde que cuida das pessoas por toda a vida.**

Desde então, a Kora Saúde passou por um crescimento significativo, tornando-se a terceira maior rede hospitalar privada do Brasil – e a maior nos estados do Espírito Santo, Ceará, Tocantins e nas cidades satélites do Distrito Federal.

Nessa jornada, o ano de 2021 foi transformacional, marcado por um ritmo acelerado de crescimento operacional e pela execução do plano crescimento inorgânico.

Esse último possibilitou a expansão da nossa presença geográfica e o avanço da estratégia de nos tornarmos um provedor completo de cuidados em saúde, fortalecendo os serviços de apoio diagnóstico e terapêutico (SADT), por meio da

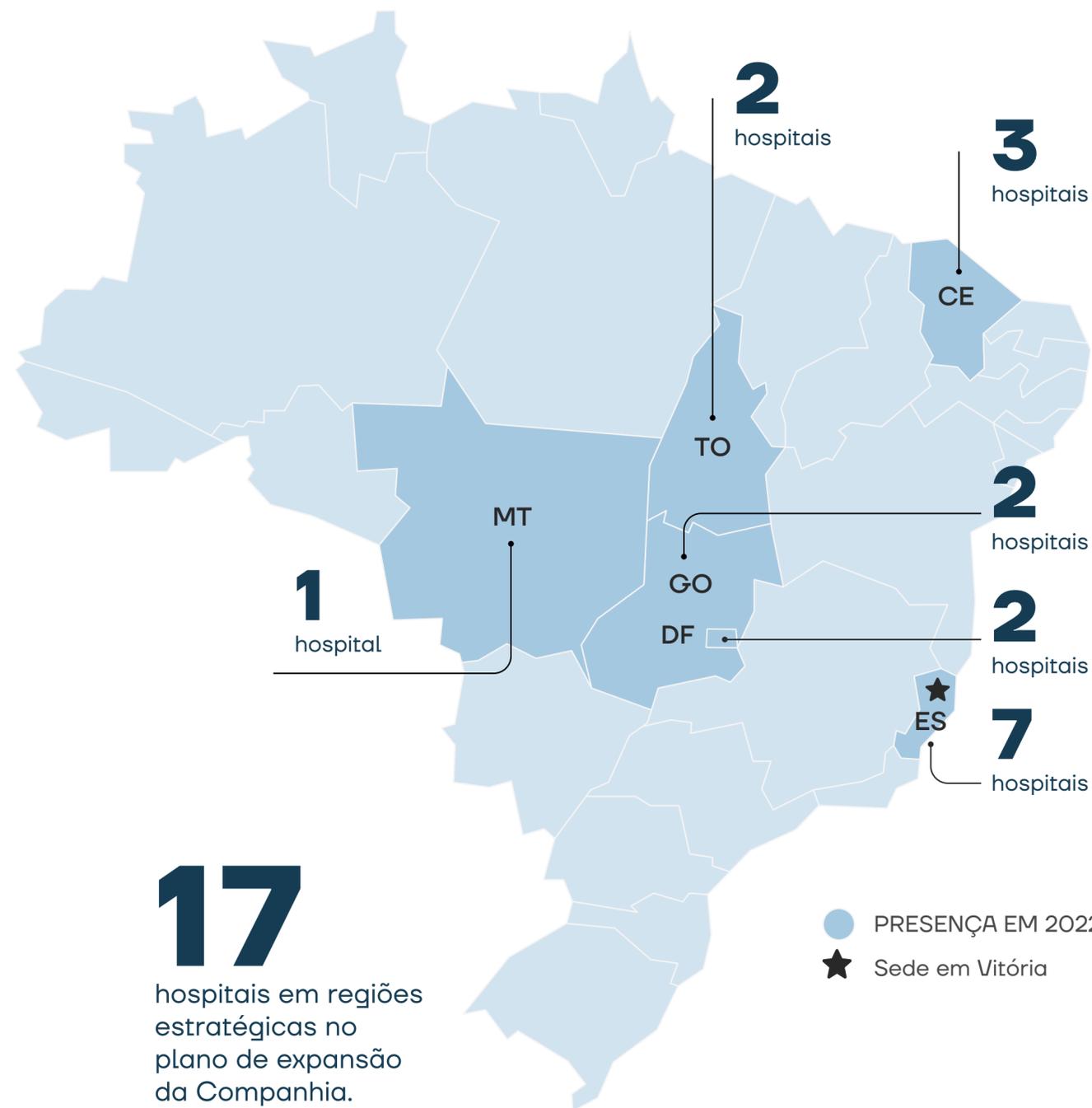
crescente performance de análises clínicas, imagem e infusões oncológicas.

Além disso, neste ano, a Companhia iniciou sua expansão em hospitais existentes (brownfields), capturando de forma estratégica as oportunidades nas praças onde atuamos.

Ampliando cada vez mais o nosso horizonte e as possibilidades de atuação, em novembro de 2022, contávamos com 17 hospitais em cinco estados e o Distrito Federal.

Com uma estrutura moderna e profissionais de saúde com olhar humano e altíssimo nível técnico, somos referência em transplantes de órgãos e especialidades como oncologia, cardiologia, neurologia, pediatria, ginecologia e obstetrícia, entre outros. Também prestamos serviços auxiliares de apoio diagnóstico, que incluem diagnóstico por imagem, análises clínicas e hemodinâmica.

O reconhecimento de nossa atuação vem por meio de creditações nacionais e internacionais, como Ona nível 3, ACSA, QMENTUM.7 e UTI Top Performer. Também somos membros integrantes da Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAP).



2.1.1 Valores e propósito

A Kora Saúde tem vocação para cuidar de pessoas. Contamos uma cultura bem estabelecida, que sustenta a missão de cuidar da saúde e do bem-estar de nossos pacientes.

A atuação da Kora junto aos *stakeholders* – colaboradores, pacientes, fontes pagadoras, fornecedores, acionistas,

investidores, governos e sociedade em geral – é pautada pelos valores que permeiam o cotidiano da Companhia.

É através desses valores que buscamos, o nosso propósito de fazer a saúde prosperar.



Acolhimento: Focar no bem-estar de nossos pacientes e acompanhantes, garantindo que sua experiência no hospital seja marcada pelo respeito e cuidado;



Resolutividade: Fornecer todos os recursos pessoais e materiais para prestar a assistência hospitalar adequada ao nosso paciente, na busca do restabelecimento do seu bem-estar físico e mental;



Ética: Adotar a ética e a integridade como fundamentos em todas nossas relações, com cumprimento de padrões morais, respeito aos direitos humanos e à diversidade;



Qualidade: Buscar constantemente melhorias por meio da padronização dos processos, visando sua eficiência, efetividade e segurança;



Sustentabilidade: Garantir a sustentabilidade social, ambiental e econômica de todos os processos empresariais, permitindo a estabilidade e perenidade do negócio;



Inovação: Ampliar os limites do conhecimento em busca do que há de mais moderno e efetivo em solução de saúde, estimulando um ambiente de inovação e de compartilhamento de ideias.



2.1.2 Nossas operações em números (em 2022)



12
cidades



17
hospitais

MAIS DE
100
salas cirúrgicas



MAIS DE
2.000
Leitos, dos quais 500 são de UTI



MAIS DE
100 mil
cirurgias por ano



MAIS DE
10 mil
médicos

MAIS DE
10 mil
colaboradores



MAIS DE
1,2 milhão
atendimentos anuais no Pronto-Socorro

2.2 Hubs de Operação

GRI 2-6 | 203-1

Diante do expressivo crescimento da operação da Kora Saúde, em 2021, estruturamos um novo organograma das unidades hospitalares, por meio da criação de quatro *hubs*: Centro-Oeste, Espírito Santo, Fortaleza e Norte. Cada *hub* conta com uma liderança estratégica, responsável pela execução de seus negócios, respeitando as características de cada território de atuação.

Os diretores de *hub* possuem reporte direto ao CEO e são responsáveis pela gestão das unidades, prezando pela padronização de processos e relacionamento com os *stakeholders* locais, bem como pela avaliação contínua de sinergias e oportunidades de crescimento.

A estruturação das novas diretorias permite que a Kora Saúde mantenha o ritmo de expansão, mantendo o seu DNA de qualidade médica, resolutividade e foco em resultados.

HUB ESPÍRITO SANTO

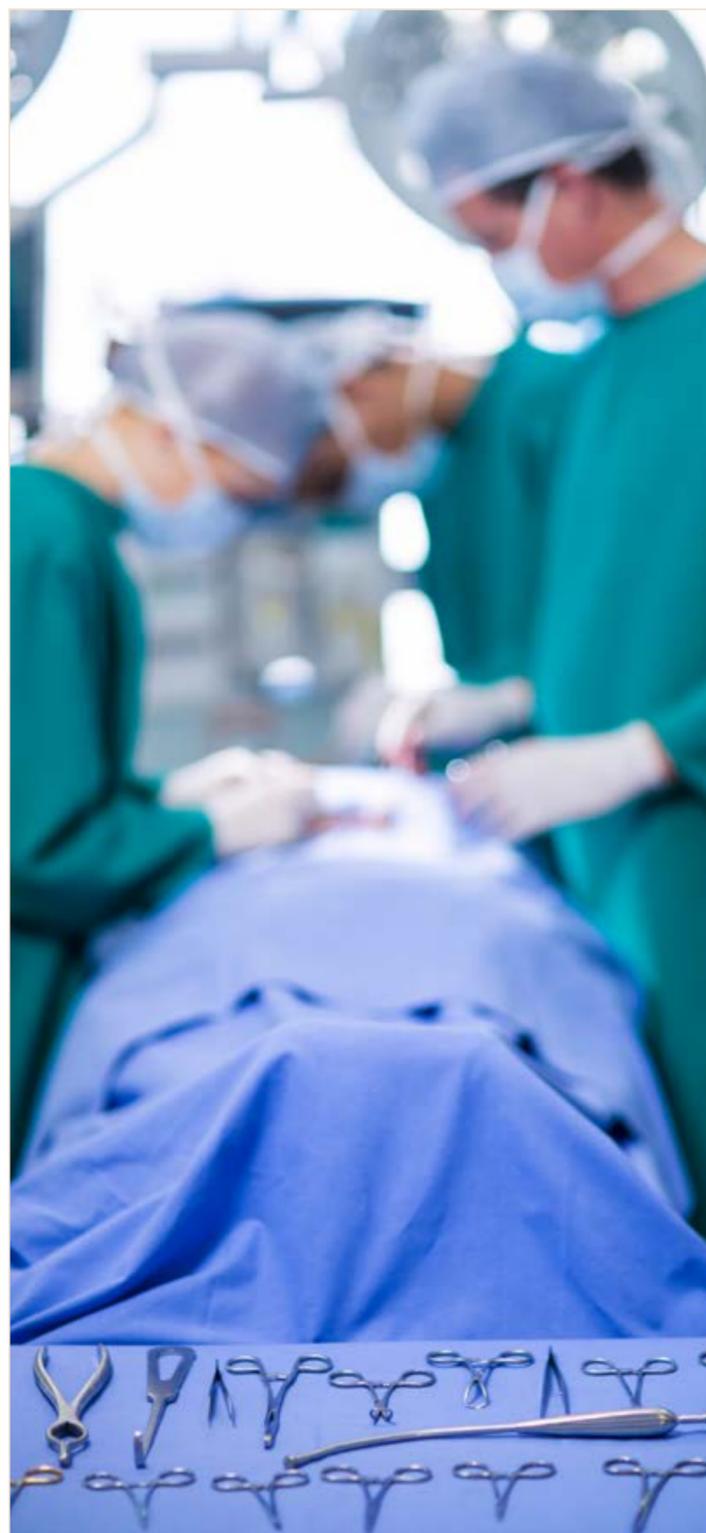
A Rede Meridional é consagrada como líder absoluta no estado do Espírito Santo, sendo reconhecida por sua excelência médica e pelo relacionamento com a comunidade local, corpo clínico e fontes pagadoras.

Atua há mais de 20 anos em Cariacica e após uma jornada de expansão, hoje totaliza sete hospitais distribuídos em cinco municípios no estado: Cariacica, São Mateus, Serra, Vila Velha e Vitória.

Atualmente é referência em agilidade e resolutividade, e líder na pesquisa de *Recall* de Marcas no segmento de Hospitais, desde 2006. Além disso, conta com creditações importantes como: ONA3, Qmentum e UTI top performer.

DESTAQUES

- Maior *hub* em número de hospitais, totalizando sete unidades e aproximadamente 670 leitos.
- O Meridional é o maior transplantador de órgãos sólidos e líder de cirurgias robóticas no estado do Espírito Santo.
- Mais de 40 mil atendimentos mensais em Prontos-Socorros.
- Mais de 3,5 mil colaboradores.



> **HOSPITAL MERIDIONAL CARIACICA**

2001



Cariacica (ES)

Primeiro hospital que compõe a Rede Meridional, é conhecido pela comunidade local pelos serviços humanizados e de excelência, seguindo elevado padrão de qualidade e atendimento. Construído em uma área de aproximadamente 17.000 m², atualmente, possui 185 leitos que contam com uma moderna infraestrutura e tecnologia avançada.

Referência em atendimento neurológico no Espírito Santo, o Meridional Cariacica é o único hospital capixaba com uma UTI Neurológica. Além disso, conta com um centro de diagnóstico neurológico e neurologistas de plantão 24 horas por dia no pronto-socorro.

Além do setor de neurologia, o hospital é reconhecido como um dos grandes centros transplantadores do Brasil e o maior transplantador de órgãos sólidos do estado. Todo esse potencial é oriundo de uma moderna estrutura para realizar transplantes, que funciona 24 horas por dia.

Também se destacam as especialidades em oncologia, cardiologia, hemodinâmica e UTI Hepática, para acompanhamento pós-operatório, pelas quais o Meridional Cariacica é considerado referência na região.

> **HOSPITAL SÃO LUIZ**

2008



Vila Velha (ES)

Fundado em 1980, o Hospital São Luiz nasceu, originalmente, como uma clínica de atendimento. Após investimentos em ampliação, tornou-se um Hospital em 2000, sendo adquirido em 2008 pela Rede Meridional.

Ainda como clínica era uma das poucas alternativas para atendimento médico particular na região. Com o passar dos anos, houve um aumento na demanda de pacientes que contribuiu em sua expansão até se tornar um hospital referência em atendimento psiquiátrico e excelência cirúrgica de baixa e média complexidade.

Ao ingressar na Rede Meridional, diversos investimentos e melhorias na sua estrutura foram realizados e, hoje, o hospital conta com uma área de 2.600 m², abrigando mais de 40 leitos e quatro salas cirúrgicas.

Buscando a evolução contínua, o Hospital São Luiz formou uma equipe médica qualificada e um quadro de colaboradores altamente capacitados focados em oferecer um atendimento diferenciado e humanizado, firmes no compromisso de levar saúde de qualidade para nossos pacientes.

> **HOSPITAL MERIDIONAL PRAIA DA COSTA****2008****Vila Velha (ES)**

Fundado em 1996, o Hospital Praia da Costa foi a segunda aquisição da Rede Meridional, consolidando nossa presença no município de Vila Velha (ES). Atualmente, possui mais de 5.000 m² de área construída, 80 leitos e um centro de especialidades médicas.

O hospital é reconhecido pelo atendimento especializado em oncologia infantil, cirurgia cardíaca, pediatria e cirurgia plástica. Além disso, é referência no atendimento ginecológico e obstétrico, com uma maternidade própria que funciona em plantão 24 horas por dia.

> **HOSPITAL SÃO FRANCISCO****2011****Cariacica (ES)**

Fundado em 1986, o Hospital São Francisco foi a terceira aquisição da Rede Meridional, consolidando a presença do Meridional no município de Cariacica (ES). É referência nas especialidades de urologia, ortopedia e oftalmologia e conta com uma equipe multidisciplinar de profissionais especializados para prestar um atendimento cada vez mais humanizado e próximo do paciente.

> **HOSPITAL MERIDIONAL SÃO MATEUS****2016****São Mateus (ES)**

Inaugurado em 2016, o Meridional São Mateus foi planejado para suprir a necessidade de um hospital privado e moderno na região norte do Espírito Santo. Nossas instalações contam com uma área construída de mais de 10.000 m² e uma ampla e moderna estrutura, focada em garantir atendimento hospitalar com segurança em todos os processos, com foco em atendimentos de alta complexidade.

> HOSPITAL MERIDIONAL SERRA



2018



Serra (ES)

Inaugurado com o nome Hospital Metropolitano, em 1996, foi a nossa primeira incorporação após o aporte do H.I.G. Capital. O hospital é referência em tratamento humanizado, desempenho em procedimentos de alta complexidade e pioneirismo na oferta de serviços inovadores à população, com destaque para de Unidade de Terapia Intensiva (UTI), cardiologia e geriatria.

O hospital é reconhecido por introduzir um conceito transformador de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) no Estado. Pensando em manter a privacidade dos pacientes internados, o hospital implantou espaços privativos dentro das UTIs para trazer comodidade e bem-estar. Em decorrência desse cuidado e inovação, recebeu acreditação pela ONA em nível máximo de excelência e atualmente conta com uma Unidade de Terapia Intensiva Cardiológica e uma Unidade Geriátrica, sendo exemplo no estado pelo seu pioneirismo.

O Meridional Serra também se diferencia por oferecer assistência completa nas áreas de oncologia, neurocirurgia e hematologia, além de ser o único da rede privada no Espírito Santo com estrutura para esses tratamentos especializados.

> HOSPITAL MERIDIONAL VITÓRIA



2019



Vitória (ES)

O Meridional Vitória (antiga Maternidade Santa Úrsula) é um hospital com mais de 30 anos de referência em ginecologia e obstetrícia, sendo eleito, por voto popular, como a melhor maternidade privada do Espírito Santo.

Desde sua aquisição em 2019 pela Kora Saúde, já foram inaugurados um pronto-socorro 24 horas, um centro de especialidades médicas com mais de 60 consultórios voltados aos atendimentos eletivos, serviços de apoio diagnóstico e terapêutico (SADT), análises clínicas, setor de imagem e um centro de oncologia, posicionando-o como uma plataforma cada vez mais completa no cuidado à saúde da região.

Em linha com o plano de investimentos do hospital, no mês de maio de 2021, as obras de expansão do novo andar foram concluídas, adicionando 23 leitos, duas salas cirúrgicas e uma nova sala de parto humanizado. Os novos leitos trazem uma hotelaria com padrão superior, oferecendo um espaço amplo aliado ao conceito de humanização, conforto, segurança e bem-estar durante o período de internação.

HUB CENTRO-OESTE

A Kora Saúde vem ampliando de forma consistente e estratégica a sua presença nas cidades satélites do Distrito Federal, no Mato Grosso e em Goiás.

Em apenas 15 meses, nos tornamos um dos principais *players* da região, por meio da aquisição de quatro novos ativos reconhecidos pela excelência, comunidade médica, pacientes e bom relacionamento com as fontes pagadoras locais.

Atualmente, administramos aproximadamente 720 leitos na região que passam a ser compostos pelos:

- Hospital Anchieta (Taguatinga/DF) - 270 leitos;
- Hospital São Francisco (Ceilândia/DF) - 179 leitos;
- Hospital São Mateus (Cuiabá/MT) - 120 leitos;
- ING (Goiânia/GO) - 105 leitos;
- Hospital Encore (Aparecida de Goiânia/GO) -50 leitos.

Durante a pandemia de covid-19, as UTIs do Hub receberam uma premiação da EPIMED Solutions, colocando a Kora Saúde como destaque no grupo de 10% das melhores Unidades de Tratamento Intensivo do Brasil.

DESTAQUES

- Maior *hub* em número de leitos com, aproximadamente, 720 leitos.
- Aproximadamente 40 mil atendimentos mensais em Prontos- Socorros.
- Mais de 3,5 mil colaboradores.
- *Hub* responsável por cerca de um terço do faturamento da Companhia.

> HOSPITAL SÃO MATEUS



2019



Cuiabá (MT)

Fundado em 1981, o Hospital São Mateus surgiu da visão empreendedora e humanitária de um conjunto de médicos que criaram uma instituição voltada ao atendimento qualificado e humanizado para pacientes e colaboradores.

Com uma equipe de profissionais capacitados para oferecer atendimento especializado, o Hospital São Mateus foi nossa primeira incorporação fora do Espírito Santo, marcando o início da expansão geográfica da Companhia. Com 40 anos de atuação, o hospital conta com um dos melhores centros cirúrgicos de alta complexidade do estado, além de centros de oncologia, geriatria, oncologia e outras especialidades.

> **HOSPITAL ANCHIETA**

2021



Taguatinga (DF)

AQUISIÇÃO EM 2021!

Inaugurado em 1995, o Hospital Anchieta é um dos maiores e mais reconhecidos hospitais do Distrito Federal e Centro-Oeste. A instituição alia expertise assistencial, tecnológica e de gestão da qualidade ao desenvolvimento de serviços para promover saúde, bem-estar e cuidado seguro aos pacientes.

O Hospital Anchieta foi o primeiro hospital da América Latina a conquistar o Selo de Qualidade ISO 9001:2000, sendo também reconhecido com o título de uma das melhores empresas para trabalhar no Distrito Federal (DF).

Adquirido em 2021, o Hospital Anchieta vem apresentando resultados que comprovam

nossa capacidade Saúde em agregar qualidade, complexidade e resolutividade para os hospitais adquiridos.

Nos últimos anos, o hospital expandiu sua atuação. Além da assistência hospitalar geral — com Pronto-Socorro, internação, Unidades de Terapia Intensiva e Centro Cirúrgico —, passou a prover atendimento integrado a serviços ambulatoriais voltados para a saúde da mulher e de pacientes neurológicos e oncológicos, no Hospital da Mulher Anchieta, Neuro Anchieta e Hospital do Câncer Anchieta.

Além disso, ampliou seu parque tecnológico para oferecer exames de imagem por meio do Anchieta Diagnósticos.

> **HOSPITAL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GOIÂNIA (ING)**

2021



Goiânia (GO)

AQUISIÇÃO EM 2021!

Inaugurado em 1975, o Hospital foi conhecido como o principal centro de tratamento de pacientes epiléticos, tornando-se, na época, centro de referência nacional. Atualmente, o hospital atua com foco na área de Neurologia, sendo referência na área.

Em 2021 foram realizadas mais de 1.500 operações, com resultados equivalentes aos dos melhores centros mundiais, constituindo-se na maior casuística da América Latina. Como centro formador de especialistas, a Instituição se destaca pelo ensino, capacitação e pesquisas na área de Neurologia, agregando conhecimentos

técnico-científicos focados no bem-estar e segurança dos pacientes.

O Instituto de Neurologia de Goiânia conta com uma área construída de 6.253 m², em Goiânia. Em 2021 disponibilizamos cerca de 81 novos leitos, incluindo 12 da Unidade Terapia Intensiva (UTI) e 16 leitos no Pronto-Socorro, reconhecido principalmente pelas cirurgias de aneurisma e estereotaxia.

Em 2022, a instituição recebeu o nível 2 de acreditação ONA devido sua excelência em performance nos mais altos padrões de segurança e gestão integrada em todas as áreas.

> **HOSPITAL SÃO FRANCISCO**

2022



Ceilândia (DF)

AQUISIÇÃO EM 2022!

Fundado em 1994, o Hospital São Francisco é referência em alta complexidade em toda a região de Ceilândia. Para atender à crescente demanda, o hospital passou por ampliação em salas de cirurgias, ala de maternidade, laboratório de análises clínicas, hemodinâmica, radiologia, consultórios médicos e construção de uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI) completa com unidades adulta, pediátrica e neonatal.

A aquisição do Hospital São Francisco fortalece a Kora Saúde como líder nas cidades satélites do Distrito Federal.

Atualmente o hospital conta com uma capacidade de 179 leitos, sendo 90 para uso operacional e 89 leitos em expansão, com previsão de entrega para 2022.

> **HOSPITAL ENCORE**

2022



Aparecida de Goiânia (GO)

AQUISIÇÃO EM 2022!

Em julho de 2022, a Kora Saúde anunciou a aquisição do Hospital Encore, localizado em Aparecida de Goiânia (GO), região metropolitana de Goiânia. O Hospital Encore é uma das principais referências de cardiologia no estado de Goiás e possui um corpo clínico reconhecido nacionalmente pela sua elevada produção científica. Resultado da sua excelência médica,

também é responsável pela operação dos serviços de hemodinâmica no Hospital Samaritano e no Instituto Médico de Ceres, ambos em Goiás. O Hospital Encore possui 50 leitos – sendo 44% de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) – além de quatro salas cirúrgicas, pronto-socorro de referência, um centro de diagnóstico por imagem próprio e duas salas de hemodinâmica.

HUB FORTALEZA

O ano de 2021 marcou a chegada da Kora Saúde à região Nordeste do Brasil e a criação do maior grupo privado de gestão hospitalar do Estado do Ceará. Essa conquista se deu por meio da aquisição de três hospitais estratégicos e complementares, reconhecidos pela tradição, infraestrutura diferenciada e qualidade médica.

A incorporação desses ativos na rede Kora Saúde tem destaque no reconhecimento pelas comunidades locais, corpo clínico e fontes pagadoras, refletindo a liderança regional de uma operação consolidada no estado.

DESTAQUES

- Maior *hub* em número de cirurgias por hospital: aproximadamente 10 mil cirurgias por hospital ao ano.
- Aproximadamente 450 leitos.
- Mais de 2 mil colaboradores.

> GASTROCLÍNICA



2021



Fortaleza (CE)

Inaugurado há mais de 40 anos, o Hospital Gastroclínica é referência em maternidade, obstetrícia e cirurgias. Possui 105 leitos, um centro cirúrgico completo, com mais de 10 salas equipadas, onde são realizadas mais de 10 mil cirurgias por ano, sendo um dos hospitais mais tradicionais do estado do Ceará.

Localizado estrategicamente em uma região de alta densidade demográfica no município de Fortaleza, o Hospital Gastroclínica conta com um corpo clínico de excelência, focado em oferecer atendimento de alta qualidade, bem-estar e cuidado. A aquisição do Hospital Gastroclínica marca a chegada da Kora Saúde na região do Nordeste.

AQUISIÇÃO EM 2021!

> **HOSPITAL SÃO MATEUS**



 **2021**  **Fortaleza (CE)**

AQUISIÇÃO EM 2021!

Inaugurado em 1993, o Hospital São Mateus se destaca por uma infraestrutura robusta voltada ao atendimento de alta complexidade. Em uma área construída de aproximadamente 10.000 m², conta com 150 leitos, sete salas cirúrgicas e realiza mais de 5 mil atendimentos ao mês, sendo considerado referência no tratamento médico de qualidade, respeito e conforto no atendimento.

O Hospital é reconhecido na região pela excelência em atendimento em Unidades de Terapia Intensiva, projetadas com arquitetura moderna e tecnologia avançada, totalizando 42 leitos. O hospital também é referência em hemodinâmica, neurologia, entre outras especialidades complexas.

> **GRUPO OTO**



 **2021**  **Fortaleza (CE)**

AQUISIÇÃO EM 2021!

O Grupo OTO possui 30 anos de tradição, sendo composto pelo Hospital OTO clínica e Hospital OTOclínica Sul, além dos serviços de apoio diagnóstico OTO imagem e OTO lab Medicina Diagnóstica. O Hospital OTO clínica se destaca pela excelência no padrão de atendimento, parque tecnológico de ponta, infraestrutura moderna, sendo referência em alta complexidade e excelência médica. O Hospital OTOclínica Sul, por sua vez, foi inaugurado em 2019, sendo reconhecido

como um ativo estratégico na geração de fluxo e serviços ambulatoriais. O Grupo OTO possui mais de 190 leitos totais, duas unidades de pronto-socorro que realizam mais de 10 mil atendimentos ao mês, sete unidades de análises clínicas, quatro unidades de imagem, 30 leitos de UTI, hemodinâmica, centro cirúrgico e centros de especialidades médicas.

HUB NORTE

Com dois hospitais no estado do Tocantins, a Rede Medical possui liderança regional, sendo referência também para a população de outros estados na região Norte. Desde sua aquisição ao final de 2020, a Kora Saúde realizou investimentos que tornaram a Rede Medical cada vez mais complexa, resolutiva e acolhedora, gerando resultados sólidos e crescimento consistente.

Em 2021, inauguramos o Oncologia Medical, que rapidamente se tornou uma referência para toda a região oferecendo serviços de oncologia clínica, hematologia, áreas de diagnóstico e boxes individuais para infusões oncológicas.

DESTAQUES

- Líder no estado do Tocantins.
- Oncologia Medical é referência em toda região Norte do Brasil.
- Mais de 150 leitos.
- Mais de 6 mil cirurgias realizadas ao ano.
- Mais de 600 colaboradores.

> HOSPITAL PALMAS MEDICAL



2020



Palmas (TO)

Fundado em 2013, o Hospital Palmas Medical se tornou uma referência médica na região. Atualmente, possui o maior pronto-socorro de Palmas (TO), com atendimento 24 horas/dia com atendimentos de clínica geral, ginecologia e obstetrícia, entre outras especialidades. Além do reconhecido pronto socorro, o Hospital ainda oferece diagnósticos em hemodinâmica de última geração, com a realização de procedimentos de alta complexidade em cardiologia, cirurgia vascular e neurocirurgia.

Além disso, o hospital conta com UTI adulto, neonatal e pediátrica, um centro de especialidades médicas com oito consultórios voltados ao atendimento eletivo, oito salas cirúrgicas, serviços de apoio diagnóstico e terapêutico (SADT) e um moderno centro de imagens para exames.

> HOSPITAL SANTA THEREZA



2020



Palmas (TO)

Desde sua inauguração, o Hospital Santa Thereza se tornou uma referência médica na região e apresenta uma estrutura diferenciada para internações clínicas e cirúrgicas, além de UTI adulto. As tecnologias modernas disponíveis e os profissionais qualificados garantem a oferta de assistência hospitalar humanizada e de excelência.

2.4 Destques 2021

EXPANSÃO DA Kora Saúde EM 2021

- Realização de IPO e entrada na B3
- Recorde histórico de receita.
- Aumento da complexidade nas linhas de cuidado e performance dos procedimentos eletivos.
- Maior taxa de crescimento do mercado hospitalar brasileiro.



+ de 6 mil

infusões oncológicas, um crescimento de 50% em relação a 2020

300.000

pacientes/dia

EXPANSÃO DOS HOSPITAIS COM ONCOLOGIA, SENDO ELES:

- Meridional Cariacica Meridional
- Praia da Costa;
- Meridional Serra;
- Meridional Vitória;
- Meridional São Mateus;
- Medical Santa Thereza;
- São Matheus Cuiabá;
- Hospital Anchieta.



RESULTADOS FINANCEIROS

Receita líquida de

R\$ 1,2 bilhões

EBITDA ajustado de

R\$ 310 milhões

Crescimento de

+106% no ano.



A partir de 2022 a Kora Saúde concluiu com sucesso a conversão do Hospital Anchieta em seu primeiro hospital suprido

100% com energia solar.



Ampliação no Centro-Oeste com a aquisição do Hospital Anchieta e do Instituto Neurológico de Goiânia.



Chegada ao Ceará com 3 novas unidades hospitalares: Hospital São Mateus, Gastroclínica e Grupo Oto.

Aquisição do **primeiro tomógrafo Aquilion One** de 320 canais do nordeste, conferindo um serviço único aos clientes do Grupo OTO.

Início das obras do *bunker* de radioterapia na Gastroclínica, com previsão de conclusão em 2023.



03

GESTÃO ÉTICA



3.1 Estrutura de governança.

GRI 2-9

A Kora Saúde está comprometida com a adoção dos mais altos padrões de Governança Corporativa em suas operações, respeitando seus acionistas e construindo relacionamentos de confiança norteados pela transparência. Esses fundamentos norteiam todas as relações construídas pela Companhia, em conformidade com os padrões morais e legais, respeito os direitos humanos e a diversidade.

Alinhados a esse propósito, em 2021 realizamos o nosso IPO e adentramos no Novo Mercado da B3 – Bolsa de Valores, assumindo o compromisso de adotar os mais altos padrões de Governança Corporativa em nossas operações.

Atualmente somos geridos por um Conselho de Administração e por uma Diretoria Executiva. A estrutura de Governança Corporativa conta também com um Comitê de Auditoria, de caráter permanente, cuja função é assessorar o Conselho de Administração em suas atividades.



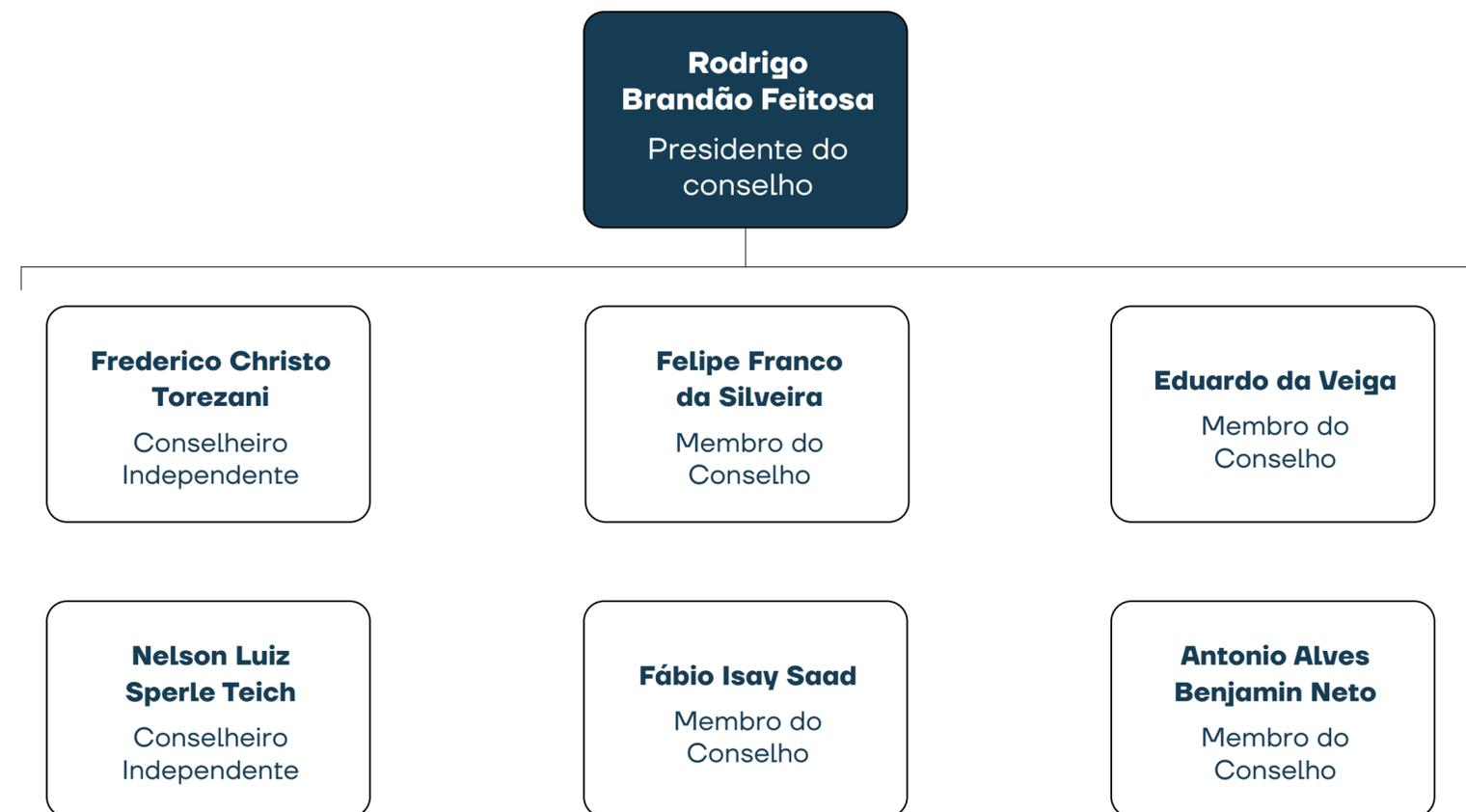
3.1.1 Conselho de Administração

GRI 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-16 | 2-17

O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança da Companhia. Atualmente o Conselho é composto por sete membros, dos quais dois são independentes.

Todos são eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



O conselho assume vários papéis na Companhia com intuito de garantir que todos os tópicos materiais sejam abordados. Dentre as atribuições que competem ao Conselho, estão:

- fixar a orientação geral dos negócios da Companhia e de suas Controladas;
- aprovar e rever o orçamento anual, o orçamento de capital, a política de caixa, a política de investimento, a política de dividendo, o plano de negócios e o plano plurianual da Companhia e das Controladas, bem como quaisquer alterações a estes documentos;

- aprovar o Código de Conduta da Companhia e as políticas corporativas relacionadas à divulgação de informações e negociação de valores mobiliários; gerenciamento de riscos; transações com partes relacionadas e gerenciamento de conflitos de interesses; remuneração de administradores e indicação de administradores;
- eleger e destituir os Diretores da Companhia e das Controladas da Companhia, bem como definir suas atribuições.

Conheça a experiência detalhada de cada membro no site de Relações com Investidores: <https://bit.ly/3eGRbLQ>

A descrição completa do processo de nomeação e seleção dos membros pode ser encontrada no Capítulo II - Composição e Funcionamento, do Regimento Interno do Conselho de Administração, disponível em: <https://bit.ly/3D7ttlw>

3.1.2 Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva, órgão de representação e direção executiva da Companhia, é composta por nove membros, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de dois anos, admitida a reeleição.

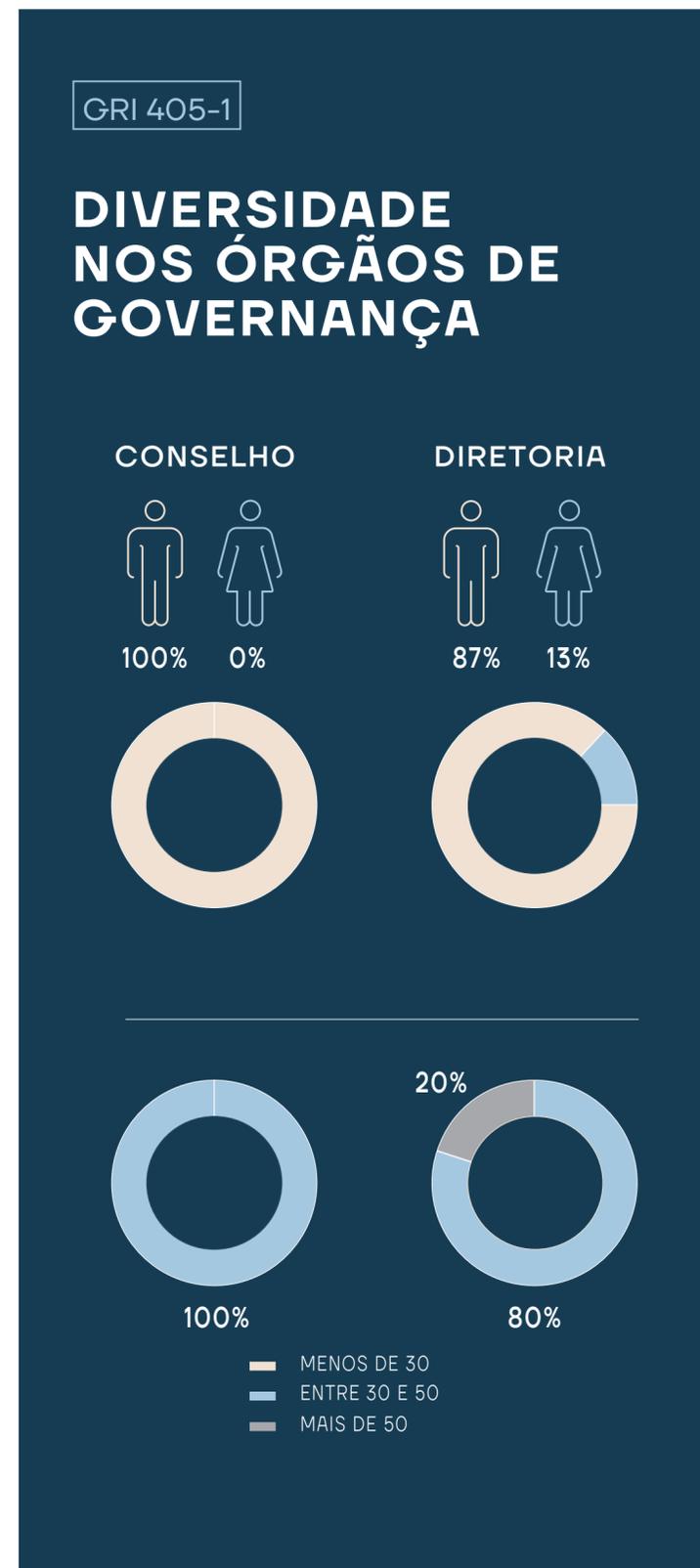


3.1.3 Remuneração

GRI 2-19 | 2-20

Embora a Companhia não tenha uma política formal sobre o tema, a remuneração da diretoria é aprovada anualmente pelo Conselho de Administração. A prática de remuneração dos diretores visa atender aos interesses dos nossos acionistas em manter uma administração capacitada e eficiente, buscando atrair e reter os melhores profissionais do mercado.

O Diretor Presidente da Companhia e demais membros da alta liderança são avaliados, anualmente, pelo Conselho de Administração, em processo intrínseco à deliberação sobre a remuneração anual. A avaliação leva em consideração, além do desempenho individual do executivo, o desempenho financeiro e não financeiro da Companhia. Essas metas são estabelecidas no orçamento anual, submetido no início de cada ano ao Conselho de Administração.



3.1.4 Comitê de Auditoria e Compliance

GRI 2-15

Os integrantes do Comitê de Auditoria e Compliance são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. O órgão deve ter composição mínima de três membros, sendo que ao menos um deles deve ser um Conselheiro Independente e um segundo membro deve ter experiência reconhecida em assuntos de contabilidade societária. Essas características podem ser acumuladas por um mesmo integrante.

A Companhia possui uma Política de Conflito de Interesses e qualquer caso que seja notificado é levado para análise e deliberação do Comitê de Auditoria e Compliance.

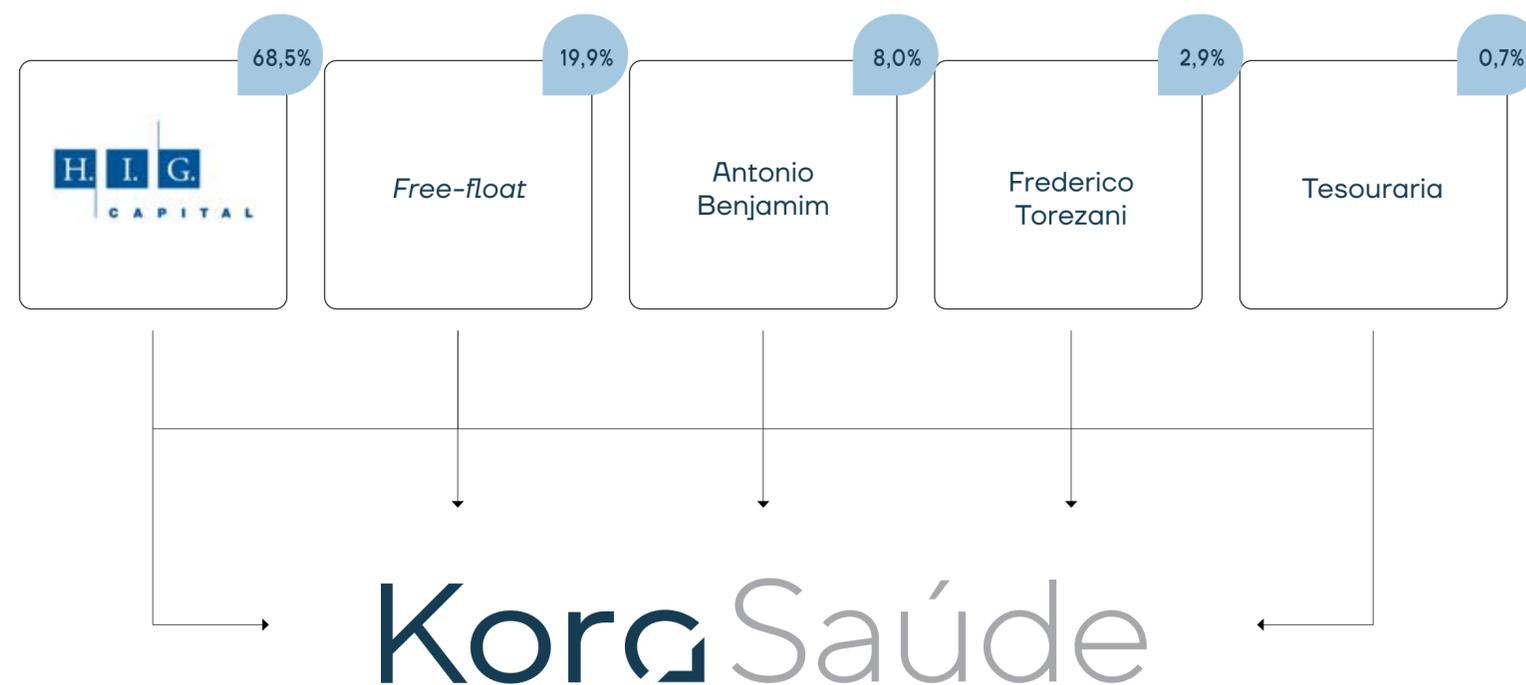
COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE AUDITORIA E COMPLIANCE



3.1.5 Estrutura Societária

A estrutura societária da Kora Saúde é composta pelo HIG Capital — fundo de *private equity* que se associou à Companhia em 2018 e pavimentou o nosso processo

de crescimento —, por duas participações acionárias minoritárias e por uma parcela do capital para livre negociação no mercado de ações (*free-float*).



3.2 Gestão de riscos

GRI 2-12 | 2-13

A Companhia dispõe de uma Política de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos que estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades a serem observadas no processo de gerenciamento de riscos e controles internos inerentes às atividades de negócio da Kora Saúde.

A política tem o objetivo de identificar e monitorar os riscos relacionados à Companhia ou ao seu setor de atuação, além de garantir a permanente aderência da Companhia e de suas controladas aos padrões éticos e profissionais. Esses padrões devem ser cumpridos pelos colaboradores e terceiros que, em virtude de suas funções, tenham acesso a informações relevantes sobre a Companhia, seus clientes e estratégias.

O gerenciamento dos Riscos deve ser realizado sob a responsabilidade dos órgãos de governança, gestores e responsáveis diretos pelos processos. O processo de gestão de riscos é realizado de forma conjunta e perpassa pela aprovação dos Diretores e do Comitê de Auditoria e *Compliance* da Companhia, que se reportam diretamente para o Conselho de Administração.

AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CABE:

Aprovar a Política de Gerenciamento de Riscos da Companhia e suas futuras revisões.

Determinar riscos, conforme proposta apresentada pela Diretoria, estabelecendo a cultura de Gestão do Risco dentro da Companhia.

Tomar as principais decisões com relação ao processo de Gestão de Riscos da Companhia.

Revisar, monitorar e aprovar as estratégias gerais da Companhia para a gestão do risco.

Avaliar a adequação da estrutura operacional e de controles internos para o gerenciamento de Riscos, com o assessoramento do Comitê de Auditoria e *Compliance*.

A avaliação do processo é realizada pelo menos uma vez ao ano, abordando também a suficiência da estrutura e do orçamento da área de Auditoria Interna para o regular desempenho de suas atribuições.

O processo de gerenciamento de Riscos adotado pela Companhia foi elaborado à luz do disposto no “ISO 31000:2009 – Princípios e Diretrizes da Gestão de Riscos”, conforme o gráfico a seguir:

SAIBA MAIS!

Para ter acesso ao nosso Estatuto Social, Regimentos Internos e Políticas, acesse a nossa página de Relações com Investidores.

GRI 2-25

A Kora Saúde tem o compromisso de remediar eventuais impactos negativos que possa vir a causar ou contribuir. Para identificá-los e tratá-los, possui um canal de denúncias (saiba mais na página 30), que é monitorado e discutido pelo Comitê de Auditoria e Compliance.

PROCESSOS DE GESTÃO DE RISCOS

COMUNICAÇÃO E CONSULTA

Estabelecimento de contextos

Identificação de riscos

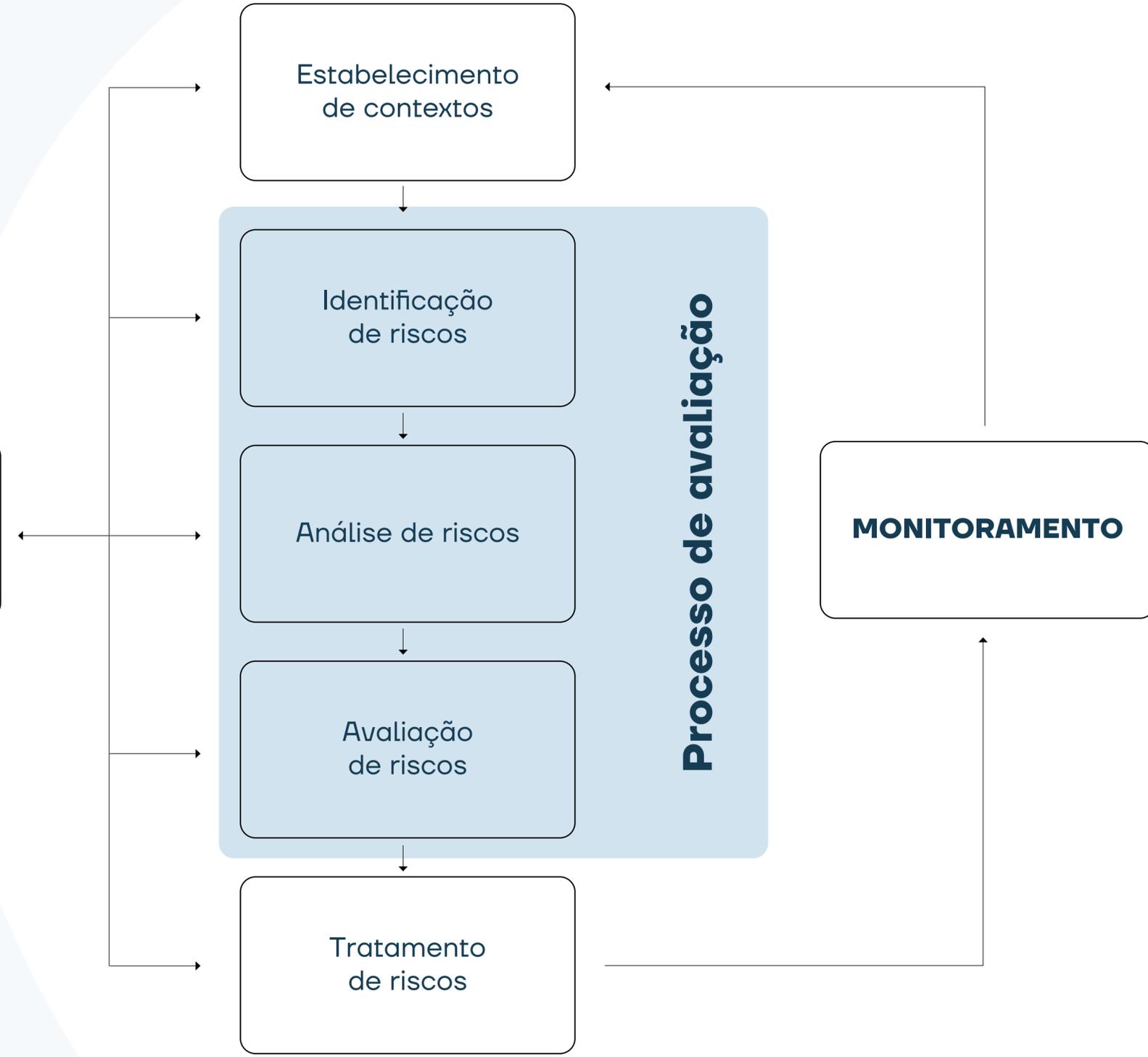
Análise de riscos

Avaliação de riscos

Tratamento de riscos

Processo de avaliação

MONITORAMENTO



3.3 Ética e combate à corrupção

GRI 2-23 | 2-24 | 2-27 | 3-3 | 205-2 | 205-3 | 206-1

A estrutura de governança da Kora Saúde é pautada pela ética e pelo combate à corrupção, buscando mitigar riscos e garantindo uma operação responsável e justa. Com a finalidade de assegurar o cumprimento de leis, normas e propagar uma cultura ética, contamos com um programa de *Compliance*, ferramenta fundamental para garantir a boa governança e conduta dos colaboradores.

Nosso Código de Conduta Ética se aplica aos colaboradores da Companhia e aos demais públicos que se conectam ao negócio. O documento estabelece os princípios e normas que orientam a atuação de todos, no propósito de estimular e disseminar o efetivo cumprimento e a boa conduta, tornando o ambiente de trabalho seguro e agradável.

Ao longo do ano, a Companhia realizou treinamentos para os colaboradores das novas aquisições sobre as políticas e procedimentos de combate a corrupção.

Como resultado de nossos esforços, durante o período coberto pelo relatório, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis, multas e corrupção ou ações judiciais por concorrência desleal e monopólio.

Para mais informações sobre o nosso Código de Conduta Ética, acesse o link.

CANAL DE DENÚNCIAS

GRI 2-26

Com a finalidade de encorajar os funcionários em possíveis denúncias que afetam a integridade e bem-estar dos colaboradores e terceiros, contamos com um Comitê de Auditoria e *Compliance* e um Canal de Denúncias.

O Canal está disponível a todos os públicos de relacionamento da Companhia (colaboradores, fornecedores, parceiros, prestadores de serviço, clientes etc.) e as denúncias são feitas de forma confidencial e segura.

Os interessados podem registrar uma denúncia através do e-mail comitecompliance@korasaude.com.br ou pelo telefone 0800 591 2643, no horário de segunda a sexta-feira das 9h às 17h.

O canal é confidencial, externo, transparente e independente. Funciona via telefone (0800) ou site. As preocupações são investigadas pela área de **Compliance** e discutidas pelo Comitê de Auditoria e **Compliance**, com regras de sigilo, anonimato e confidencialidade.



TRANSFORMANDO O MUNDO DA SAÚDE



4.1 Desempenho operacional e financeiro

4.1.1 Manutenção das operações durante o segundo ano de pandemia

GRI 2-6

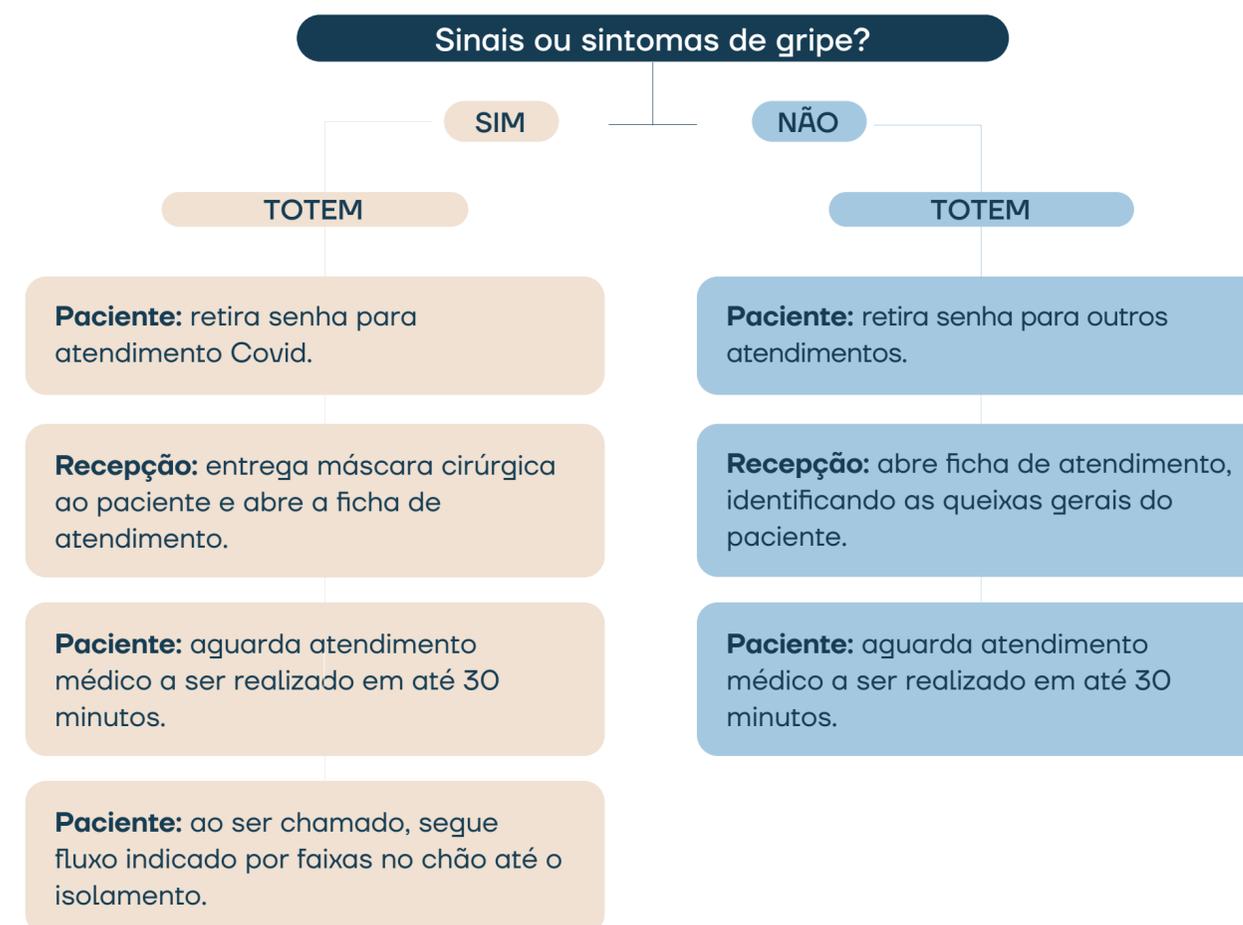
Melhorar a qualidade de vida e promover o bem-estar dos nossos pacientes e colaboradores tem sido nossa prioridade nos hospitais. Diante do contexto de segundo ano de pandemia da Covid-19, algumas ações foram desenvolvidas para que a permanência no hospital seja humana e segura.

No período, pudemos colocar em prática uma série de aprendizados que contribuíram com o melhor desempenho operacional e financeiro da Companhia. Adotamos todo esse cuidado de forma permanente dentro dos hospitais, garantindo segurança e qualidade em atendimento.

Adotamos, assim, o manejo de alas separadas nos hospitais, divididas de acordo com a necessidade clínica de cada paciente, como alas exclusivas para gestantes e puérperas. Essa gestão garantiu um fluxo isolado e segregado de pacientes, priorizando sua segurança e dos colaboradores.

Uma outra estratégia adotada pelos nossos hospitais, foi o cuidado de forma diferenciada para pacientes internados em estado grave, garantindo o suprimento dos materiais e medicamentos necessários ao tratamento individualizado. Aliado aos cuidados com a segurança dentro dos nossos hospitais, abrimos novos leitos para o atendimento de pacientes nesse momento tão sensível.

FLUXO SEGURO EM NOSSAS UNIDADES



Em nossos *Hubs*, adotamos uma série de ações visando melhorar o atendimento e garantir o suprimento regular de insumos, ao mesmo tempo em que cuidamos da saúde dos pacientes e colaboradores:



Utilização de EPIs e manejo de limpeza hospitalar;



Presença de serviços terceirizados (segurança, limpeza, atendimentos etc.) com representação de fornecedores acionados de acordo com a localidade das unidades;



Automatização, unificação do processo de planejamento e compra de todos os hospitais da rede;



Agilidade na tomada de decisões, favorecendo um planejamento rápido e eficiente;



Melhorias na comunicação e estratégias de atendimento;



Gestão Operacional realizada por meio da discussão e implementação de protocolos via Comitês, com partilha de informações entre os *Hubs*;



Investimento de R\$ 561 milhões, em 2021, incluindo a compra de materiais hospitalares, medicamentos, equipamentos, serviços médicos e serviços de terceiros.

Esse conjunto de ações permitiu que os quinze hospitais da Companhia em 2021 enfrentassem o segundo ano de pandemia com melhores estratégias operacionais, ampliando a rede de fornecedores e obtendo um desempenho otimizado.



4.1.2 Evolução do crescimento

GRI 203-1

Em 2021, apesar de todos os desafios impostos pelo segundo ano consecutivo da pandemia do Covid-19, buscamos fortalecer **nossa sólida história de crescimento no segmento hospitalar**. O processo aconteceu tanto por meio da expansão geográfica, na forma de novas aquisições, ou projetos de crescimento orgânico na base de hospitais já existentes.

Ao longo do ano, adquirimos três hospitais de referência no estado no município de Fortaleza (CE), um hospital em Brasília (DF) e um em Goiânia (GO), passando a atuar em áreas em que ainda não tínhamos presença. No total, passamos a operar mais 700 novos leitos na região Centro-Oeste e 450 no Ceará, nos tornando o maior grupo hospitalar do estado.

Esse crescimento acelerado e sustentável é possibilitado pelo nosso modelo replicável de atuação, que nos permite levar uma medicina de excelência a um valor justo em todas as regiões onde atuamos.

Além das aquisições, continuamos melhorando nossos serviços e ampliando nossos hospitais. Em 2021, iniciamos a

nossa expansão em hospitais existentes (*brownfields*), capturando de forma estratégica as oportunidades existentes nas praças onde atuamos, além de investir na melhoria contínua de nossas estruturas físicas. Nesse sentido, foram destinados cerca de R\$ 80 milhões para obras de infraestrutura que permitiram o desenvolvimento de diversos projetos, dos quais destacamos:



4.1.3 Indicadores Operacionais

GRI 2-6

Nossos indicadores operacionais demonstram a resiliência do nosso modelo de negócios mesmo em um ano desafiador para o setor hospitalar. **A**

Companhia encerrou o ano de 2021 com 1.766 leitos totais, sendo 1.563 operacionais.

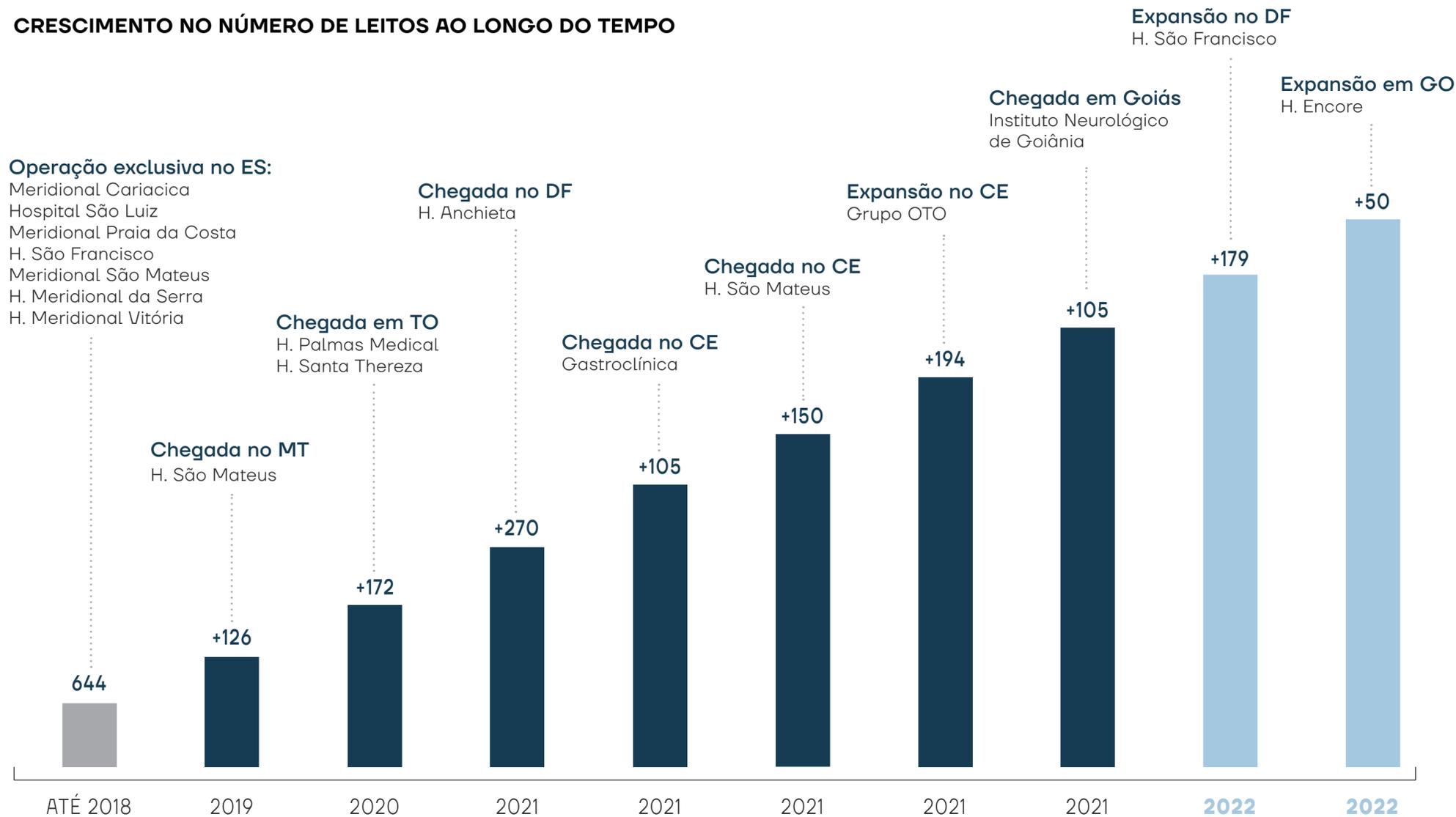
Os leitos totais apresentaram crescimento de 76%, resultado da estratégia de expansão.

Considerando-se apenas os meses de operação após as aquisições, no ano de 2021 tivemos um total de 570 mil atendimentos em nossos prontos-socorros,

realizamos mais de 56 mil avisos cirúrgicos e tivemos um volume de 300 mil diárias de internação (“pacientes-dia”). A taxa de ocupação de leitos totalizou 73,8% no ano, crescimento de 60 bps em relação ao ano anterior.

O crescimento na taxa de ocupação anual foi resultado da complexidade no nosso atendimento hospitalar, pautada por investimentos em um pronto-socorro robusto, equipes médicas complementares, tecnologias, serviços de apoio e qualidade assistencial.

CRESCIMENTO NO NÚMERO DE LEITOS AO LONGO DO TEMPO



Como rede hospitalar, estamos contidos em um mercado no qual a maior parte dos pacientes são beneficiários das operadoras de planos de saúde. No Brasil existem mais de 56 milhões de beneficiários dos quais, 38 milhões fazem parte do público-alvo da Kora Saúde.

+1.050 leitos desde 2021

4.1.4 Capital Financeiro

Na Kora Saúde, buscamos construir um modelo de negócios sustentável, baseado no pagamento por parte das fontes pagadoras (planos de saúde) pelos serviços que prestamos aos pacientes.

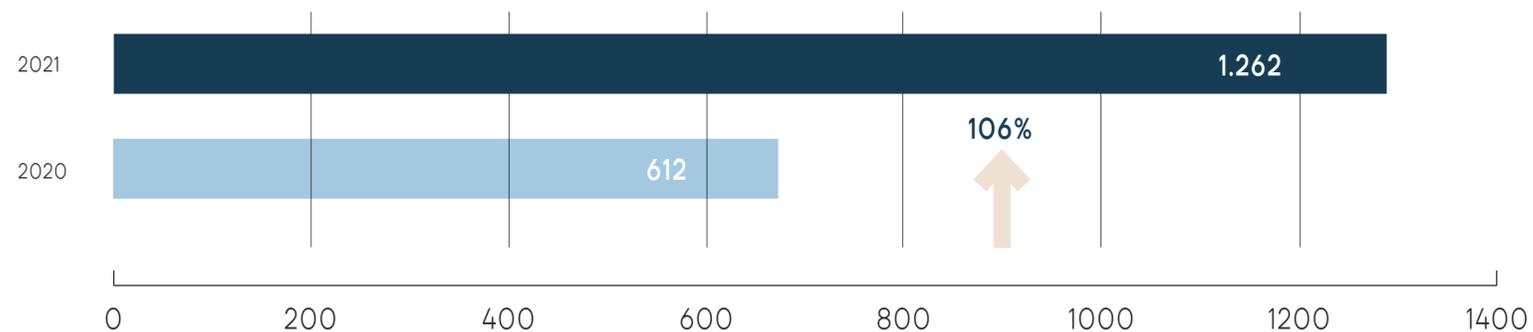
Como resultado desse modelo, em 2021, nosso EBITDA Ajustado totalizou R\$ 310 milhões, um crescimento de 141% em relação a 2020. A margem *Ebitda* ajustada totalizou 24,6%, uma expansão de 3,5 p.p. em relação ao mesmo período do ano anterior.

Já a receita líquida totalizou R\$ 1.2 bilhão, com crescimento de 106%, se comparado a 2020, representando o maior nível de faturamento da nossa história.

Ao longo de 2021, o crescimento da receita líquida foi positivamente impactado por:

- Crescimento orgânico na base de hospitais já existentes;
- Aquisição de cinco hospitais;
- Aumento da receita de Serviços Apoio Diagnóstico e Terapêutico (SADT), clínicas, radiologia e infusões oncológicas

RECEITA LIQUIDA (R\$ MILHÕES)



4.1.5 Oncologia

GRI 2-6

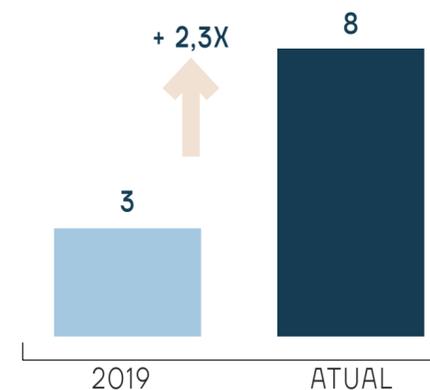
Atualmente, a Kora Saúde possui oito unidades de atendimento oncológico nos hospitais: Meridional Cariacica, Meridional Praia da Costa, Meridional Serra, Meridional Vitória, Meridional São Mateus, Medical Santa Thereza, São Matheus Cuiabá e Anchieta.

Em 2021, ampliamos ainda mais nossos horizontes no mercado de oncologia, por meio da entrega de novos diagnósticos e tratamentos para pacientes oncológicos. Os resultados do ano refletem a assertividade na estratégia de atuar como uma plataforma robusta de serviços de oncologia, oferecendo

uma plataforma de serviços clínicos, hematologia, toucas de crioterapia, apoio ambulatorial, áreas de diagnósticos e boxes individuais para infusões, oferecendo conforto, infraestrutura, privacidade e atendimento humanizado aos nossos pacientes.

Durante o ano, a operação de oncologia registrou **um recorde histórico em receita líquida**, totalizando R\$ 66,3 milhões, com crescimento de 91% em relação a 2020. No total, realizamos **6.182 tratamentos**, **percentual 50% superior ao do ano anterior**.

CRESCIMENTO NA OFERTA DE CENTROS ONCOLÓGICOS



+ 6 mil
infusões
em 2021

4.2 Experiência e segurança do paciente

4.2.1 Nosso cuidar

GRI 3-3

Nossos hospitais adotam uma série de ações de humanização da assistência hospitalar, que visam melhorar as relações entre profissionais da saúde e pacientes, promover o bem-estar e mitigar o sofrimento no momento delicado da internação. Essas ações se baseiam em valores como solidariedade, colaboração, afetividade nas relações, respeito à diversidade, valorização das queixas dos pacientes, cuidado e acolhimento.

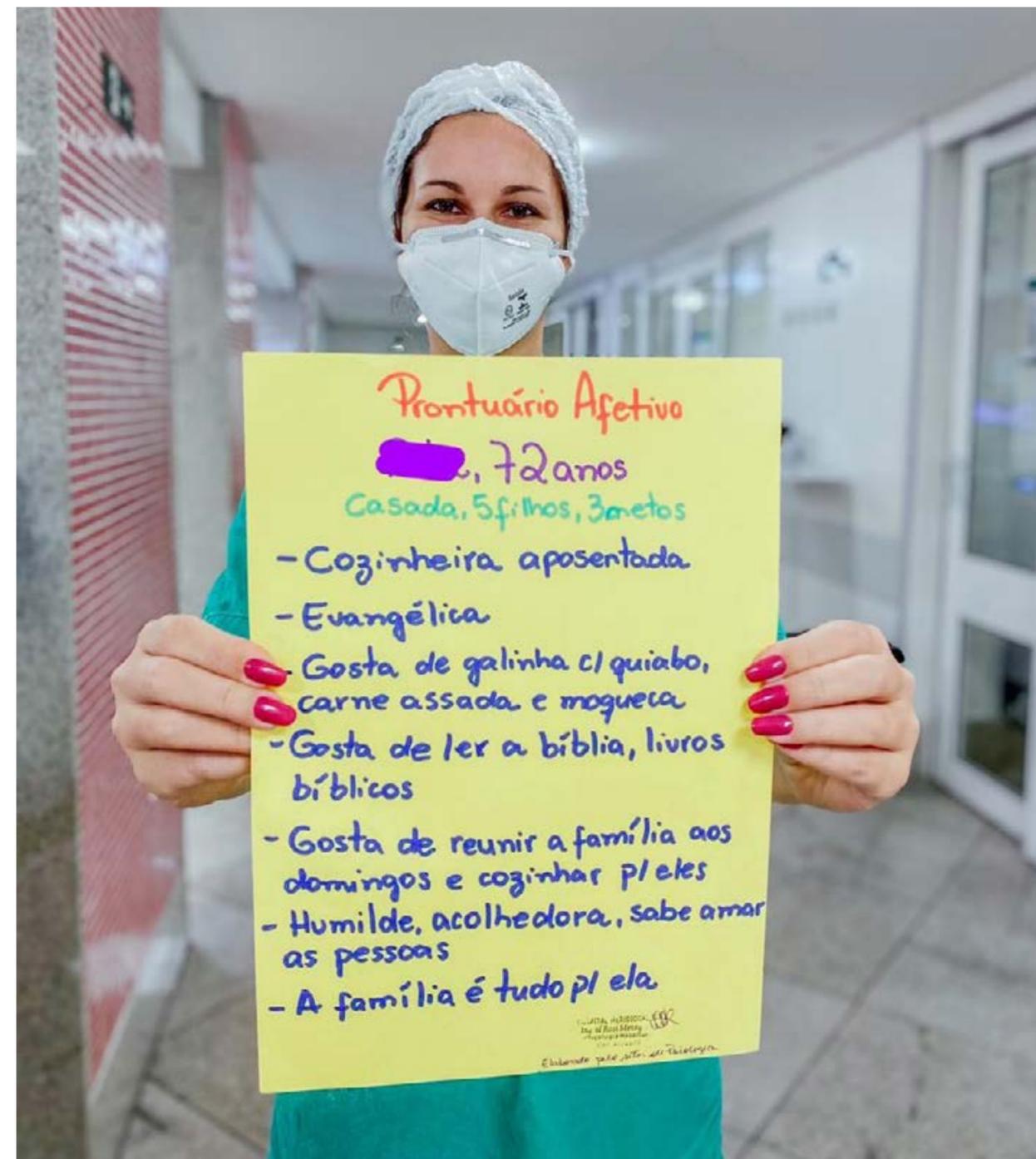
Como resultado da atenção e atendimento humanizado durante toda a jornada dos pacientes em nossas unidades, observamos um aumento médio de 14% entre os anos de 2020 e 2021 no *Net Promoter Score* (NPS) dado por nossos pacientes, considerando os hospitais comparáveis (com exceção dos *Hubs* Ceará e Goiânia).

PRONTUÁRIO AFETIVO

A hospitalização é um momento delicado na vida dos pacientes. A mudança na rotina, horários e distância do convívio social muitas vezes atrapalham sua recuperação. Buscando aproximar e promover um ambiente seguro e acolhedor, adotamos um cuidado chamado “prontuário afetivo”.

O propósito da iniciativa é trazer conforto aos pacientes por meio de fichas humanizadas. Cada paciente recebe uma ficha onde está registrada a sua história, mas não com os dados sobre seu estado de saúde, e sim com informações pessoais, como artistas e comidas favoritas e nome dos familiares mais próximos. Tudo com o objetivo de reforçar que os internados, mesmo sedados ou entubados são pessoas com uma rica história de vida.

O programa foi implantado devido às dificuldades de aproximação dos pacientes com Covid-19, que ficam durante muito tempo nas Unidades de Terapia Intensiva (UTI), sem comunicação até mesmo com a equipe médica.



SALA DE PARTO HUMANIZADO

Adotamos em alguns hospitais salas de parto humanizado, com o propósito de criar um ambiente acolhedor em momento tão especial na vida do paciente. As salas contam com estrutura para a realização de práticas e procedimentos que buscam readequar a chegada do bebê dentro de uma perspectiva menos medicalizada e hospitalar.

Nesses locais, as gestantes têm direito a um acompanhante e doula de livre escolha durante toda a internação, privacidade, contato pele-a-pele com o bebê, clampeamento tardio do cordão e estímulo ao aleitamento materno precoce. Esse cuidado propõe aproximar o contato mãe e filho de forma mais humanizada e confortável.



MÉTODO “HAMMOCK” OU “REDINHA DE DORMIR”

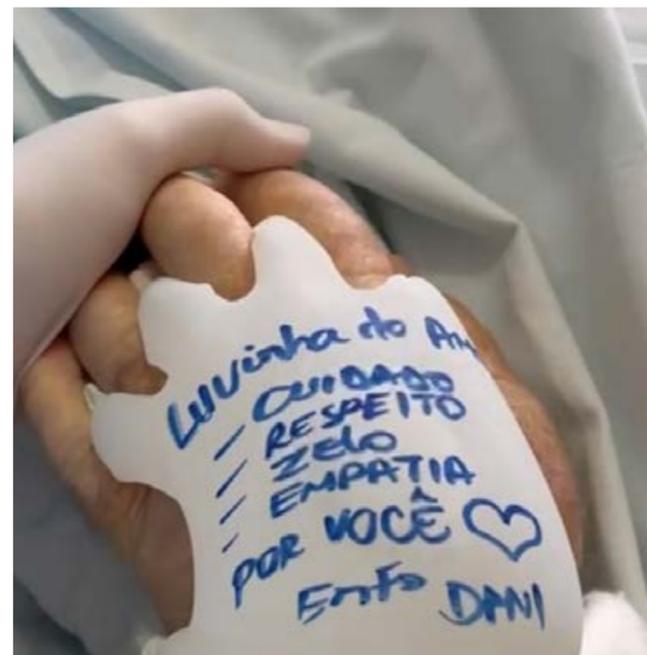
Os hospitais Palmas Medical e Santa Thereza utilizam o método "Hammock" ou da "Redinha de dormir", que consiste em fazer uma intervenção sensorial que favorece o desenvolvimento neuropsicomotor dos bebês, além de promover humanização e conforto ao recém nascido.

Além do posicionamento adequado ao recém-nascido prematuro, as redinhas propiciam aconchego dos bebês nas incubadoras, estimulando os sentidos e amadurecendo os reflexos primitivos.

PALHAÇO TERAPIA

Os hospitais que fazem parte do *Hub Ceará* (Hospital Otológica e Hospital São Mateus) incluíram em sua cartilha de cuidados a terapia “palhaçoterapia” com o grupo de palhaços “Trupe do Riso”. O método consiste na implementação de técnicas de palhaço derivadas da arte circense, para o contexto de assistência ao paciente, no intuito de melhorar o seu humor e estado mental.

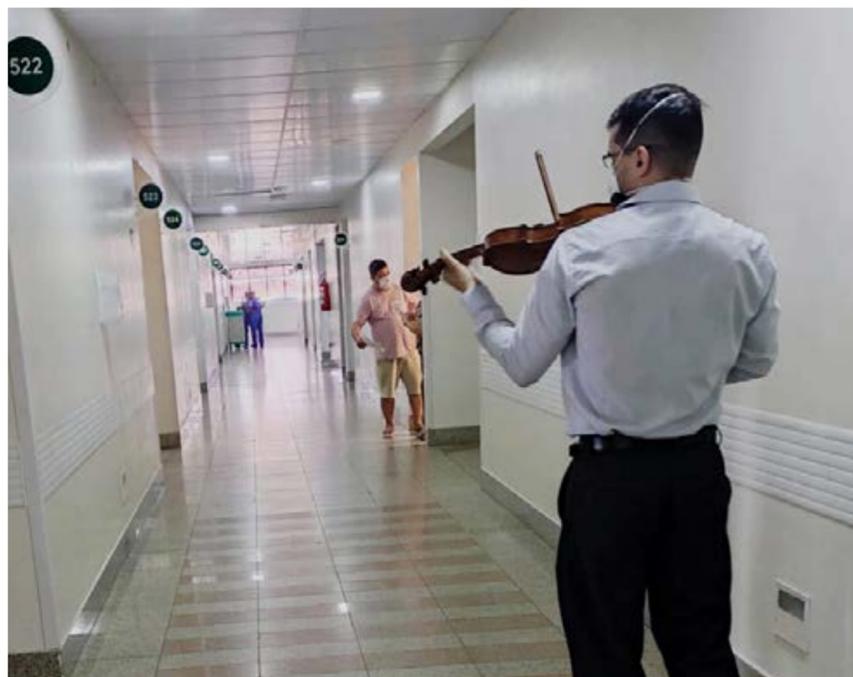
O foco do trabalho é ajudar o paciente diante de suas necessidades mais subjetivas, que geralmente não são expressas nos prontuários médicos.



MÃOZINHAS DO AMOR

Com o objetivo de levar mais conforto aos pacientes internados por Covid-19, os Hospitais Palmas Medical e Santa Thereza implantaram um método chamado “mãozinhas do amor”, que consiste na utilização de luvas de látex quentes que imitam o toque humano.

O processo consiste no uso de duas luvas cirúrgicas embebidas com água morna que se assemelha ao calor humano. Com essa receita, a equipe de enfermagem e demais profissionais tem proporcionado acolhimento e alento aos pacientes internados.



MUSICOTERAPIA

Durante a internação hospitalar, o paciente tem que conviver, em um ambiente estranho, com pessoas desconhecidas, linguagem técnica, procedimentos invasivos e dolorosos, ruídos e distanciamento de familiares e pessoas amadas, o que torna o ambiente ameaçador. Isso geralmente acarreta em um período de sofrimento em sua vida.

Nesse contexto, a música pode ajudar a trazer bem-estar, com o poder de emocionar e alegrar os pacientes. Por isso, em alguns hospitais realizamos ações de musicoterapia nos leitos, como uma forma de cuidado complementar.

PLANO DE ALTA HOSPITALAR

Um outro método que vem sendo implantado em nossos hospitais, especificamente no *Hub Espírito Santo*, é a utilização do plano de alta hospitalar que tem como objetivo fazer um acompanhamento do paciente em seu retorno para casa, com os cuidados necessários

O procedimento busca garantir que a mesma qualidade dos cuidados assistenciais que

foram prestados no ambiente hospitalar sejam continuados no ambiente ambulatorial e no domicílio do paciente, a fim de se evitar a re-hospitalização.

Dentre as orientações que mais se destacam estão as referentes à data dos próximos exames e consultas e orientações gerais de como seguir com o tratamento.



CONSELHO DOS CLIENTES

Com a intuito de integrar cada vez os públicos de relacionamento da Companhia, criamos, no Hospital Anchieta, o Conselho Consecutivo de Clientes, formado por pacientes e familiares, com participação voluntária e sem fim lucrativo. Seu objetivo é construir uma cultura baseada na comunicação ativa e compartilhamento de ideias e vivências entre pacientes, familiares, acompanhantes, profissionais de saúde e membros da liderança institucional, tornando possível o cuidado centrado na pessoa.

O Conselho Consultivo de Clientes tem como premissa utilizar as vivências e experiências dos pacientes como apoio na tomada de decisões institucional, além de garantir educação e suporte aos pacientes, estimulando-os a participarem do seu próprio cuidado.



O hospital Cariacica foi o hospital que mais realizou cirurgias robóticas no estado do Espírito Santo (ES).

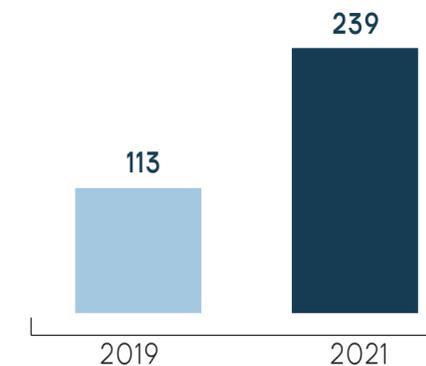
4.2.2 Inovação

Visando melhorar a organização e a gestão hospitalar de maneira abrangente, a inovação é um dos seis valores adotados pela Kora Saúde, otimizando o desempenho do sistema de saúde e trazendo melhorias para todas as áreas, com destaque para a saúde dos pacientes. Através do uso de novas tecnologias nos hospitais, buscamos soluções que podem ser implementadas em curto tempo e com resultados excelentes.

Uma das principais inovações, que tem gerado resultados significativos para os pacientes, são as cirurgias robóticas, que utilizam tecnologia de ponta para superar muitas limitações das cirurgias convencionais. Apesar do nome, o robô não opera o paciente sozinho, mas é necessário que um cirurgião treinado conduza a intervenção.

Trata-se de um tipo de cirurgia em que o profissional realiza o procedimento por meio de um robô equipado com instrumentos cirúrgicos, como tesouras, pinças e bisturi, além de uma câmera.

NÚMERO DE CIRURGIAS ROBÓTICAS



Outro investimento relevante implementado em nosso negócio foi o “tomógrafo *Aquilion One* de 320 canais”, utilizado no hospital OTO clínica, em Fortaleza (CE). O aparelho possibilita a realização de exames mais rápidos, com baixíssima exposição à radiação e imagens de alta qualidade, permitindo estudos mais aprofundados e diagnósticos mais precisos.

Além do aparelho mencionado, o *Hub Ceará* está em processo de construção do primeiro *bunker* de Radioterapia da rede privada do Nordeste, com previsão de inauguração para meados de 2023.

O tomógrafo de
320 canais
é o único do nordeste

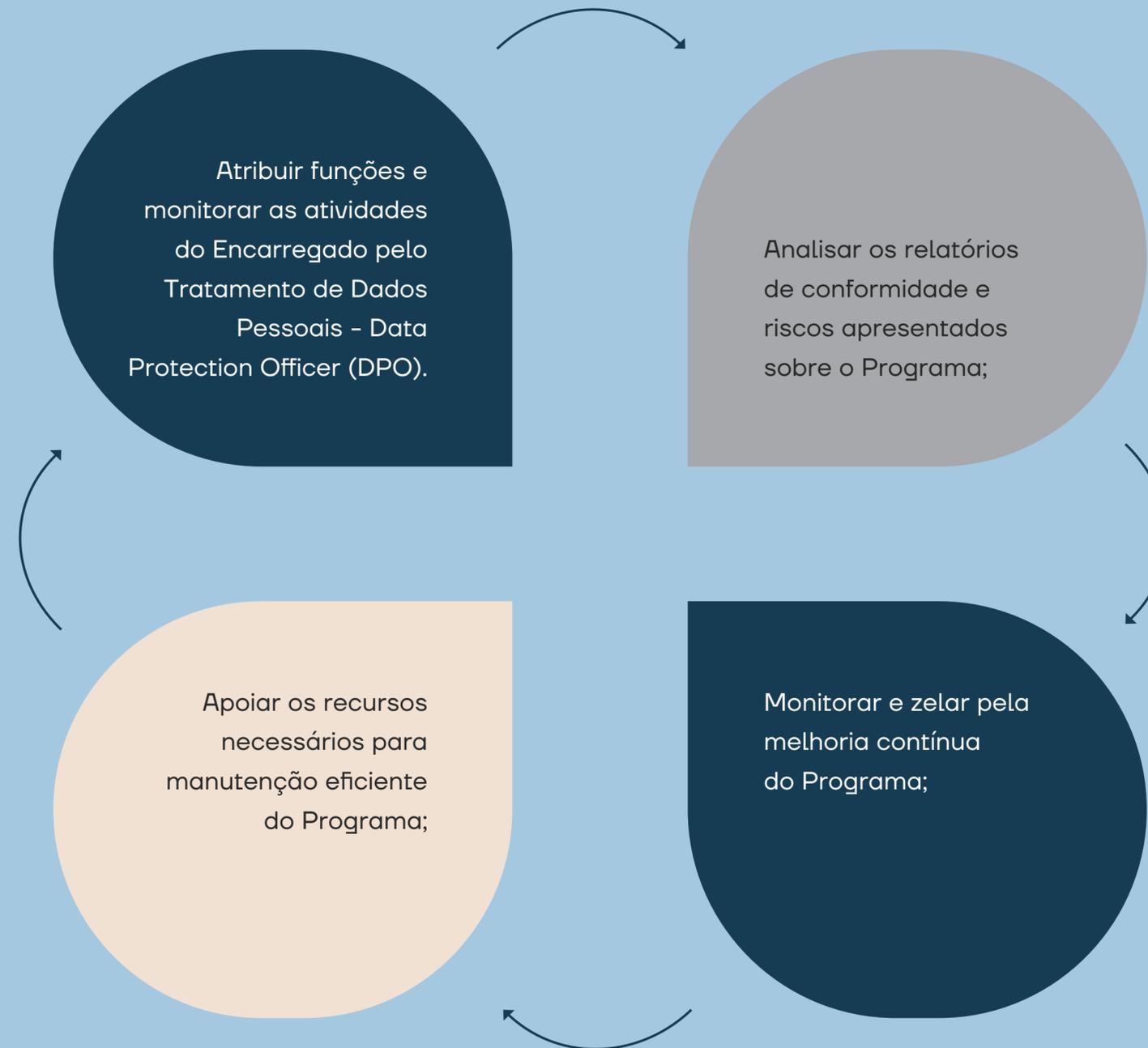
4.2.3 Adequação à LGPD

GRI 418-1

A fim de implementar na Companhia as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), criamos em 2020 o **Programa de Governança de Dados Pessoais**, que tem o objetivo de prezar pela segurança e tratamento dos dados pessoais dos colaboradores e públicos com os quais a Companhia se relaciona.

Ao longo de 2021, avançamos na adequação da LGPD em todas as unidades, por meio da criação de um Portal do Titular de Dados para recebimento unificado de solicitações de exclusões ou de alteração de dados. Além disso, algumas melhorias de segurança da informação foram otimizadas, fortalecendo as boas práticas de segurança na Organização.

Em paralelo a esse programa, contamos com um Comitê de Privacidade e Proteção de Dados, com uma equipe multidisciplinar e ancorado nos seguintes compromissos:



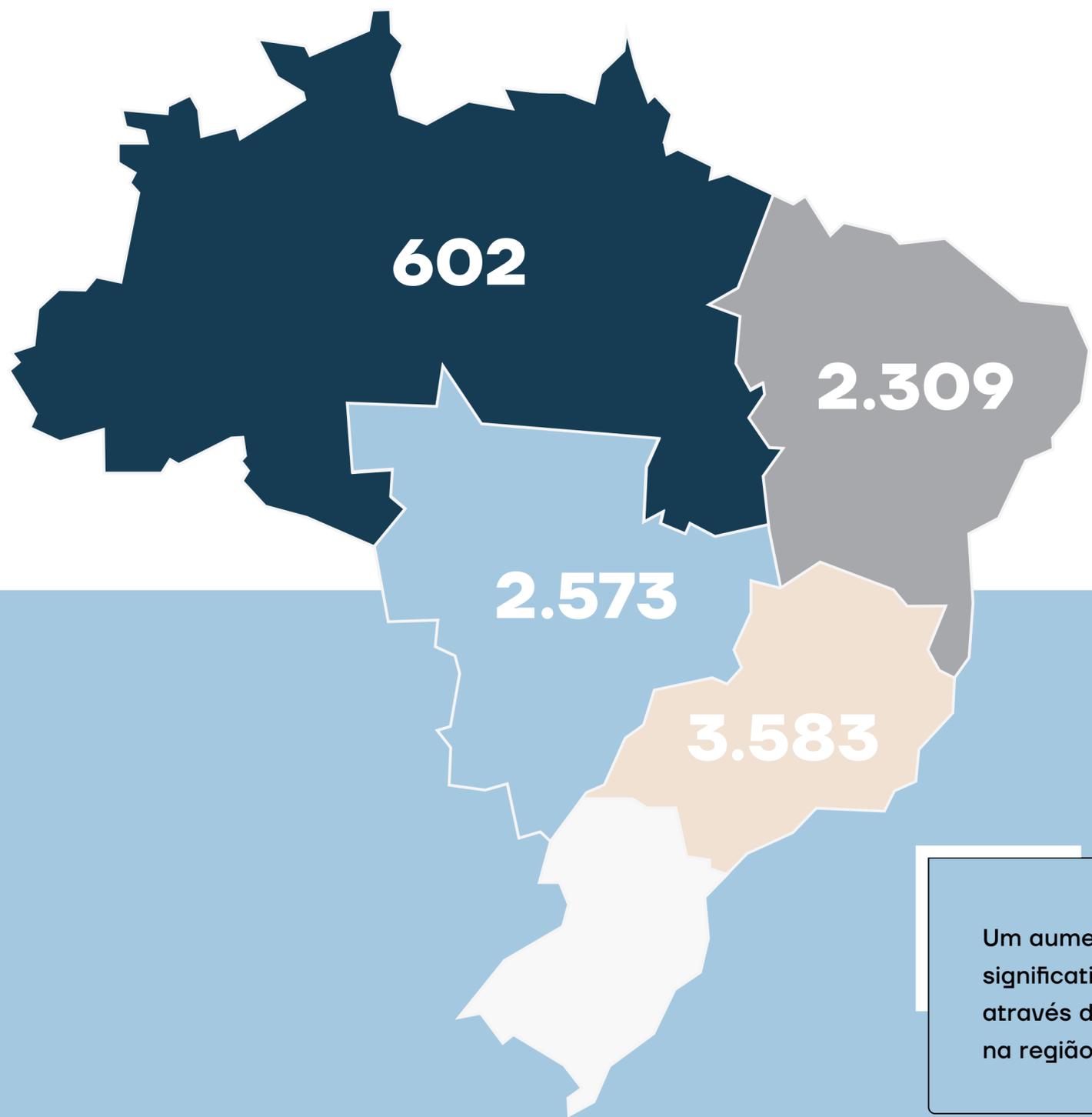
No período compreendido por este Relatório, bem como em períodos anteriores, a Companhia não foi notificada sobre qualquer violação da privacidade ou perda de dados de clientes.



05

ATUANDO PARA TODOS





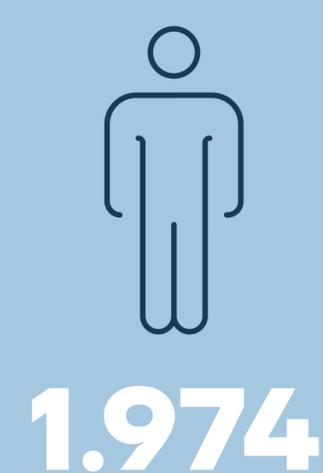
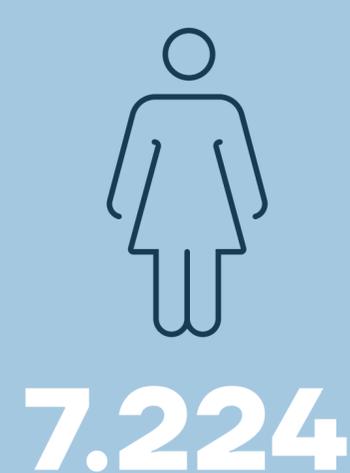
Um aumento significativo em 2021 através da expansão na região Nordeste

5.1 Nossas pessoas

GRI 2-7 | 2-30 | 3-3 | 401-1

Para colocar em prática nossa vocação de cuidar de pessoas, o trabalho dedicado de nossos colaboradores é fundamental, pois são eles que atendem e tratam diretamente os pacientes. Por isso, possuímos um olhar cuidadoso com os nossos Recursos Humanos, com uma cultura bem estabelecida, que preza pelo seu desenvolvimento e reconhecimento.

9.198 COLABORADORES DIRETOS



Os **9.198** colaboradores atuam em período integral e são cobertos por acordos de negociação coletiva.

5.1.1 Atração e retenção de talentos

GRI 2-8

Com o processo constante de crescimento da Companhia nos últimos anos, investir na **atração e retenção de talentos** se tornou algo cada vez mais importante para a obtenção de bons resultados, tanto operacionais quanto financeiros.

Em consonância com a nossa expansão geográfica, ampliamos em 2021 nosso quadro de colaboradores. Nesse processo, buscamos sempre trazer profissionais que se alinhem aos

nossos propósitos e que consigam integrar suas habilidades com o desenvolvimento da Companhia. Em 2021 retomamos um modelo híbrido de recrutamento, com algumas etapas sendo realizadas de forma *online*.

Uma vez contratados, orientamos os novos colaboradores por meio de práticas de acolhimento integrativo e treinamentos para a área de atuação. Dentre as práticas adotadas, destacamos:



Remuneração e benefícios alinhados com o mercado



Iniciativas de desenvolvimento e capacitação



Priorização de candidaturas internas na abertura de novas vagas



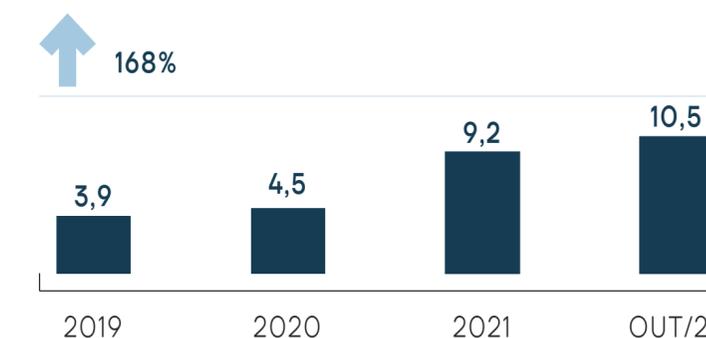
Ações coordenadas dos hospitais a fim de prestigiar colaboradores das áreas assistenciais elogiados por clientes

| | GÊNERO | | FAIXA ETÁRIA | | | REGIÃO | | | |
|-------------------------------|----------|-----------|-------------------|--------------------|------------------|--------|--------------|---------|----------|
| | Feminino | Masculino | Menos que 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Mais que 50 anos | Norte | Centro-oeste | Sudeste | Nordeste |
| Total de contratações | 3319 | 1009 | 2139 | 2096 | 93 | 466 | 1123 | 1816 | 923 |
| Taxa de contratações | 46% | 51% | 68% | 39% | 14% | 77% | 43% | 49% | 40% |
| Total de desligamentos | 2569 | 814 | 1140 | 1844 | 99 | 384 | 945 | 1637 | 417 |
| Taxa de rotatividade | 36% | 41% | 46% | 34% | 15% | 63% | 36% | 44% | 18% |

| NÚMERO DE TERCEIRIZADOS POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|----|----|-------------|
| ES | MT | TO | CE | GO | DF | TOTAL |
| 750 | 294 | 136 | 472 | 27 | 51 | 1730 |

Em 2021, observamos um movimento intenso de contratações, com aumento significativo no quadro de colaboradores para atender a demanda da expansão de Kora Saúde em outros estados de atuação.

NÚMERO DE COLABORADORES (MILHARES)



5.1.2 Capacitação

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3

Na Kora Saúde, as competências técnicas são desenvolvidas por meio de capacitações internas realizadas conforme as demandas setoriais, sendo ministrados pelo gestor ou profissional de referência da área. Existe também uma forte atuação dos Enfermeiros da Educação Continuada, que capacitam os treinamentos técnicos para as equipes assistenciais. Os cursos externos e treinamentos que demandam investimentos, são custeados pela Kora Saúde, mediante

aprovação orçamentária e diretrizes da Política de *Compliance*.

Consideramos o treinamento e capacitação de nosso time fundamental para mantermos o bom nível de atendimento, humanizado e técnico aos pacientes. Em 2021, ainda impactados pelo segundo ano de pandemia, os times operacionais receberam treinamentos de educação continuada operacionais. Os treinamentos foram focados dentro das unidades de operações hospitalares.

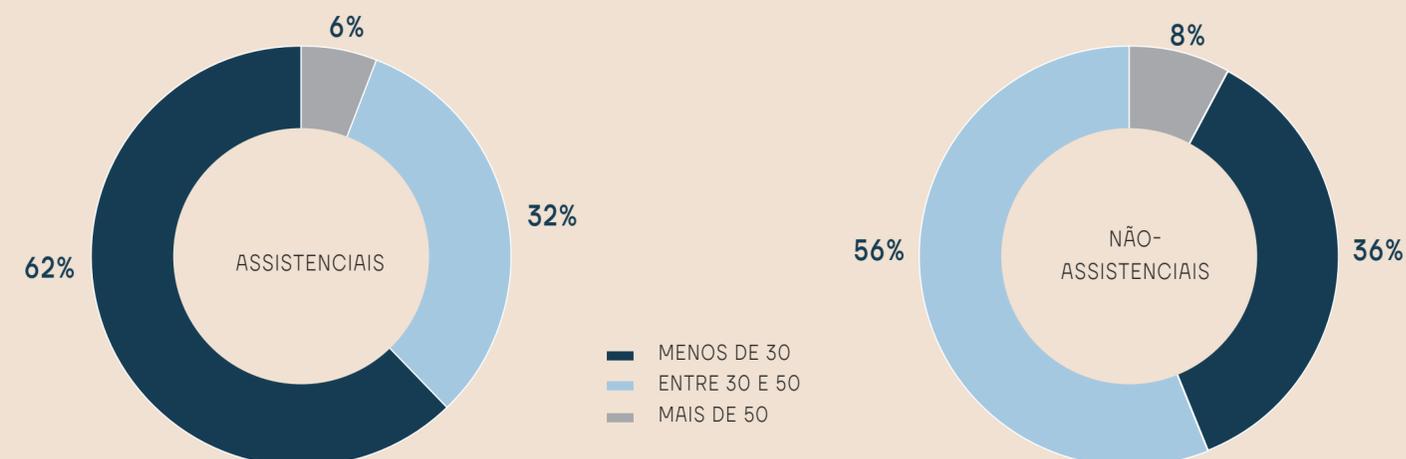
| MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO | |
|--------------------------------|-------------------|
| | HORAS/TREINAMENTO |
| POR GÊNERO | |
| Feminino | 26,75 |
| Masculino | 24,07 |
| POR CATEGORIA FUNCIONAL | |
| Assistencial | 32,10 |
| Não-Assistencial | 21,40 |

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS QUE RECEBEM ANÁLISES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA:



DIVERSIDADE POR CATEGORIA FUNCIONAL (2021)

FAIXA ETÁRIA





Ao mesmo tempo, desenvolvemos o programa Kora Lidera, que tem como objetivo contribuir no desenvolvimento de lideranças e realizar treinamentos focados nesse perfil. Por meio de workshops e aulas, buscamos reforçar seu entendimento do seu papel no negócio e na construção de um bom ambiente de trabalho.

O Kora Lidera tem por objetivo desenvolver e proporcionar ferramentas para seu protagonismo, fazendo com que os desafios diários sejam transformados em resultados, sempre com comprometimento e um olhar mais humano para as pessoas. O Programa está estruturado em quatro pilares, descritos a seguir:



Já o programa Sênior líder é direcionado aos nossos Diretores, com o objetivo de desenvolver e proporcionar um olhar mais humano, trazendo temos voltados a gestão de pessoas e clima organizacional, sempre com a perspectiva de resultados sustentáveis para o negócio.

PILARES DO PROGRAMA DE LIDERANÇA

O programa está estruturado em quatro pilares:



Eu Líder

- Autoconhecimento
- Inteligência Emocional
- Papel do Líder



Liderando pessoas

- Gestão de Equipes
- Comunicação e Feedback
- Influência



Liderando a experiência do cliente

- Experiência do cliente
- Comunicação não Violenta
- Empatia
- Humanização



Liderando resultados

Projeto Aplicativos:

- Como gerenciar processos, indicadores e resultados
- Resolução de Problemas
- Gestão do Tempo



CAFÉ COM O DIRETOR

Ao longo de 2021, alguns projetos foram retomados de forma híbrida, como é o caso do “Café com diretor”, em que alguns colaboradores são selecionados para participar de um café com um de nossos diretores. O encontro é realizado de forma trimestral com todos os diretores e colaboradores para apresentação de resultados, projeções e novidades.

O evento possibilita a construção de um espaço para sugestões, reclamações e elogios dos colaboradores, que podem ser transmitidos diretamente à Diretoria da empresa, incentivando a manutenção de uma cultura de comunicação aberta.



KORA KONECTA

O Kora Konecta é um encontro trimestral onde compartilhamos com os líderes de toda a Companhia as novidades do negócio, as melhores práticas e direcionamentos gerais. Esse encontro foi pensado com objetivo de conectar toda a liderança das unidades sob nossa gestão com a nossa estratégia, mantendo o time alinhado de cima a baixo.

PROGRAMA DE TRAINEES

O Programa de Trainees da Kora Saúde tem o propósito de atrair e criar oportunidades para jovens ingressarem na Companhia e assumirem posições estratégicas, suportando o ritmo de crescimento da Organização. Com duração de 2 anos, o projeto é pautado por meio de vivência nas principais áreas do negócio, mentoria com executivos, acompanhamento da área de RH e trilhas de desenvolvimento.

No primeiro ano, o candidato participa dos ciclos de *Job Rotation*, passando por setores estratégicos da nossa Companhia, com acompanhamento, feedbacks e mentorias contínuas de nossas lideranças, desenvolvendo diversos projetos nas áreas de atuação.

Em 2021, lançamos a 2ª edição do programa, com 8.000 inscritos e quatro selecionados.





INTERCÂMBIO DO CONHECIMENTO

O projeto Intercâmbio do Conhecimento visa o compartilhamento de informações entre os diferentes setores da Companhia, de forma a melhorar a comunicação e ampliar a visão sistêmica.

O colaborador inscrito participa de uma apresentação setorial, onde poderá entender a rotinas de outros setores e a interface com o seu. Durante os encontros, ele tem a oportunidade de vivenciar e aprender sobre as demais funções, com oportunidade de interação, propostas de melhorias e esclarecimento de dúvidas.



PESQUISA DE CLIMA

Na Kora Saúde, consideramos a pesquisa de clima uma importante ferramenta de gestão de pessoas, pois possibilita conhecer e valorizar a percepção dos colaboradores sobre as questões relacionadas ao seu ambiente de trabalho. Além disso, ela ajuda a identificar os pontos positivos e as sugestões de melhorias, direcionando nossas ações para onde teremos um resultado mais efetivo.

Contamos com a Pesquisa de Clima implantada em todas as unidades por meio da aplicação de um questionário on-line e atualmente estamos desenvolvendo planos de ação aplicáveis para cada operação.



PROGRAMA VIVA

Baseado nas premissas Viver, Interagir, Valorizar e Agradecer, buscamos comemorar datas importantes para os nossos colaboradores por meio do Programa Viva. Em datas especiais ligadas aos nossos valores e estratégias de RH (Natal, Páscoa, Dia da Mulher, Dia do Hospital etc.), enviamos cartões, entregues em formato virtual ou físico, no intuito de celebrar e engajar os times.

Nos dias de celebração das profissões que compõem o nosso time, também produzimos cartões com arte personalizada, reconhecendo o papel de cada um na construção da Companhia.



5.1.3 Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-9

Consideramos essencial manter um ambiente de trabalho seguro, prezando pela saúde e bem-estar físico e mental dos nossos colaboradores. Por isso, adotamos um conjunto de medidas visando prevenir os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em nossos hospitais.

A segurança e saúde ocupacional estabelece metodologia para antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de riscos ambientais presentes nos postos de trabalho, levando em conta a legislação vigente, as boas práticas do mercado, os aspectos da atividade, os dados que a exposição pode causar à saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Os riscos relacionados aos processos e atividades desenvolvidas nas nossas instalações são descritos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), contemplando as etapas de planejamento, execução, controle e monitoramento dos

planos de ação, juntamente com os controles elencadas no Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO).

Toda gestão do processo tem como prioridade evitar a ocorrência de acidentes e agravos à saúde dos trabalhadores. A avaliação de performance dos processos ocorre através do monitoramento dos planos de ação, por meio da realização de medições de riscos ocupacionais; exames de saúde ocupacional; abordagens e inspeções; identificação, análise e tratamento de não conformidades; auditorias internas e externas e análise dos indicadores de desempenho.

Os serviços do SESMT ficam disponíveis aos colaboradores de segunda à sexta-feira das 7h às 18h, com atendimento do médico do trabalho às terças quintas das 8h às 10h.

Os controles definidos e identificados durante a avaliação dos riscos são utilizados para retroalimentar os programas e procedimentos. O monitoramento constante dos processos permite a implementação de ações objetivando a melhoria contínua.

Utilizamos ferramentas para identificar os perigos e avaliar os riscos das atividades e procedimentos para execução de forma segura. Esses procedimentos são definidos baseados na legislação vigente, nas boas práticas de segurança e nas características de cada tarefa.

A instituição incentiva os trabalhadores a relatarem condições inseguras identificadas, além de realizar inspeções rotineiras na área de trabalho. Com base nessas análises, são propostas ações para correção e melhorias dos processos e ambientes de trabalho.

A Kora Saúde possui uma Política de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos formalizada e pública. Contamos



com uma área de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) que atua por meio do monitoramento e inspeção em todos os setores dos nossos hospitais tanto assistenciais quanto administrativos, além de acompanhar o cumprimento das orientações do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), como o a realização de exames periódicos e vacinação dos colaboradores.

Contamos com um quadro de profissionais da área da saúde capacitados para atuar em diversas funções dos serviços para saúde ocupacional que vão desde identificação, minimização e eliminação de riscos. A equipe inclui médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem do trabalho e psicólogo do trabalho.

Nossa área de Medicina Ocupacional considera como premissas para sua execução as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, as resoluções dos conselhos de profissionais de saúde, orientações da Vigilância Sanitária e Epidemiológica, a Lei Geral de Proteção de Dados e outras legislações vigentes, como por exemplo a legislação previdenciária.

Os atendimentos em saúde podem ocorrer por meio de demanda espontânea dos colaboradores ou de avaliações ocupacionais. Para as demandas de emergências, disponibilizamos as unidades de pronto atendimento da instituição. Para as demandas do Programa de Qualidade de Vida, realizamos assistência médica por meio de profissionais qualificados. Alguns desses atendimentos podem ser acessados através de ferramentas de agendamento, como agenda eletrônica e contato telefônico.

Monitoramos as informações médicas dos colaboradores através de um sistema informatizado integrado, assegurando o sigilo dos dados.

Garantimos que nossos colaboradores passem por treinamentos e capacitações constantemente, além de ações para reduzir os riscos de acidentes de trabalho. Realizamos práticas de cuidados e sensibilização como incentivo à higienização das mãos, esquema vacinal atualizado, descarte adequado dos perfurocortantes, orientações do Manual de Biossegurança, orientações de precauções dos pacientes, utilização de EPI's, conscientizações acerca do risco de transmissão de HIV relacionado à ocorrência de acidentes de trabalho, ação da blitz do descarte e DDS *in loco* sobre o cuidado ao manusear perfurocortantes.

Em média nossos colaboradores recebem de 24 a 32 horas de treinamento ao ano.



A seguir, descrevemos algumas estratégias de Gerenciamento de Riscos adotadas em nossos hospitais:



Implantação de Protocolos de segurança referentes a metas internacionais de segurança



Realização de campanhas institucionais e treinamentos em segurança



Prevenção e controle de infecções



Reuniões periódicas de comissões hospitalares, que são fórum para alinhamento de processos e manejo de riscos



Realização de visitas de segurança nas áreas, com devolutiva aos gestores

Todas as informações pessoais e de saúde dos pacientes são tratadas de forma sigilosa, com controle de arquivos individuais e acesso restrito. A Kora Saúde possui uma equipe de auditores internos e um time de qualidade e um software chamado "Effettivo" que auxilia no registro de não-conformidades e os planos de ação desenvolvidos. Esses documentos são utilizados unicamente para processos internos dos hospitais, não sendo permitido o compartilhamento dos dados.

Disponibilizamos o e-mail do SESMT e canal de denúncia do *Compliance*, sempre preservando a confidencialidade, para denunciar situações de risco para os trabalhadores. Outro canal importante de comunicação é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), formada por representantes dos empregados e do empregador.



NÚMERO DE MORTES E TAXAS DE LESÕES EM ACIDENTES DE TRABALHO EM 2021

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| Taxa de mortes | 0 |
| Horas trabalhadas | 12.628.668 |
| Tipo de contrato | CLT |
| Número de lesões sérias | 38 |
| Taxa de lesões sérias | 3,009026764 |
| Número de lesões registradas | 349 |
| Taxa de lesões registradas | 27,63553528 |

Os principais tipos de lesões relacionadas à operação da Companhia reportados no ano de 2021 foram perigos relacionados ao trabalho que representam um risco de lesão séria, como corte e perfuração de dedo, entorse, luxação e torção de membros superiores e inferiores.

Além disso, com vistas a cuidar do bem-estar dos colaboradores, implantamos, em alguns hospitais, espaços para atividades de lazer e entretenimento em horários não laborais. Foram criados, por exemplo, espaços com mesas de ping pong, televisão e puffs, além de salas de acolhimento para a equipe médica, visando o conforto e descanso diante da rotina exaustiva de atendimentos. Para 2022, ampliando a nossa rede de cuidado, iremos implantar em algumas unidades espaços verdes para integração e lazer dos colaboradores.



5.1.4 Gestão de mudança

A integração dos hospitais adquiridos é um diferencial de nosso negócio, que permite a continuidade do nosso ritmo atual de crescimento inorgânico. Esse trabalho de integração engloba as frentes de operações, tecnologia e financeiro e traz celeridade na extração das sinergias mapeadas durante a *due diligence*.

Adicionalmente, desenvolvemos a **Gestão da Mudança** junto aos novos colaboradores, corpo clínico e *stakeholders*, proporcionando uma integração com a cultura e os valores da Kora Saúde. O Hospital Anchieta, por exemplo, foi adquirido em 2021 e já está 100% integrado à Companhia, bem como a captura das sinergias já se encontra em processo de desenvolvimento.

Atualmente contamos com ações desenvolvidas para promoção da integração com os diferentes *Hubs*, em diálogo pautado no acolhimento das demandas e especificidades de cada hospital e na manutenção do DNA da Kora Saúde.

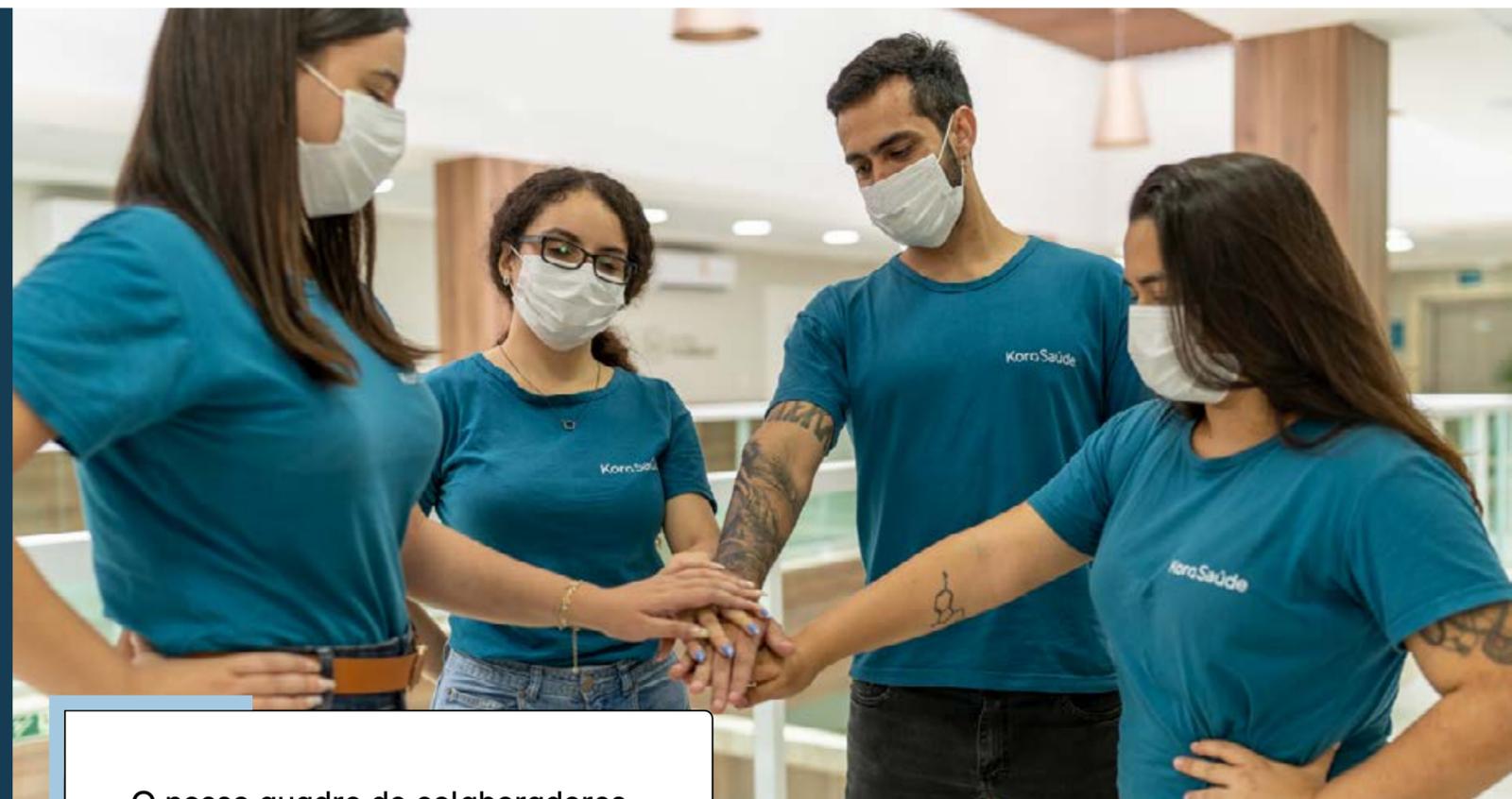
5.1.5 Diversidade

GRI 405-1; 406-1

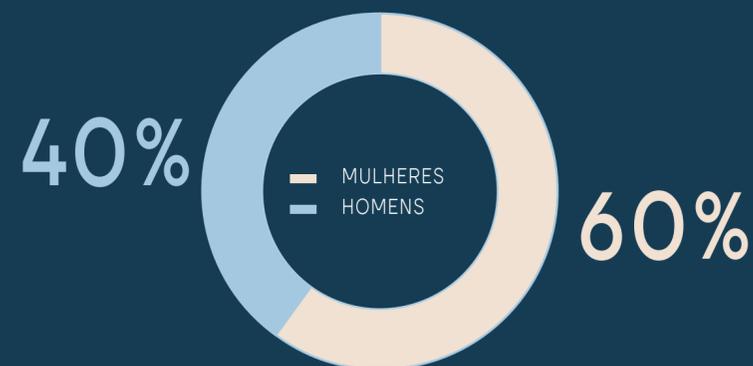
Consideramos a diversidade um tema fundamental e acreditamos na construção de equipes diversas e múltiplas para um melhor desenvolvimento da Companhia.

Nesse sentido, promover a diversidade passou a ser uma das nossas pautas prioritárias, assim como a inclusão de diferentes formações, gêneros, raças, experiências e visões de mundo. Dessa forma, trazemos novas perspectivas e possibilidades de soluções de problemas e condução do negócio.

Nosso Código de Conduta Ética não admite qualquer prática que possa ser considerada como desrespeito, segregação, discriminação ou preconceito de qualquer tipo, estabelecendo procedimentos para a denúncia, investigação e punição de casos comprovados. Nenhum caso de discriminação foi registrado no ano de 2021.



O nosso quadro de colaboradores é majoritariamente feminino



60% da gerência corporativa é composta por mulheres

Mulheres representam **60%** dos nossos colaboradores

5.2.1 Gestão ambiental

GRI 3-3

5.2.1 Água

GRI 303-5

A água é um recurso natural extremamente importante para o funcionamento integral de um hospital, sendo utilizada em uma série de processos que vão desde o consumo humano a procedimentos de limpeza e higienização de centros cirúrgicos, roupas de cama e banho, preparo de refeições e operação de equipamentos utilizados nos cuidados dos pacientes, além de um procedimento fundamental para a manutenção de muitas vidas: a hemodiálise.

Por isso, realizamos uma gestão completa de todo o seu ciclo de vida em nossa operação, desde o seu abastecimento até o tratamento prévio ao descarte, cumprindo protocolos de monitoramento da qualidade para aplicação nos diversos procedimentos hospitalares.

Em 2021, alguns hospitais da rede implantaram um projeto denominado “caça buraco”, que

consiste na busca por vazamentos de água, contribuindo para uma economia 30% em seu consumo. Além disso, instalamos cerca de 75 mil redutores de vazão nas torneiras de alguns hospitais, pensando sempre na manutenção da sustentabilidade em nossas operações.

Com vistas à sustentabilidade do negócio a longo prazo, também buscamos reduzir os nossos impactos ambientais por meio da gestão hídrica, com ações voltadas para a redução de consumo. Em nossos hospitais, a captação de água acontece através da utilização de poços artesianos.

Comparado com 2020, houve um aumento expressivo no consumo de água devido à entrada de novos hospitais na rede Kora Saúde que apresentam um maior porte no Grupo, como o Anchieta, Rede Oto, ING e Gastroclínica.



| | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|
| Consumo total de água (megalitros)* | 0,113 | 139,5 |

*Para acompanhar o consumo de água, utilizamos um sistema atualizado diariamente com informações online e simultâneas de todos os hospitais do Grupo, tendo o controle financeiro e consumo divulgado mensalmente para todos os diretores e gerentes do grupo.

5.2.2 Resíduos

GRI 306-2 | 306-3

O gerenciamento dos nossos resíduos hospitalares tem como finalidade proporcionar uma gestão e destinação segura e eficiente, visando a proteção das pessoas envolvidas no manejo e preservação da saúde pública e do meio ambiente.

Adotamos a gestão de resíduos com base no Plano de Gerenciamento de Gerenciamento de Resíduos do Serviço de Saúde (PGRSS), conjunto de documentos que apresenta as ações exigidas por órgãos ambientais e de vigilância sanitária e fornece as diretrizes relativas ao manejo dos resíduos. O Plano contempla as etapas de geração, segregação, acondicionamento, coleta, armazenamento, transporte, tratamento e disposição final.

O gerenciamento dos resíduos em nossos hospitais é realizado por empresas terceirizadas que fazem o acompanhamento mensal dos processos dentro dos hospitais, fiscalização com base nas normas, pesagem e separação dos materiais que são coletados diariamente nos setores.

Dentre os tipos de resíduos que são coletados diariamente em nossos hospitais destacamos: resíduos comuns, químicos, perfuro cortantes, infectantes perigosos e não-perigosos. O gerenciamento é realizado com auxílio de planilhas, que são analisadas mensalmente como indicadores. Em casos de alteração relevante, é realizada uma investigação de possíveis motivos.

Atualmente, estamos em fase embrionária da criação de uma cartilha sobre o tema de resíduos sólidos nos hospitais, com o objetivo de sensibilizar e informar os públicos sobre a importância do manejo correto de descarte, para um cuidado mais sustentável a longo prazo.

Comparado com 2020, houve um aumento expressivo na geração de resíduos devido à entrada de novos hospitais na rede Kora Saúde que apresentam um maior porte no Grupo, como o Anchieta, Rede Oto, ING e Gastroclínica.

RESÍDUOS GERADOS (TONELADAS)*

| | 2020 | 2021 |
|----------------------------------|---------------|-----------------|
| Perigosos | | |
| Resíduos hospitalares (Classe I) | 4.319 | 744,06 |
| Não-perigosos | | |
| Resíduo comum (Classe II-A) | 17.183 | 1.861,81 |
| TOTAL | 21.502 | 2.605,87 |

* Todas as informações foram coletadas com os hospitais de acordo com o levantamento de cada unidade correspondente ao período em que entrou na Rede. No caso de alguns hospitais, o dado de geração de resíduos foi obtido por meio de uma média com base em hospitais de porte semelhante, uma vez que não havia uma política local de controle de resíduos em todas as unidades anteriormente à sua aquisição pela Kora Saúde.

5.2.3 Energia

GRI 302-1; 302-3

A gestão do consumo de energia, contemplando a eficiência energética e o uso de fontes alternativas, é uma ação de extrema importância diante da crise climática atual que estamos vivenciando. No caso dos hospitais, essa gestão é ainda mais fundamental, uma vez que precisamos garantir que nenhuma queda de energia elétrica cause paradas em equipamentos vitais para os pacientes.

Na Kora Saúde estamos atentos a essa demanda e prevemos chegar a 2023 com 100% de nossos hospitais abastecidos com energia limpa, comprada no mercado livre de energia.

A primeira unidade a fazer essa transição para o consumo de energia solar foi o Hospital Anchieta (DF). A unidade conta com nove mil módulos fotovoltaicos de 335 Wp (watt-pico), capazes de gerar 510,6 MWh (megawatt-hora) por mês e aproximadamente 6.132,5 MWh/ano, energia suficiente para abastecer o consumo de mais de 1.800 residências em Brasília.

Outras oito unidades da Kora Saúde já atuam no mercado livre de energia: Hospital OTO Clínica (CE), São Mateus (CE), Hospital Meridional Cariacica (ES), Hospital Meridional Praia da Costa (ES), Hospital São Mateus Cuiabá (MT), Hospital Meridional São Mateus (ES), Hospital Meridional Vitória (ES) e Hospital Meridional São Francisco (ES).

Até 2023, as seis unidades restantes também devem ser contempladas com a iniciativa. Esperamos, assim, reduzir nossa conta de energia de 25% a 40% em cada unidade.

Comparado com 2020, houve um aumento expressivo no consumo de energia devido à entrada de novos hospitais na rede Kora Saúde que apresentam um maior porte no Grupo, como o Anchieta, Rede Oto, ING e Gastroclínica.

CONSUMO DE ENERGIA (MJ)

| | 2020 | 2021 |
|--|-------------------|--------------------|
| Combustíveis de fontes não renováveis | | |
| Gás GLP | 1.687.025 | 3.252.105,888 |
| Óleo Diesel | 111.758 | 599.569 |
| Gasolina | 18.705 | 629.942 |
| Total | 1.817.488 | 4.481.617 |
| Combustíveis de fontes renováveis | | |
| Gás Natural | 1.418.087 | 1.405.697 |
| Total | 1.418.087 | 1.405.697 |
| Consumo de eletricidade | 60.344.806 | 77.307.199 |
| Consumo de energia de aquecimento | 1.810.344 | 2.220.825 |
| Consumo de energia de refrigeração | 24.137.922 | 31.695.951 |
| Consumo de energia de vapor | 1.206.896 | 1.502.323 |
| Total de energia consumida | 90.735.544 | 112.726.298 |

5.3 Relacionamento com a sociedade

GRI 3-3 | 413-1

Apoiar e entender os públicos que se relacionam indiretamente com a Companhia é um meio de firmar nosso compromisso com a vida em todas as nossas esferas de relacionamento. Por meio de nossos canais de

relacionamento com a comunidade, buscamos trazê-la para dentro do DNA da Companhia e mantemos vivo esse vínculo por meio de projetos sociais próprios que beneficiam às comunidades onde estamos inseridos.

PARCERIAS COM O PODER PÚBLICO

Por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelecemos uma parceria importante com a esfera pública, que amplia nosso impacto positivo na sociedade através da realização de transplantes de órgãos. Em 2021, realizamos mais de 70 transplantes, sendo coração, rim e fígado os principais órgãos transplantados. Além dos executar os procedimentos, a Kora Saúde também realiza campanhas de conscientização de doação de órgãos, conhecidas por setembro Verde.



PROJETOS SOCIAIS APOIADOS

Arena Meridional (Vila Velha – ES)

Acreditamos que o esporte é um meio importante de integração da saúde com o bem-estar. Por isso, um dos nossos focos é o patrocínio de iniciativas que visam apoiar hábitos saudáveis no Espírito Santo (ES). O BT Park, localizado na Praia da Costa, em Vila Velha, é uma dessas iniciativas que recebeu nosso apoio. Somos o patrocinador Master e, por isso, o local foi batizado com nosso nome: Arena Meridional.



Câncer de Boca (Campinas – SP)

Apoiamos o projeto “Câncer de Boca” em Campinas (SP), que tem como objetivo utilizar a espectrometria de massas para identificar potenciais biomarcadores de câncer de boca, a partir de proteínas coletadas de biópsias líquidas (saliva).

Isso permite o desenvolvimento de uma metodologia inovadora, capaz de classificar precisamente pacientes com e sem metástase cervical. Ou seja, torna possível prever um perfil prognóstico e indicar tratamentos personalizados e mais efetivos para pacientes.

Remando para inclusão (Campinas – SP)

O projeto “Remando para inclusão” tem como objetivo promover a inserção social de crianças e jovens com necessidades especiais por meio do esporte. O projeto atende cerca de 100 crianças, adolescentes, jovens e adultos com deficiências, síndromes, transtornos, distúrbios e com dificuldades de aprendizagem.

Os alunos que fazem parte do projeto participam de aulas teóricas e práticas de remo voltadas à habilitação e reabilitação física, intelectual e sensorial. Isso permite que os alunos potencializem a capacidade psicomotora, independência física, autonomia e socialização na prática esportiva. Todo o trabalho é realizado por uma equipe multidisciplinar e conta com um grupo de apoio para os pais.



Empreendendo na melhor idade (Belo Horizonte – MG)

O projeto “Empreendendo na melhor idade” tem como objetivo realizar capacitações sobre empreendedorismo, a fim de resgatar a autoestima de idosos com mais de 65 anos por meio da troca de experiências e conhecimento entre diferentes gerações. Além de promover a economia colaborativa e fazer com que a convivência entre pessoas de idades distintas possa ser fonte de negócios, o projeto permite a reinserção dessas pessoas nas atividades sociais e econômicas, mudando o paradigma de seu cotidiano.

Dia das Crianças na Rede Meridional (Cariacica – ES)

O evento, que contou com a presença de personagens de desenhos animados, teve pescaria, picolé, sorvete, pipoca, algodão doce, pula pula e piscina de sabão, além de muitas brincadeiras com as animadoras de festa. Por causa da pandemia, as participações foram limitadas para evitar aglomerações. Após abrir as inscrições para o público, as 100 vagas se esgotaram no mesmo dia.



Em Cena (Vitória – ES)

O projeto “Em Cena” tem como objetivo promover uma série de espetáculos teatrais e difundir iniciativas culturais de artistas do Espírito Santo em âmbito nacional. O projeto roda o país realizando caravanas culturais, com toda a infraestrutura de iluminação, som e camarins que um teatro móvel necessita. Conta ainda com uma tela de cinema, 500 banquetas, e uma tenda de 300 m² para abrigar o público e o palco da chuva e do sol. Dentre as atividades desenvolvidas estão: espetáculos teatrais – para adultos e crianças –, teatro de bonecos, circo, atividades recreativas, contação de histórias, sessões de cinema e uma biblioteca com mais de 500 títulos infantis.

Engajamento nas redes sociais

As redes sociais desempenham um papel fundamental na disseminação de informações e contribui diretamente na divulgação de assuntos importantes para o bem-estar social. Cientes disso, utilizamos as redes sociais da Kora Saúde e da Rede Meridional, todos os anos, para fomentar comunicações sobre ações, campanhas preventivas e outros temas relacionados à saúde.

No mês de outubro, fortalecemos a Campanha “outubro Rosa”. A data é celebrada, anualmente, com o objetivo de compartilhar informações e promover a conscientização sobre a doença; proporcionar maior acesso

aos serviços de diagnóstico e de tratamento e contribuir para a redução da mortalidade.

Em setembro, veiculamos a campanha “Seja um Multiplicador” que faz parte do setembro verde, movimento que busca reforçar a importância da doação de órgãos e homenagear os pacientes que realizaram transplantes em nosso hospital.

Além disso, realizamos no mesmo mês uma ação de conscientização sobre o “setembro Amarelo” na pracinha do Instituto de Bem-estar Social (IBES), em Vila Velha (ES), com o objetivo de conscientizar a população sobre a prevenção ao suicídio.

Na pracinha, que fica em frente ao Hospital São Luiz, uma referência em tratamento psiquiátrico da Rede Meridional, nós convidamos quem passava para uma conversa leve e lúdica, com uma dinâmica que envolvia cartas com frases de impacto. Conforme a escolha da pessoa, ela poderia naquele momento mesmo conversar com um profissional de saúde, caso quisesse. A ação também envolveu a coleta de frases positivas e de incentivo, que foram coladas em um mural pelos participantes.

No mês de novembro, a Kora Saúde trabalha na conscientização sobre o câncer de próstata

por meio da campanha “novembro Azul” da Oncologia Meridional. A campanha tem como missão esclarecer os mitos e tabus em relação ao tema, disseminando informações confiáveis e contribuindo para conscientizar o público masculino sobre a importância da prevenção.

Além disso, realizamos uma série de outras ações como: o “Dia do coração”, dicas de como lidar com a saúde mental, doação de sangue e outras sensibilizações junto aos nossos públicos. Todo esse cuidado faz parte do compromisso da Kora Saúde em olhar de forma holística e acolhedora para nossos pacientes, visando a promoção do bem-estar e da saúde de qualidade.





ANEXOS



6.1 Índice de conteúdo GRI

| NORMAS UNIVERSAIS | | | REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA |
|--|------|---|--|
| Conteúdos Gerais | | | |
| A organização e suas práticas de relato | 2-1 | Detalhes da organização | Kora Saúde Participações S.A. Sociedade anônima (S.A.) com capital aberto. Mais detalhes na página 9. |
| | 2-2 | Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização | Página 6 |
| | 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | Frequência de publicação do relatório de sustentabilidade: Anual Frequência de publicação do relatório financeiro: Trimestral Data da publicação do relatório financeiro: 4º trimestre de 2021 Mais informações na página 6 |
| | 2-4 | Reformulações de informações | Não houve a reformulação de informações reportadas nos relatórios anteriores. Mais detalhes nas páginas 6 e 7. |
| | 2-5 | Verificação externa | O relatório não contempla verificação externa. Mais detalhes nas páginas 6 e 7. |
| Atividades e empregados | 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais | Páginas 12 e 22. |
| | 2-7 | Empregados | Página 43 |
| | 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | Página 44 |
| Governança | 2-9 | Estrutura de governança e composição | Página 24 |
| | 2-10 | Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança | Página 25 |
| | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | O atual Presidente do Conselho de Administração da Companhia não possui funções executivas na Companhia. Mais detalhes na página 25. |
| | 2-12 | Papel do Conselho na gestão dos impactos | Página 25 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | | REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA |
|---|------|---|--|
| Conteúdos Gerais | | | |
| Governança | 2-13 | Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | Página 28 |
| | 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | O Conselho de Administração analisa e aprova formalmente o Relatório de Sustentabilidade. Mais detalhes na página 25. |
| | 2-15 | Conflito de Interesses | Página 27 |
| | 2-16 | Comunicação de preocupações críticas | Eventuais preocupações são objeto de reuniões do Comitê de CoAud e Conselho de Administração. As comunicações são constantes e não são quantificadas. Mais detalhes na página 25. |
| | 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | O Conselho da Companhia possui amplo conhecimento e preocupação com a pauta de desenvolvimento sustentável. O Conselho não recebeu treinamentos em 2021. Mais detalhes na página 25. |
| | 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | Atualmente a Companhia não conta com um processo de avaliação do Conselho de Administração. Mais detalhes na página 25. |
| | 2-19 | Políticas de remuneração | Página 26 |
| | 2-20 | Processo para determinação da remuneração | Página 26 |
| | 2-21 | Proporção da remuneração total anual | O dado é confidencial. |
| Estratégia, políticas e práticas | 2-22 | Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | Página 4 |
| | 2-23 | Políticas de compromissos | Página 30 |
| | 2-24 | Incorporando as políticas de compromissos | Página 30 |
| | 2-25 | Processos para remediar impactos negativos | Página 29 |
| | 2-26 | Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações | Página 30 |
| | 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | Página 30 |
| | 2-28 | Participação em associações | ANAHP - Associação Nacional de Hospitais Privados. Mais detalhes na página 9. |
| Engajamento de Stakeholders | 2-29 | Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i> | Página 6 |
| | 2-30 | Acordos de negociação coletiva | Página 43 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA |
|--|---|--|
| Tópicos materiais | | |
| 3-1 | Processo para determinar os tópicos materiais | Página 6 |
| 3-2 | Lista de tópicos materiais | Não houve mudanças de 2020 para o ano de 2021. Mais informações na página 6. |
| Tema material: <i>Ética e Compliance</i> | | |
| Combate à Corrupção | | |
| 3-3 | Gestão de tópicos materiais | Página 30 |
| 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | Página 30 |
| 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | Página 30 |
| 206-1 | Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | Página 30 |
| Tema material: <i>Time de Excelência</i> | | |
| 3-3 | Gestão de tópicos materiais | Página 43 |
| 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | Página 43 |
| 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | Página 49 |
| 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Página 49 |
| 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | Página 49 |
| 403-9 | Acidentes de trabalho | Página 49 |
| 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | Página 45 |
| 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | Página 45 |
| 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | Página 45 |
| 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | Página 53 |
| 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Página 53 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA |
|-----------------------------|---|---|
| Tópicos materiais | | |
| Tema material: Nosso cuidar | | |
| 3-3 | Gestão de tópicos materiais | Página 57 |
| 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | Página 12 |
| 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | A Companhia tem pouca variedade por local. Possui média de gastos locais em 56% (produtos + serviços) e quantidade de fornecedores locais de 72% (produtos + serviços). |
| 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | Página 57 |
| 418-1 | Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | Página 41 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA | |
|---|-------|---|-----------|
| Conteúdos Ambientais | | | |
| Tema Material: Gestão Ambiental Eficiente | | | |
| Energia | 3-3 | Gestão de tópicos materiais | Página 56 |
| | 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | Página 56 |
| | 302-3 | Intensidade energética | Página 56 |
| Água e efluentes | 303-5 | Consumo de água | Página 54 |
| Resíduos | 306-2 | Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | Página 55 |
| | 306-3 | Resíduos gerados | Página 55 |

6.2 Créditos

PROJETO EDITORIAL, REDAÇÃO, CONSULTORIA,
PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Ricca Sustentabilidade

CONTATO

Equipe de Relações com Investidores e ESG:

ri@korasaude.com.br