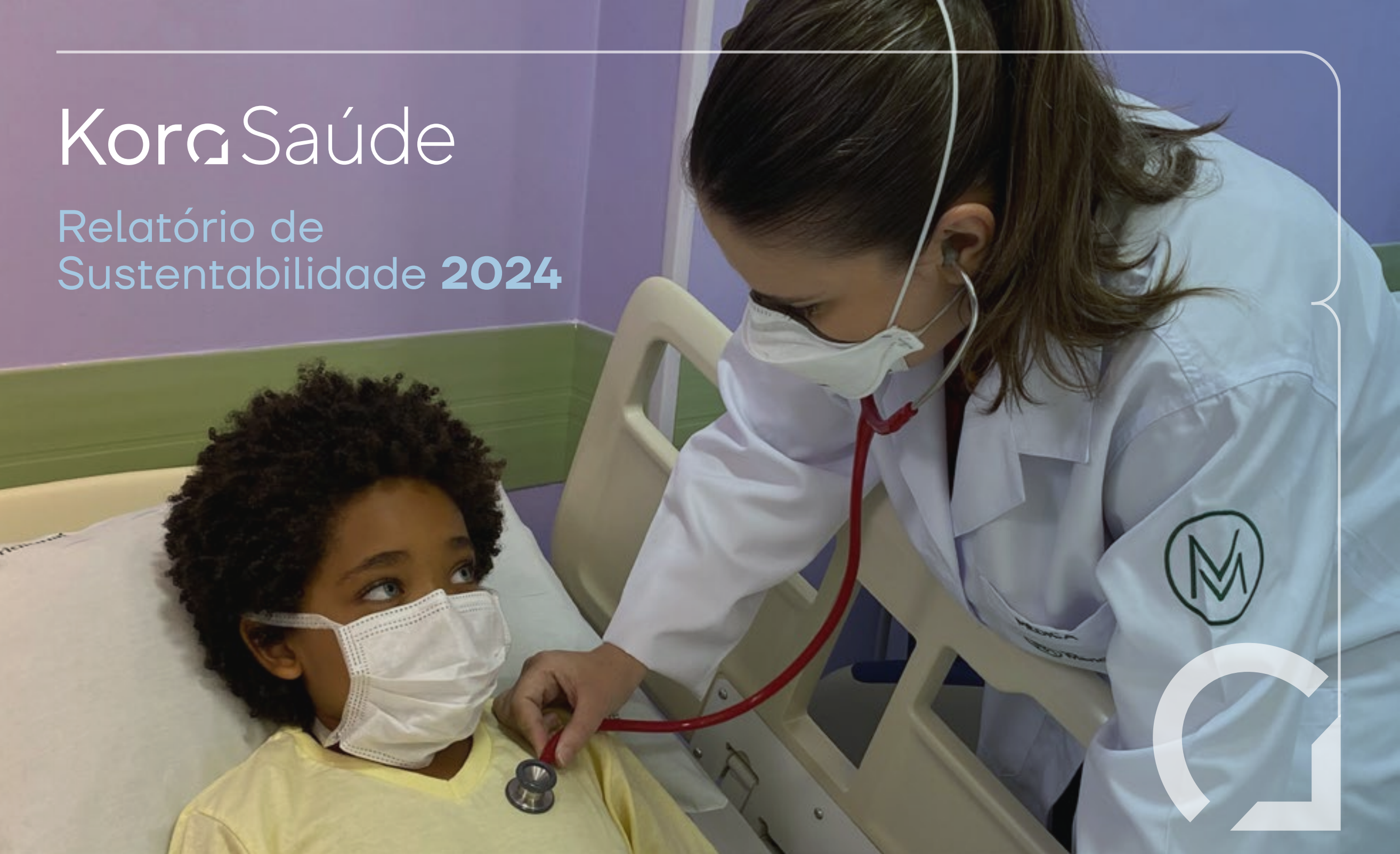


KorçSaúde

Relatório de
Sustentabilidade **2024**





Sumário

03 1. Introdução

- 04 Mensagem da Administração
- 06 Sobre o relatório
- 07 Materialidade

09 2. A Kora Saúde

- 10 Perfil
- 17 Hubs de operação
- 21 Destaques 2024

23 3. Gestão Ética

- 24 Estrutura de governança
- 31 Gestão de riscos
- 32 Ética e combate à corrupção
- 34 Práticas de Compra e Fornecedores

35 4. Desempenho no Mundo da Saúde

- 36 Desempenho operacional
- 40 Nosso Cuidar
- 41 Experiência do paciente
- 43 Inovação
- 44 Segurança da informação e privacidade

45 5. Desempenho Econômico-Financeiro

- 46 Resultados financeiros

48 6. Desempenho Humano

- 49 Nossas pessoas
- 50 Capacitação e desenvolvimento
- 54 Saúde, segurança e bem-estar
- 58 Diversidade e inclusão

61 7. Desempenho Socioambiental

- 62 Gestão Ambiental
- 65 Relacionamento com a sociedade

69 8. Anexos

- 70 Sumário de Conteúdo GRI

76 Créditos



1.

Introdução

_Mensagem da Administração

_Sobre o relatório

_Materialidade [estratégia]





Mensagem da Administração

GRI 2-22

É com grande satisfação que apresento o **5º Relatório de Sustentabilidade da Kora Saúde**, um documento que reflete não apenas nossos resultados, mas, sobretudo, nosso compromisso contínuo com a excelência assistencial, a inovação responsável e a criação de valor sustentável para toda a sociedade.

O ano de 2024 foi marcado por avanços estruturais relevantes, mesmo diante de um cenário desafiador para o setor da saúde. Consolidamos nossa posição como uma das maiores redes hospitalares do país, fortalecendo nossos *hubs* regionais, expandindo a complexidade de nossos serviços e reafirmando o propósito que nos guia desde a fundação: oferecer medicina de qualidade com acesso justo.

Nossa trajetória foi impulsionada por três eixos fundamentais: a inovação clínica e tecnológica, que se traduz em procedimentos de alta complexidade e na adoção de soluções digitais; a sustentabilidade econômico-financeira, que garante a perenidade do negócio e a geração de valor para investidores, colaboradores e parceiros; e o impacto socioambiental positivo, materializado em iniciativas que unem governança, responsabilidade social e ecoeficiência.



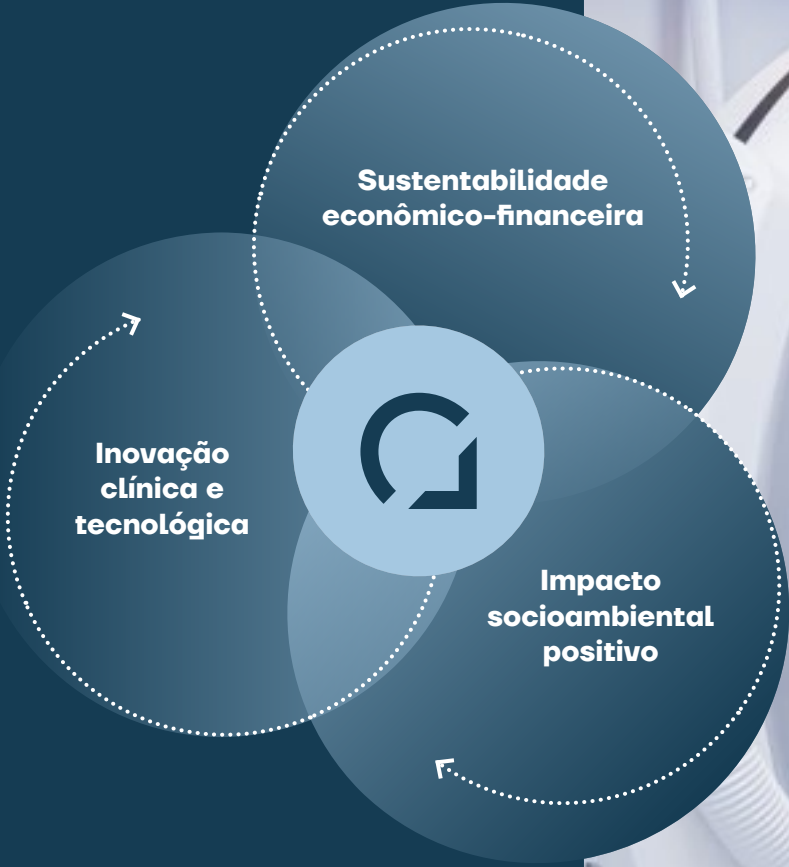


Destaco com orgulho a conquista de novos marcos em oncologia, hemodinâmica e cirurgia robótica, o fortalecimento de nossos programas de diversidade e inclusão, e a ampliação do uso de energias renováveis em nossas unidades. Esses resultados não seriam possíveis sem a dedicação das mais de 9 mil pessoas que integram a nossa equipe e que, diariamente, transformam cuidado em excelência.

Ao mesmo tempo em que celebramos nossas conquistas, reconhecemos os desafios que se impõem ao setor hospitalar e permanecemos firmes no compromisso de enfrentá-los com ética, transparência e inovação. Seguimos confiantes de que a Kora Saúde continuará sendo protagonista na transformação da saúde brasileira, promovendo acesso, qualidade e sustentabilidade em cada etapa da jornada do paciente.

Convido todos a percorrerem este relatório como um reflexo da nossa determinação em fazer a saúde prosperar, construindo um futuro mais humano, inclusivo e sustentável.

Dr. Antônio Alves Benjamim Neto
Diretor-Presidente





Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3

Apresentamos aos nossos públicos de relacionamento o nosso **5º Relatório Anual de Sustentabilidade**, cobrindo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, com base nas diretrizes da *Global Reporting Initiative*. O documento tem como propósito expor, de forma transparente, o desempenho operacional e os compromissos da Companhia com a sustentabilidade, refletindo os avanços e desafios enfrentados ao longo do ano.

O relatório contempla todas as unidades e atividades da Kora Saúde, organizadas em quatro *hubs* regionais e em entidades complementares: **Rede Meridional no Espírito Santo** (sete hospitais); **Hospital São Mateus de Cuiabá** (MT); **Hospital Palmas Medical** (TO); **Hospital Santa Thereza** (TO); **Hospital Anchieta Taguatinga** (DF); **Hospital Oto Meireles** (antigo Hospital Gastroclínica, CE); **Hospital Oto Santos Dumont** (antigo Hospital São Mateus, CE); **Hospital Oto Aldeota** (antigo grupo Oto – Hospital Otológica, CE); **Instituto Neurológico de Goiânia** (GO); **Hospital Anchieta Ceilândia** (antigo Hospital São Francisco, DF); e **Hospital Encore** (GO).



Além dos hospitais, o escopo do relatório inclui iniciativas como o Kora Exclusive, voltado à saúde corporativa, a plataforma de benefícios KoraCard e parcerias estratégicas com operadoras de saúde, como a Crio – Centro Regional Integrado de Oncologia.

Como empresa de capital aberto, a Kora Saúde mantém o compromisso com a transparência financeira, publicando trimestralmente suas demonstrações financeiras conforme as normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).



Para dúvidas, comentários ou sugestões sobre o relatório, disponibilizamos o e-mail:

ri@korasaude.com.br



Materialidade

GRI 2-9, 3-1, 3-2

Em 2022, realizamos uma revisão interna da matriz de materialidade com o objetivo de garantir a aderência dos temas à sua estratégia atual. A atualização considerou três frentes principais: análise dos direcionadores estratégicos, conduzida por meio de entrevistas com a Diretoria Executiva e Presidência; mapeamento de riscos e oportunidades do setor de saúde, com base em estudos de mercado e relatórios de sustentabilidade de empresas do segmento; e consulta ao público interno, mediante avaliação de critérios como risco regulatório, relevância setorial e potencial de inovação socioambiental.

A partir disso, estruturamos a definição dos temas materiais em duas etapas principais. A etapa externa envolveu análise das diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) e do

Nosso processo de materialidade, inicialmente conduzido em 2021, identificou os temas ambientais, sociais e de governança com maior potencial de impacto sobre os negócios da Companhia e seus públicos de relacionamento. Essa iniciativa permitiu consolidar os tópicos prioritários para uma atuação sustentável e alinhada às expectativas das partes interessadas.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor de saúde, além de *benchmark* com pares do setor hospitalar privado. Já a etapa interna consistiu na validação dos temas identificados, com aplicação de questionários à liderança e aprovação final da matriz.

Nessa revisão, também houve uma mudança significativa na nomenclatura de um dos temas: o antigo “Ética e *Compliance*” passou a ser abordado como “Governança”, refletindo uma visão ampliada sobre os desafios e oportunidades relacionados à gestão organizacional.

A identificação de impactos ambientais, sociais e econômicos foi conduzida com base em um mapeamento detalhado da cadeia de valor, considerando desde a gestão de fornecedores até o atendimento aos pacientes. A análise

contemplou aspectos como riscos financeiros decorrentes de não conformidade, eficiência de recursos, impactos na saúde das comunidades atendidas e proteção de dados sensíveis.

Todo o processo de materialidade contou com a participação ativa de *stakeholders* internos – como o Conselho de Administração, Diretoria, lideranças de áreas estratégicas e colaboradores – e externos, incluindo pacientes, fornecedores e reguladores. Também houve a participação de consultorias especializadas em ESG, certificadoras e associações setoriais.





Temas materiais

Os nossos temas materiais estão organizados em quatro dimensões:



Governança

- Ética e combate à corrupção
- Segurança da informação e proteção de dados
- Relacionamento com o governo
- Desempenho econômico



Time de Excelência

- Diversidade, equidade e inclusão
- Atração e retenção de talentos
- Saúde e segurança dos colaboradores
- Treinamento e desenvolvimento



Gestão Ambiental Eficiente

- Gestão de resíduos
- Gestão de energia
- Gestão da água



Nosso Cuidar

- Qualidade do serviço de saúde
- Experiência do paciente
- Inovação em saúde
- Responsabilidade social

Para a gestão dos temas materiais, formalizamos políticas específicas, incluindo a Política de Sustentabilidade, a Política de Direitos Humanos e a Política de Saúde e Segurança. Também estão em vigor ações para prevenção de trabalho infantil e trabalho forçado na cadeia de suprimentos. A Companhia promove treinamentos regulares em ética, saúde, segurança e proteção de dados.

No tema “Time de Excelência”, destaca-se a Política Corporativa de Gente e Gestão, associada a sistemas como o GCPEC (software especializado em gestão de pessoas) e programas como o Kora Lidera e o Eleva. No eixo “Nosso Cuidar”, são utilizados indicadores como NPS, taxa de resolutividade e protocolos de qualidade com base em evidências. Já em “Gestão Ambiental Eficiente”, contamos com o Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), metas de ecoeficiência até 2026 e uso de sistemas para monitoramento mensal de consumo.



2. A Kora Saúde

_Perfil

_Hubs de operação

_Destaques 2024





Perfil GRI 2-2, 2-28



Na Kora Saúde (Kora Saúde Participações S.A.), temos o propósito de contribuir para a transformação do setor hospitalar, promovendo uma medicina de qualidade com foco na ampliação do acesso justo. Estamos consolidados como uma das redes privadas de assistência médica com maior ritmo de expansão no país, combinando excelência clínica, uso intensivo de tecnologia de ponta e foco em resultados para gerar valor em saúde e bem-estar em diferentes regiões do Brasil.

Somos uma sociedade anônima de capital aberto, com sede na Avenida Desembargador Santos Neves, nº 207, em Vitória (ES). Nossas ações são negociadas na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, sob o ticker KRSA3. A cidade de Vitória também abriga a sede da Rede Meridional, *hub* hospitalar que deu origem à trajetória da Kora Saúde.

Nossa atuação

- **17 hospitais** distribuídos entre os estados de Espírito Santo, Ceará, Goiás, Tocantins, Mato Grosso, e nas cidades satélites do Distrito Federal.
- **12 cidades**
- **+ de 2 mil leitos**





Nossa história

Iniciamos nossa trajetória em 2001 com a fundação do **Hospital Meridional Cariacica** [1], em Cariacica (ES), idealizado por um grupo de médicos comprometidos com uma assistência de qualidade e acessível. Desde o início, adotamos os princípios que viriam a nortear toda a nossa atuação e, ao longo dos anos, seguimos expandindo com consistência, incorporando novas unidades e consolidando nossa presença no setor. Hoje, temos orgulho de ser a terceira maior rede hospitalar do Brasil.

Em 2018, oficializamos a marca Kora Saúde como identidade da Companhia, marco que coincidiu com a entrada do fundo de *private equity* H.I.G. Capital como sócio estratégico da Rede Meridional. Essa parceria trouxe não apenas aporte de capital, mas também reforço em governança e expertise em gestão, contribuindo de forma decisiva para o nosso crescimento estruturado.

Ainda em 2018, a Kora Saúde incorporou o **Hospital Meridional Serra** [2] em sua operação, tornando-se uma solução completa em saúde na região metropolitana da Grande Vitória. Seguindo seu plano de expansão, em 2019, a Companhia adquiriu sua primeira unidade fora do Espírito Santo, o **Hospital São Mateus** [3], na cidade de Cuiabá – Mato Grosso, marcando nosso primeiro passo pelo Brasil afora. No mesmo ano, incorporamos o tradicional Hospital e Maternidade Santa Úrsula às nossas operações, que passou a se chamar **Hospital Meridional Vitória** [4].

Em 2020, a Kora Saúde chegou na cidade de Palmas, no Tocantins, incorporando duas unidades, o **Hospital Palmas Medical** [5] e o **Hospital Santa Thereza** [6], tornando-se líder no estado.

O ano de 2021 foi um marco importante para a Companhia, marcado por muitas aquisições. Chegamos em Brasília, no Distrito Federal, levando um novo jeito de fazer a saúde prosperar, com a aquisição do Hospital Anchieta em Taguatinga, que mais tarde passou a se chamar **Hospital Anchieta Taguatinga** [7].





[2] Hospital Meridional Serra



[6] Hospital Santa Thereza



[10] Hospital OTO Aldeota



[3] Hospital São Mateus,



[7] Hospital Anchieta Taguatinga.



[11] Instituto Neurológico de Goiânia



[4] Hospital Meridional Vitória.



[8] Hospital OTO Meireles



[12] Hospital Anchieta Ceilândia



[5] Hospital Palmas Medical



[9] Hospital OTO Santos Dumont



[13] Hospital Encore

No mesmo ano, a Kora Saúde chegou a Fortaleza, capital do Ceará, marcando uma importante posição ao incorporar três hospitais e passando a ser referência na cidade. Adquirimos também o **Hospital OTO Meireles** [8] (antigo Gastroclínica), tradicional unidade com mais de 40 anos de história, o **Hospital OTO Santos Dumont** [9] (antigo Hospital São Mateus) e o **Hospital OTO Aldeota** [10] (antiga Otológica), que vem se destacando ao longo dos anos por sua excelência no padrão de atendimento, aquisição de novas tecnologias e credibilidade. Por fim, a Companhia incorporou, ainda em 2021, o **Instituto Neurológico de Goiânia** [11], a primeira aquisição da Kora Saúde na capital de Goiás. O hospital, com mais de 45 anos de história, agrega excelência e complexidade à rede.

No ano de 2022, incorporamos o **Hospital Anchieta Ceilândia** [12] (antigo hospital São Francisco de Assis), a segunda aquisição no Distrito Federal, consolidando nossa presença na região. E no fim de 2022, realizamos nossa segunda aquisição em Goiás, o **Hospital Encore** [13], localizado em Aparecida de Goiânia, que é referência em cardiologia no estado.

E assim seguimos com nosso propósito de fornecer saúde de qualidade a um preço justo e fazendo a saúde prosperar.



Valores e Propósito

Nossa identidade corporativa representa as bases do DNA e do jeito de ser da Kora, e está expressa em nosso propósito e em nossos valores, em consenso com a missão de cuidar da saúde e do bem-estar das pessoas.



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



Qualidade: buscar constantemente melhorias por meio de 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.



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



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.



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.



Acreditações e participação em associações

GRI 2-28

Integramos a Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAHP), entidade que reúne os principais hospitais privados de excelência do país. Essa afiliação reflete nosso alinhamento com os mais elevados padrões de qualidade e segurança assistencial do setor.

As unidades hospitalares também possuem diversas certificações e acreditações nacionais e internacionais em gestão hospitalar e segurança do paciente, atestando que nossos processos operacionais e assistenciais estão em conformidade com critérios rigorosos de qualidade, eficiência e boas práticas, sendo conduzidos por equipes altamente qualificadas e comprometidas com o cuidado ao paciente.

Também participamos da Federação Brasileira de Hospitais (FBH) e do Instituto Brasileiro para Excelência em Saúde (IBES), ampliando nossa atuação institucional no setor. Na FBH, colaboramos com discussões sobre regulação, financiamento e políticas públicas, e no IBES, integramos programas de acreditação voltados à melhoria contínua da qualidade assistencial. Em todas as entidades, incluindo a ANAHP, nossa participação vai além da contribuição associativa, com envolvimento ativo em comissões temáticas, eventos setoriais e iniciativas de *benchmarking*, e foco no fortalecimento das práticas assistenciais, regulatórias e de sustentabilidade no setor hospitalar.





Acreditação ONA

Com foco na segurança do paciente e melhoria contínua, a Organização Nacional de Acreditação (ONA) realiza avaliações periódicas que consideram o cumprimento de requisitos legais e normativos. Algumas de nossas unidades possuem certificações nos níveis 2 e 3, sendo este último o mais alto, direcionado a instituições com processos integrados, cultura organizacional voltada à excelência e capacidade de inovação contínua.



ONA Nível 3

- Hospital Meridional Praia da Costa (Vila Velha, ES)
- Hospital Meridional Cariacica (Cariacica, ES)
- Hospital Meridional Serra (Serra, ES)
- Hospital OTO Aldeota (Fortaleza, CE)
- Hospital São Mateus de Cuiabá (Cuiabá, MT)
- Hospital Anchieta Taguatinga (Brasília, DF)



ONA Nível 2

- Hospital OTO Meireles (Fortaleza, CE)
- Hospital OTO Santos Dumont (Fortaleza, CE)
- Hospital Meridional Vitória (Vitória, ES)
- Hospital Palmas Medical (Palmas, TO)
- Instituto de Neurologia (Goiânia, GO)
- Hospital Encore (Aparecida de Goiânia, GO)
- Hospital Anchieta Ceilândia (Brasília, DF)



Qmentum

Com origem no Canadá, essa acreditação reconhece padrões internacionais de alta performance em qualidade e segurança em saúde. O Hospital Meridional Cariacica, por exemplo, foi pioneiro no Espírito Santo ao conquistar essa certificação.

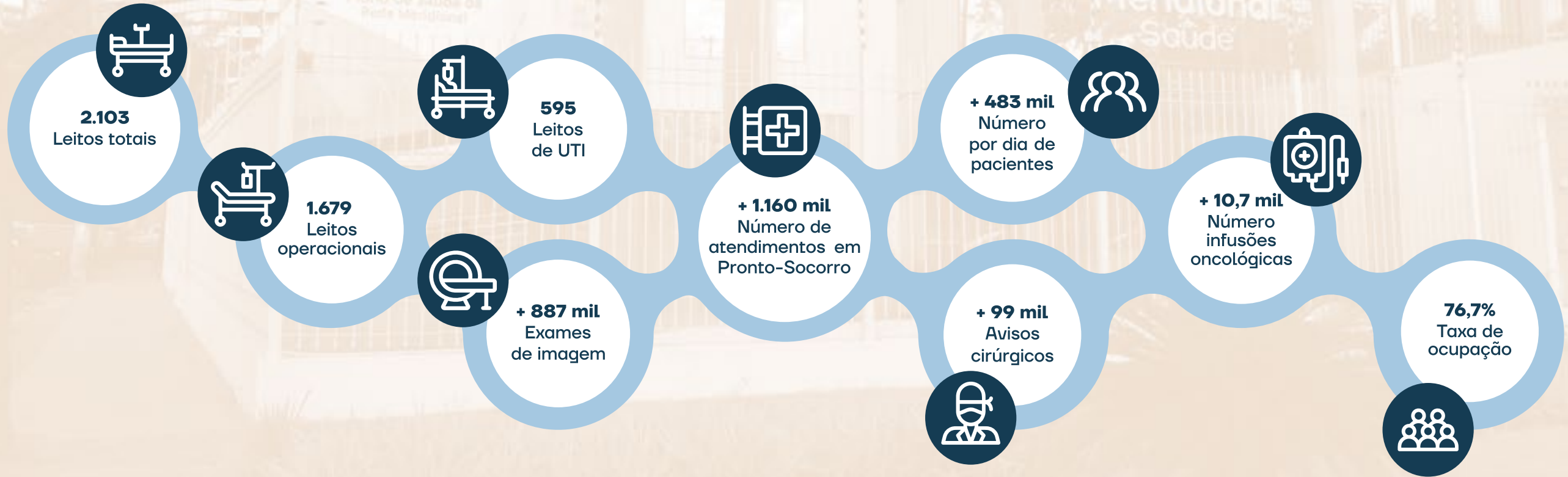


ACSA

De origem espanhola, esse programa é reconhecido internacionalmente por sua metodologia de avaliação dos serviços de saúde. O Hospital São Mateus, em Cuiabá (MT), referência regional em cirurgias de alta complexidade, é uma das unidades da Kora que recebeu essa acreditação.



Nossa operação em números - 2024





Hubs de operação

GRI 2-6, 203-1

A Kora Saúde mantém um portfólio completo de serviços voltados ao cuidado integral da saúde, incluindo atendimentos hospitalares, ambulatoriais, diagnósticos e terapias especializadas.

Em 2024, a rede consolidou sua presença com 17 hospitais e mais de 9 mil colaboradores diretos, além de impulsionar empregos indiretos por meio de fornecedores locais.

Ampliamos o acesso a tratamentos de alta complexidade com a incorporação de tecnologias como o robô Da Vinci (cirurgias minimamente invasivas) e o acelerador linear Elekta Versa HD (radioterapia), além da realização de 100 transplantes no Hub Espírito Santo. Unidades como o Hospital Anchieta (DF) e o OTO Meireles (CE) passaram por modernizações, beneficiando a população regional e fortalecendo a infraestrutura de saúde local.

Expandimos também iniciativas sociais e ambientais: 14 unidades migraram para o mercado livre de energia com fontes renováveis, e foram implantados redutores de vazão para economia de água, abrangendo metade de nossas unidades. Programas como “Kora Lidera”, “Meses Coloridos”, “Inclusão Sem Fronteiras” e parcerias com o SUS reforçam nosso compromisso com o desenvolvimento humano, inclusão e bem-estar coletivo.

Por meio de investimentos comerciais e sociais, promovemos valor em diversas frentes – desde serviços *premium* pagos até ações comunitárias e doações de equipamentos.

A atuação integrada reforça nossa missão de levar saúde qualificada com eficiência, acessibilidade e responsabilidade socioambiental para diferentes regiões do país.



Rede Hospitalar Kora Saúde

- Criação do Comitê ESG: Fortalecimento da sustentabilidade, governança corporativa e impacto social, incluindo a ampliação do programa Inclusão Sem Fronteiras, que emprega refugiados.
- Mais de 50% da energia utilizada é proveniente de fontes renováveis, com metas para ampliar essa participação.



Hub Espírito Santo

No Espírito Santo, consolidamos um *hub* hospitalar completo e integrado, capaz de atender a todos os tipos de procedimentos com foco na qualidade assistencial e no bem-estar dos pacientes. Composto por sete unidades da Rede Meridional, a maior rede hospitalar privada do estado – Meridional Cariacica, São Luiz, Meridional Praia da Costa, São Francisco, Meridional São Mateus, Meridional Serra e Meridional Vitória – o *hub* está distribuído em municípios estratégicos como Cariacica, Vila Velha, São Mateus, Serra e Vitória.

Juntas, essas unidades somam mais de 770 leitos e se destacam em especialidades como neurologia, oncologia, transplantes, cardiologia e cirurgia robótica. A atuação integrada entre os hospitais permite oferecer soluções de alta complexidade, com resolutividade e agilidade, posicionando a Rede Meridional como referência em saúde no estado. O reconhecimento da população capixaba e dos profissionais da área reflete o nosso compromisso contínuo com a excelência médica e a ampliação do acesso a serviços de qualidade.



Hub Centro-Oeste

O *hub* Centro-Oeste da Kora Saúde abrange as regiões de Cuiabá (MT), Goiânia (GO) e o Distrito Federal, por meio da gestão de cinco hospitais: Hospital Anchieta Taguatinga (DF), Hospital Anchieta Ceilândia (DF), Hospital São Mateus (Cuiabá – MT), Instituto de Neurologia de Goiânia – ING (Goiânia – GO) e Hospital Encore (Aparecida de Goiânia – GO). Com um total de 720 leitos, o *hub* oferece soluções completas de assistência hospitalar, alinhadas às necessidades de fontes pagadoras, profissionais da saúde e pacientes.

Hospital Anchieta Ceilândia

- Manutenção da certificação ONA O2 (dezembro de 2024): Mantém os mais altos padrões de gestão assistencial e segurança do paciente, garantindo eficiência nos processos hospitalares e melhor experiência ao paciente.
- Curso de formação de gestores médicos: Capacitação de coordenadores médicos para aprimorar a gestão assistencial, otimizando processos e reduzindo desperdícios, além de fortalecer a eficiência operacional.



Hospital Anchieta Taguatinga

- Inauguração da hemodinâmica: Expansão de procedimentos cardiovasculares e neurológicos, ampliando a oferta de tratamentos de alta complexidade.
- Retrofit e nova comunicação visual: Modernização estrutural para melhor experiência do paciente e fortalecimento da identidade da unidade.
- Inauguração do novo lactário: Garantia de segurança e qualidade nutricional no atendimento neonatal e pediátrico.
- Auditorias de qualidade (JCI e ONA Nível 3): Certificação internacional e nacional de padrões rigorosos de segurança e gestão hospitalar eficiente.
- UTI *Top Performer*: Destaque para a alta taxa de recuperação e eficiência assistencial da unidade.
- Expansão dos serviços de oncologia: Ampliação da capacidade para tratamentos de câncer, com equipe multidisciplinar e estrutura de ponta.





Hospital São Mateus (Cuiabá)

- 100 cirurgias robóticas em 4 meses: Avanço na cirurgia minimamente invasiva, promovendo mais precisão, segurança e recuperação acelerada dos pacientes.
- Inauguração do IMBARI – Instituto Metabólico e Bariátrico, o primeiro instituto especializado no acompanhamento e tratamento clínico e cirúrgico da obesidade, doenças metabólicas e do aparelho digestivo dentro de um hospital no Mato Grosso.



Instituto de Neurologia de Goiânia

- Primeira telecirurgia endoscópica de coluna no Brasil: Conectividade em tempo real entre especialistas de Goiânia e São Paulo, abrindo caminho para procedimentos inovadores e maior acesso à tecnologia médica.
- Selo *Top Performer*.



Hub Ceará

No estado do Ceará, estamos presentes por meio da Rede OTO, maior rede de hospitais particulares da região. Composta pelos hospitais OTO Aldeota (antiga Otolínea), OTO Meireles (antiga Gastroclínica) e OTO Santos Dumont (antigo Hospital São Mateus), a rede totaliza 450 leitos e atua como referência em diversas especialidades. A consolidação sob a marca OTO fortalece a presença da Kora no estado e amplia a capacidade de atendimento com foco em qualidade, integração assistencial e eficiência operacional.

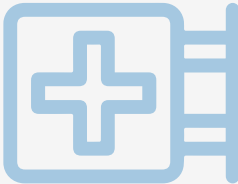
Hospital OTO Aldeota

- Primeiro transplante de fígado da unidade: Expansão do atendimento a casos de alta complexidade, consolidando a unidade como referência na especialidade.
- Upgrade na certificação ONA (de nível 1 para nível 3): Comprovação da maturidade organizacional e excelência assistencial.
- Inauguração de um novo Pronto-Socorro Pediátrico.
- Selo *Top Performer*.



Hospital OTO Santos Dumont

- Inauguração do centro de estudos e assistência médica em parceria com a Unichristus. Estudantes internos do curso de medicina podem estagiar na Unidade de Internação (UI) e na Unidade de Terapia Intensiva (UTI).





Hub Norte

No Norte do país, nossa atuação ocorre por meio da Rede Medical, formada pelos hospitais Palmas Medical e Santa Thereza, ambos localizados em Palmas (TO). Reconhecida pela liderança regional, a Rede Medical oferece atendimento em múltiplas especialidades, como pediatria, ginecologia e obstetrícia, cardiologia, cirurgia geral e oncologia. Com estrutura qualificada e foco na excelência médica, o *hub* contribui para ampliar o acesso à saúde especializada no Tocantins, com resolutividade e compromisso com o cuidado centrado no paciente.

Hospital Medical Palmas

- Ampliação da UTI Adulto (16 novos leitos): Reforço no suporte especializado em cardiologia e neurologia, aumentando a capacidade de atendimento a pacientes críticos.
- Parceria com o SUS no Hospital Santa Thereza (TO): Atendimento a partos de alto risco e procedimentos obstétricos, reforçando o compromisso social da Kora Saúde.
- Selo de Certificação da Iniciativa Angels, resultado da qualidade e da inovação no tratamento do AVC.





Destaques 2024



Mesmo diante de um cenário desafiador, mantivemos a trajetória de crescimento, com foco na otimização de custos, redução do prazo médio de recebimento e no reperfilamento da dívida, ao mesmo tempo em que fortalecemos nossa governança corporativa e ampliamos nosso impacto social.

O quarto trimestre refletiu os resultados de investimentos realizados ao longo do ano, com destaque para o aumento da complexidade assistencial e a expansão de serviços de alta tecnologia. Reforçamos os protocolos clínicos, ampliamos o portfólio de atendimentos de alta complexidade e investimos em inovação nos cuidados aos pacientes.

Alcançamos marcos importantes: a operação oncológica registrou receita líquida de R\$ 49,3 milhões no 4T24, representando crescimento de

Encerramos o ano de 2024 com avanços significativos na nossa estrutura hospitalar, consolidando a Kora Saúde como uma referência em qualidade assistencial e inovação no setor.

30% em relação ao mesmo período do ano anterior; modernizamos os serviços de hemodinâmica; e ultrapassamos a marca de 1.400 cirurgias robóticas realizadas, consolidando nossa liderança nessa prática.

Fortalecemos ainda mais nosso compromisso com a medicina de qualidade e segurança. Nossas UTIs receberam novo selo de qualidade, criamos um comitê ESG para integrar os princípios de sustentabilidade à estratégia da Companhia e implantamos um robô humanizado para interação com pacientes internados, promovendo inovação no cuidado e no acompanhamento hospitalar.

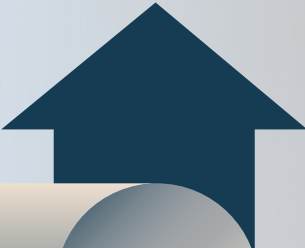
Como resultado dessas ações, alcançamos no quarto trimestre de 2024 uma receita líquida de R\$ 556,4 milhões e geração de caixa operacional de R\$ 79,5 milhões, impulsionada

por iniciativas focadas na redução do ciclo de recebimento. A conversão do Ebitda Ajustado em caixa operacional chegou a 49,7%, refletindo a consistência e qualidade de nossos resultados.

Em 2024, também concluímos um relevante processo de reperfilamento da dívida, proporcionando maior previsibilidade ao nosso cronograma financeiro. Reafirmamos nosso compromisso de levar medicina de qualidade aos nossos pacientes, com modelos de remuneração sustentáveis para operadoras e fontes pagadoras em todo o país. Seguimos confiantes na execução da nossa estratégia para 2025, voltada à ampliação da eficiência operacional, ao crescimento sustentável e ao fortalecimento da nossa posição no mercado hospitalar brasileiro.



Destaques 2024



Recorde de Receita oncológica:
R\$ 189 milhões
(40% a mais do que o ano anterior)

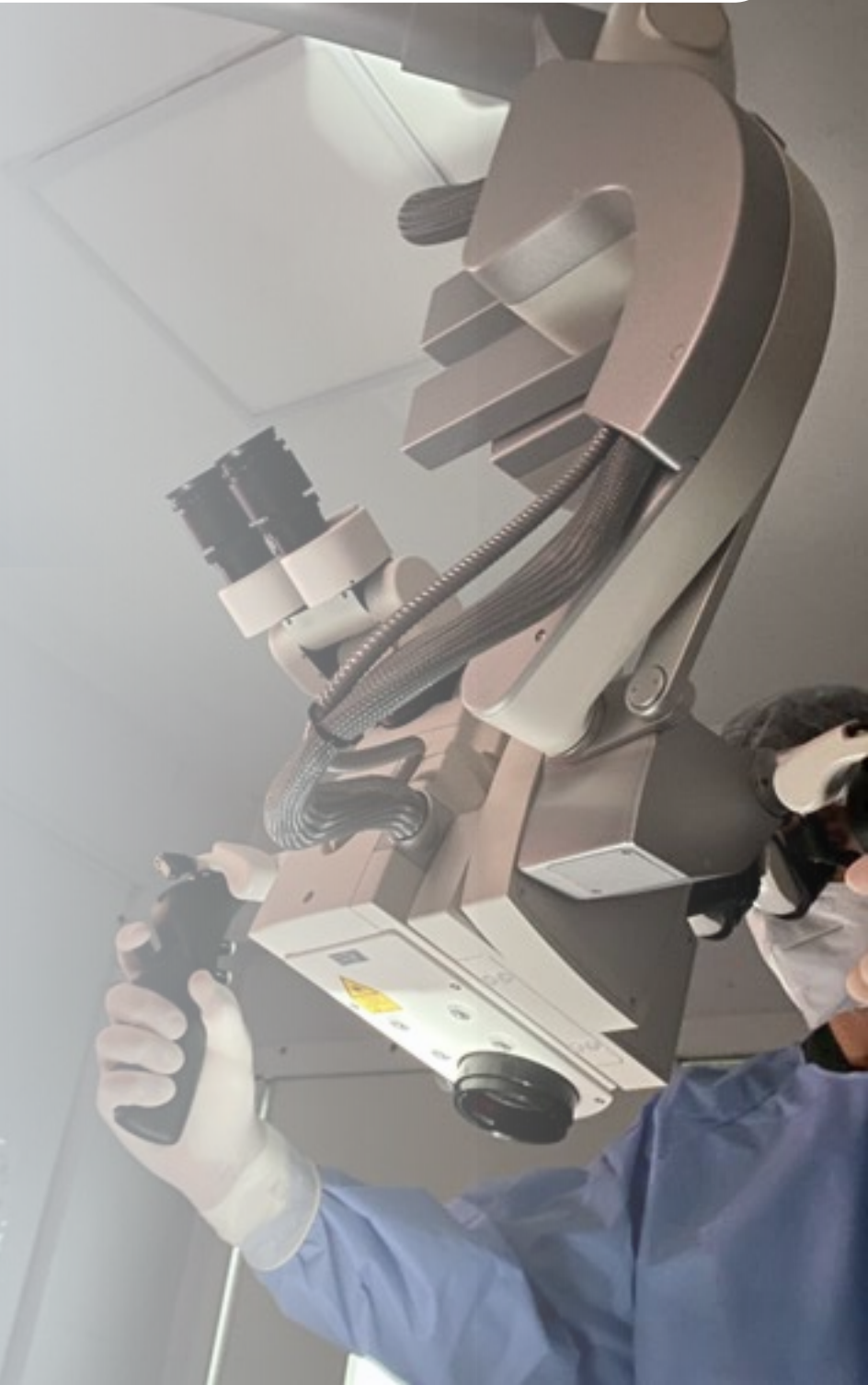
Ebitda ajustado:
517,6 milhões
(1,2% de crescimento em relação a 2023)

Receita Líquida Total: **R\$ 2,27 bilhões**
(0,4% superior ao ano anterior)

Tratamentos oncológicos:
10.755

Leitos operacionais:
1.679

Leitos:
2.103





3.

Gestão Ética

_Estrutura da Governança

_Gestão de Riscos

_Ética e Combate à Corrupção

_Práticas de Compra e Fornecedores





Estrutura de governança

GRI 2-9

Adotamos e mantemos os mais elevados padrões de governança corporativa, pautando nossas atividades pelo respeito aos investidores e pela construção de relacionamentos duradouros. Nossa atuação é orientada por princípios de gestão, equilíbrio e transparência, em alinhamento com nossos valores institucionais e propósitos estratégicos, fundamentos que sustentam as conexões e decisões em todos os níveis da organização.

Nossa estrutura de governança corporativa é composta por instâncias responsáveis por garantir a integridade, o controle e a conformidade das operações, sendo elas: Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Comitê de Auditoria e Compliance e Comitê de Conduta. Dessa forma, garantimos e valorizamos a transparência, a equidade e a integridade em todos os nossos processos.





Administração

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14, 2-23, 405-1

Nosso Conselho de Administração (CA) é responsável por garantir tratamento equitativo aos acionistas, administrar conflitos de interesse e assegurar o cumprimento das diretrizes da Companhia. Cabe a esse órgão orientar a Diretoria na geração de valor e na proteção do patrimônio da organização, sempre com foco no retorno sustentável aos investidores. Para tanto, é responsabilidade do Conselho analisar e aprovar informações estratégicas e os temas materiais da organização, com decisões registradas em reuniões formais.

O CA também supervisiona a gestão de impactos identificados pelo Comitê de Auditoria e *Compliance*, além de aprovar o Código de Conduta, políticas corporativas, diretrizes de negociação de valores mobiliários, remuneração de administradores, transações com partes relacionadas e indicação de novos membros. Para essa última atribuição, seguimos a Política de Indicação de Administradores,

disponível nos canais oficiais da Companhia, assegurando que o processo não discrimine por gênero, cor, faixa etária ou deficiência, e incentive a diversidade e a qualificação técnica.

Buscamos manter um Conselho com perfis diversos e com presença mínima de dois ou 20% de conselheiros independentes, conforme exigido pelo Novo Mercado. O CA é composto por seis a nove membros, eleitos em Assembleia Geral para mandatos unificados de dois anos, com possibilidade de reeleição. Anualmente, avaliamos a independência dos conselheiros e divulgamos publicamente eventuais situações que possam comprometer essa condição. O processo de nomeação dos conselheiros é baseado em critérios técnicos e éticos, conduzido por um comitê que avalia qualificações, histórico profissional e alinhamento institucional, considerando ainda a representatividade de *stakeholders*. O presidente do Conselho não exerce função executiva na organização.

Buscamos manter um Conselho com perfis diversos e com presença mínima de dois ou 20% de conselheiros independentes, conforme exigido pelo Novo Mercado.

Dessa forma, os profissionais que compõem nosso Conselho possuem experiência nos setores de saúde, gestão hospitalar, finanças, direito e governança, com formações acadêmicas diversas, inclusive em instituições internacionais. Embora o órgão, atualmente, seja composto exclusivamente por homens, a Companhia tem buscado ampliar a diversidade por meio de políticas internas e metas progressivas que consideram gênero, raça, etnia, idade e outras dimensões socioculturais.

O Conselho aprova a estratégia da empresa, incluindo temas de sustentabilidade, e supervisiona processos de devida diligência com apoio de comitês, como o Comitê de Auditoria e *Compliance* e Comitê ESG. Também acompanha periodicamente indicadores de desempenho, relatórios de auditoria e resultados de engajamento com *stakeholders*.





Código de Conduta

O documento pode ser acessado no site oficial da Kora Saúde:

<https://korasaude.com.br/compliance>

incluindo compromissos de política para uma conduta empresarial responsável, bem como o compromisso de respeito aos direitos humanos, englobando a relação com colaboradores, prestadores de serviços, pacientes, acionistas e comunidade em geral.

Mais alto órgão de governança – Conselho de Administração

GRI 2-9

Antônio Alves Benjamim Neto

CEO e membro do Conselho
Não independente

Abril/2023 – Agosto/2025

Médico e cirurgião cardiovascular, ocupa o cargo de diretor-presidente da Kora Saúde. Em 2001, fundou o Hospital Meridional Cariacica, que deu origem à Rede Meridional e,

posteriormente, ao grupo Kora Saúde. Possui mais de 25 anos de experiência prévia como cirurgião no H. Estadual São Lucas, no H. Praia da Costa e no H. Estadual Antônio Bezerra de Farias, e como diretor tesoureiro do CRM/ES e diretor tesoureiro da Cooperativa dos Angiologistas e Cirurgiões Vasculares do Espírito Santo (Coopangio/ES).

Fábio Isay Saad*

Presidente do Conselho
Não independente

Julho/2023 – Agosto/2025

Managing director do H.I.G. Brasil e América Latina. Com mais de 15 anos de experiência no mercado brasileiro e latino-americano de Private Equity, já liderou inúmeros investimentos em diversos setores, incluindo saúde, logística, mídia, tecnologia e consumo. Atualmente, é membro dos conselhos de administração de empresas em mais de cinco países e lidera a expansão do H.I.G. na Região Andina. O Sr. Fabio Isay Saad atua na Companhia desde 2018 como membro do Conselho de Administração e, nesta posição, tem contribuído de forma relevante, em diversas frentes, para o crescimento e estruturação dos negócios e estratégias da Kora Saúde.

*O nosso atual presidente do Conselho, Fábio Isay Saad, não possui funções executivas na Companhia. GRI 2-1, 2-11

Frederico Christo Torezani

Conselheiro independente
Independente

Abril/2023 – Agosto/2025

Ocupa o cargo de membro independente do Conselho de Administração da Companhia e do Hospital Meridional S.A. (neste último, desde 2009), além de ser sócio-diretor da Angiologia e Cirurgia Vascular Meridional (Angiomed) e, desde 2002, da AngioDoppler Diagnóstico Vascular. Possui experiência prévia como sócio-diretor da Hemodinâmica Meridional Ltda. (2002-2019).

Nelson Luiz Sperle Teich

Conselheiro independente
Independente

Abril/2023 – Agosto/2025

Médico especialista em Oncologia, é fundador e ex-presidente do Grupo COI e do Instituto COI de Gestão, Educação e Pesquisa. Tem MBA em saúde pelo COPPEAD/UFRJ, mestrado em Economia da Saúde pela Universidade de York no Reino Unido e treinamento em Gestão e Empreendedorismo pela Harvard Business School (OPM 47). Ex-Ministro da Saúde do Brasil, atua hoje como consultor na área de saúde em empresas do Brasil e do exterior.



Rodrigo Barbosa Natacci

Membro do Conselho
Não independente

Abril/2023 – Agosto/2025

Administrador de empresas, com formação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), ocupa o cargo de membro do Conselho de Administração, além de ser vice-diretor do H.I.G. Capital Brasil. Possui mais de 10 anos de experiência como CFO e já ocupou o cargo no Banco Brance, PagFácil e Axxon Private Equity.

Eduardo da Veiga

Membro do Conselho
Não independente

Abril/2023 – Agosto/2025

Formado em Engenharia pela PUC-RJ, possui mestrado em engenharia pela École Centrale de Paris e a certificação CFA. Nascido no Brasil, é fluente em português, inglês e francês. Diretor do H.I.G. Brasil, possui mais de 10 anos de experiência no mercado de *private equity*.

Elias Leal Lima

Membro do Conselho
Não independente

Janeiro/2025 – Agosto/2025

Possui experiência como analista no Pátria Investimentos (julho de 2012 a agosto de 2015) e como profissional de investimentos na H.I.G. Capital (setembro de 2015 a setembro de 2019), além de ter sido membro do Conselho de Administração da Kora Saúde entre 2018 e 2021. Entre 2019 e janeiro de 2023 atuou como Diretor de M&A e Integração da Companhia, e depois assumiu como Diretor Financeiro e Diretor de Relações com Investidores até 2024.





Diretoria Executiva

GRI 405-1

Nossa Diretoria Executiva é responsável pela condução dos negócios da Companhia, atuando conforme as diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração. Composta por nove integrantes eleitos pelo próprio Conselho, a Diretoria tem mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição. Os cargos de diretor-presidente e de diretor de Relações com Investidores são obrigatórios, enquanto os demais são facultativos, podendo ser acumulados por um mesmo executivo.

Nome	Cargo	Data de eleição	Término do mandato
Antônio Alves Benjamim Neto	Diretor-presidente	04/2024	04/2026
Thiago Lima Freitas Nogueira	Diretor Financeiro e de Relações com Investidores	01/2025	04/2026
Lorena Morelato	Diretora de Gente e Gestão	04/2024	04/2026
Marcio Augusto Pitta	Diretor de Operações	04/2024	04/2026
Ana Paula Santos Silva Acelino	Diretora de Suprimentos	04/2024	04/2026
Diogo Sandoval Fernandes	Diretor de Contabilidade	04/2024	04/2026

Diversidade em órgãos de governança

GRI 405-1

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero: GRI 405-1



100% homens

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária: GRI 405-1

- Dr. Antônio Alves Benjamim Neto – 61 anos
- Elias Leal Lima – 35 anos
- Fábio Isay Saad – 38 anos
- Eduardo da Veiga – 39 anos
- Nelson Luiz Sperle Teich – 68 anos
- Frederico Christo Torezani – 53 anos

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por cor ou raça: GRI 405-1



100% brancos



Remuneração dos administradores

GRI 2-19, 2-20

Adotamos uma Política de Remuneração de Administradores que define diretrizes, critérios e parâmetros para a remuneração de membros do Conselho de Administração, da Diretoria – incluindo diretores não estatutários – e dos comitês vinculados. Essa política está alinhada ao Estatuto Social da Companhia, ao Código de Ética, à Lei das S.A. (Lei 6.404/76), ao Código Brasileiro de Governança Corporativa de Companhias Abertas (CBGC) e ao Regulamento do Novo Mercado da B3.

A remuneração global dos administradores é aprovada anualmente pela Assembleia Geral, enquanto a definição da remuneração individual dos diretores é atribuição do Conselho de Administração. Os membros do CA e da Diretoria recebem um pró-labore mensal fixo, determinado com base em negociações individuais e pesquisas salariais de mercado, garantindo alinhamento com as melhores práticas do setor.

Além da remuneração fixa, os diretores podem ser contemplados com remuneração variável com base em desempenho, atrelada a metas financeiras, resultados da Companhia e metas individuais. O principal indicador considerado para esse cálculo é o Ebitda. Também podem ser elegíveis a planos de incentivo de longo prazo, como opções de ações ou outros instrumentos estabelecidos, com o objetivo de reforçar a retenção de talentos e alinhar os interesses dos executivos aos dos acionistas e às metas estratégicas da Kora Saúde.

Já a remuneração dos conselheiros e das áreas de Riscos e Compliance não está vinculada a indicadores financeiros, mas sim à performance individual e à entrega de resultados. Os elementos variáveis, nesses casos, consideram o cumprimento das metas estratégicas estabelecidas pelo Conselho, o desempenho da Companhia – com foco em Ebitda

e redução da dívida líquida – e um painel de metas individuais (de três a cinco por administrador), complementado por uma avaliação comportamental, como critério de elegibilidade.

A maioria dos membros do Conselho de Administração não é remunerada, com exceção de dois conselheiros que recebem remuneração fixa conforme práticas de mercado. A Companhia não prevê bônus de atração, incentivos de recrutamento, cláusulas de devolução de bônus (*clawback*) ou benefícios de aposentadoria para conselheiros e executivos.

A definição das políticas de remuneração é conduzida com transparência, incluindo participação de *stakeholders*, aprovação pelo Conselho de Administração e, quando necessário, suporte de consultores independentes. A remuneração variável dos executivos considera não apenas metas financeiras, mas também objetivos

sociais e ambientais, reforçando o alinhamento com as diretrizes de sustentabilidade da organização. O Comitê de Auditoria e Compliance pode propor ajustes nas políticas de remuneração com base na avaliação dos riscos corporativos.





Comitê de Auditoria e Compliance

GRI 2-9 | 2-12, 2-13| 2-15

O Comitê de Auditoria e *Compliance* (CoAud) atua como instância de apoio direto ao Conselho de Administração, sendo parte integrante da estrutura de governança da Kora Saúde. Sua principal função é assessorar o CA na supervisão dos impactos da Companhia na economia, no meio ambiente e na sociedade, em conjunto com a área de Auditoria Interna, à qual também presta suporte e com quem mantém interlocução constante, reportando ao Conselho sempre que necessário.

O CoAud é composto por, no mínimo, três membros, eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição. A composição do Comitê deve incluir ao menos um conselheiro independente e um membro com experiência reconhecida em contabilidade societária, características que podem estar centralizadas em um mesmo integrante.

Márcio Santiago Câmara

Coordenador do Comitê
Não independente

Atuou como membro do Comitê de *Compliance* da Companhia. Também é membro titular do Comitê de Auditoria da Eletromídia S.A. e membro titular dos Conselhos Fiscais da Brasilcap e da Banrisul Icatu Participações (*joint venture* entre a Icatu Seguros o Banco Banrisul). Possui experiência prévia na Icatu Seguros, onde criou o Comitê de Auditoria em novembro de 2005. Presidiu esse comitê multinacional com efetivo sucesso quanto à supervisão das práticas de auditoria, *compliance* e controles internos das empresas integrantes do Grupo Icatu Seguros até agosto de 2010. Assumiu, ainda, a Diretoria de Governança

Corporativa do Grupo Icatu Seguros, na qual foi o responsável por *Compliance*, Controles Internos e Auditoria Interna (2010-2014). Fundou a MCGC Consultoria em Governança Corporativa Ltda. (MCGC) em novembro de 2014, uma consultoria em *compliance* e governança corporativa. Em paralelo, participou da constituição do Comitê de Auditoria do Grupo Icatu Seguros, e o presidiu por 4 anos. Foi membro ainda do Comitê de Auditoria da *joint venture* entre a Icatu Holding e a Prudential Real Estate. Foi também presidente do Conselho Fiscal da Assape – Empreendimento Península no Rio de Janeiro, entre 2008 e 2010.

Frederico Christo Torezani

Membro independente
Independente

Ocupa o cargo de membro independente do Conselho de Administração da Companhia e do Hospital Meridional S.A. (nesse último, desde 2009), além de ser sócio-diretor, desde 2002, da Angiomed e da AngioDoppler. Possui experiência prévia como sócio-diretor da Hemodinâmica Meridional Ltda. (2002-2019).

Fernanda Rossi Soares

Membro do Comitê
Não independente

Ingressou na MCGC como sócia em abril de 2017. Possui experiência de 11 anos em empresas “Big Four” – KPMG e EY –, atuando principalmente na auditoria externa de fundos de investimento regulados pela CVM (incluindo fundos 555 e fundos estruturados – fundos de investimento em participações, fundos de investimento em direitos creditórios e fundos imobiliários) e fundos *offshore* regulados pela Cima, entidade monetária de Cayman. Possui 5 anos de experiência em gerenciamento de projetos, liderando equipes de médio porte (5-10 membros), e amplo conhecimento de mapeamento e revisão do ambiente de controles internos das entidades. Graduada em Administração de Empresas e Ciências Contábeis. Possui Certificação Internacional CISI emitida pela Thomson Reuters em Combate à Corrupção e Suborno, e em *Compliance* e Proteção de Dados pela Legal Ethics Compliance (LEC).



Gestão de riscos

GRI 2-13, 2-25

Adotamos uma abordagem proativa para identificar, mitigar e reparar impactos negativos em suas operações, com foco na responsabilidade social, ética e nos direitos humanos. Realizamos *due diligence* em toda a cadeia de valor – incluindo fornecedores de medicamentos e equipamentos – e, sempre que identificamos ocorrências como acidentes ocupacionais ou vazamentos de dados, colocamos em prática planos de ação corretiva, como indenizações, compensações e revisão de processos com foco em prevenção, como reforço de treinamentos em segurança.

Possuímos canais acessíveis e seguros para registro de reclamações. O Canal de Denúncias, operado por plataforma externa e independente, permite o relato de violações éticas, danos ambientais, discriminação e assédio, garantindo anonimato e acompanhamento do caso. A Ouvidoria, voltada ao atendimento de pacientes e comunidades, trata demandas operacionais e promove a escuta ativa do público.

Os processos de reparação incluem a colaboração com órgãos públicos, como o SUS, para compensar

falhas de atendimento e desenvolver projetos sociais, além de doações a instituições como o Lar Santa Mônica. Também são realizados programas de restauração ambiental em parceria com cooperativas, como forma de mitigar impactos de resíduos hospitalares. Em situações como violação de dados, a Kora notifica os afetados e adota medidas corretivas com transparência.

Esses mecanismos foram construídos com participação ativa dos principais *stakeholders*. Colaboradores contribuíram para a elaboração do Código de Conduta Ética, pacientes participaram da criação do Conselho Consultivo de Clientes, e fornecedores ajudaram a estruturar os processos de gestão de queixas. A governança desses canais é baseada na melhoria contínua: os mecanismos são revisados a partir de *feedbacks* dos usuários e das análises periódicas do Comitê de *Compliance*.

Para garantir a eficácia desses mecanismos, utilizamos indicadores como taxa de resolução, tempo médio de resposta e nível de satisfação dos reclamantes. Esses dados

orientam ajustes nos processos e a revisão de políticas, especialmente em casos emblemáticos. Como resultado, houve redução de reincidência de problemas, aumento da satisfação com o atendimento da Ouvidoria e resolução integral dos casos graves reportados em 2024.

A gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais da Kora Saúde é conduzida pela Diretoria Executiva, que delega responsabilidades conforme a estrutura hierárquica. Os executivos responsáveis por temas ESG realizam reportes regulares ao Conselho de Administração e aos comitês de assessoramento, como o Comitê de Auditoria e Riscos, abrangendo indicadores ESG, auditorias, riscos e oportunidades socioambientais, evolução de projetos, *feedbacks* de *stakeholders* e conformidade regulatória. Esses reportes ocorrem trimestralmente, podendo ser antecipados em casos de eventos relevantes. Para os demais colaboradores, os reportes são realizados sob demanda por canais internos, assegurando agilidade na comunicação e reforçando a cultura de responsabilidade compartilhada.



Ética e combate à corrupção

GRI 205-2, 205-3 | 3-3 | Tema material – Governança

Na Kora Saúde, a governança corporativa está diretamente ligada à prática da ética em todos os níveis da organização. Por isso, seguimos rigorosamente os princípios estabelecidos no Manual Institucional de Diretrizes de Conduta Ética, que reflete nosso compromisso com a transparência, a integridade e o respeito às pessoas. Construído com o envolvimento da liderança institucional, o documento é um dos temas materiais considerados prioritários por nossos *stakeholders* e norteia a conduta esperada de colaboradores, corpo clínico, prestadores de serviço, fornecedores, agentes públicos, pacientes e acompanhantes.

O Manual estabelece orientações para relações éticas tanto no ambiente interno quanto em interações externas com clientes, terceiros, poder público e mídia. Alinhada a esse compromisso, nossa Política Anticorrupção consolida as diretrizes de prevenção e combate à corrupção,

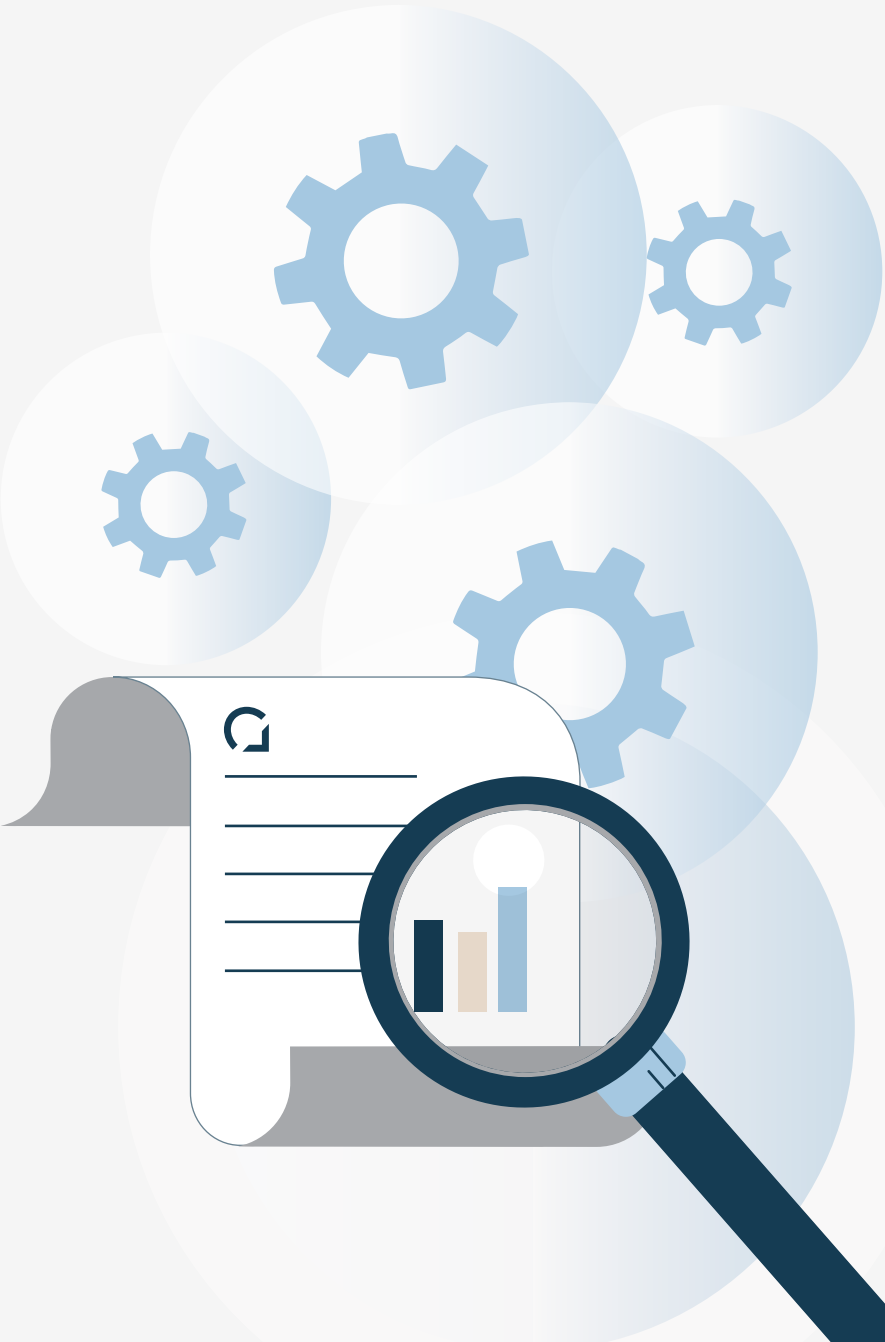
em conformidade com os valores éticos da Companhia e com a legislação vigente, como a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e seu regulamento (Decreto nº 8.420/2015).

Adotamos uma postura de tolerância zero à corrupção, proibindo qualquer conduta que possa ser interpretada como ato de favorecimento indevido, especialmente no relacionamento com agentes públicos. Em 2024, 100% dos nossos colaboradores e todos os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva foram comunicados sobre o conteúdo do Manual e participaram de capacitações conduzidas pelo Comitê de *Compliance*, com foco nas práticas de integridade e combate à corrupção.

Além disso, todos os contratos firmados com fornecedores e prestadores de serviço incluem cláusulas obrigatórias de cumprimento da Política Anticorrupção e da Lei Geral de

Proteção de Dados (LGPD). O não cumprimento dessas disposições pode levar à suspensão ou rescisão contratual. Por meio de auditorias internas e externas, não foram identificados casos de corrupção ao longo do ano, e não há processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período de relato, reafirmando a efetividade das medidas adotadas e o compromisso contínuo da Kora com a ética e a conformidade.

As políticas de *compliance* da Kora Saúde estão disponíveis ao público no site da Companhia. Todos os colaboradores recebem treinamento sobre o tema no momento da integração, com reciclagens anuais, atingindo 100% das unidades. O conteúdo do Código de Ética e Conduta, aprovado pelos membros do mais alto órgão de governança, é comunicado a todos os terceiros nos contratos firmados, que também reforçam a obrigatoriedade de cumprimento das normas de integridade.





Conflito de interesses

GRI 2-15

Todos os nossos colaboradores e terceiros têm a responsabilidade de identificar e evitar situações que possam configurar conflito de interesses – entendidas como circunstâncias em que interesses pessoais possam comprometer a independência necessária para o exercício de suas funções em benefício da Companhia ou de seus clientes.

Portanto, é dever de todos se abster de participar de negociações, contratações, aprovações, decisões ou da gestão de partes interessadas quando houver risco de conflito. Caso haja qualquer suspeita ou ocorrência desse tipo de situação, o caso deve ser imediatamente reportado ao Comitê de Auditoria e *Compliance*, conforme previsto na nossa Política de Conflito de Interesses.

Além da Política de Conflito de Interesses, adotamos como principal referência normativa o Código de Conduta, que estabelece diretrizes claras sobre declaração, abstenção e reporte de conflitos por administradores, colaboradores e terceiros. Membros do Conselho, Diretoria e comitês devem declarar previamente qualquer interesse pessoal ou profissional em decisões da Companhia e se abster de votações com potencial conflito, conforme a Lei das S.A. As situações são registradas em atas e analisadas pelos comitês competentes.

Além disso, promovemos treinamentos periódicos e campanhas internas para reforço da cultura ética, contando com um canal de denúncias sigiloso e independente, realizando auditorias internas e externas, e assegurando a transparência em potenciais conflitos. Não há participações cruzadas com outros órgãos de administração ou com fornecedores, e as relações com *stakeholders* são regidas por política específica e divulgadas no Formulário de Referência.

Canal de Denúncias

GRI 2-26, 3-3

Todos os colaboradores, fornecedores e terceiros que se relacionam com a Kora Saúde têm a responsabilidade não apenas de zelar por sua própria conduta, mas também de comunicar imediatamente qualquer violação ética ou irregularidade de que tenham conhecimento. Para isso, disponibilizamos o Canal de Denúncias, conforme previsto no Manual Institucional de Diretrizes de Conduta Ética, acessível ao público.

O Canal garante ao denunciante o direito ao anonimato, bem como a apuração ágil e segura dos relatos recebidos. As denúncias são investigadas pela área de *Compliance* e discutidas internamente com o Comitê de Auditoria e *Compliance*, seguindo rigorosamente os princípios de sigilo, confidencialidade e não retaliação.

Qualquer caso de violação pode ser informado por meio do Canal de Denúncias, confidencial, externo, transparente e independente:

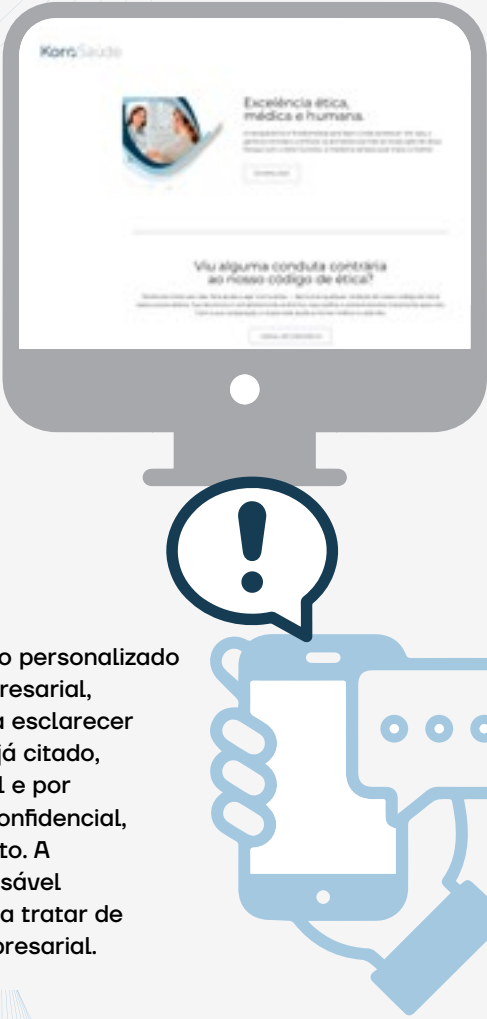
Site:

www.canaldedenuncia.com.br/korasaude

Telefone:

0800-591-2643,
entre 9h e 17h

Também disponibilizamos atendimento personalizado para orientação sobre a conduta empresarial, contando com uma equipe dedicada a esclarecer dúvidas. Além do canal de denúncias já citado, os relatos podem ser feitos por e-mail e por meio de formulário on-line seguro e confidencial, com possibilidade de acompanhamento. A organização designa ainda um responsável específico como ponto de contato para tratar de questões relacionadas à conduta empresarial.





Práticas de Compra e Fornecedores

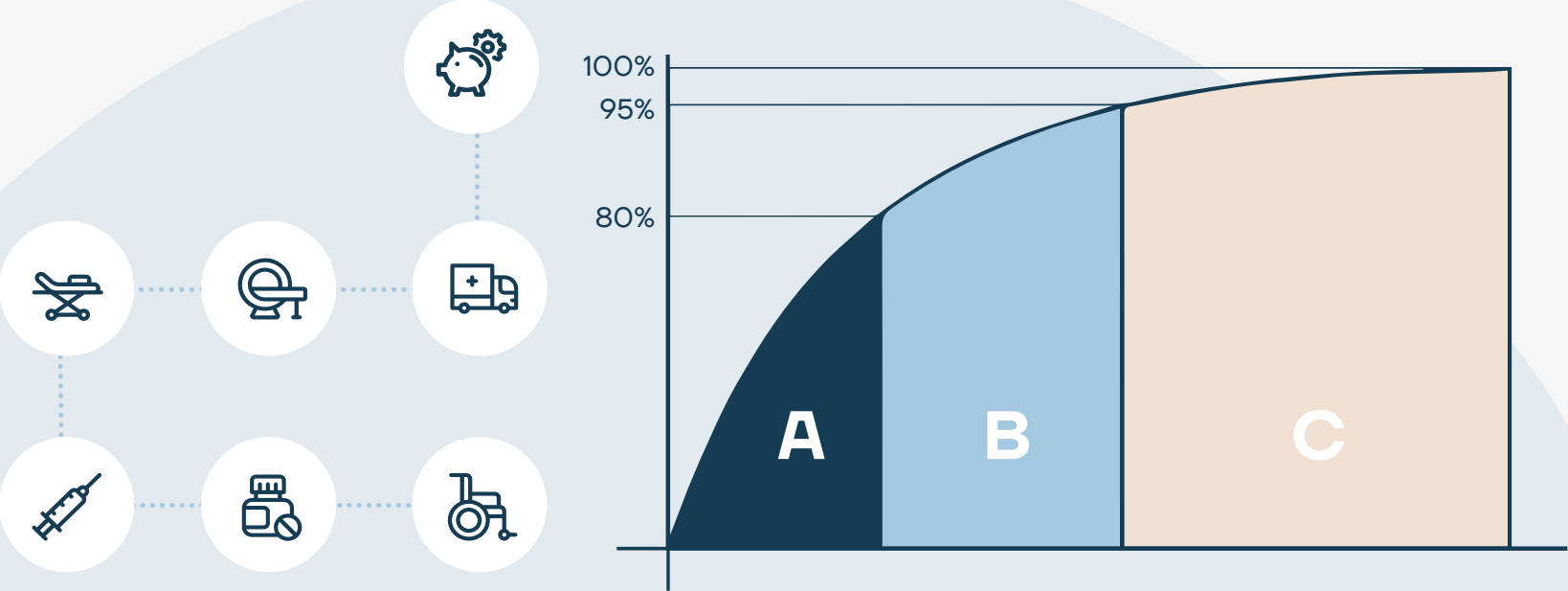
GRI 2-12 | 204-1 | 3-3 | Tema material – Governança

Mantemos na Kora Saúde o compromisso com relações éticas, transparentes e de longo prazo com nossos fornecedores, reconhecendo que parcerias bem estruturadas são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade do nosso negócio. Nossos princípios e metas nesse relacionamento estão definidos na Política de Avaliação e Qualificação de Fornecedores, que orienta as rotinas de seleção e monitoramento com foco em qualidade, confiabilidade e desenvolvimento mútuo.

Para garantir integridade e eficiência nas contratações, adotamos uma série de práticas preventivas antes da formalização de contratos. Entre elas, destacam-se: solicitação de documentos conforme exigências legais, realização de *due diligence* para avaliar a idoneidade e o histórico dos fornecedores, análise da saúde financeira – especialmente em grandes obras –, e visitas técnicas para verificação da capacidade técnica e operacional. Internamente, todas as solicitações de compras precisam estar corretamente vinculadas ao centro de custo responsável e são submetidas à aprovação dos gestores e/ou diretores da área.

Monitoramos continuamente o desempenho dos fornecedores por meio de critérios definidos com base na metodologia da Curva ABC, considerando como aprovados aqueles com nível de serviço acima de 80% (Curva A). Quando um fornecedor não atinge esse patamar solicitamos um plano de ação com prazo para adequações, garantindo um processo transparente de melhoria contínua.

Em 2024, 67,76% do orçamento total de compras da Kora Saúde foi destinado a fornecedores locais, considerando todas as unidades hospitalares da organização como operações importantes. São classificados como locais os fornecedores e colaboradores situados no mesmo estado de cada hospital, o que garante uma análise representativa e alinhada à presença regional da Companhia.





4. Desempenho no Mundo da Saúde

_Desempenho operacional

_Nosso cuidar

_Experiência do paciente

_Inovação

_Segurança da informação
e privacidade





Desempenho operacional

O segmento hospitalar tem enfrentado desafios recorrentes no relacionamento com operadoras de saúde, sobretudo cooperativas. Entre os principais entraves estão glosas, postergação de pagamentos e ausência de repasses contratuais, o que compromete a sustentabilidade financeira das unidades.

Para esse cenário, optamos por lançar um plano de saúde próprio no Espírito Santo, o Meridional Saúde, garantindo maior previsibilidade financeira e melhor experiência ao paciente, com menor tempo de espera para aprovação de procedimentos e continuidade no atendimento necessário. A experiência tem sido positiva, e outras localidades já estão sendo avaliadas para replicação do modelo.

Em 2024, a integração de unidades adquiridas avançou com a adoção do sistema Helper, solução desenvolvida internamente para gestão de licenciamento fiscal. A medida, implantada ao longo do ano e com início de operação previsto para 2025, deverá reduzir significativamente os custos com sistemas de terceiros.

Oncologia

O consistente crescimento da linha de tratamentos oncológicos reafirma a estratégia da Kora Saúde em consolidar-se como uma plataforma integrada de cuidados à saúde. Atualmente, contamos com nove hospitais com serviços próprios de infusão, que oferecem estrutura completa para oncologia clínica, hematologia e crioterapia, além de ambulatorios, áreas de diagnóstico e boxes individuais para infusões.

Esse desempenho reflete a maturação dos serviços inaugurados em 2022 e 2023, bem como o avanço na consolidação da Companhia como um provedor completo em saúde. No quarto trimestre de 2024, a receita líquida da operação oncológica alcançou R\$ 49,3 milhões, um crescimento de 30% em relação ao mesmo período do ano anterior e de 40% no acumulado do ano.

Radioterapia

No Espírito Santo, o Hospital Meridional Vitória celebra expansão no serviço de radioterapia, inaugurado em 2023.

O Hospital Meridional Vitória, referência em saúde de alta complexidade no Espírito Santo, celebra os avanços significativos de sua operação de radioterapia, inaugurada em 2023. Em pouco mais de um ano, o serviço registrou um expressivo aumento na produção, ampliando o acesso ao tratamento oncológico e fortalecendo a rede de atenção à saúde na região.

Desde o início do funcionamento, o setor já realizou mais de 3.275 sessões de radioterapia, com um crescimento de 77% na produção ao longo de 2024. Esse desempenho reflete os investimentos realizados em tecnologia de ponta, gestão eficiente e qualificação da equipe multiprofissional.



Essa ampliação nos atendimentos é fruto de um trabalho comprometido com a excelência e com o cuidado centrado no paciente. Nosso objetivo é oferecer um tratamento ágil, seguro e de alta qualidade para todos que enfrentam o desafio do câncer.

Equipado com tecnologias modernas, como aceleradores lineares de última geração, o serviço de radioterapia do Hospital Meridional Vitória foi projetado para atender com precisão diagnóstica e conforto terapêutico. A estrutura da unidade foi pensada para proporcionar um ambiente acolhedor e humanizado, desde o agendamento até o acompanhamento pós-tratamento.

A operação faz parte do compromisso da Rede Meridional com a expansão da oferta de tratamentos oncológicos de alta qualidade no Espírito Santo, contribuindo para a redução das filas de espera e promovendo mais dignidade aos pacientes.

No Distrito Federal, o Instituto de Radioterapia de Taguatinga segue como referência em tratamento oncológico na região.

O Instituto de Radioterapia de Taguatinga (IRT) consolidou sua posição como líder regional no tratamento oncológico no Distrito Federal. Com uma trajetória marcada por excelência, tecnologia de ponta e compromisso social, o IRT segue sendo referência para pacientes das cidades do entorno, do Plano Piloto e de todo o DF, incluindo aqueles atendidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

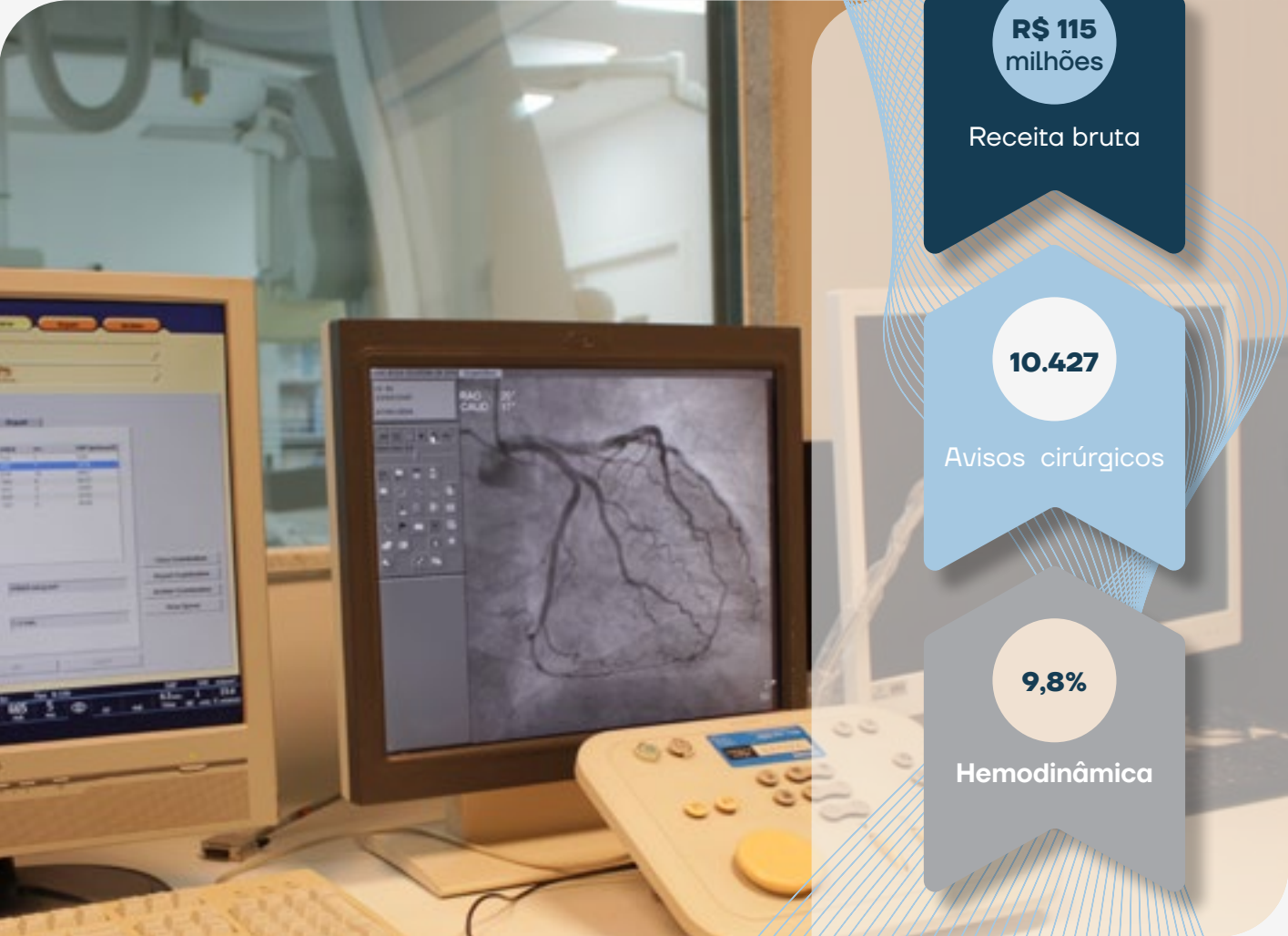
Reconhecido pela qualidade técnica e pelo atendimento humanizado, o Instituto mantém uma média elevada de atendimentos mensais, com infraestrutura moderna e equipe multiprofissional especializada. Além dos pacientes da rede privada e de convênios, o IRT realiza um volume significativo de sessões de radioterapia por meio de parcerias com o SUS, contribuindo diretamente para a ampliação do acesso ao tratamento contra o câncer na região.

A liderança do IRT é resultado de um trabalho contínuo em busca da excelência clínica, mas também do nosso compromisso com a população. Atender pacientes do SUS é uma responsabilidade que assumimos com seriedade e respeito, oferecendo o mesmo padrão de qualidade para todos.

O IRT opera com equipamentos de última geração, como aceleradores lineares de alta precisão, e técnicas modernas de radioterapia que permitem tratamentos mais eficazes, com menor impacto sobre os tecidos saudáveis. A unidade também investe constantemente na formação continuada de seus profissionais e em processos que garantem maior agilidade no início do tratamento — um fator essencial para o prognóstico dos pacientes oncológicos.

A expectativa é que, mesmo diante da crescente demanda, o Instituto mantenha sua capacidade de atendimento com qualidade e continue sendo um pilar do tratamento oncológico no Distrito Federal.





Hemodinâmica

Setor de hemodinâmica da Kora saúde registra crescimento de 9,8% em 2024 e consolida papel estratégico na assistência de alta complexidade.

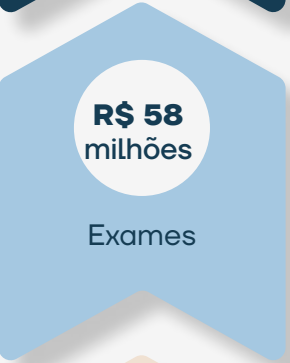
A Kora Saúde, uma das principais redes hospitalares do Brasil, comemora os resultados expressivos do seu setor de hemodinâmica em 2024. Com uma estrutura composta por 12 serviços distribuídos em diversas unidades e 15 máquinas em operação, o grupo registrou um crescimento de 9,8% em relação ao ano anterior, totalizando 10.427 avisos cirúrgicos e uma receita bruta de R\$ 111,5 milhões no período.

A hemodinâmica tem desempenhado um papel cada vez mais estratégico no fortalecimento da Companhia, ampliando a capacidade dos hospitais para atendimentos de urgência e emergência, especialmente em procedimentos cardiovasculares,

neuroológicos e vasculares. Ao mesmo tempo, 47% dos avisos cirúrgicos têm caráter eletivo, reflexo direto da robusta estrutura diagnóstica ambulatorial da rede, que possibilita a identificação precoce de doenças e o encaminhamento eficiente para tratamentos programados.

Os resultados de 2024 refletem o amadurecimento do nosso modelo assistencial e a integração da hemodinâmica como um pilar da alta complexidade em nossas unidades. Investimos em tecnologia, equipes especializadas e gestão clínica para oferecer resolutividade tanto em cenários emergenciais quanto nos tratamentos eletivos.

O crescimento do setor também está atrelado à capacidade da Kora de atrair casos de maior complexidade, tornando suas unidades hospitalares cada vez mais completas e resolutivas. A combinação entre estrutura tecnológica, capacidade diagnóstica e expertise médica tem proporcionado desfechos clínicos de excelência e maior segurança para os pacientes.



2024

Análises Clínicas

Kora Saúde registra crescimento de 9,2% no setor de análises clínicas em 2024 e destaca capacidade diagnóstica essencial para salvar vidas.

A Kora Saúde obteve um crescimento de 9,2% em seu setor de análises clínicas no ano de 2024, alcançando uma receita operacional bruta de R\$ 76 milhões e realizando 5,8 milhões de exames durante o período. Essa expressiva capacidade diagnóstica tem papel fundamental no suporte ao atendimento hospitalar e na tomada de decisões clínicas que salvam vidas.

A maior parte desses exames é realizada para pacientes das unidades de internação e pronto-socorro da rede, reforçando a importância das análises clínicas como ferramenta estratégica no cuidado emergencial e contínuo. Além disso, cerca de 26% dos exames realizados em 2024 tiveram caráter eletivo, evidenciando o potencial da Kora em oferecer diagnósticos preventivos e programados. Em 2025, a Kora Saúde assumiu o desafio de fazer esse número crescer, e para ampliar ainda mais essa capacidade, a Companhia mantém projetos em andamento focados na expansão da produção de exames eletivos, com o objetivo de fortalecer o atendimento ambulatorial e antecipar diagnósticos que podem transformar o desfecho dos tratamentos.

Nosso compromisso é fortalecer a capacidade diagnóstica, garantindo rapidez, precisão e segurança para médicos e pacientes. A ampliação dos exames eletivos faz parte de uma estratégia maior para ampliar o acesso à saúde preventiva e reduzir a necessidade de intervenções de maior complexidade.

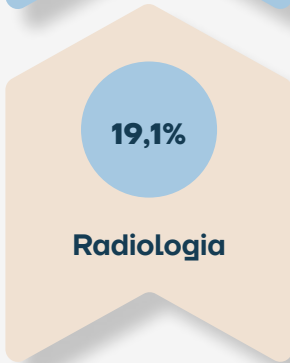
Radiologia

Kora Saúde registra crescimento de 19,1% na receita de radiologia em 2024.

A Kora Saúde teve um crescimento expressivo de 19,1% na receita do setor de radiologia em 2024, alcançando um total de R\$ 162,6 milhões. O volume de exames realizados também aumentou, com 838 mil procedimentos, incluindo mais de 100 mil Ressonâncias Magnéticas e 170 mil Tomografias Computadorizadas.

O crescimento reflete investimentos em tecnologia avançada, ampliação da capacidade operacional e aprimoramento dos processos para garantir agilidade e qualidade no atendimento.

Os resultados do setor de radiologia mostram a força da nossa rede e o impacto positivo dos investimentos realizados. Nosso foco é continuar ampliando a oferta de exames de alta complexidade, com precisão diagnóstica que apoia tratamentos eficazes e salva vidas. Com equipamentos de última geração e equipe especializada, a Kora Saúde segue investindo na inovação tecnológica e na expansão dos serviços, buscando atender a crescente demanda por exames diagnósticos em diversas regiões do Brasil.



2024



Nosso cuidar

GRI 3-3 | Tema material
– Nosso cuidar

Mantemos um compromisso permanente com a excelência no cuidado, buscando oferecer serviços e soluções que agreguem valor real à jornada dos pacientes. Nosso foco está em facilitar o acesso à saúde, ampliando a capacidade de realização de exames e consultas preventivas e periódicas. Para isso, direcionamos investimentos em tecnologias de ponta e soluções inovadoras, que aliem eficiência e facilidade de uso, trazendo para nossos hospitais o que há de mais avançado na saúde global.

Nosso modelo de atenção tem como objetivo estruturar uma rede completa, com um olhar humano e centrado no paciente. Atuamos de forma integrada em todas as etapas do atendimento, da admissão à alta hospitalar, com qualidade, zelo e dedicação. Acreditamos que essa abordagem aprimora a experiência do paciente e reforça a percepção positiva sobre os nossos serviços.

Contamos com uma área corporativa dedicada à gestão da qualidade, responsável por conduzir avaliações rigorosas anuais, com foco na excelência assistencial. Com base em nossa experiência, seguimos expandindo e atualizando nosso portfólio de serviços, promovendo a internalização de operações estratégicas para garantir maior controle sobre os processos e aprimorar, de forma contínua, a experiência dos nossos usuários.





Experiência do paciente

Práticas de humanização e acolhimento

Em 2024, seguimos fortalecendo nossas práticas de humanização e acolhimento durante o período de internação, com foco na experiência do paciente e no cuidado integral. Nossas iniciativas reforçam o compromisso em oferecer um ambiente acolhedor e sensível às necessidades emocionais e subjetivas de cada indivíduo.

Uma das práticas que se destacam é o **prontuário afetivo**, que reúne informações pessoais dos pacientes – como preferências, gostos e nomes de familiares – permitindo uma abordagem mais empática por parte das equipes assistenciais. Essa ferramenta contribui para amenizar o impacto da hospitalização, proporcionando uma recuperação mais leve e personalizada.

Em algumas unidades, disponibilizamos **salas de parto humanizado**, ambientes preparados para tornar o nascimento uma experiência mais acolhedora. As práticas incluem contato pele a pele entre mãe e bebê, clampeamento tardio do cordão umbilical e estímulo ao aleitamento precoce, priorizando o vínculo afetivo sem abrir mão da segurança clínica.

Para os recém-nascidos prematuros, a utilização da **redinha de dormir** nas incubadoras – prática adotada nos hospitais Palmas Medical e Santa Thereza (TO) – contribui para o desenvolvimento neuropsicomotor, oferecendo conforto e estímulo sensorial adequado.

No campo do cuidado emocional, a **palhaçoterapia** segue presente nos hospitais do Hub Ceará, promovida pela Trupe do Riso. A iniciativa utiliza técnicas circenses para criar momentos de leveza, reduzindo o estresse e a ansiedade dos pacientes.

A **musicoterapia**, por sua vez, é aplicada em alguns leitos como forma de cuidado complementar, com foco na promoção do bem-estar, alívio da dor e estímulo à memória, especialmente em pacientes idosos. As sessões são adaptadas de acordo com as necessidades individuais, reforçando o caráter personalizado da atenção prestada.

Outra ação sensível é o projeto **Mãozinhas do Amor**, conduzido pelas equipes de enfermagem nos hospitais Palmas Medical e Santa Thereza (TO). A prática consiste no uso de luvas de látex preenchidas com água morna e palavras de carinho, simulando o toque humano para pacientes internados, levando conforto em momentos de maior vulnerabilidade.

Qualidade, humanização e segurança na jornada do paciente

Em linha com nosso compromisso de oferecer um cuidado centrado no paciente e com qualidade em todas as etapas da jornada assistencial, seguimos investindo em iniciativas que fortalecem o acolhimento, a escuta ativa e a segurança clínica, desde a internação até o retorno ao ambiente domiciliar.

No Hub Espírito Santo implantamos o **Plano de Alta Hospitalar**, com foco no acompanhamento da transição do paciente para o ambiente extra-hospitalar. A iniciativa garante a continuidade dos cuidados após a alta, com orientações claras sobre o tratamento, datas de exames e consultas futuras, promovendo a redução de re-hospitalizações e a manutenção da qualidade assistencial.

A escuta do paciente também se reflete na atuação do nosso **Conselho Consultivo de Clientes**, que promove o diálogo entre pacientes, familiares, profissionais de saúde e lideranças institucionais.

A qualidade assistencial segue como um dos pilares da nossa atuação. Trabalhamos com rigorosos padrões de controle e possuímos diversas creditações nacionais e internacionais que atestam a excelência dos nossos hospitais. Todas as Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) da rede utilizam o sistema de gestão de indicadores da Epimed, em parceria com a Associação de Medicina Intensiva Brasileira (AMIB). Esse sistema permite analisar o desempenho clínico e a eficiência no uso de recursos, tendo como referência a certificação Top Performer, concedida às UTIs com os melhores resultados assistenciais.

Adotamos metas anuais de qualidade com base no “método de lacuna”, comparando nossos indicadores com benchmarks da Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAP) e do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS). Entre os principais indicadores acompanhados, destacam-se a incidência de lesão por pressão (LPP) e a infecção primária de corrente sanguínea em

UTI Adulto, com o objetivo de reduzir a zero os óbitos por eventos adversos graves em até cinco anos.

Para mitigar riscos e garantir melhorias contínuas, promovemos reuniões diárias de acompanhamento clínico, padronizamos protocolos assistenciais, materiais e medicamentos, e incorporamos tecnologias integradas a uma única plataforma de qualidade para toda a rede. Protocolos gerenciados para sepse, AVC, IAM, pneumonias e infecções urinárias também foram consolidados como padrão de atendimento.

Além do monitoramento contínuo dos indicadores, realizamos auditorias clínicas e internas com base em manuais de acreditação, além de visitas regulares da Direção Médica, Gerência de Enfermagem e Qualidade Corporativa às unidades. Esses esforços visam revisar processos, disseminar boas práticas e assegurar que cada etapa da experiência hospitalar se traduza em cuidado qualificado, seguro e humanizado.





Inovação

GRI 3-3 | Tema material – Governança

Avançando na agenda de transformação digital, iniciamos a aplicação de inteligência artificial (IA) para reduzir o tempo de atendimento e agilizar operações de infraestrutura. Essa tecnologia, monitorada e aplicada exclusivamente em ambiente hospitalar, está reduzindo o tempo de manutenção e aumentando a disponibilidade de equipamentos para uso clínico.

Entre as inovações voltadas à acessibilidade, destaca-se o robô interativo Ziggy AI, em operação no Hospital Meridional Cariacica desde outubro de 2024. O robô interage com pacientes infantis, familiares e acompanhantes, tornando o ambiente mais acolhedor e proporcionando momentos de descontração.

Operado remotamente por uma profissional PcD, o Ziggy reforça o compromisso da instituição com a inclusão e a inovação tecnológica. Por meio de recursos de áudio, o robô conversa com as crianças, realiza atividades lúdicas e conta histórias, contribuindo para uma internação mais leve e humanizada.

Na versão atual (MVP), o robô utiliza motores e sensores de movimento. A próxima versão, já em prototipação, incorporará inteligência artificial para aprender com as interações e aprimorar seu desempenho.





Segurança da informação e privacidade

GRI 418-1 | 3-3 Tema material – Governança

A segurança da informação segue como uma prioridade para nós, com ações contínuas e estruturadas. Em 2024, foram registradas cerca de 5.500 tentativas de ataque cibernético, com apenas um incidente relevante, rapidamente mitigado. Foram executados testes de penetração com fornecedores e adotadas soluções de prevenção de perda de dados (Data Loss Prevention) para proteger informações sensíveis, especialmente no uso de IA.

Durante o ano, registramos duas denúncias relacionadas a golpes de falso médico, com indícios de vazamento pontual e individualizado de

dados. As ocorrências foram tratadas com rigor: após investigação interna, os colaboradores envolvidos foram desligados e medidas corretivas foram adotadas. Mantemos políticas restritivas de coleta e uso de dados, limitando-os às finalidades específicas previstas. Além disso, realizamos avaliações contínuas sobre a gestão de terceiros e o ciclo de vida dos dados em todas as unidades. Também foram identificadas tentativas de exploração de informações sem sucesso, reforçando a importância dos mecanismos de controle e segurança da informação já implantados.

Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Região	2024
Queixas recebidas de partes externas e comprovadas pela organização	Norte	0
	Nordeste	0
	Sul	0
	Sudeste	2
	Centro-Oeste	0
	Total	2
Queixas de agências reguladoras	Norte	0
	Nordeste	0
	Sul	0
	Sudeste	0
	Centro-Oeste	0
	Total	0





5.

Desempenho Econômico- -Financeiro

GRI 3-3 | Tema material –
Governança

_Resultados Financeiros





Resultados financeiros

Em 2024, a Kora Saúde concluiu uma reestruturação relevante de sua dívida, com a captação de uma debênture que possibilitou alongar o perfil dos contratos financeiros a taxas mais favoráveis. Essa medida gerou alívio no fluxo de caixa e contribuiu para o equilíbrio econômico da Companhia.

No acumulado do ano, a receita líquida totalizou R\$2.268,2 milhões, crescimento de 0,4% em comparação com o ano anterior.

A Kora Saúde registrou receita líquida de R\$ 556,4 milhões no 4T24, queda de 1,5% em relação ao 4T23 e de 1% frente ao 3T24. A redução decorre do ajuste na base de fontes pagadoras ao longo de 2024, com o descredenciamento de operadoras que apresentavam tabelas desfavoráveis, alto índice de glosas, prazos extensos de pagamento e elevada inadimplência.

Apesar disso, a Companhia sinalizou potencial de crescimento, com avanço de 40% na receita oncológica

(comparando 2024 e 2023) e maior realização de procedimentos de alta complexidade, que elevaram o ticket médio. Essas medidas buscam otimizar a carteira de clientes, reduzir perdas financeiras e fortalecer a sustentabilidade do negócio, mantendo o foco na qualidade do atendimento.

O Ebitda Ajustado de 2024 foi de R\$ 159,9 milhões, representando crescimento de 16% em relação ao quarto trimestre do ano anterior. No acumulado do ano, o crescimento foi de 1,2%.

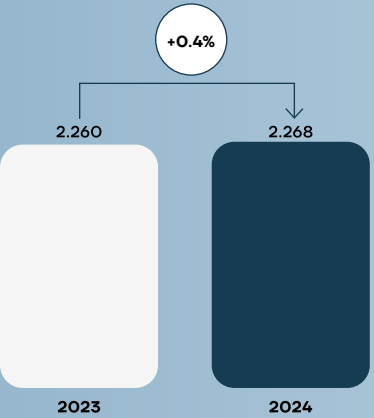
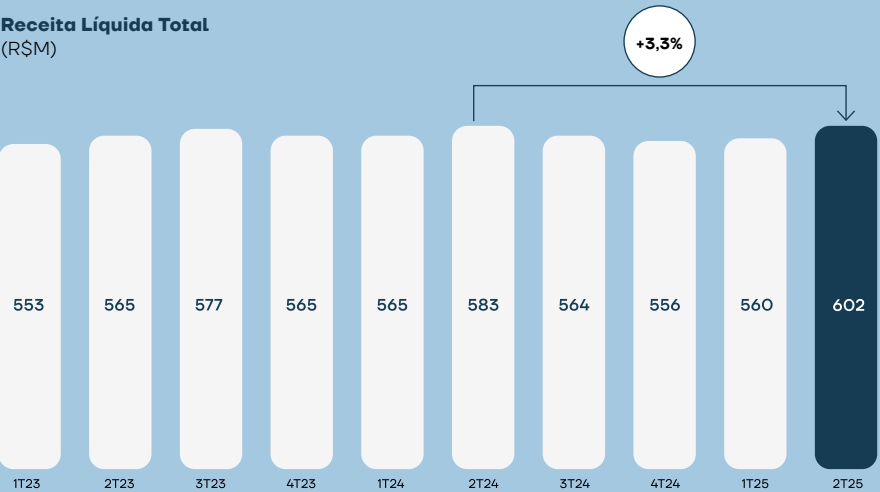
O resultado financeiro teve variação de -37%, totalizando R\$ 155,6 milhões no 4T24, em comparação com os R\$ 113,4 milhões do 4T23. O aumento da despesa se deve à reestruturação da dívida, voltada a alongar prazos de amortização, reduzir pressões de curto prazo e ampliar a previsibilidade financeira.

A Companhia encerrou o período com caixa de R\$ 252,7 milhões, mantendo um nível sólido de liquidez para cumprir obrigações e sustentar seu crescimento.



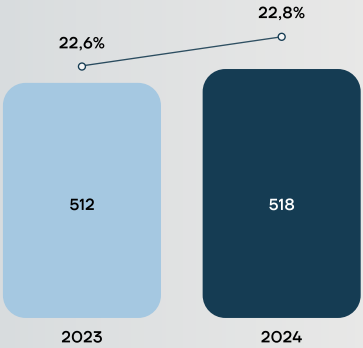
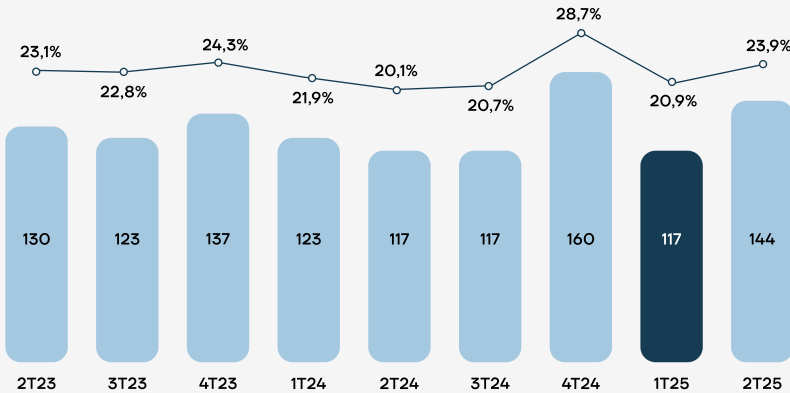
Kora Saúde – Receita Líquida

Receita Líquida Total
(R\$M)



Kora Saúde – EBITDA Ajustado e Margem EBITDA

EBITDA Ajustado e Margem EBITDA
(R\$M) e (%)





6.

Desempenho Humano

_Nossas Pessoas

_Capacitação e Desenvolvimento

_Saúde, Segurança e Bem-estar

_Diversidade e Inclusão



Nossas pessoas

GRI 2-7 | 2-30

Na Kora Saúde, acreditamos que o crescimento da empresa está diretamente ligado ao desenvolvimento de quem faz parte dela. Por isso, a qualificação contínua dos colaboradores é um compromisso incorporado em nossa estratégia de gestão e refletido em nosso modelo de governança. Valorizamos o aprendizado como um processo constante, promovendo treinamentos e oportunidades de evolução profissional de forma estruturada e acessível.

Entendemos também que o ambiente de trabalho influencia diretamente no desempenho das equipes. Assim, investimos na melhoria das nossas instalações e na adoção de práticas que favorecem a inovação, o bem-estar e a produtividade. Nosso objetivo é garantir que todos tenham as condições necessárias para se desenvolver, construir trajetórias sólidas e alcançar excelência em suas funções.

Ao final de 2024, contávamos com um total de 9.604 colaboradores, somando todas as regiões do Brasil, sendo que a maioria (7.553) era do sexo feminino. No período anterior, o número registrado foi de 10.020 colaboradores.

As variações no número de colaboradores estão diretamente ligadas a fatores operacionais, como a taxa de ocupação hospitalar, que orienta o dimensionamento das equipes de acordo com a demanda do período. Além disso, movimentos de primarização ou terceirização, definidos com base em estudos de viabilidade econômico-financeira, também influenciam essa dinâmica, permitindo uma gestão mais eficiente dos custos nas diferentes áreas da Companhia.

A contratação de profissionais temporários ocorre, principalmente, para garantir a continuidade dos serviços diante de situações como licenças médicas, afastamentos por maternidade ou paternidade, ou ainda durante o período de seleção para vagas efetivas. Em alguns casos, o vínculo temporário também é utilizado como solução para atender demandas imediatas quando há dificuldade em encontrar profissionais com a qualificação técnica necessária.



Quadro Funcional Kora Saúde		Região				
	Gênero	Norte	Nordeste	Sudeste	Centro-Oeste	Total
Empregados permanentes	Masculino	113	540	713	652	2018
	Feminino	439	1649	2861	2437	7386
	Total	552	2189	3574	3089	9404
Empregados temporários	Masculino	4w	7	14	8	33
	Feminino	14	20	110	23	167
	Total	18	27	124	31	200
Empregados em tempo integral	Masculino	117	547	727	660	2051
	Feminino	453	1669	2971	2460	7553
	Total	570	2216	3698	3120	9604

No total, 9.604 colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva. GRI 2-30

Capacitação e desenvolvimento

GRI 401-1 | 404-1 | 404-2 | 404-3 | 3-3 Tema material – Time de Excelência



Adotamos uma gestão cuidadosa dos investimentos em treinamento e desenvolvimento, buscando equilibrar a sustentabilidade financeira da empresa com a valorização das pessoas. Nosso compromisso é assegurar que os recursos destinados à capacitação contribuam não apenas para a eficiência dos negócios, mas também para o bem-estar e o crescimento profissional dos nossos colaboradores.

No âmbito da atração e retenção de profissionais em funções operacionais – como limpeza, manutenção e enfermagem –, tivemos alguns desafios em 2024, impulsionados por fatores externos, como a queda no desemprego e a mudança no comportamento das pessoas disponíveis para trabalhar, e internos, como a limitação de recursos e salários pouco atrativos no mercado. Para lidar com esse cenário, estamos fortalecendo o vínculo com nossos colaboradores por meio da escuta ativa das lideranças locais e da descentralização do programa de liderança, agora ajustado à realidade de cada unidade.

Em paralelo, a preferência crescente por modelos de trabalho remoto ou híbrido também impacta a disponibilidade de profissionais, sobretudo em funções administrativas. Em 2024, a política de home office foi ampliada nas unidades administrativas (ES e SP), promovendo ganhos em flexibilidade, na perspectiva do colaborador, e redução de rotatividade e retenção de talentos, na perspectiva da Companhia.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado

Gênero	Categoria funcional	2024
Masculino	Total	9,4
	Assistenciais	4,1
	Não assistenciais	5,3
Feminino	Total	44,3
	Assistenciais	31,1
	Não assistenciais	13,1
Não informado	Total	0
	Assistenciais	0
	Não assistenciais	0
Outros	Total	0
	Assistenciais	0
	Não assistenciais	0
Total	Total	53,6
	Assistenciais	35,2
	Não assistenciais	18,4

Na Kora Saúde, o desenvolvimento de competências está diretamente conectado ao pilar estratégico de “Qualificar e Reter Pessoas”, com iniciativas que visam fortalecer o desempenho atual e preparar os colaboradores para os desafios futuros da organização.

Todos os profissionais recém-admitidos participam de um programa de integração estruturado. No primeiro dia, recebem orientações institucionais sobre cultura, valores e diretrizes da empresa. No segundo dia, colaboradores das áreas assistenciais passam por treinamentos técnico-operacionais com foco em segurança, protocolos e rotinas específicas.

As capacitações ocorrem de forma contínua, com treinamentos internos conduzidos por especialistas da própria Kora e, conforme a demanda, também são viabilizadas capacitações externas, como cursos, programas, oficinas e participação em congressos e eventos afins. As necessidades são mapeadas anualmente, considerando os objetivos das unidades e os direcionadores estratégicos da Companhia.

Em 2024, os programas voltados ao desenvolvimento de lideranças tiveram destaque. O “Kora Lidera”, direcionado a gerentes, coordenadores e supervisores, teve abordagem regionalizada, atendendo às demandas específicas dos *hubs*. A adesão ao programa foi de 75% em média, com a participação de 153 líderes, considerando todos os *hubs*. Outros destaques foram o “Desenvolvimento C-Level”, a “Jornada de Liderança” (projeto-piloto no *hub* Espírito Santo), o “Fórum Estratégico”, que reuniu mais de 100 líderes em Vitória/ES, e o “Kora KonecTa”, que promoveu encontros virtuais com mais de 300 líderes por edição ao longo do ano, reforçando o alinhamento com a estratégia corporativa e a troca de boas práticas.

Além disso, todos os colaboradores e lideranças passam por avaliações regulares de desempenho, contribuindo para o planejamento de desenvolvimento individual, o aprimoramento contínuo e o alcance dos objetivos institucionais.

A seguir, apresentamos o percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira:

Gênero	Categoria funcional	2024
Masculino	Total	100,00
	Assistenciais	34,75
	Não assistenciais	65,25
Feminino	Total	100
	Assistenciais	57,22
	Não assistenciais	42,78
Não informado	Total	0
	Assistenciais	0
	Não assistenciais	0
Outros	Total	0
	Assistenciais	0
	Não assistenciais	0
Total	Total	100,00
	Assistenciais	45,99
	Não assistenciais	54,02



GRI 401-1

Novas contratações e rotatividade de empregados

Novas contratações, por faixa etária

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa	Contratações	Taxa	Contratações	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.993	55,00%	1.954	56,00%	2.422	49,42%
De 30 a 50 anos	1.757	30,00%	1.570	28,00%	1.957	22,60%
Acima de 50 anos	88	12,00%	83	10,00%	127	9,87%

Novas contratações, por gênero

Gênero	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa	Contratações	Taxa	Contratações	Taxa
Feminino	2.944	37,00%	2.770	35,00%	3.536	41,95%
Masculino	894	40,00%	837	39,00%	970	39,94%

Novas contratações, por região

Região	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa	Contratações	Taxa	Contratações	Taxa
Norte	339	51,00%	198	34,00%	247	18,04%
Centro-Oeste	1.226	36,00%	1.249	38,00%	1.439	20,68%
Sudeste	1.519	40,00%	1.541	40,00%	1.936	22,97%
Nordeste	749	31,00%	619	27,00%	884	20,20%

Nota: o cálculo é feito pela relação entre a quantidade de contratações no ano dividida pela quantidade de colaboradores no final do período.





Rotatividade, por faixa etária

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Desligamentos	Taxa	Desligamentos	Taxa	Desligamentos	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.668	46,00%	1.785	51,00%	1.981	40,15%
De 30 a 50 anos	2.427	41,00%	2.134	37,00%	2.372	28,62%
Acima de 50 anos	182	24,00%	161	20,00%	196	15,07%

Rotatividade, por gênero

Gênero	2022		2023		2024	
	Desligamentos	Taxa	Desligamentos	Taxa	Desligamentos	Taxa
Feminino	3.255	41,00%	3.078	39,00%	3.529	43,41%
Masculino	1.022	45,00%	1.002	47,00%	1.020	40,43%

Rotatividade, por região

Região	2022		2023		2024	
	Desligamentos	Taxa	Desligamentos	Taxa	Desligamentos	Taxa
Norte	336	51,00%	301	52,00%	252	17,97%
Centro-Oeste	1.500	44,00%	1.397	42,00%	1.606	24,35%
Sudeste	1.644	43,00%	1.654	43,00%	1.835	21,48%
Nordeste	799	34,00%	728	32,00%	856	20,04%

Nota: o cálculo é feito pela quantidade de desligamentos do ano dividida pela quantidade de colaboradores no fim do período.

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-9 | 3-3 | Tema material – Time de Excelência

Cuidar da saúde e segurança dos nossos colaboradores é uma demonstração concreta do nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso. Atuamos com responsabilidade para preservar a integridade de todos que fazem parte da nossa equipe, por meio da implementação de protocolos rigorosos de segurança e de iniciativas voltadas ao bem-estar integral – físico, mental e emocional. Nosso objetivo é oferecer as condições ideais para que cada pessoa possa exercer seu trabalho com confiança, equilíbrio e qualidade de vida.

Nesse sentido, o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho da Kora Saúde está estruturado em conformidade com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de garantir ambientes laborais seguros e saudáveis para todos os profissionais. O sistema contempla exigências legais essenciais, como a NR 1 (gerenciamento de riscos ocupacionais), NR 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA), NR 6 (uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI), NR 7 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO), NR 9 (controle de agentes nocivos), NR 12 (segurança em máquinas e equipamentos), NRs 15 e 16 (atividades insalubres e perigosas), NR 17 (ergonomia), NR 23 (proteção contra incêndios) e NR 32 (segurança em serviços de saúde).

Esse sistema abrange todos os trabalhadores, atividades e locais de trabalho da Kora Saúde, incluindo colaboradores diretos, estagiários e prestadores de serviços. A gestão é compartilhada entre diferentes níveis da organização, envolvendo a alta direção, o SESMT, a CIPA, gestores e demais colaboradores.

As ações incluem identificação e controle de riscos ocupacionais, treinamentos periódicos, auditorias internas e acompanhamento contínuo das condições de trabalho. O foco é ir além de atender às obrigações legais, mas também promover uma cultura organizacional voltada à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, com melhoria contínua do desempenho em saúde e segurança do trabalho.





Identificação de riscos e perigos

GRI 403-2

A Kora Saúde adota uma abordagem sistemática e contínua para a identificação de perigos, avaliação e controle de riscos ocupacionais, aplicável tanto a processos rotineiros quanto não rotineiros. O processo tem início com o levantamento preliminar de perigos e riscos, visando identificar situações em que seja possível eliminar ou controlar imediatamente os riscos evidentes à saúde e segurança dos trabalhadores.

A avaliação de riscos é um processo contínuo, revisado a cada dois anos ou sempre que houver mudanças relevantes, como a implementação de novas tecnologias, ocorrência de acidentes, alterações legais ou solicitação justificada por parte dos trabalhadores ou da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A identificação de perigos considera a descrição das possíveis lesões ou agravos, a fonte ou circunstância do risco e os grupos de trabalhadores potencialmente expostos. Com base nessas informações, realizamos a avaliação dos riscos ocupacionais, considerando exigências legais, a classificação dos riscos, evidências de associação entre riscos e adoecimentos, e resultados de análises de acidentes.

Quando não é possível aplicar medidas de proteção coletiva, seguimos a hierarquia de controle, adotando, prioritariamente, medidas administrativas e organizacionais, e, em seguida, o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

E para garantir a eficácia desse processo, estabelecemos canais acessíveis para que todos os colaboradores, incluindo terceirizados, possam reportar situações inseguras. As comunicações podem ser feitas diretamente aos supervisores, membros

da CIPA ou pelo Canal de Denúncias, que também assegura a proteção contra retaliações. Garantimos ainda aos trabalhadores o direito de se retirarem de situações que considerem perigosas, com base em sua percepção, sem a necessidade de avaliação técnica prévia e sem penalizações.

Além disso, todos os incidentes de trabalho são rigorosamente investigados, envolvendo notificação, análise de causas, definição de medidas corretivas e elaboração de um plano de ação com prazos e responsáveis definidos. Essas medidas são acompanhadas de forma sistemática, com foco na prevenção de novas ocorrências e na melhoria contínua das condições de saúde e segurança no trabalho.



Saúde ocupacional

Na Kora Saúde, o serviço de saúde do trabalho atua diretamente na identificação de condições de periculosidade e na minimização de riscos ocupacionais nos ambientes onde atuam colaboradores próprios. Para prestadores de serviço, a medicina do trabalho é gerida pelas empresas contratadas, garantindo o acompanhamento ocupacional de seus profissionais.

Adotamos ainda medidas rigorosas para proteger a confidencialidade das informações de saúde dos trabalhadores, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as normativas de saúde ocupacional. O sigilo médico é respeitado integralmente, e os dados são tratados com critérios técnicos e éticos, sem qualquer influência sobre decisões de caráter favorável ou desfavorável em relação ao trabalhador.

Em 2024, a Kora Saúde não registrou óbitos nem acidentes com consequências graves entre seus colaboradores. No entanto, foram contabilizados 344 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, resultando em um índice de 18,11.

Entre as principais ocorrências estão os acidentes envolvendo material biológico, reflexo do ambiente hospitalar, onde a exposição a agentes infecciosos é mais frequente. Esses dados reforçam a importância contínua de ações preventivas, protocolos de segurança e capacitação das equipes para reduzir os riscos ocupacionais e proteger a saúde dos profissionais da rede.

GRI 403-9



Acidentes de trabalho – informações sobre colaboradores

	2022	2023	2024
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	4	1	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,01987	0,05019	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	373	369	344
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,85291	18,520008	18,109868
Número de horas trabalhadas	201.304.633	19.924.398	18.995.168



Ambientes hospitalares possuem risco elevado de exposição a agentes biológicos, sendo os acidentes com material biológico os mais recorrentes. Nesse sentido, adotamos uma abordagem sistemática para identificar e gerenciar riscos, com base em inspeções regulares, registros de acidentes, análises de risco e participação dos colaboradores. Durante o período do relatório, não houve registros de acidentes com consequências graves.

Considerando todas as categorias de trabalhadores nas análises, estamos reforçando os procedimentos de segurança, garantindo o acesso a EPIs e promovendo treinamentos regulares. Nossas ações são orientadas por dados atualizados constantemente, visando a melhoria contínua das condições de saúde e segurança no trabalho.

O número de quase acidentes registrados em 2024 foi de 67. Não há registros desses números em 2022 e 2023.

Diversidade e inclusão

GRI 405-1 | 406-1 | 3-3 | Tema material – Time de Excelência

Acreditamos que a diversidade e a inclusão fortalecem nosso ambiente de trabalho e impulsionam a inovação. Por isso, promovemos uma cultura organizacional pautada na equidade, no respeito e na valorização das diferenças.

Buscamos garantir que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, independentemente de sua origem,

gênero, raça, trajetória ou forma de pensar. Portanto, fomentar um espaço verdadeiramente inclusivo é uma prioridade para nós.

Para impulsionar ainda mais a diversidade dentro dos ambientes de trabalho da Kora, foi criado um Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, que terá a participação de colaboradores das diferentes unidades da empresa, com previsão de início de funcionamento no primeiro trimestre de 2025.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero:

Órgão	Gênero	2021	2022	2023	2024
		%	%	%	%
Conselho	Homens	100%	100%	100%	100%
	Mulheres	0%	0%	0%	0%
Diretoria	Homens	87%	90%	78%	75%
	Mulheres	13%	10%	22%	25%

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária:

Órgão	Faixa Etária	2021	2022	2023	2024
		%	%	%	%
Conselho	Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%	0%
	30 a 50 anos	100%	100%	50%	57%
	Acima de 50 anos	0%	0%	50%	43%
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0%	10%	0%	0%
	30 a 50 anos	80%	80%	89%	75%
	Acima de 50 anos	20%	10%	11%	25%





Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por cor ou raça:

Órgão	Categoria	2021	2022	2023	2024
		%	%	%	%
Conselho	Branco	86%	83%	83%	100%
	Pardo	14%	17%	17%	0%
Diretoria	Branco	78%	78%	78%	25%
	Pardo	22%	22%	22%	75%

Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero:

Órgão	Gênero	2021		2022		2023		2024	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Assistenciais	Homens	440	10,8%	448	10,8%	432	10,7%	427	10,9%
	Mulheres	3652	89,2%	3702	89,2%	3620	89,3%	3503	89,1%
Não assistenciais	Homens	1534	30,0%	1801	29,4%	1721	28,8%	1624	28,6%
	Mulheres	3572	70,0%	4328	70,6%	4247	71,2%	4050	71,4%
Total	Homens	1974	21,5%	2249	21,9%	2153	21,5%	2051	21,4%
	Mulheres	7224	78,5%	8030	78,1%	7867	78,5%	7553	78,6%
	Total Geral	9.198	100,0%	10.279	100,0%	10.020	100,0%	9.604	100,0%

Percentual de empregados, por categoria funcional (PcD):

Órgão	2021		2022		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Assistenciais	43	0,5%	44	0,4%	42	1,0%	40	1%
Não assistenciais	231	2,5%	287	2,8%	280	4,7%	263	5%
Total	274	3,0%	331	3,2%	322	5,7%	303	5,7%

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária:

Órgão	Faixa Etária	2021		2022		2023		2024	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Assistenciais	Abaixo de 30 anos	1322	32,3%	1293	31,2%	1236	30,5%	1156	29,4%
	30 a 50 anos	2538	62,0%	2565	61,8%	2490	61,5%	2421	61,6%
	Acima de 50 anos	232	5,7%	292	7,0%	326	8,0%	353	9,0%
Não assistenciais	Abaixo de 30 anos	1853	36,3%	2320	37,9%	2272	38,1%	2108	37,2%
	30 a 50 anos	2842	55,7%	3336	54,4%	3215	53,9%	3044	53,6%
	Acima de 50 anos	411	8,0%	473	7,7%	481	8,1%	522	9,2%
Total	Abaixo de 30 anos	3175	34,5%	3613	35,1%	3508	35,0%	3264	34,0%
	30 a 50 anos	5380	58,5%	5901	57,4%	5705	56,9%	5465	56,9%
	Acima de 50 anos	643	7,0%	765	7,4%	807	8,1%	875	9,1%
	Total Geral	9.198	100,0%	10.279	100,0%	10.020	100,0%	9.604	100,0%

- **Governança Gênero:** O Conselho da Kora tem 100% de homens e 0% de mulheres de 2021 a 2024. A Diretoria tem aumentado a representatividade feminina, passando de 13% em 2021 para 25% em 2024.
- **Governança Faixa Etária:** O Conselho tinha 100% de membros entre 30 e 50 anos em 2021 e 2022, mas em 2023 e 2024 houve uma divisão com membros acima de 50 anos. A Diretoria tem a maioria de seus membros entre 30 e 50 anos, com 75% nessa faixa em 2024.
- **Governança Cor ou Raça:** A representação de pessoas brancas no Conselho aumentou para 100% em 2024, enquanto na Diretoria, a representação de pessoas pardas aumentou significativamente, chegando a 75% em 2024.
- **Empregados por Gênero:** A Kora tem uma maioria de mulheres em suas categorias funcionais, representando 78,6% do total de empregados em 2024.
- **Empregados PcD:** O percentual de Pessoas com Deficiência (PcD) entre os empregados aumentou de 3,0% em 2021 para 5,7% em 2024.
- **Empregados por Faixa Etária:** A maioria dos empregados está na faixa etária de 30 a 50 anos, representando 56,9% do total em 2024.
- **Membros do Conselho Kora:** O Conselho é composto por seis membros, sendo todos homens e de cor/raça branca, com idades variando de 35 a 68 anos.
- **Membros da Diretoria Kora:** A Diretoria é composta por oito membros, com idades entre 35 e 61 anos. Há uma mistura de pessoas brancas e pardas.

7. Desempenho Socioambiental

_Gestão Ambiental

_Relacionamento
com a sociedade





Gestão Ambiental

No âmbito da sustentabilidade operacional, segue em curso a migração para o uso de energia limpa em nossos hospitais, por meio de parcerias estratégicas. Essa transição tem gerado ganhos econômicos e ambientais, com impacto positivo no consumo de água, energia e gases hospitalares.

Água

GRI 303-5 | 3-3 | Tema material
– Gestão Ambiental Eficiente

A água é um recurso essencial para a vida e para a sustentabilidade das comunidades onde atuamos. Por isso, assumimos o compromisso de utilizá-la de forma consciente e responsável, adotando práticas que contribuam para a preservação dos recursos hídricos e para a redução de impactos sobre o meio ambiente.

O consumo de água em 2024 foi de 211,2 ML. Na Kora Saúde, cada unidade é responsável pelo preenchimento dos dados de consumo e valores dentro da plataforma de ordem de serviço. Com isso, é possível gerar dados no BI (Business Intelligence) e fazer o acompanhamento desses indicadores. Atualmente, não possuímos áreas de estresse hídrico.





Resíduos

GRI 306-2 | 306-3 | 3-3 | Tema material – Gestão Ambiental Eficiente

Em nossas unidades, adotamos uma gestão eficiente dos resíduos sólidos, com foco na segregação adequada desde a origem, separando materiais recicláveis, orgânicos e perigosos. Investimos continuamente na capacitação de nossos colaboradores, promovendo a conscientização sobre práticas sustentáveis no dia a dia. Além disso, buscamos parcerias com fornecedores que compartilhem dos mesmos valores, priorizando aqueles que utilizam tecnologias voltadas à redução da geração de resíduos e ao menor impacto ambiental.

Realizamos mensalmente o envio da documentação que comprova todas as etapas do processo de gestão de resíduos, desde a coleta até a destinação final. Entre

os documentos estão o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), devidamente registrado no Sistema Nacional de Informações sobre Resíduos (Sinir), o Certificado de Tratamento Térmico de Resíduos e o Certificado de Destinação Final, além dos registros de vendas de materiais encaminhados à reciclagem.

Esse acompanhamento é reforçado por um processo interno que envolve o monitoramento dos Resíduos de Serviços de Saúde (RSS), desde o abrigo localizado nas áreas externas das unidades até sua transferência para a destinação ou tratamento adequado, seguindo as orientações dos órgãos de limpeza urbana. O controle é amparado pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), já implantado em diversas unidades, demonstrando nosso comprometimento com a sustentabilidade e a conformidade ambiental.

Nos hospitais, destacamos as seguintes iniciativas:

- **Hospital Meridional:** foram implantados projetos como a gestão de resíduos, ações para conservação de energia, otimização do uso da água, adoção de energias renováveis, reciclagem de papel, plástico e metal, substituição de lâmpadas por tecnologia LED, redução do consumo de papel e segregação de óleo de cozinha.
- **Hospital Meridional Serra:** ações de gestão de resíduos, conservação de energia, adoção de energia solar e comercialização de papelão para reciclagem.
- **Hospital Meridional Praia da Costa:** ações contínuas de gestão adequada de resíduos.



Energia

GRI 302-1 | 302-3 | 3-3 | Tema material – Gestão Ambiental Eficiente

Na Kora Saúde, o controle do consumo energético é descentralizado: cada unidade é responsável pelo registro dos dados de consumo e respectivos valores por meio da plataforma de ordem de serviço. Esse processo permite consolidar as informações em um sistema de *Business Intelligence* (BI), viabilizando o acompanhamento contínuo e a análise sistemática dos indicadores energéticos. A empresa não faz venda de energia.

A intensidade energética é calculada com base no consumo total de energia das unidades, considerando todas as fontes utilizadas, dividido pelo número de leitos operacionais da rede, que totalizam 1.770. O indicador considera exclusivamente a energia consumida nas dependências de nossas unidades, permitindo uma avaliação mais precisa da eficiência energética no contexto hospitalar.

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO [302-1]

Combustíveis de fontes não renováveis	2022	2023	2024
Óleo Diesel	489.600	1.882.315	2.376.237
Gasolina	0	0	0
Gás GLP	4.832.602	550.327.230	569.251.982
Total	5.322.202	552.209.545	571.628.219

Combustíveis de fontes renováveis	2022	2023	2024
Gás Natural	1.605.739	2.334.209.789	2.511.371.753
Subtotal	1.605.739	2.334.209.789	2.511.371.753
Consumo de eletricidade	88.185.478	109.412.999	117.845.435
Consumo de energia de aquecimento	2.533.328	3.143.137	3.385.378
Consumo de energia de refrigeração	36.156.045	44.859.328	48.316.627
Consumo de energia de vapor	1.713.722	2.126.239	2.290.108
Subtotal	128.588.573	159.541.703	171.837.548
Total de energia consumida	130.194.312	2.493.751.492	2.683.209.301





Relacionamento com a sociedade

GRI 2-29 | 3-3 | Tema material – Governança

Nosso compromisso com a sociedade se reflete em ações pautadas pela ética, transparência e responsabilidade social. Buscamos construir um diálogo contínuo com nossos *stakeholders*, consolidando informações relevantes sobre nossas operações por meio de instrumentos como o Relatório de Sustentabilidade, as Demonstrações Financeiras anuais e o Relatório de Resultados.

Além disso, mantemos parcerias estratégicas com nossos públicos de interesse, promovendo relações de cooperação e desenvolvimento conjunto. Também atuamos em parceria com organizações da sociedade civil, apoiando projetos e iniciativas voltadas à transformação social e ao fortalecimento das comunidades onde estamos presentes.



Engajamento de stakeholders

GRI 2-29

Reconhecemos que o diálogo contínuo e transparente com nossos *stakeholders* é fundamental para a governança, a qualidade dos serviços prestados e a geração de valor social. Esse relacionamento é conduzido de forma segmentada, respeitando as particularidades de cada público – como pacientes, colaboradores, investidores, fornecedores, operadoras de saúde, órgãos reguladores, comunidades e organizações da sociedade civil – e tem como foco principal antecipar riscos, responder a expectativas legítimas e fortalecer relações de confiança.

Realizamos o engajamento por meio de diversos canais, como ouvidoria, pesquisas de satisfação, redes sociais, comissões internas, reuniões periódicas, eventos estratégicos e programas sociais. A frequência e o formato variam conforme o grupo, com ações contínuas, periódicas ou pontuais, coordenadas em níveis corporativo, regional e local. A escuta ativa é valorizada como ferramenta de aprimoramento assistencial, fortalecimento do clima organizacional, cumprimento regulatório e impacto social positivo. Os *feedbacks* recebidos são incorporados aos processos decisórios, garantindo a real participação dos *stakeholders* em nossas estratégias.

Projetos sociais apoiados

GRI 413-1 | 3-3 | Tema material – Nosso cuidar

Mantemos operações em 17 unidades distribuídas por 12 cidades em seis estados do Brasil, com atuação crescente em iniciativas voltadas ao impacto social e à integração com as comunidades locais. Um dos destaques é o Projeto Inclusão Sem Fronteiras, um programa institucional voltado à contratação e integração de pessoas refugiadas e migrantes.

A iniciativa já incorporou 34 profissionais de seis nacionalidades distintas em unidades localizadas nos estados do Espírito Santo, Mato Grosso, Tocantins, Goiás e Ceará, além do Distrito Federal. Com ampla diversidade de perfis, escolaridade e funções, os contratados atuam em setores como Tecnologia da Informação, Recursos Humanos, Manutenção, Farmácia, Nutrição, Hotelaria e áreas assistenciais. Entre os contratados, 68% são mulheres, reforçando a diversidade de gênero.

O projeto contempla diferentes ações:

- Avaliações participativas de impacto social, com foco na equidade de gênero;
- Programas de desenvolvimento local voltados às necessidades específicas de comunidades migrantes e refugiadas;
- Planos de engajamento com base em mapeamento de perfis e vulnerabilidades sociais;
- Parcerias com organizações especializadas, como o Fórum Empresas com Refugiados, para apoio técnico e acompanhamento;
- Adoção de canais institucionais de escuta e queixa, operados por equipes locais de Recursos Humanos e consultores de Gente e Gestão.

Com taxa de retenção de 76% no primeiro ano de contratação, o programa já integra o planejamento estratégico da área de Gente e Gestão, consolidando-se como uma frente relevante de inclusão produtiva, promoção da diversidade e fortalecimento do papel social da Kora Saúde nas comunidades onde atua.





Relacionamento com operadoras

Ao longo de 2024, mantivemos o diálogo ativo com operadoras de saúde e firmamos parcerias estratégicas relevantes, incluindo um novo acordo com a Vale e outros dois em segmentos distintos. Essas alianças fortalecem a base de receita e ampliam a cobertura dos serviços oferecidos.

Acionistas, investidores e bancos parceiros

GRI 2-29

Em 2024, a Kora Saúde manteve diálogo transparente e recorrente com acionistas, investidores e bancos parceiros, apoiando decisões estratégicas e fortalecendo sua estrutura de capital. Foram promovidos encontros periódicos para apresentação de resultados, esclarecimento de perspectivas e discussão de oportunidades, sempre alinhados às melhores práticas de governança.



Essa atuação permitiu sustentar a trajetória de crescimento consistente, viabilizar investimentos na expansão da rede hospitalar e preservar uma estrutura financeira saudável, garantindo confiança e previsibilidade a todos os públicos de capital.

Parcerias com o poder público

GRI 3-3 Tema material – Governança

Ao longo do ano, a Kora Saúde ampliou iniciativas em parceria com órgãos públicos, consolidando compromissos com a ampliação do acesso e a qualificação da assistência hospitalar. Foram firmados acordos e programas voltados à integração de serviços, melhoria de processos e atendimento a comunidades em diferentes regiões, sempre pautados por ética, conformidade regulatória e alinhamento às políticas de saúde. Essas ações reforçam o papel institucional da Companhia, contribuindo para o fortalecimento do sistema de saúde e para resultados sustentáveis de longo prazo.

Engajamento nas redes sociais

Em 2024, a Kora Saúde fortaleceu ainda mais sua presença nas redes sociais, alcançando mais de 580 mil pessoas e gerando mais de 60 mil visitas aos perfis.

O crescimento de mais de 8 mil seguidores mostra que estamos cada vez mais próximos do nosso público, ouvindo e dialogando de forma transparente. Essa presença digital nos permite compartilhar conquistas, informar sobre saúde e valorizar histórias que inspiram. Mais do que números, são conexões que reforçam nosso propósito: fazer a saúde prosperar.





8. Anexos

_Sumário de Conteúdo GRI



Declaração de uso

A Kora Saúde relatou com base nas Normas GRI para o período 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

GRI utilizado
GRI 1: Foundation 2021; GRI 2: Divulgações Gerais 2021; GRI 3: Tópicos Materiais 2021; GRI 205: Combate à Corrupção 2016; GRI 206: Concorrência Desleal 2016; GRI 401: Emprego 2016; GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018; GRI 404: Capacitação e educação 2016; GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016; GRI 406: Não Discriminação 2016; GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016; GRI 413: Comunidades locais 2016; GRI 418: Privacidade do cliente 2016; GRI 302: Energia 2016; GRI 303: Água e Efluentes 2018; GRI 306: Resíduos 2020

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2 Divulgações Gerais 2021	A organização e suas práticas de relato				
	2-1 Detalhes organizacionais	25, A Kora Saúde Participações S.A. É uma sociedade anônima (S.A.) com capital aberto			
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	As fusões e aquisições são mencionadas apenas como parte da estratégia da Companhia, como a migração de marcas no Hospital Anchieta Ceilândia. Em relação às alienações, a venda de Jabour Empreendimentos Imobiliários em 2023 (imóvel do Hospital Anchieta) impactou o endividamento, mas não alterou o escopo do relatório de sustentabilidade.	2-2 a	Não aplicável	Não são detalhados ajustes por participações minoritárias, pois o foco está nas operações controladas pela Kora. Em 2024, não houve aquisições.
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	6			
	2-4 Reformulações de informações		Indicador completo	Não aplicável	Não houve a reformulação de informações reportadas nos relatórios anteriores.
	2-5 Garantia externa	O Relatório de Sustentabilidade não contempla verificação externa			
	Atividades e trabalhadores				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	17			
	2-7 Funcionários	49			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados (tercerizados)	Em 2024, o número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela Kora Saúde foi de 2.304, por meio de contrato de prestação de serviços.			
	Governança				
	2-9 Estrutura e composição de governança	7, 24, 25, 26, 30			
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	25			



PADRÃO GRI	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2 Divulgações Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	25, 26			
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	25, 30, 34			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	30, 31			
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	25			
	2-15 Conflitos de interesse	30, 33			
	2-16 Comunicação de preocupações críticas	A Kora Saúde possui um processo estruturado para garantir que preocupações cruciais cheguem ao mais alto nível de governança, por meio de relatórios periódicos, reuniões e comitês especializados, como os de Auditoria e Compliance, ESG e Tributário. Essas preocupações incluem riscos jurídicos, fiscais, operacionais e assistenciais, sendo analisadas para tomada de decisões corretivas ou preventivas. Em 2024, a área jurídica registrou 21 relatos formais, refletindo a atuação ativa dos canais internos de monitoramento e resposta.			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Garantimos que o desenvolvimento do mais alto órgão de governança esteja alinhado com a estratégia de sustentabilidade da organização, assegurando que o conhecimento e as habilidades adquiridos sejam aplicados de forma prática e eficaz.			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Kora Saúde realiza anualmente a avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, focando na supervisão dos impactos econômicos, sociais e ambientais. O processo inclui análise de indicadores, feedback de stakeholders e revisão de políticas. Com base nos resultados, são adotadas medidas como ajustes na composição do órgão, revisão de práticas e fortalecimento da cultura organizacional. A avaliação não é independente, mas gera planos de ação para melhorias contínuas.			
	2-19 Políticas de remuneração	29			
	2-20 Processo para determinar a remuneração	29			
	2-21 Índice de remuneração total anual	A Kora Saúde aplica reajuste salarial anual com base no IPCA para todos os profissionais, incluindo executivos, sem acréscimos diferenciados. As remunerações dos administradores são divulgadas conforme exigências da CVM/ B3 e do Novo Mercado. A empresa não possui empregados em regime de tempo parcial e informa integralmente os tipos de remuneração.			



PADRÃO GRI	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2 Divulgações Gerais 2021	Estratégia, políticas e práticas				
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
	2-23 Política de Compromissos	25, Compromissos de Política e Conduta Empresarial Responsável A Kora Saúde adota uma conduta empresarial ética e sustentável, embasada em políticas de governança, direitos humanos, sustentabilidade e compliance. Embora a organização não esteja vinculada a instrumentos intergovernamentais internacionalmente reconhecidos, suas políticas seguem princípios amplamente aceitos, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Direitos Humanos e Diversidade A empresa mantém uma política clara de respeito aos direitos humanos, com ênfase na não discriminação, liberdade de associação, condições de trabalho seguras e proteção à privacidade. Atenção especial é dada a grupos vulneráveis, como trabalhadores migrantes, mulheres, crianças e pessoas com deficiência. Mecanismos de denúncia confidenciais estão disponíveis para relatar qualquer violação, com processos de investigação e correção estabelecidos. Ética, Compliance e Sustentabilidade Todos os colaboradores e parceiros seguem um código de conduta que trata de integridade, combate à corrupção e respeito ao meio ambiente. A Companhia oferece treinamentos periódicos sobre ética e conformidade. As políticas são aplicáveis às operações diretas e estendidas à cadeia de suprimentos, parcerias e relações com consumidores. Gestão de Riscos e Princípio da Precaução A Kora Saúde adota uma abordagem preventiva, com avaliações contínuas de risco socioambiental e planos de mitigação. Isso inclui auditorias, diligência prévia e análise de impactos em novos projetos. Transparência e Governança As políticas corporativas são aprovadas pelo Conselho de Administração e submetidas à Assembleia Geral de Acionistas. Estão disponíveis publicamente nos sites da Kora Saúde, do RI e da CVM. Além disso, cláusulas de compliance fazem parte dos contratos formais da Companhia, reforçando o compromisso com a integridade em todas as frentes de atuação.			
	2-24 Incorporando a política de compromissos	A responsabilidade pela implementação dos compromissos de política é compartilhada entre o Conselho de Administração, que supervisiona e alinha com os objetivos da organização; a Diretoria, que implementa e garante o treinamento dos colaboradores; e os colaboradores, responsáveis por cumprir e reportar eventuais problemas. Nas relações de negócios, avaliamos fornecedores e parceiros quanto à adesão aos nossos compromissos, formalizando isso em cláusulas contratuais. Também promovemos treinamentos e comunicação contínua para garantir a conscientização de todos os envolvidos.			
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	31			



PADRÃO GRI	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2 Divulgações Gerais 2021	2-26 Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	33			
	2-27 Conformidade com as leis e regulamentos		Indicador completo	Não aplicável	Não temos casos significativos de não conformidade, de acordo com a materialidade, considerando impacto reputacional.
	2-28 Associações de membros	10,14			
	Envolvimento com Stakeholders				
	2-29 Abordagem para o envolvimento stakeholders	65. 67			
	2-30 Acordos coletivos	49			
Temas Materiais					
GRI 3 Tópicos Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7			
	3-2 Lista de temas materiais	7			
Governança					
GRI 3 Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais				
GRI 205 Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	32			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	32			
GRI 206 Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	O número total de ações judiciais pendentes ou encerradas durante o período de relato é 4, referente a concorrência desleal e violações de leis antitruste e antimonopólio em que a organização tenha sido identificada como participante. Em alguns casos houve ganho de causa a favor da empresa, e em um caso houve acordo.			



PADRÃO GRI	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Time de excelência					
GRI 3 Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais				
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	50, 52			
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	54			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54, 55			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	54			
	403-9 Acidentes de trabalho	54, 56			
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	50			
	404-2 Programas para atualizar as habilidades dos funcionários e programas de assistência à transição	50			
	"404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira"	50			
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	25, 28, 58			
GRI 406 Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	58			
Nosso Cuidar					
GRI 3 Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais				
GRI 203 Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	17			
GRI 204 Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	34			



PADRÃO GRI	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 413 Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	66			
GRI 418 Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	44			
Gestão Ambiental Eficiente					
GRI 3 Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais				
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	64			
	302-3 Intensidade energética	64			
GRI 303 Água e Efluentes 2018	303-5 Consumo de água	62			
GRI 306 Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	63			
	306-3 Resíduos gerados	63			

Créditos



Kora Saúde

Av. Desembargador Santos Neves, 207
Santa Lúcia, Vitória – ES
CEP 29055-721
E-mail: ri@korasaude.com.br

Coordenação

Felipe Martins Cordeiro de Mello
Gerente Corporativo de Engenharia e Expansão
Gerente Corporativo PMO

Comitê ESG – Kora Saúde Consultoria, redação e tradução

Jazzup Sustentabilidade

Projeto gráfico e diagramação

Cláudia Gil | Jazzup Sustentabilidade

Imagens

Acervo Kora Saúde

Esta edição do Relatório de Sustentabilidade Kora Saúde é resultado do esforço de todo o nosso time. Estamos orgulhosos e agradecemos a participação e o comprometimento de todos, incluindo a coleta de informações e o compromisso ESG na realização das atividades durante os últimos anos.