

DSJ



**Relatório de
Sustentabilidade
2021**



Ser a saúde

que as pessoas desejam
e que o mundo precisa.

ÍNDICE

Apresentação do relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Com o propósito de ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa, a Dasa endereçou diversas ações buscando cada vez mais ampliar e integrar o cuidado com a saúde dos pacientes ao longo de toda a vida. Desde o apoio à saúde pública, especialmente durante a pandemia da Covid-19, até o lançamento do Nav, plataforma digital centrada em nosso usuário, e o desenho de nossos compromissos ambientais, sociais e de governança (ESG), seguimos comprometidos com a criação e compartilhamento de valor com nossos públicos.

Nesse contexto e a fim de garantir a transparência acerca de nossas informações, temos orgulho de apresentar, por mais um ano, nosso Relatório de Sustentabilidade. O documento foi elaborado, pela primeira vez, em consonância com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão GRI Standards 2021, e também traz indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Os dados reportados abrangem o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

As informações são referentes a Dasa e às marcas que a compõem e estão apresentadas de forma consolidada, exceto quando apontado no relatório em notas de rodapé. Foram consideradas todas as unidades adquiridas até o dia 31 de dezembro de 2021, considerando a data de compra estipulada em contrato jurídico.

As demonstrações financeiras foram auditadas pela KPMG e as informações socioambientais e de governança foram levantadas pelas equipes internas, com apoio de consultoria externa, e auditadas pela Bureau Veritas. A causa e as metas ambientais, sociais e de governança previstas neste Relatório de Sustentabilidade 2021 foram aprovadas em reunião gerencial do Conselho de Administração da Dasa.

Dúvidas e sugestões

Dúvidas e sugestões sobre o conteúdo desse relatório, assim como solicitação de mais informações, podem ser encaminhadas para esg@dasa.com.br.



Matriz de materialidade

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

Com o intuito de apresentar um conteúdo relevante e em linha com as expectativas de nossos *stakeholders*, elaboramos, pela primeira vez, nossa matriz de materialidade, que apresenta os temas de maior impacto e influência para a Dasa e para nossos diversos públicos de relacionamento — colaboradores, profissionais da saúde, pacientes, organizações não governamentais, reguladores, fornecedores, governo, investidores, prestadores de serviços e formadores de opinião. O processo compreendeu quatro etapas:

Processo de materialidade



Seleção de temas

pesquisa base para seleção de temas importantes para a Dasa e seu setor de atuação, com estudo de *benchmark*, análise de mais de 10 matrizes e de diretrizes de mercado, como a Global Reporting Initiative e o Sustainability Accounting Standards Board, que resultou em uma lista prévia com 45 temas.



Seleção de *stakeholders*

mapeamento dos públicos da Dasa para consulta e priorização dos temas. Foram selecionados 1.400 *stakeholders* internos (alta liderança e colaboradores da Dasa) e 658 externos (pacientes, profissionais da saúde, governo, investidores, reguladores, organizações não governamentais, prestadores de serviço, fornecedores e formadores de opinião).



Consulta

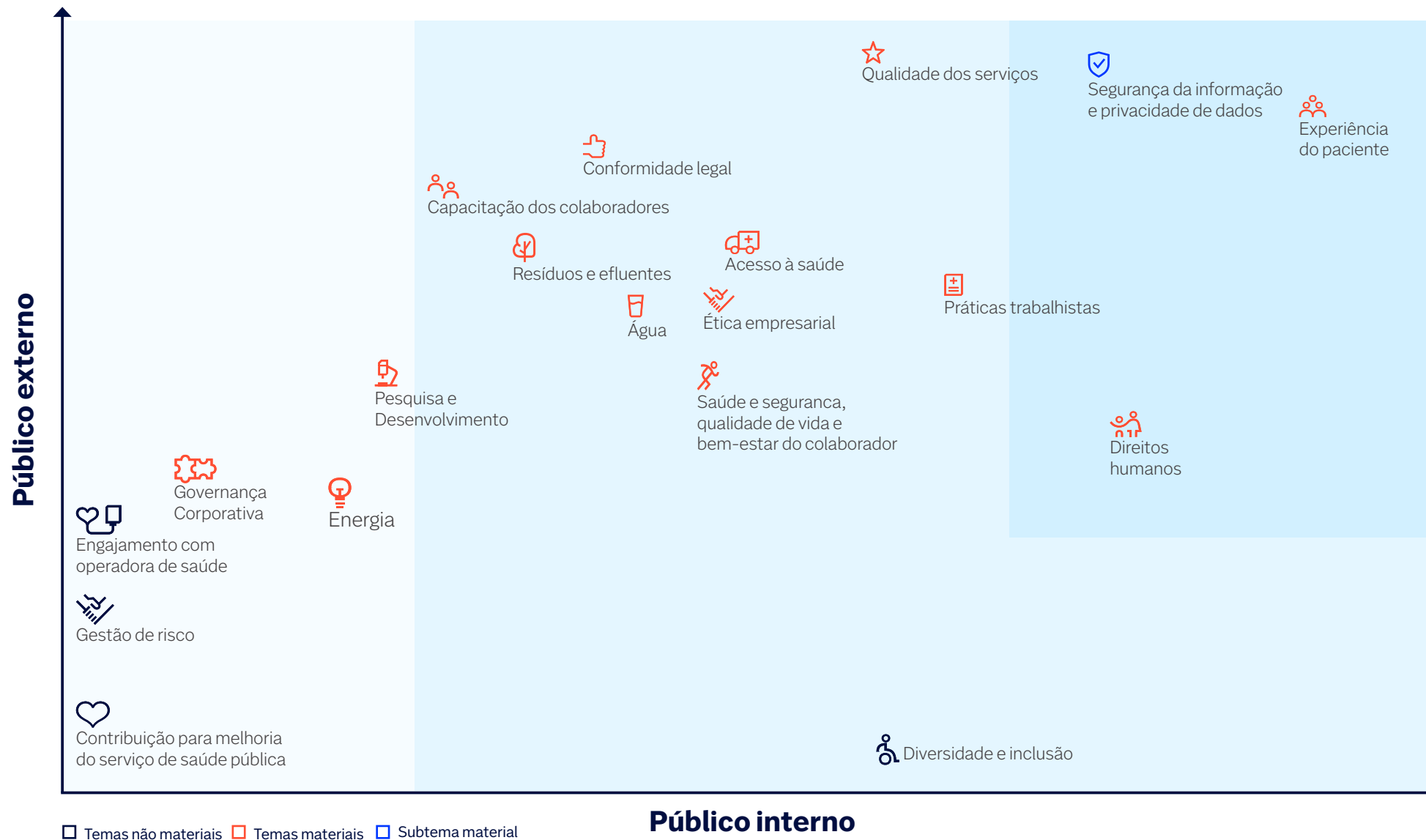
consulta para priorização de temas por meio de pesquisa *online* e entrevistas com executivos da Dasa. Nessa etapa, somamos 2.252 *feedbacks* do público interno e 476 respostas do público externo (72,3% de retorno).













Consolidação

apuração e consolidação da pesquisa, considerando a conectividade, as influências e impactos entre os assuntos, que resultou na matriz de materialidade da Dasa com 15 temas prioritários, validados pelo Conselho de Administração, correlacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

Representação gráfica da matriz de materialidade



Lista de temas materiais e limites dos impactos

Tema material	ODS prioritários	Aspectos GRI e SASB	Indicadores relacionados	Impacto dentro da Dasa	Impacto fora da Dasa
Direitos Humanos	   	Trabalho infantil Trabalho forçado ou análogo ao escravo Práticas de segurança Avaliação em direitos humanos	GRI 3-3, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3	Todas as operações	Fornecedores, parceiros, profissionais da saúde, sociedade, investidores e acionistas.
Qualidades dos Serviços		Saúde e segurança do cliente <i>Marketing</i> e rotulagem	GRI 3-3, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3, 418-1, SASB HC-DY-230a.2, HC-DY-230a.3, HC-DY-240a.1, HC-DY-250a.1, HC-DY-250a.2, HC-DY-250a.3, HC-DY-250a.4, HC-DY-270a.1	Todas as operações	Pacientes, clientes, fornecedores, parceiros, profissionais da saúde, sociedade, reguladores, investidores e acionistas.
Experiência do Paciente	  	Saúde e segurança do cliente <i>Marketing</i> e rotulagem	GRI 3-3, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3, SASB HC-DY-230a.2, HC-DY-230a.3, HC-DY-240a.1, HC-DY-250a.1, HC-DY-250a.2, HC-DY-250a.3, HC-DY-250a.4, HC-DY-270a.1	Todas as operações	Pacientes, clientes, profissionais da saúde, sociedade, investidores e acionistas.
Acesso à Saúde	 	Impactos econômicos indiretos Comunidades locais	GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2, SASB HC-DY-240a.1	Todas as operações	Pacientes, clientes, profissionais da saúde, sociedade, investidores e acionistas.

Tema material	ODS prioritários	Aspectos GRI e SASB	Indicadores relacionados	Impacto dentro da Dasa	Impacto fora da Dasa
Pesquisa e Desenvolvimento		-	-	Todas as operações	Pacientes, clientes, fornecedores, parceiros, profissionais da saúde, sociedade, reguladores, investidores e acionistas.
Diversidade e Inclusão	  	Diversidade e igualdade de oportunidades	GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1	Todas as operações	Profissionais da saúde e sociedade
Energia	 	Energia	GRI 3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, SASB HC-DY-130a.1, HC-DY-450a.1	Todas as operações	Sociedade
Capacitação dos Colaboradores	    	Emprego Relações trabalhistas Treinamento e educação Liberdade de associação e negociação trabalhista	GRI 2-7, 2-8, 3-3, 201-3, 205-2, 403-5, 404-1, 404-2, 404-3, 410-1, 412-2	Todas as operações	Profissionais da saúde e sociedade
Práticas Trabalhistas	  	Relações trabalhistas Liberdade de associação e negociação trabalhista	GRI 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 407-1, SASB HC-DY-330a.1, HC-DY-330a.2	Todas as operações	Profissionais da saúde e sociedade
Saúde e Segurança, Qualidade de Vida e Bem-estar do Trabalhador	   	Saúde e segurança no trabalho	GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, SASB HC-DY-330a.1, HC-DY-330a.2	Todas as operações	Profissionais da saúde e sociedade

Tema material	ODS prioritários	Aspectos GRI e SASB	Indicadores relacionados	Impacto dentro da Dasa	Impacto fora da Dasa
Conformidade Legal		Anticorrupção Concorrência desleal Conformidade ambiental Saúde e segurança do cliente <i>Marketing</i> e rotulagem Conformidade socioeconômica Segurança e Privacidade de Dados	GRI 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3, 418-1, 419-1, SASB HC-DY-230a.2, HC-DY-230a.3, HC-DY-230a.4, HC-DY-240a.1,	Todas as operações	Pacientes, clientes, fornecedores, parceiros, profissionais da saúde, sociedade, reguladores, investidores e acionistas.
Ética Empresarial		Anticorrupção Concorrência desleal	GRI 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1	Todas as operações	Pacientes, clientes, fornecedores, parceiros, profissionais da saúde, sociedade, reguladores, investidores e acionistas.
Água		Água	GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	Todas as operações	Sociedade
Resíduos		Resíduos	GRI 3-3; 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, SASB HC-DY-150a.1, HC-DY-150a.2	Todas as operações	Sociedade e reguladores
Governança Corporativa		Governança Presença de mercado	GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 3-3, 202-1, 202-2	Todas as operações	Todos os públicos



A Dasa endereçou diversas ações buscando cada vez mais ampliar e integrar o cuidado com a saúde dos pacientes ao longo de toda a vida.

Mensagem do Presidente

GRI 2-22

Ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa: é com esse propósito que atravessamos o ano de 2021 e calcamos as bases para o futuro que queremos. Seja por meio da consolidação de nossa rede de saúde integrada, seja pelo nosso compromisso social frente à Covid-19, pelo fomento à pesquisa clínica ou pela melhor experiência aos médicos e usuários, seguimos empenhados em olhar para o cuidado de forma integrada, preditiva, preventiva e personalizada.

Nesse contexto, em 2021, evoluímos em um modelo de gestão capaz de ampliar o acesso à saúde e nos propusemos a estabelecer uma jornada mais fluida e coordenada ao longo de toda a nossa rede: desde os cuidados ambulatoriais, passando por medicina diagnóstica e chegando a serviços hospitalares, com procedimentos de baixa e alta complexidade, inovação assistencial, genômica e pesquisa científica.

Orientados pela pertinência de entregar os serviços certos, no momento certo e para as pessoas certas, lançamos o Nav, um marco na proposta de valor de nosso modelo. Trata-se de nossa plataforma digital que, por meio do uso de tecnologia e inteligência de dados, materializa a integração da jornada de usuários e médicos para que possamos levar mais saúde às pessoas ao longo da vida.

Por meio do Nav, pacientes têm acesso aos seus exames, acompanham sua evolução clínica de forma unificada, podem realizar agendamentos e consultas via telemedicina, bem como recebem recomendações de cuidado preditivo, personalizadas a partir do seu perfil. Do lado do médico, por sua vez, o Nav permite a conexão com pacientes, contribui para a otimização do atendimento e do acesso às informações clínicas e apoia, ainda, na tomada de decisões.

A plataforma já conta com mais de 20 mil médicos e profissionais da saúde e quase dois milhões

de usuários únicos. Em 2021, foram realizadas 183 mil consultas por meio do Nav e quase 50 mil prescrições. Para o próximo ano, seguiremos investindo fortemente nessa frente, que ganhará uma série de novas funcionalidades para uma experiência ainda melhor e mais personalizada. Como fruto da evolução na maturidade de nossa rede, buscamos reorganizar e fortalecer nossa estratégia ESG, totalmente integrada e alinhada ao nosso propósito de negócio.

 **R\$ 11,2 bi**
de receita bruta registrada no ano, um recorde histórico para a Dasa, e um aumento de 9,2% do EBITDA ajustado, totalizando R\$ 1.018 milhões.

Realizamos um diagnóstico profundo e definimos nossas ambições, as iniciativas prioritárias para maximizar nossas contribuições e quatro metas de curto, médio e longo prazos, traçadas em 2021, aprovadas em 2022 e apresentadas pela primeira vez nesse relatório. Outro avanço foi a elaboração de nossa matriz de materialidade e a adesão, pela primeira vez, às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para construção do relato.

Comprometidos com a saúde e segurança da sociedade e cientes de nosso potencial de impacto, gostaria de destacar também as iniciativas que endereçamos para apoio no combate à Covid-19. Além da doação de recursos humanos e de infraestrutura para processamento de 2 milhões de exames RT-PCR ao Sistema Único de Saúde (SUS), por meio do Centro de Diagnóstico Emergencial (CDE), lançamos em 2021 o Genov, um projeto de vigilância genômica das variantes da Covid-19. Por meio do sequenciamento de até 30 mil genomas do coronavírus, essa iniciativa servirá de subsídio para apoio às políticas públicas de combate à pandemia e, principalmente, para o aperfeiçoamento de

vacinas. Também sob o aspecto social, ampliamos o #SeCuida, para acompanhamento médico de populações em situação de vulnerabilidade social, e realizamos campanhas relevantes, como Outubro Rosa e Novembro Azul. Ao todo, investimos mais de R\$ 78 milhões em ações de impacto social desde o início da pandemia no Brasil.

Com relação ao uso eficiente de recursos, seguimos com a migração de nossas unidades ao mercado livre de energia e avançamos no projeto de construção de usinas solares, em linha com nosso compromisso de maximizar o uso de fontes renováveis. Também divulgamos, nesse relatório, nosso compromisso em nos tornarmos carbono zero até 2030.

Sob o aspecto financeiro, registramos uma receita bruta de R\$ 11,2 bilhões, um recorde histórico para a Dasa, e um aumento de 9,2% no EBITDA ajustado, que totalizou R\$ 1.018 milhões no ano. De forma a coroar todas essas transformações, celebramos, ainda, nosso Re-IPO em 2021 e a migração do segmento de listagem Básico para o Novo Mercado da Brasil, Bolsa, Balcão (B3).



**Todos esses
avanços não
seriam possíveis
sem as mais de
40 mil pessoas
que integram
nossa companhia.**

Todos esses avanços não seriam possíveis sem as mais de 40 mil pessoas que integram nossa companhia. Sobre nosso time, seguimos investindo na atração, retenção e capacitação de talentos e gostaria de destacar, também, a evolução expressiva do DiversiDasa em 2021. Além da criação de uma Política de Diversidade & Inclusão, elencamos quatro objetivos prioritários para endereçarmos ações afirmativas.

Por fim, gostaria de agradecer a todas as pessoas envolvidas nesse trabalho conjunto, que contribuíram para que as palavras “expansão e integração” pudessem fazer parte do sobrenome da Dasa. Para os próximos anos, seguimos orientados por um plano de negócios único e por um propósito que orienta todas as nossas ações. Temos clareza de todas as oportunidades e das iniciativas que devemos endereçar e estamos ansiosos pelas novidades que nos permitirão levar ainda mais saúde para as pessoas.



**Pedro
Bueno**
Presidente

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

Ao olharmos para a trajetória da Dasa nos últimos anos, sentimos muito orgulho.

Genuinamente preocupada com a qualidade médica e assistencial, é uma empresa inovadora e comprometida em levar cada vez mais saúde para as pessoas e que tem avançado a passos largos rumo ao seu propósito.

Em 2021, com a pandemia ainda impactando vidas, tivemos marcos importantes enquanto companhia, mas priorizando o cuidado com a saúde física e mental de nossos colaboradores, além do apoio a iniciativas externas, com leitos, exames e parcerias junto a governos.

Seguimos confiantes nos avanços que obtivemos e na comprovação da nossa capacidade de fazer negócio baseado em valor. Investimos no fortalecimento de nossa rede de saúde integrada, celebramos aquisições relevantes, especialmente na frente de hospitais, e seguimos empenhados

na busca por sinergias e na integração das novas marcas à Dasa.

Com relação à eficiência, ao fortalecimento da nossa empresa e à geração de valor para o paciente e para o médico, atuamos de forma multidisciplinar, evoluindo na integração digital, com o lançamento disruptivo do Nav. Nossa plataforma é um marco na proposta de fornecer uma jornada integrada, fluida e orientada pelo cuidado aos elos que interagem com a nossa rede.

Por meio do Nav, oferecemos ferramentas para que pacientes façam o acompanhamento evolutivo de seus diagnósticos. Entendemos que, mais do que uma inovação, trata-se de uma revolução cultural para uma medicina mais eficiente e tecnológica.

Também gostaríamos de destacar a evolução de nossa jornada ESG, com a aprovação de metas que devem contribuir para a mitigação de

impactos e maximização da nossa entrega de valor. Por meio de nossa rede, temos capacidade de impactar significativamente milhares de pessoas interna e externamente. Temos iniciativas estruturantes nessa agenda, incluindo o #SeCuida, para acompanhamento médico de populações em situação de vulnerabilidade social; nosso projeto de vigilância genômica, que deverá contribuir para políticas públicas de enfrentamento à pandemia; e evolução interna na temática de diversidade e inclusão.



Merece destaque, ainda, o Re-IPO em 2021, com a listagem da Dasa no Novo Mercado da B3. Esse marco, juntamente com a receita recorde em 2021, os avanços nas aquisições, ao mesmo tempo em que mantivemos uma alavancagem controlada, comprovam nossa sólida posição financeira e fundamentam nossa base para os objetivos futuros.

Nossa visão é pautada pela geração de valor no longo prazo. Assim, para os próximos anos, seguiremos investindo no crescimento e na consolidação de nossa rede de saúde integrada, em eficiência nas nossas frentes de negócio, no fortalecimento da causa e da cultura Dasa, e em uma saúde cada vez mais fluida, preditiva e preventiva.

Por fim, agradecemos nossos investidores, colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, pacientes, médicos e a sociedade em geral pela confiança em nosso propósito e por caminharem conosco nessa jornada de transformação.

**Dulce Pugliese de Godoy Bueno
e Romeu Côrtes Domingues**

Conselho de Administração

Dasa em números em 2021

Rede de saúde integrada

SASB HC-DY-000.A, HC-DY-000.B





Nav

183 mil consultas realizadas

+49 mil prescrições para agendamento de exames

R\$ 32 milhões de receita com telemedicina e navegações imediatas

+R\$ 29 milhões de receita a partir da fidelização de pacientes e médicos Nav

324 agendamentos de vacinas



Pessoas e Cultura

40.130 colaboradores
57,8% pretos e pardos

7,3% +50 anos
34 anos de média de idade

2,2% de PCDs
78% mulheres no quadro funcional

30% mulheres em cargos executivos

9% do quadro formado por pessoas LGBTQIA+

32 pessoas trans contratadas

86% de colaboradores cobertos por análise de desempenho

Dasa Cuida

31.008 atendimentos focados em saúde emocional

4.167 colaboradores atendidos por meio de telepsicologia

671 participantes no programa Mais Leve

2.015 inscritos e **+430 mil** minutos de utilização no aplicativo de meditação

14 encontros sobre saúde mental e bem-estar

2.583 lenços doados no desafio 45 dias Outubro Rosa

3.793 colaboradores participantes no desafio +30 Novembro Azul

1.104 doações de sangue

255 colaboradoras inscritas no Programa Gestar



Cadeia de valor

+ R\$ 18 milhões investidos em iniciativas de impacto social

+ 6 mil fornecedores atuantes



Gestão ambiental

Construção de **3** usinas solares

17 unidades migradas para o Mercado Livre de Energia

90 mil aventais/mês economizados



Desempenho econômico-financeiro

R\$ 10.418 milhões de receita líquida

R\$ 1.018 milhões de EBITDA ajustado

R\$ 217 milhões de prejuízo do período

2,02x de alavancagem ex-SOP (dívida líquida/EBITDA)



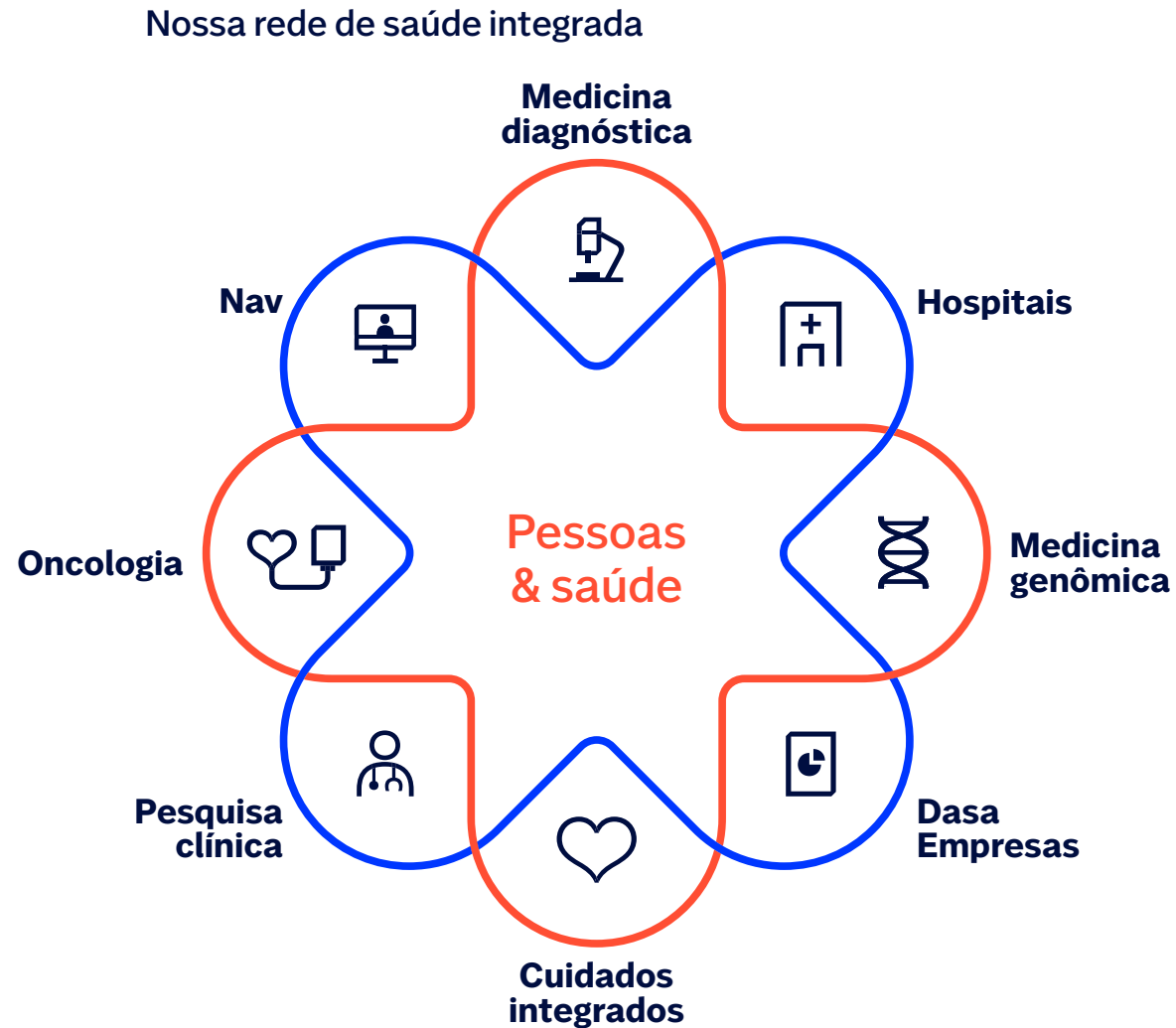
1. Dasa

- 1.1 - Quem somos
- 1.2 - Prêmios e reconhecimentos
- 1.3 - Compromisso social frente à Covid-19

1.1 - Quem somos

GRI 2-1, 2-6

Somos a Dasa, uma rede de saúde integrada que tem como propósito ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa. Com foco em promover o cuidado integrado ao longo da vida do paciente, reunimos quatro verticais de negócios – Diagnósticos, Hospitais e Oncologia, Cuidados Integrados e Inovação Assistencial (CIA), e Dasa Empresas. Também atuamos no mercado público, que integra a vertical de Diagnósticos, e atendemos o Uruguai, Argentina, Chile e Colômbia por meio da frente Genômica LATAM, não contemplada nesse relato.





Dispomos de 15 hospitais, sendo 6 adquiridos em 2021, distribuídos em 5 estados, que juntos totalizam 2.244 leitos ativos.

Somamos 50 marcas em Diagnósticos, além da GeneOne, nossa frente de atuação em Medicina Genômica, e uma rede de atendimento com mais de 1.000 unidades, que atenderam em 2021, mais de 8 milhões de pacientes. Dispomos de capacidade para processar mais de 300 milhões de exames no ano, além de equipamentos e tecnologias de ponta e equipe médica de referência no Brasil. Em 2021, nossa rede processou mais de 5,9 milhões de testes de detecção de Covid-19.

Dispomos de 15 hospitais, sendo 6 adquiridos em 2021, distribuídos em 5 estados, que juntos totalizam 2.244 leitos ativos. Em 2021, registramos mais de: 1,7 milhão de atendimentos, 670 mil consultas ambulatoriais, 161 mil internações, e 1,4 milhão de exames processados. Em Cuidados Integrados e Inovação Assistencial, somamos uma rede de mais de 40 mil profissionais de diversas especialidades atuantes e, somente em 2021, totalizamos 79.843 consultas médicas nos consultórios integrados e 15.507 consultas médicas nas clínicas Dasa.

Ao final do ano, nossa companhia era composta por 40.130 colaboradores espalhados pelo País. Nosso faturamento foi de R\$ 11,2 bilhões de receita bruta, um crescimento de 46,6% em relação ao exercício anterior. Ao todo, somamos uma rede com mais de 250 mil médicos prescritores e atendemos mais de 23 milhões de brasileiros por ano.

Fortalecimento da nossa rede de saúde integrada

Em 2021, realizamos importantes aquisições para fortalecer nossa rede. Dentre elas, estão Hospital Christóvão Da Gama Diadema, Gesto Corretora, Grupo Carmo, Grupo Case, Clínica CT, Grupo Leforte, Hospital da Bahia, Laboratório Boris e Hospital São Domingos. Veja a lista completa em [Aquisições](#). ←

Saiba mais em
Rede de Saúde
Integrada Dasa



Cultura, princípios e valores

Somos uma rede de saúde integrada que encanta, empodera e cuida das pessoas ao longo de toda a vida, de maneira integral e sustentável. A formação da nossa rede marcou o início de uma jornada que pertence a todos nós, quando unimos grandes empresas que tinham como essência comum o foco no paciente, a coragem para inovar e pessoas apaixonadas por fazer a diferença na saúde.



Saiba mais sobre nossos princípios em nosso Código de Conduta

Valores

1. Paixão pelas pessoas

Acolhemos a vida, a saúde e as relações de forma integral e apaixonada. Estamos sempre prontos e por perto, encantando nossos usuários, pacientes, médicos e operadoras de saúde por meio de experiências completas de cuidado, humanas e transformadoras.

2. Talentos que transformam

Somos feitos de pessoas e para pessoas que acreditam e realizam juntos. Nossos líderes desenvolvem e empoderam os times e criam as condições para que cada um de nós alcance o seu melhor. Atraímos talentos de todos os perfis e temos orgulho em fazer parte do ecossistema e de crescer junto com ele.

3. Confiança plena

Estamos abertos e sempre prontos a ouvir, a pensar e a evoluir. Construimos nossas relações com base na confiança. Criamos um ambiente inclusivo, onde todos têm liberdade para pedir ajuda, participar ativamente e ser quem são. Nós evoluímos com nossa pluralidade.

4. Ousadia para inovar

Conectamos conhecimento e tecnologia para desafiar o jeito de sempre. Somos curiosos. Encaramos o desconhecido, reconhecemos que não sabemos tudo e aprendemos com os erros. Nessa coragem e humildade, encontramos a energia para desbravar o novo e sempre surpreender quem se relaciona com a gente.

5. O ecossistema dá o tom

A partir do todo, geramos valor para todos. Nosso ecossistema é potente e maior do que a soma das partes. Sabemos colocar o mais importante na frente, colaborar e assumir a responsabilidade de construir o futuro da saúde. Fazemos isso com cabeça e atitude de dono.

6. Nosso melhor sempre

Cuidamos da saúde das pessoas com o que existe de melhor. Levamos nossa experiência e conhecimento para todos os momentos do cuidado. Sempre com ética, excelência, eficiência e responsabilidade médica, garantimos que nossas decisões sejam baseadas em fatos e dados.

1.2 - Prêmios e reconhecimentos



Selo Great Place to Work (GPTW):

em 2021, a Dasa recebeu o selo GPTW e integrou a lista das melhores empresas para trabalhar no Brasil.



Valor Inovação 2021:

a Dasa subiu da 3ª para a 2ª posição no *ranking* setorial do Valor Inovação 2021. No *ranking* geral, ocupamos a 38ª posição, entre as 150 empresas mais inovadoras do país.



Guia Diversidade 2021 – EXAME:

em 2021, nosso projeto DiversiDasa foi reconhecido no Guia da publicação EXAME.



Ética nos Negócios:

fomos reconhecidos nas categorias Diversidade e Inclusão, ESG e Responsabilidade Social.



Brasil Design Award:

a Dasa foi destaque nas categorias Design Digital, Design de Impacto Positivo e Craft for Design.



CEOs Mais Admirados pelos RHs:

Em 2021, nosso diretor geral de Pessoas & Cultura, Fabio Rosé, foi eleito entre os 10 RHs mais admirados do Brasil, e Pedro Bueno entre os 10 CEOs mais admirados pelos RHs.



Workplace CSA:

Em 2021, conquistamos o prêmio global do Workplace na categoria Excelência na Linha de Frente, com o case Esquadrão do Encantamento. Nossa iniciativa de engajamento foi premiada pela Meta, novo nome do grupo Facebook, como o melhor case da América Latina no Customer Success Awards, premiação que contempla 8 categorias e reconhece, ao todo, apenas 32 cases em todo o mundo.



Empreendedor do Ano 2021:

nosso CEO, Pedro de Godoy Bueno, foi eleito o empreendedor do ano em 2021 pela EY e representou o Brasil na etapa global do Programa - EY World Entrepreneur Of The Year™.



Prêmio ABQV:

recebemos o selo ouro na premiação da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV).



Gupy Destaca:

em 2021, a Dasa foi reconhecida pelo prêmio que valoriza práticas de recursos humanos, na categoria Diversidade e Inclusão.

1.3 - Compromisso social frente à Covid-19

GRI 203-1, 413-1 e SASB HC-DY-240a.1

Cientes de nosso potencial de impacto no combate à Covid-19, em 2021, seguimos com nosso compromisso social frente à pandemia. Desde 2020, já somamos R\$ 78 milhões em iniciativas voltadas para doação de testes, reforço em hospitais, cessão de profissionais e de infraestrutura, e sequenciamento de variantes.

Entre os destaques do período, estão o projeto Genov (veja o quadro) e a continuidade da ação em parceria com o Ministério da Saúde para disponibilização do Centro de Diagnóstico Emergencial (CDE).

Atuamos com a doação de recursos humanos e infraestrutura para processamento de 2 milhões de exames RT-PCR para detecção da Covid-19 ao Sistema Único de Saúde (SUS). Também dedicamos 6.240 horas de treinamentos de 84 profissionais e atendemos 794 associações, em 26 estados, que beneficiaram 40 mil pessoas.

Em 2021, também realizamos doações por todo o Brasil, entre elas, R\$ 2 milhões para construir o Hospital de Samambaia no Distrito Federal e R\$ 1,5 milhão para equipar o Hospital da Lagoa no Rio de Janeiro, ambas em parceria com a Rede D'Or.



Genov: vigilância genômica de variantes

Em 2021, comprometidos com a inovação médica e em levar mais saúde para a população, lançamos o Genov, um projeto científico de vigilância genômica das variantes da Covid-19. De abrangência nacional, a iniciativa tem como missão acompanhar a evolução do vírus SARS-CoV-2. Para isso, foi provisionado o sequenciamento de até 30 mil genomas do coronavírus em dois anos.



R\$ 3,5 mi
de aporte, coordenado pelo Instituto de Estudo e Pesquisa Dasa (IEPD), Genov é responsável por cerca de 10% de todos os genomas virais sequenciados no Brasil.

Mais do que acompanhar a evolução das variantes, o Genov tem como propósito contribuir para o aperfeiçoamento de vacinas e para a adoção de políticas públicas de combate à Covid-19. Nesse sentido, também disponibilizamos informações para toda a sociedade, por meio de um portal dedicado. Nele constam artigos, notícias e mapa com acompanhamento de casos. **Acesse o portal.** ← Além disso, também é possível encontrar todos os dados no portal internacional de monitorização de sequenciamento genético, o “GISAID.org”.

O Genov é responsável por cerca de 10% de todos os genomas virais sequenciados no Brasil, cobrindo todas as regiões do país. Com aporte na ordem de R\$ 3,5 milhões, coordenado pelo Instituto de Estudo e Pesquisa Dasa (IEPD), o Genov conta com patrocínio da KfW e da Illumina, e da participação da Universidade de São Paulo, da University of Oxford, da Universidade Federal de Minas Gerais e da Câmara Brasil-Alemanha.



Somamos 4.167 colaboradores atendidos na telepsicologia por meio do Dasa Cuida.

Internamente, seguimos com os protocolos para a garantia da saúde e segurança dos nossos 40.130 colaboradores, bem como com as campanhas de comunicação. Mais do que a integridade física, buscamos o cuidado com a saúde mental e somamos 4.167 colaboradores atendidos na telepsicologia por meio do Dasa Cuida, totalizando 31.008 atendimentos focados em saúde emocional.

Além disso, oferecemos aos nossos colaboradores, de forma emergencial e provisória, um pacote de benefícios com os seguintes itens:

Auxílio cuidado

creditado um auxílio financeiro para os colaboradores com filhos dependentes de até 10 anos de idade;

Vale-refeição Alphaville

pagamento em conta de um valor correspondente ao vale-refeição para colaboradores em *home office* do escritório de Alphaville que deixaram de ter acesso ao refeitório corporativo;

Assistência médica

isenção da carência inicial de 90 dias;

Seguro de vida

aditivo contratual para cobertura de sinistros pelo motivo de pandemia da Covid-19;

Auxílio home office

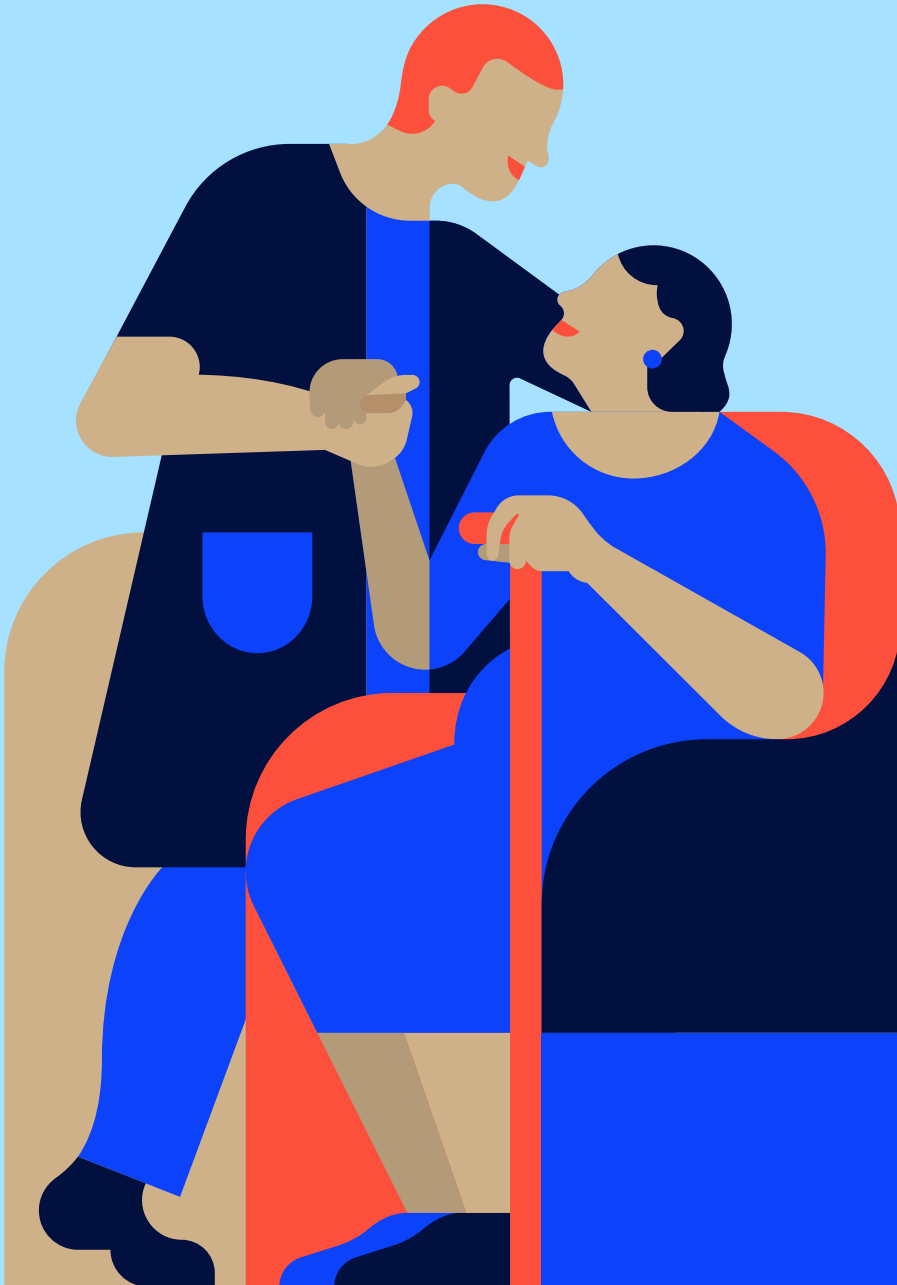
creditado um auxílio financeiro para colaboradores de áreas administrativas que podem executar suas atividades em formato remoto.

Em Santa Catarina, nos juntamos à iniciativa Aliança Pela Vida. Entre 21 de março e 19 de outubro de 2021, um dos períodos mais críticos da pandemia, foram realizados 6.838 atendimentos via telemedicina a pacientes de Covid-19 em Florianópolis, São José, Palhoça e Biguaçu. Nossa participação envolveu a doação de R\$ 300 mil em forma de exames de Covid-19.

Já com relação aos usuários, houve preparação especial no processo de atendimento em nossas unidades em 2020. Em 2021, ficamos bem preparados para as diferentes fases da pandemia e seguimos com as operações, mantendo alto nível de serviço no consolidado do ano.

Além disso, o atendimento foi alavancado pelo Nav, nossa plataforma digital lançada em 2021, que conecta usuários e médicos e integra a jornada do cuidado por toda nossa rede. No ano, o Nav somou quase dois milhões de usuários únicos e 183 mil consultas.





Somos uma rede de saúde integrada que encanta, empodera e cuida das pessoas ao longo de toda vida, de maneira integral e sustentável.



2.

Governança corporativa

- 2.1 - Estrutura de governança
- 2.2 - Ética e conformidade
- 2.3 - Gestão de riscos

Desde 2004, a Dasa é uma sociedade anônima de capital aberto e negocia seus valores mobiliários sob o código DASA3. Em 2021, celebramos nosso Re-IPO e migramos do segmento de listagem Básico para o Novo Mercado, segmento com o mais alto padrão de governança corporativa da Brasil, Bolsa, Balcão (B3).

Estrutura acionária

31/12/2021

Total de ações

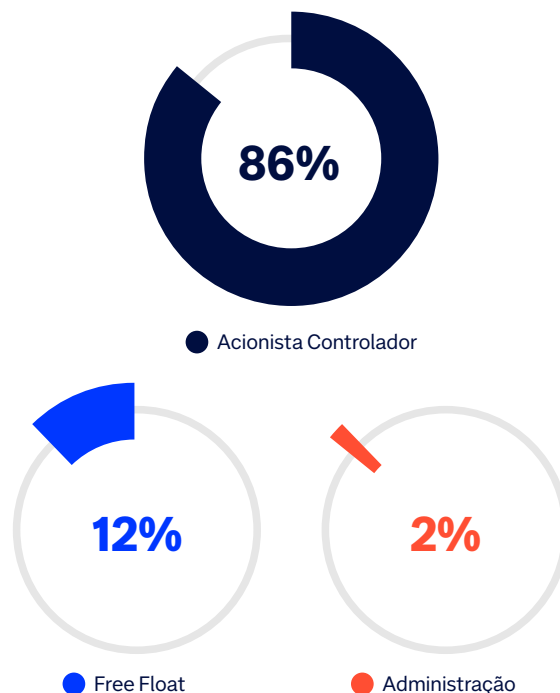
560.510.880

Menos: ações em tesouraria

(91.666)

Ações em circulação

560.419.214



Na ocasião, levantamos R\$ 3,3 bilhões em oferta de ações, com distribuição primária de 57.010.786 ações. Em dezembro de 2021, o capital social totalmente subscrito e integralizado da Dasa era de R\$16.359.198.783,91, dividido por 560.510.880 ações ordinárias, nominativas, escriturais e sem valor nominal.

Relações com investidores

O Re-IPO, em 2021, levou a uma mudança nas práticas da Dasa, com a criação de uma Diretoria de Relações com Investidores, que endereça o compromisso com a transparência na prestação de contas ao mercado. Nessa linha, realizamos *roadshows* com participação do nosso CEO, aprimoramos nossos *releases* de resultados, deixamos nosso Formulário de Referência mais completo, desenvolvemos um novo site para comunicação e temos atendido às demandas de nossos investidores.

R\$ 3,3 bi
em oferta de ações, com distribuição primária de 57.010.786 ações. Em dezembro de 2021, o capital social totalmente subscrito e integralizado da Dasa era de R\$16.359.198.783,91.

2.1 - Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 202-2, 405-1

Em 2021, o Comitê de Sustentabilidade foi descontinuado e está em processo de reestruturação para 2022, no entanto, isso não impediu que, em 2021, as metas e a causa ESG para os próximos anos fossem validadas pelo Conselho de Administração e pela alta liderança da companhia.

Nossa estrutura de governança é composta pela Assembleia Geral, pelo Conselho de Administração e pela Diretoria. As atribuições de cada órgão são apresentadas a seguir:

Assembleia geral

Cabe à Assembleia Geral, entre outras funções, eleger e destituir os membros do Conselho de Administração; definir os regimentos dos órgãos de governança, assim como fixar os honorários globais dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal, e atribuir bonificações em ações.

Também delibera, de acordo com proposta apresentada pela administração, sobre a destinação do lucro do exercício e a distribuição de dividendos e bonificações da Dasa, entre

outras atribuições. A Assembleia Geral reúne-se ordinariamente uma vez por ano e, extraordinariamente, quando convocada nos termos da lei ou do Estatuto Social.



Conselho de Administração (CA)

Compete ao órgão, entre outras atribuições, fixar a orientação geral dos negócios, eleger e destituir os membros da Diretoria, bem como fiscalizar a gestão dos diretores, definir os valores e princípios éticos da Dasa e de suas controladas, zelar pela manutenção da transparência e rever anualmente o sistema de governança corporativa da companhia e de suas controladas, visando aprimorá-lo, bem como definir os órgãos envolvidos para este fim. Também é responsável por analisar os resultados trimestrais e os relatórios de administração, entre outras atribuições descritas no Estatuto Social. Em 2021, era composto por seis membros, sendo 5 homens (83,3%) e 1 mulher (16,7%) que também é co-presidente do Conselho de Administração. Nenhum dos membros exerce função executiva e 50% são independentes.

Composição do CA (mandato até 31/12/2022)

 **Dulce Pugliese de Godoy Bueno**
Co-Presidente

 **Romeu Côrtes Domingues**
Co-Presidente independente

 **Alexandre de Barros**
Membro independente

 **Oscar de Paula Bernardes Neto**
Membro independente

 **Henrique Lourenço Grossi**
Membro

 **George Schahin**
Membro

Gestão de impactos

Na busca pela integração da jornada de saúde, a Companhia e o Conselho de Administração buscam eliminar ineficiências do setor, oferecendo soluções capazes de atender a todas as partes envolvidas na cadeia da saúde (usuários, médicos, empregadores e operadoras de saúde).

No que diz respeito aos dados relacionados à governança, uma Secretaria de Governança foi implementada e aprovada no Conselho de Administração. Entre suas atribuições estão: coordenar as pautas, as rotinas e os materiais das reuniões do Conselho; gerir os prazos, obrigações regulatórias e regras societárias; administrar o calendário anual de eventos corporativos; e oferecer suporte técnico para revisão de material ao conselho, elaboração de atas, publicação na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e revisão de comunicados ao mercado.

Gestão de aspectos ESG

As decisões acerca de aspectos ESG (sigla em inglês para tópicos ambientais, sociais e de governança) são estabelecidas e aprovadas pelos diretores estatutários e pelo Conselho de Administração.

A agenda, que já era foco de atenção, ganhou ainda mais peso em 2021, com a definição de compromissos públicos atrelados à nossa estratégia de negócios. Para 2022, serão abordadas pautas de desenvolvimento sustentável nas reuniões periódicas do Conselho. Saiba mais em [Estratégia e Compromissos ESG](#). ←



Conheça os membros em [Diretoria, Conselhos e Comitês](#) ← e saiba mais no Regimento Interno do Conselho de Administração: [Código, Políticas e Regimentos - Dasa](#). ←

Comitê de auditoria

O Comitê de Auditoria consiste em um órgão consultivo de assessoramento, não estatutário, vinculado diretamente ao Conselho de Administração. Tem como responsabilidade analisar a contratação e destituição de auditoria independente; revisar e supervisionar as atividades dos auditores internos e externos; monitorar a qualidade e integridade dos mecanismos de controles internos e informações contábeis e financeiras; avaliar e monitorar a exposição de risco e a adequação das transações com partes relacionadas.

Composição do Comitê de Auditoria (mandato até 31/12/2023)

 José Ronaldo Vilela Rezende
Coordenador

 Romeu Côrtes Domingues
Membro

 Viviane Pinto Mendes
Membro

Conheça os membros em [Diretoria, Conselhos e Comitês](#) e saiba mais no Regimento Interno do Comitê de Auditoria: [Código, Políticas e Regimentos - Dasa](#).

Diretoria

Entre as atribuições da Diretoria estão a gestão dos negócios, em consonância aos limites de risco e às diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração; avaliação anual da eficácia das políticas e dos sistemas de gerenciamento de riscos e de controles internos, bem como do programa de integridade, e prestação de contas ao Conselho de Administração; e submissão ao Conselho do relatório de administração e do balanço econômico-financeiro e patrimonial. Em 2021, era composta por 24 membros, 100% contratados na comunidade local, sendo 20 homens e 4 mulheres, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de até três anos, podendo ser reeleitos.

Conselho fiscal

De caráter não permanente, o Conselho Fiscal, quando instituído mediante convocação dos acionistas, deve ser composto por três a cinco membros e igual número de suplentes. O órgão tem como responsabilidade fiscalizar os atos dos administradores, examinar e opinar sobre as demonstrações financeiras, e reportar suas conclusões para os acionistas. Em 2021, não houve instalação do órgão.

 **100%**
**dos membros contratados
na comunidade local, sendo
20 homens e 4 mulheres.**

Indicação e remuneração

Em linha com as melhores práticas de governança corporativa e transparência, dispomos de uma Política de Indicação de membros do Conselho de Administração, de Comitês e da Diretoria Estatutária. O documento traz diretrizes e critérios, além dos requisitos legais e daqueles expressos no Estatuto Social.



Já a remuneração dos órgãos de governança é fixada de acordo com a Política de Remuneração, cujo objetivo é alinhar os interesses dos beneficiários aos da Dasa, com base nas melhores práticas de mercado, evitando conflitos de interesses. Segundo o documento, a remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria é fixada pela Assembleia Geral. Assim, o Conselho delibera sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, da Diretoria e dos Comitês.

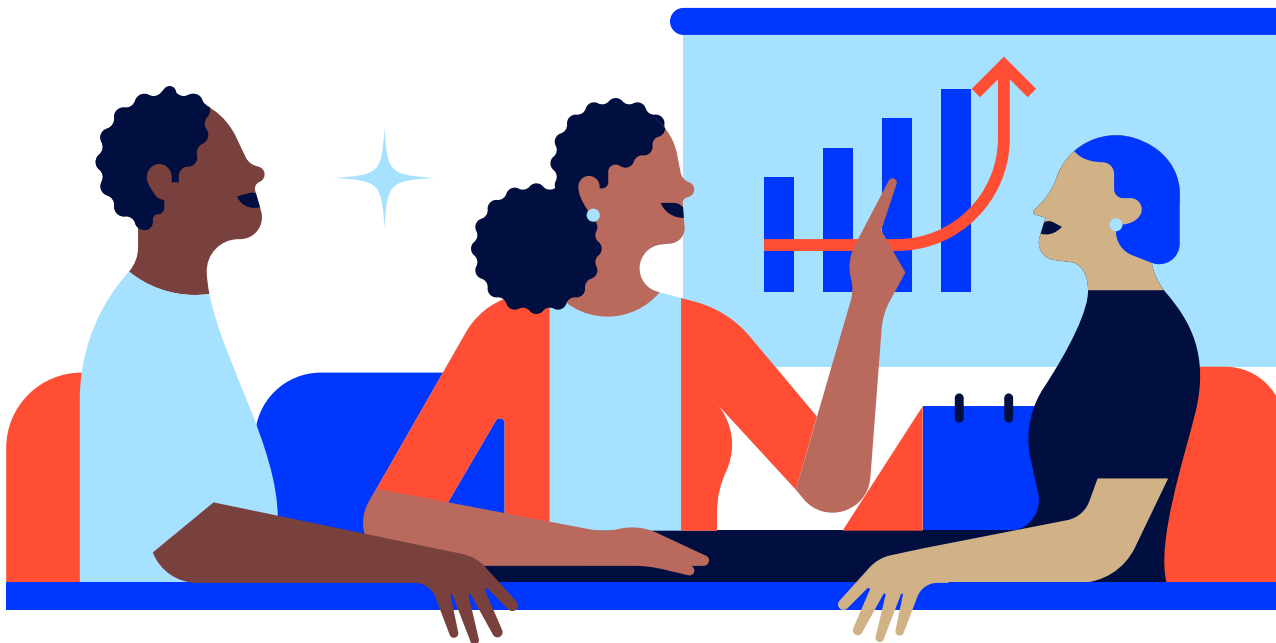
Em 2021, a proporção da remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização até a remuneração média anual total para todos os colaboradores foi de 52,6 vezes ou 0,018%.

Ambas as políticas estão disponíveis em [Código, Políticas e Regimentos - Dasa](#). ←



O documento traz diretrizes e critérios, além dos requisitos legais e daqueles expressos no Estatuto Social.

Para 2022, iniciaremos um trabalho de robustez na governança dos hospitais, com a revisão de comitês e de regimentos, em conformidade com legislação do Conselho de Medicina e boas práticas assistenciais. O plano também inclui a padronização de processos, para que sigam as regras da nossa companhia, ao mesmo tempo que atuem com autonomia.



Avaliação de desempenho

O processo de avaliação do Conselho de Administração é estruturado com base nas principais responsabilidades específicas e nos temas tratados, como a análise do desempenho da Companhia, a qualidade das decisões sobre alocação de recursos, o desenvolvimento das pessoas e da cultura, o monitoramento dos riscos, o direcionamento estratégico, a evolução de inovação e visão de futuro, o fortalecimento dos valores e a conduta ética. Já o processo de avaliação do Comitê de Auditoria considera o desempenho do órgão, incluindo sua eficácia e o cumprimento do Regimento Interno.

As avaliações do Conselho de Administração e de seus membros, bem como da Diretoria, não são independentes e a condução do processo é de responsabilidade do presidente do Conselho de Administração, com periodicidade anual.

Mais informações sobre a estrutura de governança e responsabilidades dos órgãos constam no **Estatuto Social da Dasa**. ←

2.2 - Ética e conformidade

GRI 2-15, 2-16, 2-22, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1

Ética e conformidade são princípios que norteiam todas as nossas ações, a condução dos negócios e o relacionamento com nossos públicos — colaboradores, administradores, representantes legais, clientes, terceiros, agentes públicos, acionistas, investidores, analistas, comunidade, concorrentes, imprensa, sindicatos — e com o meio ambiente.

Por meio de nosso Código de Conduta dos Colaboradores, revisado em 2021 e publicado em janeiro de 2022, disseminamos ao público interno as diretrizes para assegurar uma cultura pautada pelo comportamento responsável, ético, transparente e de respeito mútuo. O documento também apresenta regras relativas ao recebimento de presentes e gratuidades, a doações para instituições e acerca de atividades políticas.

O Código abrange um tópico específico relativo à proibição de contratação de mão-de-obra forçada e/ou infantil, da exploração sexual de crianças e adolescentes e do tráfico de pessoas, além de demais regras alinhadas aos nossos princípios éticos. Também traz orientações voltadas à valorização da diversidade e à inibição de qualquer discriminação, bem como aspectos ambientais, entre outras.

Adicionalmente, nossas diretrizes ultrapassam as fronteiras da Dasa e são estendidas a terceiros e médicos, por meio do Código de Conduta de Terceiros e Código de Conduta dos Médicos. Os documentos trazem orientações acerca dos comportamentos esperados e para o relacionamento com demais públicos.

Acesse o Código de Conduta de Colaboradores, o Código de Conduta de Terceiros e o Código de Conduta dos Médicos [clikando aqui](#). ←



Nossas diretrizes ultrapassam as fronteiras da Dasa e são estendidas a terceiros e médicos.

Programa de *compliance* e práticas anticorrupção

Para assegurar o comportamento ético e íntegro e para reforçar nossas práticas anticorrupção, dispomos de um Programa de *Compliance*, orientado por nossa Política de Integridade. O documento endossa nossos Códigos de Conduta e abrange tópicos específicos sobre conflito de interesses, patrocínios e doações para instituições de caridade, atividade política, integridade financeira e combate à fraude.

Além disso, contamos com uma Política de Transações com Partes Relacionadas e com a Política Anticorrupção, que determina o cumprimento às leis aplicáveis, entre elas, a Lei n. 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. Entre os tópicos cobertos por esse documento estão os pagamentos indevidos a agentes públicos ou pessoas relacionadas, a agentes privados, a administradores, colaboradores, representantes legais ou terceiros.

Também abrange diretrizes acerca de doações políticas e para instituições de caridade, assim como orientações específicas para licitações, fusões e aquisições. Em todos os contratos de parceiros comerciais estão presentes cláusulas

relacionadas ao combate à corrupção. Além disso, o Código de Conduta dos Médicos foi construído em 2021, de forma colaborativa por um time de médicos representativo das diferentes categorias de serviços da Dasa e lançado em março de 2022. Impulsionado pelo lançamento do Código, serão realizados treinamentos ao corpo médico, bem como o aditamento de contrato com a obrigatoriedade do aceite ao Código.

Cabe ressaltar que nossa atuação, principalmente no mercado público, é orientada por essas diretrizes, que incluem a proibição no relacionamento com Agentes Públicos em todas as instâncias (federais, estaduais e municipais), de qualquer conduta ilegal, antiética ou imoral, em conformidade com a Lei Anticorrupção e com a Lei de Licitações (Lei n. 8.666/1993). Nessa frente, realizamos *due diligence*, investimentos em sistemas e em processos – desde a captura de oportunidades até averiguações para assegurar a conformidade com nossas regras. Avaliamos os conflitos de interesses em relação a cargos públicos ou Pessoas Politicamente Expostas (PEPs) em cada situação e estamos estruturando um processo de avaliação interna.

Por meio da divulgação do Código de Conduta de Colaboradores, de Terceiros e de Médicos, da Política de Integridade e de outras políticas internas, também reafirmamos nosso compromisso em assegurar o combate à corrupção. A Universidade Dasa, nossa plataforma de cursos *online*, oferece acesso a 100% dos colaboradores a treinamentos, comunicados e conteúdos sobre *compliance*.

Além disso, no ano, 100% de nossas operações foram avaliadas quanto aos riscos relacionados à corrupção. Na ocasião, foram analisados os seguintes itens: Pessoas Politicamente Expostas (PEPs), cadastros negativos (anticorrupção e trabalho escravo), mídias negativas e reputacionais, estrutura de programas de *compliance*, contratos públicos, doação eleitoral, processos administrativos e/ou judiciais relacionados ao tema. No período, não foram registrados casos de corrupção.

As políticas de Integridade, Anticorrupção e outras, como de Transação com Partes Relacionadas, de Negociação e de Divulgação estão disponíveis em nosso sistema interno de qualidade, o SQDasa. A Política de Privacidade pode ser acessada [aqui](#). ←

Due diligence em aquisições

Antes da aquisição de qualquer empresa, realizamos o processo de *due diligence*, que contempla etapas de verificação desde a identificação de um *target*. São observados aspectos relativos à doação, avaliação de mídia, processos de *compliance*, atuação no mercado público, entre outros, bem como ambientais, incluindo licenças, possíveis passivos e multas.

Quando a aquisição é concretizada, a empresa entra em nosso programa de integração, que envolve, entre outros aspectos, a adequação às práticas de *compliance* da Dasa e a inserção em nosso Canal de Conduta. O programa engloba também treinamento e capacitação de aspectos e políticas ESG, com o intuito de incorporar a cultura de sustentabilidade nas novas marcas adquiridas.

Compliance Week

A fim de instruir e engajar colaboradores, realizamos em 2021 a *Compliance Week*, com abrangência nacional para todos os colaboradores, para as franquias e unidades internacionais, com tradução simultânea para o espanhol e também em libras.

Durante 5 dias e com a participação da alta liderança, de especialistas e autoridades externas, foram realizados em torno de 15 painéis acerca de temas relativos à proteção de dados, segurança da informação e *compliance*, com diretrizes sobre o comportamento esperado de cada um. Ao todo, os eventos somaram mais de 20 mil visualizações.





**A Universidade Dasa,
nossa plataforma de cursos
online, oferece acesso a
100% dos colaboradores a
treinamentos, comunicados e
conteúdos sobre *compliance*.**

Canal de Conduta

Na Dasa, estimulamos a denúncia quando há suspeita ou detecção de violações às nossas políticas e à legislação aplicável. Para isso, contamos com o Canal de Conduta, que garante absoluto sigilo acerca das situações relatadas, e nos comprometemos a não permitir a retaliação ou represália de qualquer natureza contra aquele que, de boa-fé, comunique ao Canal situações ou condutas antiéticas.

As denúncias podem ser realizadas de forma anônima e são classificadas conforme o nível de impacto para os negócios e para as pessoas. A análise dos relatos de desvio de conduta, o julgamento da relevância dos eventos e a eventual aplicação das medidas disciplinares são apuradas pelos gestores envolvidos, pelo departamento Jurídico e de *Compliance*, pelo RH e/ou pelo Comitê de Conduta. Os eventos de alto impacto são reportados ao Comitê de Conduta e/ou Comitê Corporativo de Crise e, ainda, poderão ser objeto de auditoria interna, segundo nossa Política de Consequência.

Caso haja confirmação da denúncia, os infratores ficam sujeitos a penalidades disciplinares cabíveis,

incluindo advertências, suspensões, rescisão de contrato e demissão. Em 2021, foram levadas ao Comitê 23 denúncias, sendo três relativas a assédio moral, oito de assédio sexual, duas de fraude, sete de desvios de comportamento e uma de descumprimento de normas e políticas internas, além de dois casos de discriminação.



Contato Canal de Conduta



Telefone:

0800 721 98 86



E-mail:

dasa@canaldaconduta.com.br



Site:

www.canaldaconduta.com.br

2.3 - Gestão de riscos

GRI 2-23, 201-2, 203-2, 416-1, 418-1, SASB HC-DY- 230a.2, HC-DY-230a.3, HC-DY-230a.4, HC-DY-250a.2, HC-DY-250a.3, HC-DY-250a.4, HC-DY-450a.1

Conforme disposto em nossa Política de Gestão Estratégica de Riscos, aprovada em 2021 pelo Conselho de Administração, nossa gestão de riscos é orientada pelo modelo do *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission* (COSO-ERM), que determina uma governança estruturada em Linhas de Defesa, de forma a assegurar o envolvimento de diversas instâncias na mitigação e/ou remediação dos riscos.

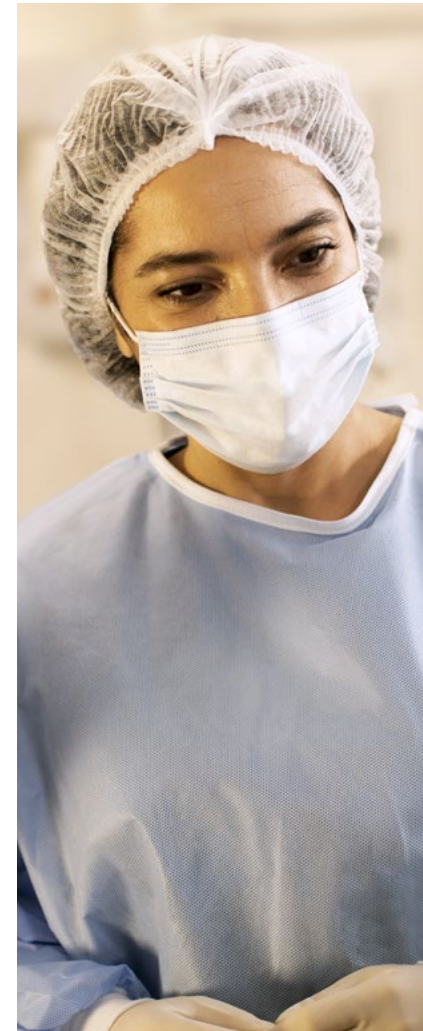
A Dasa possui uma área de Gestão de Riscos e Controles Internos, vinculada à Diretoria de Controladoria e à Vice-Presidência Administrativa Financeira, responsável por realizar o levantamento e análise dos riscos e implementar os controles internos na empresa.

A primeira linha é representada pelos Proprietários dos Riscos, responsáveis diretos pela detecção dos riscos em seus processos e implementação de respostas. A segunda é composta pelas áreas de Gestão de Riscos e Controles Internos e de *Compliance*, que além de garantir o funcionamento da primeira linha, estabelecem controles, identificam falhas e desvios de

políticas e procedimentos internos. A terceira linha é representada pela Auditoria Interna, que atua por meio de avaliações independentes à administração e reporta diretamente ao Conselho de Administração.



Nossa gestão de riscos é orientada pelo modelo do *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission* (COSO-ERM).



Linhas de Defesa para gestão de riscos



Legenda:

- Prestação de contas, reporte
- Delegar, orientar, recursos, supervisão
- Alinhamento, comunicação, coordenação, colaboração

A fim de preservar nossas atividades, ativos, valores, reputação, competitividade e a perenidade dos negócios, nossos processos englobam a identificação dos riscos; a avaliação com base na probabilidade de ocorrência e possíveis impactos; a classificação de limites de risco entre inaceitável, inesperado, provável e aceitável; e o tratamento, como foco em eliminar, transferir e/ou compartilhar, reduzir ou gerir, ou aceitar.

Em 2021, realizamos a atualização da matriz de risco, considerando todas as verticais da Dasa e a integração de todos os negócios. Também fizemos o mapeamento dos riscos assistenciais, a fim de levantar subsídios para a criação do nosso programa de *Health Care Compliance*.

Os tipos de riscos identificados estão alinhados à execução da estratégia, dos produtos e serviços, mercado e concorrência, meio ambiente, continuidade dos negócios, legal, TI, investimentos e projetos, e incluem mensuração de impacto econômico atrelado. Para 2022, está prevista a integração entre nossa matriz de riscos e aspectos ESG.

Identificação de riscos



A Dasa gerencia os seguintes grupos de riscos:

- **Riscos Estratégicos:** engloba riscos relacionados à estratégia, ocasionados por mudanças no ambiente externo, incluindo políticas, econômicas e sociais; riscos de mercado, fusões e aquisições, disponibilidade de recursos, inovações e portfólio de produtos e/ou serviços, entre outros.
- **Riscos Operacionais:** compreende riscos internos relativos à produção, *marketing*, vendas, comercial, gestão de áreas de suporte ao negócio, suprimentos, saúde e segurança do trabalho, entre outros de caráter operacional, que possam impactar nossos objetivos.
- **Riscos Financeiros:** são decorrentes de efeitos não esperados no cenário econômico, político e nas tendências de mercado, que podem ter reflexo no comportamento do consumidor, na taxa de juros, inflação, investimentos financeiros, entre outros.
- **Riscos Tecnológicos:** consistem em possíveis ameaças à confidencialidade, à integridade e à disponibilidade das informações em nossos ativos.
- **Riscos de Conformidade:** englobam riscos referentes a sanções legais, regulatórias, de perda financeira ou de reputação decorrentes do descumprimento de leis, acordos, regulamentos, do Código de Ética e Conduta, e das políticas e procedimentos internos.
- **Riscos Ambientais:** são relacionados a questões ambientais, como a contaminação de água e solo, e efeitos negativos das atividades e operações sobre a sociedade.

Com base em nossa matriz de riscos, destacamos os principais:

Grupo de Risco	Risco	Definição do Risco Potencial
Estratégico	Reputação e Imagem	Degradação da reputação e imagem da Dasa frente aos seus pacientes, colaboradores, corpo clínico, fornecedores, órgãos reguladores e ao mercado, seja por falha assistencial ou administrativa (ex.: vazamento de dados, envolvimento com mercado público).
Estratégico	Concorrência e Mercado	Ineficiência no atendimento à demanda, transição para novos modelos de negócio ou ações da concorrência por meio das verticalizações ou novos entrantes no mercado que estabeleçam vantagens competitivas para a concorrência, podendo impactar na rentabilidade, <i>market share</i> e perspectiva de crescimento da Dasa.
Estratégico	Gestão de dados	Violação externa dos sistemas de TI e/ou vazamento de dados internos. Riscos de ataques cibernéticos e sequestro de dados.
Estratégico	Execução da estratégia	Não ter sucesso na navegação dos pacientes e criação de uma plataforma única para a Dasa, com risco reputacional atrelado e impactos nos resultados.
Estratégico	Inovação Tecnológica	Ausência de avaliação dos impactos gerados ou possíveis ganhos pelas inovações; novos procedimentos executados sem realização dos devidos testes; ausência de investimentos em tecnologia e/ou incentivo à inovação podendo gerar desvantagem competitiva para a Dasa; bem como não ter sucesso na implementação da plataforma de unificação da rede.
Operacional	Acesso e Confidencialidade	Acesso não autorizado a dados e informações, definição e/ou implantação inadequada de parâmetros de segurança e informações críticas não protegidas, ocasionando o vazamento de informações do paciente, roubo de informações por <i>hackers</i> , colaboradores, funcionários, prestadores de serviços e corpo clínico.
Regulamentar	Tributário / Fiscal	Procedimentos tributários e fiscais não adequadamente tratados ou em desacordo com a legislação em vigor.

Cruzamento entre riscos e aspectos ESG

Em 2021, construímos nossa Matriz de Riscos ESG que abrange temas como direitos humanos, questões trabalhistas, mudanças climáticas, gestão de recursos naturais e resíduos. A partir disso, iniciamos a incorporação dos aspectos ESG à matriz de riscos corporativa, incluindo outros tópicos relativos a *compliance*, gestão de riscos e controles internos, auditoria interna e segurança da informação. A revisão deve ser concluída e aprovada pelo Conselho de Administração em 2022.

Riscos decorrentes de mudanças climáticas

Na linha da incorporação de aspectos ESG decorrentes das mudanças climáticas à nossa matriz corporativa, consideramos os riscos como a regulação das emissões de GEE e a escassez de água e energia em 2021, e as discussões referentes às oportunidades foram iniciadas em 2022.

Para atenuar os riscos identificados, foram elencados métodos de gestão como a redução, neutralização e compensação das emissões; busca por novas fontes de energia e projetos de construção de usinas solares. Os custos e planos de ação para implementação desses métodos já foram mapeados e já iniciamos a execução de algumas frentes. Outras serão realizadas nos próximos anos.

 **Revisão**
deve ser concluída e aprovada pelo
Conselho de Administração em 2022.



Princípio da Precaução

A gestão de riscos à segurança do paciente é orientada por conceitos da metodologia COSO, da Lei Sarbanes-Oxley (SOX) e pela certificação ISO 31000. Adicionalmente, contamos com uma Política de Gerenciamento de Riscos e Segurança do Paciente, com diretrizes para identificação, avaliação, priorização, tratamento, comunicação e monitoramento de riscos empresariais, assistenciais ou de prestação de serviços.

Cabe ressaltar que, antes de lançarmos novos produtos ou serviços, realizamos estudos prévios de mercado e de potencial econômico-financeiro, em linha com o princípio da precaução, e dispomos de comissões para aferição da qualidade, manutenção de melhores práticas e mitigação de riscos provenientes de nossas atividades.

Gestão do atendimento

A gestão dos incidentes sem impacto ou com dano leve a moderado ao paciente é realizada pelas unidades. Os eventos com dano grave ou que levam a óbito devem ser comunicados em até 48 horas para a qualidade corporativa. Uma investigação por meio de protocolo específico deve ser realizada (Protocolo de Londres) e os planos de ação são acompanhados. Também há o acompanhamento de indicadores em fóruns mensais e em times específicos.

Há mapeamento das causas raízes de possíveis incidentes, sendo as mais comuns: lesões por pressão, queda, broncoaspiração, infecções, deterioração clínica, intercorrências em procedimentos assistenciais e problemas relacionados à assistência ao parto.

Os eventos adversos representaram 6,7% do total de saídas hospitalares — pacientes que tiveram saída hospitalar devido a alta, óbito ou transferência

externa. Em 2020, esse índice correspondeu a 4,5%¹. O aumento da taxa é reflexo da integração dos novos hospitais que chegaram a nossa rede com desempenhos diferentes entre si. Nas unidades de Diagnósticos, foram registrados 14 eventos adversos graves, e nas unidades da CIA não houve registros. Em 2021, nos Hospitais², tivemos 47 eventos graves e 43 que levaram ao óbito. Esses dados representam uma queda de 46% nos casos de eventos adversos graves e 29,5% de óbitos em relação ao mesmo período em 2020.

Desses números, houve 39 intercorrências em procedimentos, 30 atrasos de tratamentos, 8 erros de medicação, 6 quedas, 1 assistência ao parto, 2 infecções hospitalares, 2 intercorrências durante o transporte e 2 intercorrências com equipamentos. Para 2022, um conjunto de indicadores foi estabelecido para acompanhamento, com metas baseadas na Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e na Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp).

¹O índice do ano de 2020 foi revisado para o Relatório de 2021.

²O monitoramento corporativo de eventos em Hospitais ainda não contempla as unidades do Hospital da Bahia e do Hospital São Domingos, pois estão em processo de integração.

Indicadores monitorados nos Hospitais quanto a qualidade do atendimento

Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC)

IPCS	3,0
PAV	4,9
ITU	0,8
Infecção em cirurgia limpa	0,4
Queda com lesão	0,3
Lesão por pressão	2,2

IPCS: Infecção Primária de Corrente Sanguínea
PAV: Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica
ITU: Infecção do Trato Urinário

Taxa de reinternações (%)

Proporção de reinternações em até 30 dias da saída hospitalar:

Hospital	2021
Complexo Hospitalar de Niterói	6,7%
Hospital Nove de Julho	5,9%
Hospital Brasília	6,8%
Hospital Águas Claras	7,4%
Maternidade Brasília	1,4%
Hospital Santa Paula	6,6%
Hospital São Lucas	5,5%
Casa de Saúde Nossa Senhora do Carmo	5,0%
Hospital Leforte Liberdade	5,2%
Hospital Leforte Morumbi	4,1%
Hospital e Maternidade Christóvão da Gama	4,4%
Hospital Christóvão da Gama Diadema	6,3%

Na vertical de Diagnósticos, monitoramos indicadores de qualidade e segurança para aprimorar a gestão de risco em relação aos pacientes, entregar laudos que auxiliem no diagnóstico, conduta terapêutica e decisões médicas, além de prevenir eventuais impactos. Os indicadores monitorados são:

- **Manifestações:** em 2021, recebemos um total de 806.930 manifestações, entre as quais 319.896 reclamações, 254.973 solicitações, 185.653 elogios e 46.408 sugestões.
- **Eventos adversos:** as manifestações consideradas críticas são classificadas de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS). Em 2021, somamos 27.598 eventos adversos, sendo 11.463 sem danos, 15.965 com danos leves, 127 moderados, 14 graves ou óbitos e 29 *near miss* (evento ou situação que poderia ter resultado em um acidente, prejuízo, dano ou doença, mas não ocorreu por uma intervenção prévia).

- **Solicitações de novas coletas (recoletas):** isso acontece, eventualmente, por problemas ocorridos no momento da coleta, na preparação/manuseio da amostra, no transporte ou para confirmação de resultados. Em 2021, foram processados 273.377.954 testes nas áreas de genética, análises clínicas e anatomia patológica, com um número de 478.800 recoletas.
- **Adequação aos controles externos da qualidade:** para atender à legislação, a Dasa participa de rodadas de avaliação de desempenho, realizada por provedores de ensaios de proficiência (verificação de terceira parte) de todos os testes executados em nossos parques de análises clínicas, anatomia patológica e genética. Em 2021, participamos de 195.513 ensaios de proficiência, recebendo adequação em 97,27%, sendo 190.173 testes adequados e 5.340 testes inadequados.

Proteção de Dados, Segurança Patrimonial e Cibersegurança

Para transformar a saúde no país e oferecer um cuidado integrado e personalizado, com uma abordagem preventiva aos usuários, a solicitação de dados se faz necessária. Para garantir a proteção dessas informações e a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), contamos com o Programa de Privacidade e Proteção de Dados, composto por três pilares: Governança de Dados, Segurança da Informação e Privacidade.

Para orientar todas as pessoas sobre nossas diretrizes e trazer esclarecimentos acerca da gestão dos dados, contamos com o **portal de Privacidade** ← e com o **portal de Segurança da Informação**. ← Por meio do site, os usuários podem solicitar acesso às suas informações, esclarecimentos, revogação de consentimento e correção e exclusão de dados. Essas solicitações são recebidas e tratadas diretamente com os usuários. Em 2021, houve 4 queixas relacionadas à violação de privacidade.

Os relatos foram investigados e não foram identificados como incidente de privacidade, ou seja, eram improcedentes.

O Programa de Privacidade inclui o OneTrust, uma plataforma especializada na gestão e monitoramento dos processos de privacidade. Atualmente, utilizamos a ferramenta para gerir as principais atribuições do programa, que são: resposta a incidente, mapeamento de dados, automação de avaliações, gestão de riscos de privacidade, atendimento de solicitações de titulares, gestão de consentimento, conformidade de *cookies* e de aplicativos móveis.

A plataforma foi configurada com as metodologias definidas pelo Núcleo de Privacidade, baseadas nas melhores práticas de mercado, garantindo aderência às nossas políticas bem como resposta rápida às solicitações das partes interessadas. Internamente, divulgamos políticas, documentos normativos e diversos conteúdos relacionados ao tema.



A plataforma foi configurada com as metodologias definidas pelo Núcleo de Privacidade, baseadas nas melhores práticas de mercado.



Para os casos de possíveis incidentes, contamos com o Procedimento de Reporte de Incidentes de Privacidade, que abarca um fluxo preestabelecido de resposta, funções e responsabilidades de cada área envolvida. A área de Governança de Privacidade e Proteção de Dados recebe a informação sobre o possível incidente por meio dos canais internos e externos (denúncias), e é responsável pela confirmação e registro do incidente na ferramenta *OneTrust*.

Dependendo da relevância e do impacto, o Comitê de Respostas a Incidentes de Privacidade e Proteção de Dados (P&PD) e o Comitê Corporativo de Crise são acionados. O prazo para elaborar o plano de comunicação à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), titulares afetados e ao público interno e/ou externo é de dois dias úteis. A depender das medidas de correção recomendadas pela ANPD, o Comitê de Incidentes de P&PD deve elaborar o plano de remediação para incidentes.

Em 2021, houve 18 registros da área de Governança de Privacidade e Proteção de Dados (GP&PD),

que não culminaram em perdas monetárias. A porcentagem de violação de dados PII (qualquer informação sobre um indivíduo mantida por uma entidade) foi de 57%, afetando 10 indivíduos, e a de violação de dados PHI (subconjunto de informação sobre saúde, incluindo informação demográfica recolhida junto de um indivíduo) foi de 43%, afetando 8 indivíduos.

Na frente de cibersegurança, investimos recursos para elevar a régua dos níveis de proteção. Focamos na integração de soluções, para a garantia de maior robustez, e na detecção de possíveis desvios. Também buscamos nos preparar para responder a possíveis incidentes e investimos na continuidade do negócio de forma mais ampla, por meio da revisão de processos em todas as esferas.

Outro tópico de atenção é a segurança patrimonial de nossas unidades. Em 2021, identificamos incidentes relativos a roubos de aparatos eletrônicos em parte de nossas unidades. Para mitigação desses riscos, além de reforço à segurança, criamos uma central de monitoramento 24h para detecção de possíveis eventos.



**Somos feitos
de pessoas e
para pessoas
que acreditam
e realizam
juntos.**



3. Saúde do futuro

- 3.1 - Estratégia e Compromissos ESG
- 3.2 - Rede de Saúde Integrada
- 3.3 - Experiência do usuário
- 3.4 - Inovação, Pesquisa & Desenvolvimento
- 3.5 - Transformação e futuro da saúde

3.1 - Estratégia e Compromissos ESG

GRI 2-22, 2-28, 2-29, 3-3

O ano de 2021 foi marcado pela busca da consolidação de nossa rede de saúde integrada e por avanços na revolução que nos propusemos a fazer no setor de saúde, com foco no cuidado preventivo e integrado do usuário. Cientes de nosso potencial de impacto e comprometidos com a sustentabilidade e com a geração de valor para nossos públicos, estamos passando de um grupo de empresas para uma visão de totalidade, com o propósito de sermos a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa.

Estratégia 2020-2023

A estratégia da Dasa consiste em um modelo novo, que amplia e integra o cuidado com saúde ao longo da vida dos pacientes. Por meio de nossa estrutura e inteligência de dados preditiva e preventiva, conectamos a identificação precoce das necessidades dos pacientes com os serviços que os atendem, reduzindo eventos que podem ser prevenidos e contribuindo para a sustentabilidade do setor de saúde.

Nosso crescimento é impulsionado por:

- Manter a liderança e o crescimento em Diagnósticos, com o apoio da força de nossas marcas;
- Focar no desenvolvimento de nossos Hospitais e Oncologia, por meio de crescimento orgânico e inorgânico;
- Inovar e potencializar frentes de alto crescimento: Genética, Dasa Empresas, Coordenação de Cuidado, entre outras;

- Escalar e engajar pacientes e médicos em nossa plataforma digital, o Nav;
- Manter nosso foco e pioneirismo em pesquisa clínica, excelência médica e desfecho clínico.

Para sustentar a ambição de nossa rede, desenhamos, em 2021, nosso planejamento estratégico ESG, que está em etapa de implementação, totalmente atrelado à estratégia de negócios e previsto para ser revisado anualmente. O processo envolveu um diagnóstico profundo, com avaliação de nossas práticas pelo mercado de capitais, engajamento e definição da causa com potencial de maior impacto, priorização de seis Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aos quais podemos contribuir de forma mais efetiva, capacitação de equipes e definição de compromissos, indicadores, metas e iniciativas. Também traçamos um plano de comunicação anual para engajamento interno e externo, incluindo o desenvolvimento de um site ESG e postagens nas redes sociais.

Compromissos e metas ESG

Como resultado, chegamos a quatro compromissos públicos (veja quadro na página abaixo) divididos entre as frentes ambiental, social e de governança, a serem executadas no curto, médio e longo prazo. Somente para 2022, estão previstos investimentos na ordem de R\$ 16 milhões. Como habilitadores desses objetivos, temos nosso maior capital: as pessoas.

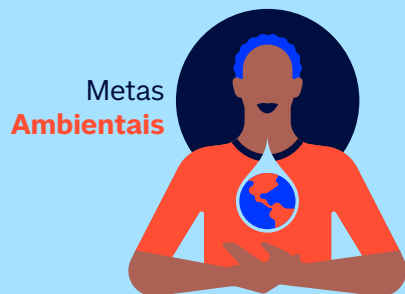
Essa evolução permitirá não somente direcionar nossos esforços e investimentos de forma mais assertiva, como contribuirá para maximizar a geração de valor para nossos públicos. A seguir, apresentamos, pela primeira vez, nossa ambição ESG, assim como nossas metas para os próximos anos.

Ambição ESG

Gerar valor sustentável ao negócio, por meio da atuação ética e transparente no cuidado com a saúde e educação das pessoas e com o meio ambiente.

 <h3>Ambição ambiental</h3>  <p>Assegurar o consumo consciente de energia, maximizando o uso de fontes renováveis, e mitigar substancialmente o impacto da geração de resíduos por meio da prevenção, da redução, da reciclagem e do reúso.</p> <p>Fluxos de valor:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mudanças climáticas → Resíduos recicláveis → Energia de fonte renovável 	 <h3>Ambição social</h3>  <p>Reconhecer, fomentar e compartilhar soluções e inovações na área da saúde feminina, com foco na prevenção e na predição, por meio de estudos científicos, da capacitação de profissionais de saúde e da promoção da atenção primária às colaboradoras da Dasa e a mulheres em situação de vulnerabilidade social.</p> <p>Fluxos de valor:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Acesso à saúde → Prevenção e predição → Diversidade e inclusão 	 <h3>Ambição de governança</h3>  <p>Ser reconhecida pela sociedade como referência em práticas consistentes de governança corporativa e proteção de dados no setor de saúde, com o Conselho e a liderança assegurando a conformidade, a transparência e a diversidade, a equidade e a representatividade.</p> <p>Fluxos de valor:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Valoração da marca → Governança corporativa
--	--	---

Compromissos públicos assumidos



Metas Ambientais

Reduzir emissões de gases do efeito estufa

2022	2023	2025	2030
5%	20%	25%	Carbono Zero

Maximizar o uso de energias renováveis

2022	2023	2025	2030
85%	96%	98%	100%



Metas Sociais

Capacitação de profissionais de saúde e promoção da atenção primária às colaboradoras da Dasa e a comunidades em situações de vulnerabilidade social

2022	2023	2025	2030
1 comunidade	2 comunidades	4 comunidades	6 comunidades



Metas de Governança

Adequar a estrutura de governança corporativa considerando as melhores práticas de mercado

2022	2023	2025	2030
Simulado ISE B3 ¹	Integração à carteira do ISE B3	Score A no ISE B3 e no S&P ² Brazil	Score DJI ³

¹ Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) ² Standard & Poor's (S&P) ³ Dow Jones Index

Compromissos externos



Rede Brasil



pela Empregabilidade das Pessoas com Deficiência



Engajamento de stakeholders

Além dos compromissos e endosso a iniciativas externas em prol do desenvolvimento sustentável, participamos ativamente das seguintes associações: Confederação Nacional de Saúde (CNSaúde), Associação Brasileira de Hospitais Privados (Anahp), Associação Brasileira de Medicina Diagnóstica (Abramed), Saúde Digital Brasil (SDB) e Rede Brasil do Pacto Global.

Com relação ao engajamento dos nossos públicos de relacionamento, contamos com diversos canais de comunicação, com o intuito de estreitar os nossos laços. Entre eles, destacam-se:



WorkPlace: nosso canal oficial de comunicação e engajamento dos colaboradores.



Canal Pessoas: dedicado aos colaboradores e gestores de todas as nossas operações. Tem como objetivo apoiar nas dúvidas sobre benefícios, holerites, salários, férias, escala e muito mais em um único canal. O serviço é gratuito e está disponível de segunda a sexta-feira (exceto feriados), das 7h às 19h, por meio do **0800 012 4080**.



Canal Dasa Cuida: trata-se de um atendimento via Dasa Empresas que disponibiliza orientações e suporte sobre os benefícios do programa para colaboradores e seus dependentes. O serviço está disponível através dos telefones: **0800 580 0303** (disponível 24h por dia, todos os dias da semana) e **(11) 98980-8726** (*WhatsApp* - disponível de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h) ou pelo e-mail: **dasa.cuida@dasa.com.br**.



Núcleo de Assessoria Médica (NAM): é destinado ao auxílio aos médicos para solução de qualquer problema.

Os contatos são: NAM – Anatomia Patológica (AP): Telefone **(11) 2630-3243**; NAM – Análises Clínicas (AC) e Diagnóstico por Imagem (RDI): Telefone **(11) 3047-4484**; NAM – Hospitais: Telefone: **(11) 4003-7433**.



Núcleo de Atendimento ao Cliente (NAC): é dedicado a dúvidas dos nossos clientes sobre atendimento, exames, procedimentos, entre outras. Cada marca e cada região possui um número de telefone diferente para o NAC. Os contatos estão disponíveis no nosso site **dasa.com.br - Nossas Marcas**. ←



Investidores: as interações com esse público ocorrem por meio das apresentações trimestrais de resultados, pelo site de Relações com Investidores - **Resultados Trimestrais** ← por e-mail: **ir@dasa.com.br**; por telefone: **(11) 2630-2097** e por meio de reuniões recorrentes com diversos investidores nacionais e internacionais para o esclarecimento de dúvidas.



**Estamos abertos e sempre
prontos a ouvir, a pensar
e a evoluir. Construimos
nossas relações com base na
confiança. Nós evoluímos com
nossa pluralidade.**

Causa

Para potencializar o impacto positivo dos nossos compromissos, realizamos no final de 2021 entrevistas e *benchmarks* com 13 grandes organizações, além da análise de mais de 80 materiais entre pesquisas de tendências em saúde - nacionais e internacionais - e cenário epidemiológico da população brasileira. A causa selecionada foi **um olhar cuidadoso sobre a Saúde Feminina**. Com um programa de intervenções preventivas e preditivas de curto e médio prazo, a Dasa somará esforços e recursos para promover atenção primária para suas colaboradoras e para mulheres em situação de vulnerabilidade social.

 **13**

grandes organizações foram pesquisadas, além da análise de mais de 80 materiais entre pesquisas de tendências em saúde e cenário epidemiológico da população brasileira.



3.2 - Rede de Saúde Integrada

Com o propósito de ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa, a Dasa propôs uma revolução na forma que a saúde é vista. Acreditamos no cuidado preventivo e integrado, e na conexão entre diversos elos com foco em levar mais saúde para as pessoas ao longo de toda a vida.

Para isso, conectamos espaços, tecnologias e conhecimentos, bem como multiplicamos especialidades e estamos nos tornando uma rede de saúde integrada completa, viva e em movimento, composta por mais de 40 mil profissionais, empenhados em construir uma nova era para o setor de saúde.

Em 2021, reforçamos esse posicionamento com o fortalecimento da nossa rede. Antes separadas em três empresas de acordo com suas respectivas unidades de negócio (Diagnósticos, Hospitais e Coordenação de Cuidados), lançamos a nova Dasa que, para além de um conjunto de empresas, atua numa ação coordenada dessas três frentes, acrescentando cuidados e olhares estratégicos para o relacionamento com Empresas, Oncologia e Genômica.

Com o reposicionamento e o rebranding da rede de saúde integrada para a nova Dasa, iniciamos um trabalho de longo prazo para a criação de um vínculo associativo entre as marcas do portfólio e a marca corporativa. Os principais hospitais da nova Dasa ganharam este elemento gráfico em 2021, e temos uma estratégia nos próximos anos para que os demais também ganhem o símbolo e demais elementos - assim como as marcas de diagnóstico, já iniciadas em 2021.





Nossos orientadores


Nossa bússola reúne o propósito, quatro pilares e oito atributos.


Somos uma rede de saúde integrada à frente no tempo e de frente para as pessoas. Com a tecnologia de ponta e uso inteligente de dados, criamos experiências fluidas e agimos antes para cuidar sempre e por inteiro.



 **Cuidado que acolhe:** Acolher e fazer com que as pessoas se sintam verdadeiramente cuidadas. Uma marca humana e empática, que está sempre presente, olhando o indivíduo de forma integral, e cuidando ao longo da vida.

 **Parceria que empodera:** Facilitar a vida de pacientes e médicos com informações integradas e claras, que ajudam a cuidar melhor da saúde. Uma parceira de confiança, que empodera e dá autonomia.

 **Tecnologia que descomplica:** Promover uma experiência sempre fluida e intuitiva, em todos seus pontos de contato. E que, acima de tudo, é inteligente, porque entrega soluções ágeis com eficácia.

 **Ciência que transforma:** Ser uma marca que protagoniza a evolução da saúde, buscando constantemente o desenvolvimento da ciência e a excelência para transformar vidas.

Nossas marcas

 <p>HOSPITAIS</p>	
 <p>DIAGNÓSTICOS</p>	
 <p>EMPRESAS</p>	

Diagnósticos

Avaliar, diagnosticar e cuidar o quanto antes, da melhor forma. Esse é o objetivo da vertical de Diagnósticos, que reúne análises clínicas, diagnósticos por imagem, patologia, genética e apoio a laboratórios. Líder em medicina diagnóstica na América Latina, soma mais de 1.000 unidades, espalhadas por 15 estados e mais de 160 cidades.

- **Análises clínicas:** temos nossos Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs), Núcleos Técnicos Hospitalares (NTHs) e um time composto por especialistas focados em promover um atendimento humanizado, qualificado e integrado em todas as etapas da medicina laboratorial.
- **Diagnósticos por imagem:** com cerca de 4.500 equipamentos de diagnóstico espalhados pelo país, somos referência em radiologia no Brasil. Reunimos um corpo clínico que une experiência à tecnologia de última geração, com uso de inteligência artificial para entregar resultados cada vez mais precisos.
- **Patologia:** dispomos de recursos tecnológicos avançados e de um time com especialistas referência em Anatomia Patológica.
- **Genética:** Com a GeneOne, nossa marca líder em medicina genômica, realizamos diagnósticos baseados na análise de características genéticas. Somamos uma equipe de especialistas, apoiada por tecnologia e inteligência artificial, além de trabalhar com parceiros internacionais de excelência, como Sophia Genetics, Cromosome, Health and Code e Natera.
- **Apoio a laboratórios:** por meio da Alvaro Apoio, atuamos no mercado B2B com foco no apoio e relacionamento com laboratórios, clínicas e hospitais nas áreas de Análises Clínicas, Genética (GeneOne), Toxicologia (Chromatox) e Imagem (LumiAx). Temos, ainda, Núcleos Técnicos Operacionais (NTOs) distribuídos por todo território nacional para análise e processamento de exames.

- **Ponto de contato** de mais de 250 mil médicos prescritores, dado que tangibiliza o alcance da vertical Diagnósticos com a comunidade médica.

Acreditações

Somos reconhecidos nos mercados nacional e internacional pela qualidade de nossos serviços. Nossos processos são auditados interna e externamente para garantir que nosso padrão de excelência esteja presente em todas as etapas da cadeia diagnóstica. Entre as creditações e certificados que dispomos, estão o Programa de Acreditação para Laboratórios Clínicos (PALC), da Sociedade Brasileira de Patologia Clínica; a Certificação internacional do Colégio Americano de Patologistas (CAP); a Accreditation Canada; e a ISO 17025, relativa ao sistema de gestão de laboratórios. Veja a lista completa em **Somos Dasa - Exames**. ←

Mercado Público

Nessa vertical, também atuamos no mercado público, por meio de licitações, com as soluções de análises clínicas, diagnósticos e exames de imagem e no mercado filantrópico, nas áreas laboratorial (incluindo análises clínicas, anatomia patológica dentre outras), diagnóstico por imagem e genômica. Com isso, a população brasileira conta com o mesmo padrão de serviços e tecnologias presentes em todas as nossas marcas.

Atualmente, somamos um time de aproximadamente 1.600 profissionais nessa vertente e atendemos prefeituras, organizações sociais de saúde, Santas Casas e demais instituições filantrópicas, além de Unidades de Pronto Atendimento (UPA) e Unidades Básicas de Saúde (UBS). Em torno de 20% de todos os exames de análises clínicas realizados pela Dasa são dedicados ao mercado público.

Para os próximos anos, estão previstas parcerias público-privadas (PPP), para que possamos contribuir para levar ainda mais saúde, com tecnologia de ponta, para a população.

Hospitais e Oncologia

Contamos com uma grande rede de hospitais, tais como Hospital Nove de Julho, Hospital Brasília, Hospital Santa Paula e Hospital São Lucas, que são alguns dos nomes de referência que integram nosso portfólio de 15 hospitais, espalhados por cinco estados e oito cidades no Brasil. Em 2021, nossa rede somava 2.244 leitos ativos.

Acreditações

Nossos hospitais também passam por auditorias internas e externas que atestam a conformidade e o padrão de excelência em nossas unidades. Certificações como UTI Top Performer, ONA, Qmentum IQG integram as creditações que dispomos atualmente. Veja a lista completa **aqui**. ←

Centros de Medicina Especializada

Nessa vertical, dispomos ainda de Centros de Medicina Especializada e um time composto por profissionais capacitados para uma gestão ágil e cuidadosa que inclui medicina preventiva, diagnóstica e tratamentos de alta complexidade.

Cuidados Integrados e Inovação Assistencial

Com equipes multidisciplinares, nossa frente de cuidados integrados visa o acompanhamento próximo dos usuários em todas as etapas da vida, da prevenção ao tratamento. O time atua no atendimento inicial, apoia na promoção da saúde com diagnósticos precoces, na estabilização de doenças crônicas e em outros cuidados ao longo da vida. Nossa atuação cobre três estados e quatro cidades e, em 2021, somamos 95.350 consultas ambulatoriais.

Acreditações

Nossa plataforma de gestão unifica dados e gera informações que apoiam na tomada de decisões de médicos e equipes multidisciplinares, além de possibilitar acesso e controle contínuo de indicadores assistenciais, operacionais e financeiros. Sua qualidade é comprovada e certificada pela Organização Nacional de Acreditação (ONA).

Dasa Empresas

A Dasa Empresas é um *hub* de soluções de saúde, voltado para o mundo corporativo, que oferece consultorias de benefícios e empresariais, como saúde ocupacional. Também é responsável pela gestão da qualidade de vida dos colaboradores de empresas, promovendo prevenção e assistência médica. Seu portfólio inclui Solução COVID Empresarial, *Check-up* Executivo, Posto de Coleta – *In Company*, Exames de Medicina Ocupacional, Vacinas, Toxicológico, Saúde 360°, dentre outras. Somente em 2021, somamos 1.251.969 vidas administradas nessa vertical de negócio.

 **1.251.969**
vidas administradas em 2021.



A Dasa Empresas é um *hub* de soluções de saúde, voltado para o mundo corporativo.

3.3 - Experiência do usuário

GRI 2-25, 2-29, 3-3, SASB HC-DY-250a.1, HC-DY-250a.4

Promover a transformação no setor de saúde, com uma visão integrada e preventiva de cuidado, envolve, principalmente, garantir uma experiência intuitiva para médicos, pacientes e usuários. Mais do que a estruturação da nossa rede de saúde integrada, nos empenhamos em alavancar a navegação por nossas verticais de forma fluida.

Nesse contexto, evoluímos exponencialmente em nossa estratégia com o lançamento do Nav, nossa plataforma digital que, por meio do uso de tecnologia de dados, tem como foco melhorar a experiência de médicos e pacientes, e facilitar a jornada de saúde de quem a utiliza.

O Nav desfragmenta o cuidado em saúde ao integrar todas as informações, as pessoas e os serviços/produtos, trazendo sustentabilidade ao setor de saúde. Por meio da redução de repetições desnecessárias de exames por falta de acesso a resultados, trazendo predição que viabiliza mais ações preventivas, conectando diferentes profissionais e pacientes a uma mesma base de dados.

Por meio dela, os pacientes conseguem visualizar seus exames, acompanhar sua evolução clínica de forma unificada, assim como fazer agendamentos e realizar consultas via telemedicina. Com uso de inteligência, também recebem recomendações conforme seu perfil, em linha com nosso compromisso com o cuidado integrado e preventivo.



Evoluímos exponencialmente em nossa estratégia com o lançamento do Nav, nossa plataforma digital.

Nav para o paciente

Com foco nos pacientes, no primeiro ano de operação do Nav, conectamos os serviços transacionais para integrar a jornada do usuário. A plataforma passou a compreender telemedicina, fluxo de dependentes, visualização de resultados de exames com conexão automática, direcionamento para agendamento digital de exames, agendamento multimarcas de vacinas e cadastro unificado.

O agendamento de vacinas foi a primeira solução multimarcas: o paciente consegue agendar as vacinas em algumas de nossas marcas³ em um mesmo lugar. Em 2021, foram realizados 324 agendamentos de vacinas. Além disso, disponibilizamos o acesso a resultados de exames de pacientes realizados nos laboratórios Dasa em um único local. Ao todo, 17 marcas⁴ foram migradas para o Nav.

Ao todo, foram realizadas mais de 180 mil consultas via telemedicina no Nav em 2021, que geraram R\$ 32 milhões de receita. Após ser atendido, o usuário recebe a prescrição digital na plataforma, que direciona o paciente para o agendamento de exames.

Nav em 2021



³ Alvaro, Atalaia, Bronstein, Cerpe, Delboni, Exame, Frischmann, Image Memorial, Lâmina, Lavoisier, Previlab, Salomão Zoppi, Sergio Franco, Alta

⁴ Previlab, Cytolab, Gilson Cidrim, Lâmina RJ, Alvaro, Frischmann, Sergio Franco, Cerpe, Salomão Zoppi, Atalaia, Cedec Cedilab, Lavoisier, Bronstein, Delboni, Exame (DF), Image Memorial e Unimagem- CE

Nav para os profissionais de saúde

Em 2021, conectamos serviços à plataforma a fim de integrar, também, a jornada dos profissionais de saúde. Entre eles, destacam-se o canal médico, o cadastro unificado e a inclusão da frente de Hospitais e de seu aplicativo dentro do Nav. Observamos, em 2021, o aumento de 3,6 vezes em relação ao 2020 no número de profissionais na plataforma, que alcançou um total de 21,8 mil usuários únicos, e o aumento na satisfação do usuário. Veja detalhes em [Médicos](#). ←



Experiência nos hospitais

A frente de atendimento nos hospitais também observou avanços em 2021. No ano, mapeamos todas as jornadas e implementamos uma nova estrutura de *call center* que, ao invés de fragmentado, passou a atuar como um núcleo de atendimento integrado, com uma visão única sobre a operação e acerca dos indicadores de qualidade do atendimento, como tempo, nível de serviço e conversão. Em 2021, tivemos um aumento significativo no número de atendimentos em virtude da incorporação de novas unidades no modelo de gestão integrada - aumento de 52% no volume de ligações recebidas.

Para garantir a qualidade do atendimento, realizamos treinamentos com as equipes, além de rituais específicos entre a gerência central e os times de *call center* regionais, de forma a assegurar um padrão de qualidade. No ano, 400 profissionais foram capacitados.

Além do núcleo integrado, também temos endereçado projetos para melhoria da experiência dentro dos hospitais, como a eliminação de algumas etapas de atendimento e ações para integração de informações.

A área de Relacionamento com o Cliente vem estruturando dados e metodologias nas áreas de Ouvidorias nas unidades hospitalares. Também mudamos a gestão da satisfação do usuário para obter uma visão única sobre demandas em todos os canais: pesquisa de satisfação, contatos por telefone, por *e-mail*, presenciais, busca ativa e Reclame Aqui.

Em 2021, somamos 82 mil pesquisas de satisfação e 40 mil tratativas. Com uma visão centrada no cliente, realizamos rituais para desenvolvimento de planos de ação relacionados às reclamações. O trabalho é realizado em conjunto com as linhas de negócio, de forma a promover melhorias estruturantes para a experiência do usuário.

Também realizamos um projeto importante de Kaizen para melhoria do fluxo da Unidade de Resposta Audível (URA), uma ferramenta de atendimento receptivo automatizado que trouxe ganhos de retenção e redução de *contact rate* (taxa de contato). Em 2022, seguiremos migrando para a plataforma de relacionamento com cliente

Salesforce e está previsto o desenvolvimento de um *front end* para os consultores, que já está em testes em algumas marcas e deve trazer ganhos importantes de experiência e produtividade.

Ainda para 2022, estão previstas outras melhorias, como mudança nos sistemas de agendamento, que permitirão a automatização de indicadores para monitoramento, além de uso de inteligência artificial para simplificação dessa etapa para o usuário. O objetivo é integrar o núcleo de atendimento entre as verticais, para navegar o paciente, além da plataforma digital, de forma a garantir homogeneidade e ganhos de eficiência. Adicionalmente, para as marcas adquiridas, estão em andamento *plugins* para a integração ao núcleo de atendimento.



400

profissionais foram capacitados no ano de 2021.



Para 2022, estamos focados em realizar a mensuração e garantir a pertinência do desfecho para os pacientes navegados em nossa rede.

Desfecho clínico

A área de Desfecho foi criada em 2021 acompanhando resultados clínicos e de qualidade de vida em duas condições de saúde: insuficiência cardíaca e gastroplastia, incluindo o acompanhamento estruturado de pertinência do cuidado. Reportamos, em 2021, nossos dados de forma anonimizada para o projeto desfecho da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) podendo, assim, comparar nossos resultados aos melhores resultados de hospitais privados do Brasil.

Em 2022, a área de Desfecho pretende expandir o acompanhamento de duas para nove condições de saúde: i) clínicas - insuficiência cardíaca, sepse, acidente vascular cerebral e síndrome coronariana aguda; ii) cirúrgicas - gastroplastia, artroplastia de quadril e joelho e iii) oncológicas - transplante de medula óssea e câncer de mama. Buscamos ampliar a visão de pertinência do cuidado através da implantação e gerenciamento de protocolos clínicos, acompanhando o *compliance* à melhor prática em sepse, acidente vascular cerebral, síndrome coronariana aguda, e das condições cirúrgicas. Também pretendemos ampliar ações para reduzir as taxas de reinternação hospitalar em

30 dias, visando o acompanhamento de melhores práticas no pré-alta e pós-alta hospitalar dos pacientes com alto risco de reinternação, utilizando *score* de risco específico preditivo.

Sob o conceito de gestão integrada de cuidados, passamos a atuar sobre *gaps* em saúde: de rastreio e de cuidado. Para exemplificar o *gap* de rastreio, com tecnologia de análise de dados e pelo perfil do paciente, podemos apontar a necessidade do usuário em realizar um exame preventivo de mamografia. Já o *gap* de cuidado é específico para pacientes que precisam de acompanhamento. Podemos identificar, por exemplo, usuários que possuem diabetes para atuarmos de forma proativa para seu engajamento quanto ao cuidado.

Para 2022, estamos focados em realizar a mensuração e garantir a pertinência do desfecho para os pacientes navegados em nossa rede. Por meio da área de *Health Insights*, também buscaremos avançar na gestão integrada, com foco no uso de dados para geração de ideias para levar ainda mais saúde para as pessoas.

Pesquisas de satisfação

Nos hospitais, atualmente acompanhamos as reclamações dos pacientes por meio das métricas de NPS (Net Promoter Score) e da Pesquisa de Satisfação (CSAT) do Medallia – plataforma de pesquisa de experiência do cliente. Esses levantamentos junto aos pacientes são realizados após passarem pelos nossos hospitais e há um campo aberto onde podem registrar sua reclamação. Elas são tratadas pelas equipes de ouvidoria e SAC das unidades hospitalares, que endereçam os pontos para as áreas responsáveis e retornam ao paciente.

A partir das notas do NPS e CSAT, as unidades desenvolvem planos de ação. As manifestações possuem prazo de resposta (SLA) de 48h úteis entre o recebimento da reclamação e tratativa, quando não há necessidade de acionamento do gestor responsável. Se acionado o gestor, o SLA é de 48h úteis para retorno referente a solicitação recebida, mais 48h úteis para validação da resposta pelo time de ouvidoria da unidade e retorno ao cliente. Os registros das tratativas são realizados na plataforma Medallia e podem ser acompanhados pelos painéis de controle e relatórios disponíveis. Em 2021, o NPS da vertical Hospitais foi de 72,0.

As unidades que adotaram a ferramenta em 2021 foram: Hospital Nove de Julho, Hospital Santa Paula, Complexo Hospitalar de Niterói, Hospital São Lucas, Hospital Brasília, Maternidade Brasília e Hospital Águas Claras. Para 2022, serão contempladas as novas unidades: Grupo Carmo, Grupo Leforte, Hospital São Domingos e Hospital Christóvão da Gama Diadema.

Em Diagnósticos, adotamos o Sistema de Gestão da Qualidade, onde registramos o relato

da reclamação e encaminhamos para análise e retratação da área envolvida. A avaliação e retorno ao paciente devem ser realizados em até 48h. Todo o registro da tratativa fica disponível no sistema e é medido pelos relatórios disponíveis na plataforma interna SQ Dasa. O NPS de Diagnósticos em 2021 foi de 77,4.

Na vertical de Cuidados Integrados e Inovação Assistencial, utilizamos o NPS para avaliar a satisfação e grau de fidelidade dos participantes em relação à utilização dos nossos programas de saúde. Com isso, é possível prever os impactos positivos e/ou negativos em relação à experiência com os nossos serviços, tanto na visão do paciente quanto do médico. Contatamos somente os participantes que optaram por receber a avaliação e a tratativa é classificada em categorias e subcategorias, permitindo um maior controle referente aos assuntos mais recorrentes e a identificação da causa-raiz das opiniões. O NPS dessa vertical foi de 71,0 no ano.

3.4 - Inovação, Pesquisa & Desenvolvimento

Na Dasa, conectamos conhecimento e tecnologia para desafiar o jeito de sempre. Entendemos que a inovação é uma das principais alavancas para nossa rede de saúde integrada e para a transformação que desejamos protagonizar no setor de saúde. Assim, investimos tempestivamente em inovação, para promover avanços na medicina, para a melhoria da experiência do usuário, dos médicos e demais públicos, entre diversas outras frentes.

No período, mudamos nossa estratégia de tecnologia para que ocupe uma posição de protagonismo na Dasa. Além da estruturação de equipe capacitada, investimos em frentes orientadas para alavancar os negócios, como transformação digital, segurança e integração das marcas adquiridas.

Quanto ao modelo de trabalho, já adotávamos *squads* — pequenos times multidisciplinares que atuam sob o conceito de metodologia ágil. Em 2021, evoluímos nas chamadas jornadas digitais, que envolvem experimentação e entregas mais curtas baseadas em dados. No ano,

focamos nas jornadas em Diagnósticos, Hospitais e em Cuidados Integrados.

Somente em 2021, mais de R\$ 1 bilhão foi dedicado à inovação. Focamos, especialmente, em avanços na experiência do usuário, em ganhos de eficiência em nossa rede, em maior robustez no repositório e tratativa de dados, em infraestrutura e em cibersegurança. Veja a seguir as iniciativas de destaque.



No ano, focamos nas jornadas em Diagnósticos, Hospitais e em Cuidados Integrados.

Transformação digital

Na frente de transformação digital, dispomos de três níveis de governança, que envolvem estratégia, plano tático e a frente operacional, que engloba ritos de modelos ágeis. A estratégia é orientada por cinco diretrizes prioritárias, sendo: cliente no centro, uso intensivo de tecnologia, pensar simples, olhar mais integrado para a jornada e decisões baseadas em dados.

Nessa última, investimos em um repositório de dados robusto, e dispomos atualmente do maior *data lake*, em termos de volume de exames, da América Latina. Essa frente, incluindo o uso de Inteligência Artificial (IA), é bastante estratégica e está alinhada ao nosso compromisso com o cuidado preventivo, já que os dados têm potencial de apoiar na predição de doenças e para o tratamento antecipado, levando mais saúde para as pessoas.

A interação com o usuário ocorre por meio do Nav, nossa plataforma digital. Com base nos dados, comunicamos e engajamos o usuário de forma preventiva, durante e após o tratamento. Também merece destaque o *check-in online*, escalado em 2021, que contribuiu para a melhor experiência do usuário, redução de filas e de tempo de permanência nas unidades.

Ao final do ano, 1,8 milhão de clientes integravam a plataforma. Para 2022, o intuito é escalar ainda mais o Nav, com novas funcionalidades para os usuários e para os médicos, e intensificar o uso de algoritmos para levar ainda mais saúde para as pessoas. Saiba mais em [Experiência do usuário](#). ←

 **1,8 milhão**
de clientes integravam o Nav em 2021.





Conectamos conhecimento e tecnologia para desafiar o jeito de sempre. A inovação é uma das principais alavancas para nossa rede de saúde integrada e para a transformação que desejamos protagonizar no setor de saúde.

Inovação aberta

Entendemos que o modelo de cocriação tem potencial de contribuir para o futuro que queremos. Assim, atuamos também sob o conceito de inovação aberta, que em 2021 ganhou uma visão ainda mais estratégica e transversal a todos os negócios da Dasa, orientada por três frentes prioritárias: comunidades, negócios e portfólio.

Em parceria com o Cubo Itaú, fomentamos o ecossistema de *healthtechs* e desenvolvemos negócios com as *startups* mais maduras do Brasil.

Entre os destaques do ano está o case da IntuitiveCare, que aplica tecnologia a fim de trazer eficiência no ciclo financeiro de prestadores de saúde e operadoras de planos. A empresa automatiza, integra e traz visibilidade de todo o processo, de forma a reduzir o tempo de análise das glosas (recusa de pagamento dos custos referentes ao atendimento dos pacientes pelas operadoras de planos de saúde) e de conciliação de crédito, assim como recuperação financeira relevante para os negócios.

Inovação aberta em 2021



Comunidade

Iniciativas voltadas à expansão da nossa comunidade de *healthtechs* por meio de parcerias com *hubs* de inovação.

35

startups na comunidade do Cubo Itaú

27

áreas engajadas

83

de NPS acumulado



Negócios

Criação de novas políticas e processos internos para viabilizar negócios com *startups* e dar mais autonomia e velocidade para provas de conceito.

15

provas de conceito

8

contratações de *startups*

R\$ 592 mil

investidos em provas de conceito



Portfólio

Construção de um novo fluxo para mapeamento de dores e prospecção de *startups* para conexão.

625

startups mapeadas

42%

das *startups* avaliadas

40

conexões

3.5 - Transformação e futuro da saúde

GRI 3-3

Com a ambição de transformar o futuro da saúde no país, fomentamos um olhar integrado, em detrimento do fragmentado, e direcionamos esforços para levar mais saúde para as pessoas, ao invés de manter o foco na doença. Com esse prisma, investimos em inovação médica, em pesquisas e em estudos clínicos, bem como articulamos parcerias estratégicas, para potencializar o cuidado integrado ao longo de toda a vida.

Em 2021, a materialização dessa visão ocorreu por meio do Genov, maior projeto de vigilância genética do coronavírus no Brasil. Em parceria com o Banco Alemão de Desenvolvimento (DEG) e com a Illumina, a iniciativa tem abrangência nacional e foca na detecção de novas variantes do vírus Sars-CoV-2, de forma a contribuir para aperfeiçoar vacinas e guiar medidas e políticas públicas. A meta é sequenciar até 30 mil genomas virais em dois anos, tornando o Genov responsável por cerca de 10% de todos os genomas virais sequenciados no Brasil, cobrindo todas as regiões do país.

Já em relação à pesquisa clínica patrocinada, em 2021, na vertical de Diagnósticos, tivemos 116 estudos clínicos em acompanhamento. Nestes, 51.627 participantes realizaram 336.158 exames. Nas redes de centros e RWE (*Real World Evidence*), tivemos 44 estudos clínicos em acompanhamento em diversas especialidades médicas, incluindo Infectologia, Cardiologia, Neurologia, Endocrinologia e Nefrologia. Conduzimos os estudos clínicos nos 6 centros de pesquisa clínica da rede (CPclin, Hospital Santa Paula, Hospital Nove de Julho, Complexo Hospitalar de Niterói, Hospital São Lucas e Hospital Brasília) e tivemos mais de 1.400 participantes incluídos em estudos.

Já em relação ao projeto de parceria com a Vaxxinity, para o desenvolvimento de uma vacina de 2ª geração contra o Covid-19 no Brasil, foi descontinuado após 6 meses de tentativas de customização devido ao início da vacinação em massa no país e ao atraso de aprovação do projeto pelos órgãos regulatórios (ANVISA).

Outro destaque no período envolve os desdobramentos do projeto DNA do Brasil, com

a coordenação da Dra. Lygia da Veiga Pereira, da Universidade de São Paulo, que visa incluir a população brasileira em pesquisas genômicas; entender o impacto de variantes genéticas em diferentes características da população; e compreender a evolução dos brasileiros desde 1500. No período de 2020 e 2021, realizamos o sequenciamento de 3 mil genomas completos e oferecemos subsídio parcial, para o sequenciamento de 12 mil genomas. Foram investidos US\$ 4 milhões no projeto.

Como próximos passos e cientes do potencial da excelência genômica para o cuidado preditivo, criamos um projeto maior, o Projeto Genômica Populacional (Genop) que tem como objetivo a criação de um *database* para armazenamento e investigação dos dados do sequenciamento de 3.000 genomas completos da população brasileira. Nesse sentido, expandimos o escopo de atuação para além do DNA do Brasil e temos mapeado outras populações, em parceria com o Instituto do Câncer do Estado de São Paulo (ICESP), por exemplo, para o sequenciamento voltado ao câncer de próstata e, com o InCor, para doenças cardiovasculares.



Para 2022, estenderemos, ainda, para o câncer de mama. O objetivo é promover estudos de genômica para coleta de insumos que apoiem no cuidado preditivo dessas doenças.

Adicionalmente, em parceria com o Instituto de Genômica da Universidade da Califórnia, em Berkeley, fomentamos um projeto de terapia gênica para doença falciforme (um grupo de distúrbios que afeta os glóbulos vermelhos), de alta prevalência no Brasil e hereditária. A parceria envolve duas frentes: aporte financeiro, na ordem de 500 mil dólares, para estruturação do laboratório de pesquisa; e uma carta de intenção de recrutamento de dois a três pacientes para uso da tecnologia.

Paralelamente, contamos com dois outros pilares em conjunto com Berkeley: a fase exploratória para uso da terapia gênica em diagnósticos e a educação médica com profissionais brasileiros para alavancar o conhecimento sobre a terapia genômica no país, iniciado em 2021.

Inovação médica

Na frente de inovação médica e análise clínica, contamos com a capacidade para processar 300 milhões de exames por ano.

Entre os destaques de 2021 estão os laboratórios de impressão 3D, em parceria com a PUC. Já adotávamos a tecnologia para diversas frentes, incluindo impressão de bebês, a partir da imagem de ultrassom e ressonância magnética, para que as mães portadoras de deficiência visual “conhecessem” seus filhos antes do nascimento e, no ano, focamos no uso dessa ferramenta para o planejamento cirúrgico. Também iniciamos pesquisa relativa à bioimpressão, em parceria com *startups*, e uso de tecidos para transplante. Para 2022, dispomos de um *roadmap* para início de testes e observância de resultados no longo prazo.

Nossa atuação também envolve o fomento ao capital intelectual médico, aos estudos clínicos e pesquisas científicas. Em 2021, apoiamos centros de pesquisa, nosso corpo clínico e nossos profissionais de saúde publicaram 256 artigos científicos em periódicos e 136 trabalhos científicos foram apresentados em congressos de saúde.

Também merecem destaques os testes para detecção de câncer de tireoide: Thyroid Print, realizado a partir de uma amostra de material obtida pela punção do nódulo; e o mir-THYpe, que usa lâminas de citologia, melhora a coleta e estabilidade, além de promover maior capilaridade.



256

artigos científicos publicados em periódicos e 136 trabalhos científicos apresentados em congressos pelo nosso corpo clínico e nossos profissionais de saúde.



Prêmio Dasa de Inovação Médica com a Veja Saúde 2021

Em 2021, lançamos mais uma edição do Prêmio Dasa de Inovação Médica, com a Veja Saúde, a fim de reconhecer o trabalho de pesquisadores e profissionais de saúde que fazem a diferença na busca do conhecimento e na melhora da saúde da população.

As iniciativas concorreram a seis troféus, entre as categorias: Inovação em Genômica; em Medicina Diagnóstica, em Prevenção e Promoção à Saúde; em Tratamento; em Medicina Social e em *Healthtech*, que contempla especialmente *startups* voltadas para a promoção da saúde.

Os trabalhos foram avaliados por um júri especializado, de acordo com critérios de relevância científica e/ou clínica, abrangência, aplicabilidade, impacto e uso de tecnologia.

Entre os destaques da edição de 2021, está um trabalho voltado para o sequenciamento direto de RNA para

revelar quem são, de fato, as variantes do coronavírus, dos autores Marcelo Ribeiro da Silva Briones, João Henrique Coelho Campos, Luiz Mario Ramos Janini, Fernando Martins Antoneli Jr., Juliana Terzi Maricato e Carla Torres Braconi, da Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp).

Ainda com relação à Covid-19, outro estudo foi dedicado a entender os efeitos do coronavírus na saúde reprodutiva e sexual dos homens, desenvolvido por Jorge Hallak, Paulo Hilario Nascimento Saldiva, Esper Georges Kallas, Marisa Dolhnikoff, Amaro Nunes Duarte Neto, Elia Tamasso Espin Garcia Caldini, Thiago Afonso Teixeira, Felipe Saraiva Bernardes, Felipe Carneiro e Heloisa Faquineti.

Em Inovação em Medicina Diagnóstica, o destaque foi para o teste rápido de hanseníase, cujos principais sintomas são manchas e placas na pele, formigamentos e perda de sensibilidade. O estudo de Juliana de Moura, Ronaldo Censi Faria, Sthefane Valle de Almeida e Cristiane



Com relação à Covid-19, outro estudo foi dedicado a entender os efeitos do coronavírus na saúde reprodutiva e sexual dos homens.

Zocatelli Ribeiro envolveu uma solução capaz de flagrar anticorpos da hanseníase no sangue, facilitando sua identificação.

Saiba mais em [Prêmio de Inovação Médica](#). ←



4.

Pessoas e Cultura

4.1 - Desenvolvimento do time Dasa

4.2 - Diversidade e inclusão

4.3 - Saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar

4.1 - Desenvolvimento do time Dasa

GRI 2-4, 2-7, 2-8, 2-21, 2-30, 3-3, 202-1, 401-1, 402-1, 404-2, 404-3, SASB HC-DY-330a.1, HC-DY-330a.2

Com a evolução de nosso modelo de atuação, unimos forças com empresas e pessoas nos últimos anos e nos propusemos a estabelecer experiências integradas e a revolucionar o sistema de saúde no Brasil. O processo de olhar a saúde de um jeito novo, de forma integral, também mudou nossa visão sobre nós: estamos formando uma rede de saúde integrada que gera eficiência e excelência por uma abordagem de totalidade, que integra novas áreas de atuação, fortalecendo a comunidade médica e criando valor para toda a Dasa.

Orientados por essa visão, em 2021, nos fortalecemos como um só time, focado no paciente, com a coragem para inovar e com a paixão em fazer a diferença na saúde. Somamos 40.130 colaboradores no ano e, juntos, seguimos empenhados pelo mesmo propósito: ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa.



Paixão pelas pessoas

Acolhemos a vida, a saúde e as relações de forma integral e apaixonada.



Talentos que transformam

Somos feitos de pessoas e para pessoas que acreditam e realizam juntos.



O ecossistema dá o tom

A partir do todo, geramos valor para todos. Nosso ecossistema é maior que a soma das partes.



Confiança plena

Estamos abertos e sempre prontos a ouvir, pensar e evoluir.



Nosso melhor sempre

Cuidamos da saúde das pessoas com o que existe de melhor.



Ousadia para inovar

Conectamos conhecimento e tecnologia para desafiar o jeito de sempre.

Processo de cultura

Diante dos desafios de integração de marcas e de pessoas em nossa rede e da criação de uma cultura única, o processo de desenho dos nossos valores foi iniciado em 2021 e envolveu a participação de diversos interlocutores. Criamos células dedicadas a estudar nossas especificidades e construir uma cultura que represente a nossa essência e nossa ambição.

Muitas pessoas foram envolvidas no processo, que foi construído de forma colaborativa e passou pelo entendimento de quem queremos ser, de quais valores queremos manter e quais elementos precisamos agregar. Como resultado, construímos em conjunto os valores de nossa cultura – um norte para orientar nossa atuação para dentro e para fora da Dasa.

Nosso time

Na Dasa, a gestão das nossas pessoas passa pelo cuidado com quem cuida, pela valorização de um ambiente diverso e inclusivo, pelo desenvolvimento de nosso time e pelo fortalecimento de nossa cultura.

O processo de seleção para profissionais da saúde é padronizado, e ocorre por meio da plataforma Gupy, que engloba: cadastro; teste de perfil para avaliar o *fit* cultural; prova teórica para avaliar conhecimentos técnicos; entrevista com o RH e/ou com o gestor para avaliar requisitos comportamentais e técnicos necessários para a vaga.

Ao final de 2021, contávamos com 40.130 colaboradores⁵, cerca de 7% de aumento em relação a 2020. A taxa de rotatividade no período foi de 30,8% para homens e 27,9% para mulheres e a proporção da remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização até a remuneração média anual total para todos os colaboradores foi de 52,6.

Existem colaboradores de ambos os sexos em unidades operacionais relevantes (grandes praças de atuação da Dasa) que recebem o salário mínimo, sobre a proporção de 220h/mês. O menor salário é igual ao salário mínimo. Mensalmente, são realizadas conferências para garantir salários de acordo com as regras aplicáveis, de mínimo nacional, estadual, sindical ou de acordo com piso da categoria.

Os menores salários são padronizados por marca e/ou estabelecimento, de forma que todos os cargos de entrada possuem o mesmo valor dentro do recorte visualizado. Neste cenário, será respeitado tanto o mínimo (seja ele o local ou nacional) quando o equilíbrio interno.

Veja a tabela completa com dados a respeito da rotatividade em Informações Adicionais.

Pulso

Com foco no fortalecimento de um diálogo transparente com nossos colaboradores, implementamos em 2021 o Pulso, uma ferramenta de medição de clima organizacional. Por meio dela, a cada 2 semanas, 15 novas perguntas são avaliadas por nossos colaboradores: alinhamento com a empresa, desenvolvimento profissional, *feedbacks* e reconhecimentos, justiça, bem-estar, embaixadorismo, felicidade, liderança, carreira, estrutura, inovação e reconhecimento interpessoal.

⁵ O total de colaboradores não inclui marcas que ainda não foram totalmente integradas a Dasa – HEMAT Laboratório e Saúde, Boris Berestein, Grupo Leforte, Grupo Carmo, Grupo Case, Hospital da Bahia, Hospital São Domingos. Essas unidades contam com 9.834 trabalhadores.



Colaboradores permanentes

Por gênero

	2019	2020 ⁶	2021
Homens	4.671	8.243	8.867
Mulheres	19.356	29.397	31.263
Total	24.027	37.640	40.130

Por região

	2019	2020	2021
Centro-Oeste	1.523	1.835	4.727
Nordeste	2.621	2.784	2.984
Sudeste	17.649	30.713	30.073
Sul	2.234	2.308	2.346
Total	24.027	37.640	40.130



Colaboradores em período integral

Por gênero

	2019	2020	2021
Homens	4.016	7.133	7.915
Mulheres	17.501	27.055	28.978
Total	21.517	34.188	36.893

Por região

	2019	2020	2021
Centro-Oeste	1.319	1.643	4.401
Nordeste	2.169	2.290	2.538
Sudeste	16.023	28.162	27.768
Sul	2.006	2.093	2.186
Total	21.517	34.188	36.893



Colaboradores em período parcial

Por gênero

	2019	2020	2021
Homens	655	1.104	952
Mulheres	1.855	2.336	2.285
Total	2.510	3.440	3.237

Por região

	2019	2020	2021
Centro-Oeste	204	192	326
Nordeste	452	494	446
Sudeste	1.570	2.397	2.305
Sul	228	215	160
Total	6.819	9.074	3.237

⁶ Os dados de colaboradores do ano de 2020 foram revisados para o Relatório de 2021.

Trabalhadores que não são funcionários

Para além de nossos colaboradores diretos, contamos com outros profissionais que atuam em nossas verticais: médicos prestadores de serviços de saúde (exames, consultas, consultorias) e equipes multidisciplinares. Ao todo, nossa rede de saúde integrada somou mais de 3,8 mil profissionais em 2021. Contamos, ainda, com mais de 1,2 mil trabalhadores terceirizados para os serviços de limpeza, manutenção, portaria, entre outros.

Acordos de negociação coletiva

Em nosso quadro funcional, 97,80% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva. A área de Relações Sindicais atualiza mensalmente a divulgação de convenções coletivas, de acordo com a data base de cada categoria. Também existem categorias onde negociamos acordos coletivos específicos, sempre garantindo a aplicação de convenções coletivas vigentes, quando não há um acordo.

Todas as condições negociadas em convenções ou acordos coletivos são divulgadas nas assembleias realizadas pelos sindicatos profissionais e no nosso Portal Pessoas no mês de aplicação na folha de pagamento.



Selo GPTW (Great Place to Work)

Focados em ter o nosso melhor sempre e como resultado de nossas práticas direcionadas ao nosso time, pelo segundo ano consecutivo, a Dasa integrou a lista das melhores empresas para trabalhar no Brasil, recebendo o selo GPTW em 2020 e 2021, que certifica as organizações que obtiveram os melhores resultados por meio de uma avaliação de cultura de confiança, alto desempenho e inovação. Vale destacar que é a primeira vez que recebemos o reconhecimento enquanto rede de saúde integrada.

Outra novidade é que, também em 2021, passamos a integrar o IGPTW B3. Esse índice é resultado de uma carteira teórica de ativos, elaborada de acordo com as empresas certificadas e as melhores empresas para trabalhar, segundo o *ranking* nacional do GPTW.

Capacitação e desenvolvimento

Como parte da evolução de nossa cultura, em 2021 seguimos com a revisão de nossos processos de gestão, incluindo, entre outros, aspectos relativos a treinamentos e análise de desempenho.

Entre as novidades no ano, criamos o Programa Líder DNA, que é dividido em módulos que atendem nossos mais de 3.000 líderes espalhados pelo país e é dedicado ao desenvolvimento de habilidade de liderança e gestão de pessoas. O programa ganhará uma versão 2.0 em 2022. Além disso, com foco na sustentabilidade da nossa rede, criamos um comitê interno dedicado à sucessão. Definimos posições-chave, mapeamos *gaps* e construímos planos de ação para cada uma dessas áreas da Dasa.

Para estimular a cultura colaborativa e de valorização das pessoas, também criamos uma campanha de reconhecimento, por meio do qual, em uma plataforma gamificada (Pulso), os colaboradores puderam reconhecer uns aos outros por seus comportamentos e habilidades. Mais de 260 mil reconhecimentos foram concedidos em 2021.

A Dasa oferece a todos os colaboradores a possibilidade de serem protagonistas de suas carreiras, por meio do Programa Crescer. A iniciativa é focada na divulgação de oportunidades exclusivas para nosso público interno, para que o colaborador possa identificar vagas que atendam sua expectativa quanto ao próximo passo de carreira.

Universidade Dasa

Por meio da Universidade Dasa, investimos na formação e capacitação de profissionais da nossa companhia. No ano, totalizamos mais de 76,14% dos nossos colaboradores qualificados, contabilizando 635.804 conclusões de treinamentos.

Desse volume, 16,63% foram realizados por colaboradores homens e 83,37% por mulheres. Ao total, 4,75% foram realizados por líderes e 95,25% pelo restante do efetivo. No total, foram quase 2.300 líderes capacitados durante o ano de 2021, o que reforça nosso compromisso de desenvolvimento de nossos talentos internos.

Para a Dasa, desenvolvimento deve ser visto e tratado por completo. Nós oferecemos diferentes conteúdos e experiências de desenvolvimento. De todos os treinamentos fornecidos em 2021, 32,5% foram focados em *soft skills*, ou seja, no desenvolvimento de habilidades e comportamentos dos colaboradores, e os outros 67,5% para o aprimoramento de *hard skills*, aquelas habilidades técnicas essenciais para execução das atividades.

Para facilitar e aprimorar o acesso dos nossos colaboradores, algumas iniciativas foram lançadas e iniciadas, por exemplo:

- **Academia de tecnologia:** trata-se de um ecossistema de aprendizagem e desenvolvimento focado no time de tecnologia. A plataforma, no modelo LXP, disponibiliza ferramentas, cursos e conteúdo de forma dinâmica e personalizada que garantem uma formação direcionada às necessidades do colaborador. Ao longo do ano de 2021, desenvolveu mais de 700 colaboradores e acumulou mais de 4.000 conclusões de treinamentos, tanto de *hard* como *soft skills*.

- **Trilhas de integração:** O cuidado com o desenvolvimento dos nossos colaboradores inicia em seu primeiro dia na Dasa. Além da integração institucional, que atende 100% dos novos admitidos, cada perfil de negócio ou operação tem disponível e pré-estabelecido uma série de conteúdos essenciais para os seus primeiros passos. Para o time assistencial, por exemplo, os colaboradores passam por uma formação dedicada nas primeiras semanas na Dasa, para garantir uma atuação com qualidade, segurança e foco no cliente. Além disso, ao longo de sua jornada passam por recertificações para atualização do conhecimento, garantindo que todas as atualizações legais, os requisitos regulamentadores e a segurança do colaborador e paciente estejam sendo atendidos e cuidados.
- **Academia de PMAX:** Olhando as necessidades do negócio, o time de produtos, *marketing*, *analytics* e experiência ganharam, assim como o time de tecnologia, uma academia com trilhas de formação construídas pelos especialistas de cada área, fomentando o aprimoramento profissional dos times,

além do intercâmbio entre equipes. As trilhas, fruto de uma colaboração e proatividade dos especialistas das áreas, fornecem uma base inicial e intermediária dos conhecimentos técnicos, com o diferencial de ter, para cada tema, um exemplo de produto ou vivência na Dasa, garantindo maior identificação e aprimoramento do conhecimento dos times.

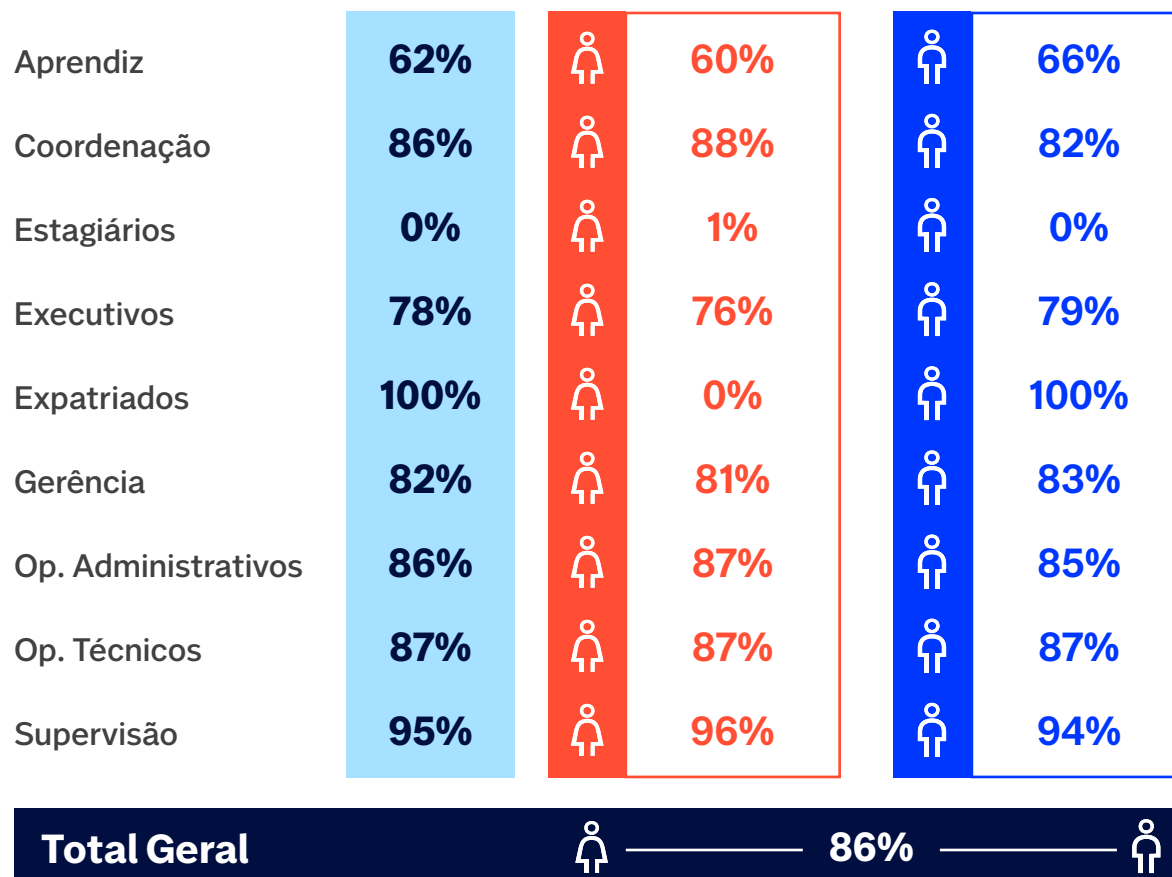
Para 2022, considerando o novo modelo de atuação da Dasa, está prevista uma atualização do Portal UD, uma plataforma de ensino a distância para que todos tenham acesso ao mesmo nível e modelo de conhecimento. O novo portal terá como foco a distribuição dos conhecimentos por academias específicas para cada pessoa da Dasa, além da disponibilização de conteúdos diversos em que o colaborador poderá acessar e consumir, se desenvolvendo conforme seu desejo e objetivo de carreira. O novo portal tem como grande diferencial a unificação de todos os treinamentos e conteúdo em um só local, garantindo a mesma experiência e eficiência de educação para os nossos mais de 40 mil colaboradores.

Análise de desempenho


A avaliação de cultura da Dasa está alinhada aos nossos valores e propósito, e tem como principal objetivo apoiar o desenvolvimento de nossos colaboradores. Em 2021, cada uma de nossas verticais usava modelos diferentes de avaliação.


 **+ de 40 mil**
colaboradores garantiram a
mesma experiência e eficiência
através do nosso novo portal.


Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira



Para 2022, a Dasa ouviu os gestores, colaboradores, o mercado, especialistas de RH e consultoria, e a partir disso, resolveu unificar os modelos utilizando as melhores práticas, trazendo mais simplicidade, profundidade, eficácia e transparência ao processo de avaliação de cultura. O novo modelo possui três fases:

 **Indicação de rede:** fase apenas para os gestores e colaboradores das áreas matriciais administrativas, na qual é necessário indicar de seis a 10 pares/parceiros para avaliação.

 **Avaliação de cultura:** envolve perguntas referentes aos valores da nossa cultura. Há campos para comentários e pontos fortes e a serem desenvolvidos.

 **Ação:** fase de tomada de decisão em relação aos resultados da avaliação. É o momento de estipular metas de crescimento e desenvolvimento para a carreira na Dasa.

4.2 - Diversidade e inclusão

GRI 2-29, 3-3, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1

Com mais de 40 mil colaboradores atuantes em 15 estados brasileiros, a Dasa se configura como uma rede integrada humana e plural. Além da criação e valorização de um ambiente aberto e inclusivo, orientado pela ética e respeito mútuo, buscamos implementar políticas afirmativas de inclusão e contribuir com a redução das desigualdades.

Para isso, contamos com o programa DiversiDasa, por meio do qual atuamos em cinco frentes prioritárias. Liderado pela área de Pessoas e Cultura, o programa dispõe de uma governança que engloba nosso Comitê de Diversidade, formado por 11 membros da liderança, engajados em construir nossa estratégia de diversidade e apoiar as ações de cada pilar, assim como os grupos de afinidade, com envolvimento de mais de 300 pessoas voluntariamente engajadas na discussão de temas, elaboração e participação em ações e projetos.

Em 2021, além de reforçarmos nosso propósito e manifesto, endossado pela criação de uma Política de Diversidade & Inclusão, elencamos quatro objetivos prioritários para endereçarmos ações afirmativas por meio das frentes de diversidade

que atuamos. Nossas frentes de atuação são: inclusão de pessoas com deficiência, igualdade racial, equidade de gênero, inclusão LGBTQIA+ e diversidade geracional. Atualmente, nossa representatividade é de 78% mulheres, 57,8% pretos ou pardos, 9% LGBTQIA+, 7,3% pessoas com 50 anos ou mais e 2,2% pessoas com deficiência.

Além disso, aderimos a uma série de compromissos públicos que reforçam nosso posicionamento. Entre eles, estão a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, a Coalizão Empresarial Pelo Fim da Violência Contra Mulheres, Rede Empresarial de Inclusão Social pela empregabilidade das pessoas com deficiência, Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero e WEPs – Women’s Empowerment Principles (Princípios de Empoderamento das Mulheres).

Para 2022, serão estabelecidas metas relativas ao aumento do número de negros em posições de liderança, ao aumento do número de PCDs na organização, ao aumento da porcentagem de mulheres negras em cargos executivos e ao aumento do número de pessoas trans contratadas anualmente na companhia.



Atualmente, nossa representatividade é de 78% mulheres, 57,8% pretos ou pardos, 9% LGBTQIA+, 7,3% pessoas com 50 anos ou mais e 2,2% pessoas com deficiência.

Somos por todos. Somos DiversiDasa.



Propósito

Promover uma cultura inclusiva, que valorize nossa pluralidade e garanta equidade, respeito e empoderamento para todas as pessoas.



Frentes de diversidade

Equidade Up
equidade de gênero

Prisma
inclusão LGBTQIA+

Vozes negras
igualdade racial

Geramix
diversidade geracional

Sem barreiras
inclusão de pessoas com deficiência

Status OER Diversidade

4 ações afirmativas

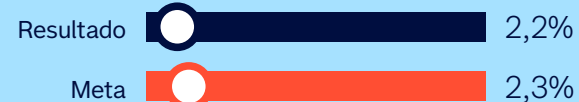
Raça



Gênero



PCDs



Pessoas trans



Objetivos Estratégicos de 2021



Aumentar o número de negros
no programa de *trainee*



Aumentar o número de mulheres
em cargos executivos



Ampliar a contratação de **pessoas com deficiência**



Ampliar a contratação de **pessoas trans**

Desenvolvemos ações e treinamentos formais sobre Liderança Inclusiva. Somente em 2021, 1,1 mil líderes foram treinados, além de vários fóruns e debates específicos realizados com a alta liderança da companhia.

Atuamos sob a frente de cultura e conhecimento, por meio de eventos, *lives* e comunicações. Ao longo do ano, realizamos *lives* como “Quais caminhos podem nos levar ao antirracismo”, com o ator Lázaro Ramos; “Orgulho PCD e a luta anticapacitista”, com a influencer formada em psicologia Pequena Lo, sobre representatividade negra no esporte, com a ex-atleta olímpica Daiane dos Santos e outros temas com convidadas como Liliane Rocha, Benilda Brito e outros grandes parceiros.

Nas datas comemorativas, também foram endereçadas ações de engajamento para as unidades por todo o Brasil, a exemplo do Dia Nacional de Libras e do Dia da Luta contra a LGBTfobia. Por meio do *Dasa.Educa*, nossa

plataforma de *podcasts* voltada principalmente para a comunidade médica, realizamos uma série de episódios relativos à liderança feminina, saúde LGBTQIA+, acessibilidade para pessoas com deficiência, entre outros. Também divulgamos amplamente o *Stop*, nosso programa de apoio às vítimas de violência doméstica e de assédio sexual.

A seguir, apresentamos as iniciativas de destaque no período:

Pessoas com deficiência

Em 2021, comprometidos em ampliar a contratação de pessoas com deficiência⁷, avançamos com o programa de formação Quebrando Barreiras. Foram realizadas 10 aulas com conteúdo relativos ao protagonismo, cultura inclusiva, português e rotinas administrativas. Ao todo, sete pessoas foram contratadas e participaram da formação que foi realizada em parceria com a consultoria Talento Incluir.

No período, adotamos a isenção de coparticipação do plano de saúde para pessoas com deficiência. Além disso, em parceria com o Instituto Jô Clemente e com a Rede Cidadã, lançamos o programa de aprendizes, sem limite de idade. Ao todo, somamos mais de 80 aprendizes com deficiência contratados pela Dasa. Lançamos, ainda, um curso *online* de libras na Universidade Dasa.

Também atuamos na frente de reabilitação profissional, para desenvolvimento de candidatos elencados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), por meio de um “estágio” de 60 dias em nossas unidades para reabilitação no trabalho.

Para medir a efetividade de nossas ações, semestralmente, fazemos uma pesquisa de NPS de inclusão com nossos colaboradores com deficiência. No último semestre de 2021, somamos 191 respostas e o NPS foi de 57.

⁷ A Dasa, no âmbito de Diagnósticos Da América, tem um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em vigência com o MPT (Ministério Público do Trabalho) que formaliza o compromisso da empresa em se adequar à Lei de Cotas.

Equidade de gênero

Na frente de equidade de gênero, entre os destaques de 2021 está a Jornada de Liderança Feminina, com o objetivo de despertar, inspirar e desenvolver mulheres para cargos de liderança. Por meio de piloto direcionado às mulheres dos grupos de afinidade, foram realizados encontros sobre *soft e hard skills*, trajetórias e experiências pessoais e profissionais. A meta de 2022 é aumentar a porcentagem de mulheres negras em cargos executivos.

Outra iniciativa de destaque é o *Dasa & Women Can Code*, um movimento que engloba capacitação de mulheres em linguagem de programação e promove oportunidades na área. Em 2021, o projeto contou com 390 inscrições, das quais foram selecionadas 26 mulheres para participarem da capacitação

patrocinada pela Dasa. Dentre elas, 17 foram contratadas pela empresa.

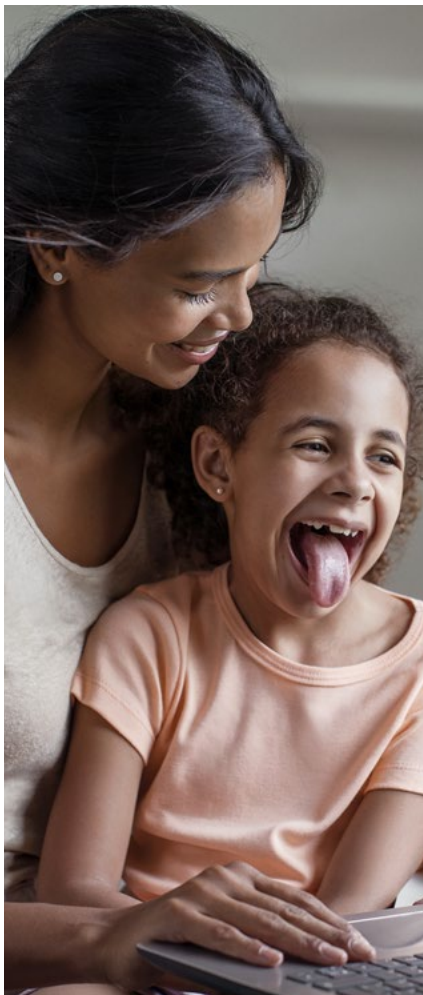
Por meio do Dasa Cuida, nossa frente de cuidado com nossos colaboradores, lançamos o Programa Gestar, dedicado ao acompanhamento, de perto, da saúde das mães e dos bebês, da gestação aos primeiros meses dos recém-nascidos. Saiba mais sobre o Dasa Cuida em [Saúde, segurança e qualidade de vida](#). ←

Em 2021, 100% dos colaboradores eram elegíveis à licença maternidade/paternidade, sendo 31.263 mulheres e 8.867 homens. Desse total, 1.716 mulheres usufruíram da licença, assim como 91 homens, e 1.506 mulheres retornaram ao trabalho, assim como 82 homens, representando uma taxa de retorno de 87,76 e 90,10, respectivamente. O número total que retornou e permaneceu empregado durante doze meses foi de 79 mulheres e sete homens⁸.



**A meta de 2022
é aumentar a
porcentagem de
mulheres negras em
cargos executivos.**

⁸ Devido ao processo de integração dos Hospitais e CIIA à base de indicadores, não foi possível contabilizar as licenças que finalizaram entre janeiro e setembro de 2021.



Igualdade racial

Comprometidos com a igualdade racial, dispomos do projeto Potências Negras, que visa o desenvolvimento de colaboradores negros para cargos de liderança. No ano, 10 participantes foram selecionados como potenciais líderes e passaram por mentoria e desenvolvimento de competências.

Também lançamos, em 2021, um programa de *trainee* afirmativo, com a meta de 50% das contratações dedicadas a pessoas negras. Sua estruturação envolveu a sensibilização de gestores, uma comunicação mais inclusiva e a retirada de critérios excludentes, como necessidade de idiomas, idade e faculdades específicas. Ao todo, tivemos a contratação de 57% de pessoas negras no programa. Merecem destaque também os encontros de letramento racial realizados ao longo do ano em formato de *lives* e rodas de conversas, onde foram abordados temas como racismo estrutural, antirracismo e branquitude.

Inclusão LGBTQIA+

Nessa frente, registramos avanços em 2021, com a criação de uma nova política de licença parental, considerando as diferentes composições familiares, e expandimos a licença do(a) parceiro(a) para 15 dias.

Além disso, assumimos o compromisso de ampliar a contratação de pessoas trans e, no ano, 32 foram contratadas. Também realizamos uma série de campanhas e comunicações sobre o tema, como *lives* e *podcasts* com e para a comunidade médica, acerca de temas relativos, principalmente, à saúde LGBTQIA+.

 **57 %**

das contratações para o programa de *trainee* foram de pessoas negras. Além disso, 32 pessoas trans foram contratadas em 2021.

Combate à discriminação, assédio ou agressão

Mais do que valorizar a diversidade, repudiamos qualquer situação de discriminação, assédio ou agressão. Para disseminar esses princípios e instruir nossos colaboradores sobre como agir em casos como esses, lançamos um Guia de Situações de Discriminação, Assédio ou Agressão, disponível a todos em nossos canais internos de comunicação.

Para reforçar as informações, também realizamos um *roadshow* sobre o guia com as lideranças da vertical de Diagnósticos, bem como treinamento para empresas terceiras. Os eventuais casos e denúncias podem ser realizados pelo Canal de Conduta e há suporte pelas equipes de Recursos Humanos e do Jurídico.

Em 2021, apesar das nossas ações, foram registrados 62 casos de discriminação. Nesses casos, são tomadas medidas cabíveis de acordo com a gravidade da ocorrência de acordo com Política de Consequências.

Demografia Dasa

Em 2021, também levantamos dados demográficos da Dasa. A média de idade dos nossos colaboradores é de 34 anos (7,3% têm mais de 50 anos) e o time é composto por 57,8% de pretos ou pardos. O total de pessoas com deficiência (PCDs) é de 2,2%. Os colaboradores LGBTQIA+ somam 9%. Já as mulheres são 78% dos colaboradores. Elas ocupam mais de 60% dos cargos na liderança.



57,8%
pretos e pardos
38%
em cargos executivos



78%
mulheres no quadro funcional
60%
na liderança



34 anos
de média de idade



7,3%
+50 anos



2,2%
de PCDs



9%⁹
do quadro formado por pessoas LGBTQIA+

Diversidade em órgãos de governança

Cargo	Total	Homens	Mulheres	Mais de 50 anos	De 30 a 50	Negros	Pessoas com deficiência
Diretor estatutário	24	20	4	6	18	0	0
Conselho	6	5	1	5	1	0	0
Comitê de Auditoria	3	2	1	2	1	0	0

⁹ Percentual de LGBTQIA+ calculado dentre os 24.000 respondentes do censo de 2021.



Ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa: é com esse propósito que atravessamos o ano de 2021 e calcamos as bases para o futuro que queremos.

Diversidade no quadro funcional, por gênero

Cargo	Mulheres	Homens	Total Geral
Aprendiz	603	250	853
Coordenação	1.201	670	1.871
Estagiários	270	82	352
Executivos	40	94	134
Expatriados	0	2	2
Gerência	249	227	476
Op. Administrativos	3.615	1.883	5.498
Op. Técnicos	24.835	5.505	30.340
Supervisão	450	154	604
Total Geral	31.263	8.867	40.130

Cargo (%)	Mulheres	Homens	Total Geral
Aprendiz	71%	29%	100%
Coordenação	64%	36%	100%
Estagiários	77%	23%	100%
Executivos	30%	70%	100%
Expatriados	0%	100%	100%
Gerência	52%	48%	100%
Op. Administrativos	66%	34%	100%
Op. Técnicos	82%	18%	100%
Supervisão	75%	25%	100%
Total Geral	78%	22%	100%

Diversidade no quadro funcional, por raça

Cargo	Amarela	Branca	Indígena	Não informada	Parda	Preta	Total Geral
Aprendiz	10	330	0	7	361	145	853
Coordenação	44	1.078	2	31	644	72	1.871
Estagiários	9	175	1	1	123	43	352
Executivos	3	105	0	9	17	0	134
Expatriados	0	2	0	0	0	0	2
Gerência	14	336	1	5	106	14	476
Op. Administrativos	78	1.972	18	135	2.798	497	5.498
Op. Técnicos	292	10.373	113	1.490	15.105	2.967	30.340
Supervisão	7	261	2	10	273	51	604
Total Geral	457	14.632	137	1.688	19.427	3.789	40.130

Cargo (%)	Amarela	Branca	Indígena	Não informada	Parda	Preta	Total Geral
Aprendiz	1%	39%	0%	1%	42%	17%	100%
Coordenação	2%	58%	0%	2%	34%	4%	100%
Estagiários	3%	50%	0%	0%	35%	12%	100%
Executivos	2%	78%	0%	7%	13%	0%	100%
Expatriados	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Gerência	3%	71%	0%	1%	22%	3%	100%
Op. Administrativos	1%	36%	0%	2%	51%	9%	100%
Op. Técnicos	1%	34%	0%	5%	50%	10%	100%
Supervisão	1%	43%	0%	2%	45%	8%	100%
Total Geral	1,1%	36,5%	0,3%	4,2%	48,4%	9,4%	100%

Diversidade no quadro funcional, por faixa etária

Cargo	Até 18	De 19 a 25	De 26 a 30	De 31 a 35	De 36 a 45	De 46 a 50	Maior que 50	Total Geral
Aprendiz	198	623	9	3	10	2	8	853
Coordenação	0	51	328	469	720	153	150	1.871
Estagiários	17	246	44	23	19	0	3	352
Executivos	0	0	3	16	71	24	20	134
Expatriados	0	0	0	0	2	0	0	2
Gerência	0	3	47	110	219	48	49	476
Op. Administrativos	8	962	1.113	1.001	1.423	417	574	5.498
Op. Técnicos	76	6.169	5.658	5.232	8.816	2.290	2.099	30.340
Supervisão	0	12	101	120	251	65	55	604
Total Geral	299	8.066	7.303	6.974	11.531	2.999	2.958	40.130

Cargo (%)	Até 18	De 19 a 25	De 26 a 30	De 31 a 35	De 36 a 45	De 46 a 50	Maior que 50	Total Geral
Aprendiz	23%	73%	1%	0%	1%	0%	1%	100%
Coordenação	0%	3%	18%	25%	38%	8%	8%	100%
Estagiários	5%	70%	13%	7%	5%	0%	1%	100%
Executivos	0%	0%	2%	12%	53%	18%	15%	100%
Expatriados	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Gerência	0%	1%	10%	23%	46%	10%	10%	100%
Op. Administrativos	0%	17%	20%	18%	26%	8%	10%	100%
Op. Técnicos	0%	20%	19%	17%	29%	8%	7%	100%
Supervisão	0%	2%	17%	20%	42%	11%	9%	100%
Total Geral	1%	20%	18%	17%	29%	7%	7,3%	100%

Pessoas com deficiência

Cargo	Total de colaboradores	Pessoa com Deficiência	%
Aprendiz	853	83	9,70%
Coordenação	1.871	21	1,10%
Estagiários	352	0	0,00%
Executivos	134	1	0,70%
Expatriados	2	0	0,00%
Gerência	476	5	1,10%
Op. Administrativos	5.498	305	5,50%
Op. Técnicos	30.340	455	1,50%
Supervisão	604	1	0,20%
Total Geral	40.130	871	2,20%

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Cargo (%)	2021
Executivos (Presidente, VP, Diretores e Superintendentes)	74%
Gerente (Gerente Executivo, Gerentes)	92%
Coordenador e Supervisores (+ Especialista)	72%
Op. administrativo	82%
Op. técnicos	90%

Tipo de deficiência

Cargo	Auditiva	Física	Intelectual	Múltipla	Reabilitado	Visual	Não informado	Total
Aprendiz	8	42	21	-	1	10	1	83
Coordenação	2	5	-	-	-	5	9	21
Estagiários	-	-	-	-	-	-	-	0
Executivos	1	-	-	-	-	-	-	1
Expatriados	-	-	-	-	-	-	-	0
Gerência	1	-	-	-	-	-	4	5
Op. Administrativos	57	116	60	2	6	39	25	305
Op. Técnicos	60	219	20	3	12	86	55	455
Supervisão	1	-	-	-	-	-	-	1
Total Geral	130	382	101	5	19	140	94	871

4.3 - Saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9

Nosso propósito é transformar a saúde das pessoas. E quem faz essa transformação acontecer todos os dias são os nossos colaboradores. Por meio do programa Dasa Cuida, endereçamos ações voltadas para o equilíbrio, bem-estar e acolhimento dos nossos colaboradores e seus familiares.



Emocional: aceitar todas as emoções e buscar mais resiliência e positividade

- **Telepsicologia:** atendimento psicoterápico para depressão, ansiedade, estresse e bem-estar.
- **Apoio às vítimas de violência doméstica:** *STOP*, um programa de acolhimento psicoterápico individual e/ou em grupo para reforço da autoestima e capacidade de reverter os quadros de violência doméstica.
- **Campanha de prevenção ao suicídio e cuidados para saúde mental:** Setembro Amarelo, com palestras, *lives* e materiais de orientação relacionados ao tema.
- **Cuidado integral à saúde de lideranças (a partir de cargo de coordenação):** Despertando Vidas, um sistema de cuidado especial para líderes, tratando a saúde de uma forma completa.
- **Suporte avançado para cuidados com a saúde mental:** acompanhamento multidisciplinar com médicos, enfermeiros e educadores físicos para casos considerados moderados e graves.

Espiritual: levar uma vida com propósito e apreciar o presente

- **Mindfulness e Meditação:** os colaboradores contam com um aplicativo gratuito que oferece uma série de meditações feitas por especialistas, além de cursos de autoconhecimento e autocuidado e sessão de músicas funcionais que ajudam a relaxar. A cada quinze dias, é realizado um encontro sobre saúde mental e bem-estar, cujo foco é promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
- **Yoga:** por meio do Gympass, os colaboradores têm acesso à rede credenciada de academias, estúdios e aulas ao vivo.

Físico: cuidar do corpo e da conexão com a mente

- **Programa Mais Leve:** focado no apoio a mudanças de hábitos alimentares, prática de atividade física, consciência corporal e à busca pela saúde emocional. É voltado para os colaboradores que tenham interesse em cuidar da saúde, que contam com acompanhamento

por 12 meses com enfermeiro, médico, psicólogo, nutricionista e educador físico.

- **Gympass:** plataforma que dá acesso à rede credenciada de academias, estúdios e aulas ao vivo com mensalidade variável para que possamos manter a saúde em dia, por meio da prática de atividades físicas, como musculação, natação, hidroginástica, dança, artes marciais, yoga, pilates, RPG, crossfit, entre outras modalidades.
- **Descontos em exames e vacinas:** *vouchers* de descontos na realização de exames e vacinas na modalidade particular nas unidades da Dasa.
- **Telemedicina:** Por meio do Nav oferecemos cuidado integral para os colaboradores e dependentes cadastrados no plano de saúde, disponibilizando consultas médicas de urgência *online* e com especialistas. Oferecemos também o suporte da Central Saúde para orientações relativas a questões de saúde em geral.
- **Campanha de prevenção ao câncer de mama e próstata:** Outubro Rosa e Novembro Azul para orientação e conscientização sobre a importância dos cuidados de saúde para prevenção ao câncer de mama e de próstata.

- **Assistência nutricional:** oferecemos orientação nutricional especializada via Canal Dasa Cuida sobre dietas para alergias e intolerâncias, hábitos alimentares saudáveis, lanches pré e pós atividades físicas e substituição de alimentos.
- **Programa Gestar:** lançado no final de 2021, o programa oferece um acompanhamento multidisciplinar da saúde das mães durante a gestação e dos bebês até o primeiro ano de vida.
- **Incentivo à atividade física:** realizamos o desafio 60 e 90 dias, uma competição em grupos que visa estimular a realização de atividades físicas diárias, concedendo pontos e premiações.



Intelectual: aprender e se abrir a experiências

- **Aplicação de conhecimentos:** por meio da Universidade Dasa, apoiamos o desenvolvimento de nossos colaboradores com cursos e treinamentos com certificados.
- **Assistência em gestão financeira:** consultoria financeira confidencial via Canal Dasa Cuida.

O consultor auxilia na definição de metas, planejamento, ações, estimativas e prazos relacionados a endividamento, reorganização do orçamento, aquisição de bens, planejamento para poupança e para casa.

- **Apoio jurídico:** orientação jurídica especializada confidencial via Canal Dasa Cuida. A atuação abrange Direito Civil, Penal e Tributário e Previdenciário.



Relacional: alimentar relacionamentos construtivos

- **Descontos e vantagens exclusivas em estabelecimentos cadastrados:** UAU | Clube de Vantagens, uma plataforma de descontos e vantagens exclusivas para os colaboradores curtirem com a família e amigos, com descontos para lazer, alimentação, bem-estar, produtos e serviços.
- **Comemoração de datas importantes para os colaboradores:** ações em datas comemorativas, como premiações e interações via canal de comunicação interno.
- **Day off no aniversário:** dia de folga para aniversariantes.

Canal Dasa Cuida

Todas as informações que os colaboradores precisam em um único local. O Canal Dasa Cuida é um atendimento via vertical Dasa Empresas que disponibiliza orientações e suporte sobre os benefícios do programa para colaboradores e seus dependentes. Além disso, fornece agendamentos de consultas e exames no Nav e nas nossas Clínicas de Atenção Primária, além de orientações sobre a Assistência Médica e apoio em liberação de atendimentos e remoções.

O atendimento é realizado de forma integrada por profissionais especialistas. O telefone é o **0800 580 0303** e está disponível 24h por dia e 7 dias por semana para situações emergenciais, ou através do *WhatsApp* **(11) 98980 8726** - disponível de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h, ou via e-mail: **dasa.cuida@dasa.com.br**.

Dasa Cuida em números em 2021



Cuidado preventivo

A conscientização sobre o cuidado preventivo também foi tópico de atenção. Como parte do Dasa Cuida, realizamos campanhas sobre prevenção ao câncer de próstata e ao câncer de mama.

Lançamos o Desafio 45 dias Outubro Rosa em setembro de 2021, um mês antes da data oficial de conscientização, a fim de alinhar a campanha com o mote de cuidado preventivo. O desafio envolveu a prática de atividades físicas e de bem-estar.

Para cada atividade praticada, como yoga, meditação, dança, luta, corrida, caminhada, entre outras, era possível acumular pontos. Todos os pontos marcados foram revertidos em lenços com identidade do Dasa Cuida e doados a mulheres que estavam em tratamento oncológico. Ao todo, somamos 1.748 pessoas inscritas e 2.583 lenços doados.

Já para a conscientização quanto ao câncer de próstata, lançamos o desafio +30 Novembro Azul, com as mesmas regras, mas com premiação de *vouchere* e uma camiseta aos participantes. Ao todo, 3.793 pessoas participaram.



Saúde e medicina do trabalho

Para o cuidado com nossos colaboradores no exercício das atividades, contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, que se integra as unidades recém adquiridas. Em linha com as melhores práticas e com requisitos legais, o sistema compreende políticas, programas e procedimentos, com foco na prevenção de riscos, acidentes e na promoção da saúde, endereçados pela área de Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT).

Normativos e procedimentos de saúde e segurança

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
- Relatório Anual dos Exames Médicos Complementares
- Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes (PPAMP)
- Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT)

- Laudos de Insalubridade e Periculosidade
- Avaliações Ambientais para Produtos Químicos Perigosos
- Documentos relativos às renovações das CIPAs
- Análise Ergonômica do Trabalho (AET)
- Mapeamento de Riscos
- Simulado de Abandono em Emergências
- Acompanhamento de planos de ações
- Testes e validação de Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
- Inspeção dos acidentes e quase acidentes de trabalho
- Inspeções de segurança do trabalho
- Treinamentos

Gestão de riscos em saúde e segurança

Nossas ações são divididas entre grupos de atividades de maior risco, que compreendem diagnósticos médicos por análises clínicas e por imagem, que podem incluir atividades pré-analíticas ou pós-analíticas (nos Núcleos Técnicos Operacionais).

Para a identificação de riscos, seguimos as normas da legislação vigente, realizando avaliações anuais dos riscos relativos às atividades rotineiras dos processos produtivos. Além disso, os riscos são monitorados regularmente durante as inspeções de segurança e, se for o caso, durante investigações de acidentes ou quase acidentes de trabalho, guiados pelo Relatório de Investigação de Acidentes de Trabalho (RIAT).

Nesse processo, são utilizados métodos de investigação como os “5 Porquês” e Ishikawa, ou espinha de peixe para organização do raciocínio de problemas prioritários em discussões e em processos que garantem uma investigação e análise compreensiva e atenta dos incidentes ocorridos.

Além das metodologias já mencionadas, os riscos são identificados e avaliados também quando há mudanças em *layouts* e de equipamentos, reformas prediais e, também, na confecção de documentos legais para prevenção de riscos e embasamento de adicionais de insalubridade, periculosidade ou risco de vida.



Todos os novos riscos identificados, cujos controles ainda não tenham sido estabelecidos, são tratados com a implementação de planos de ação, registrados no sistema de qualidade da Dasa (no momento disponível somente para vertical Diagnósticos), juntamente com a indicação dos responsáveis pela execução dessas devidas ações. A garantia da qualidade dessas informações está na constante atualização de documentos, realizada por engenheiros de segurança do trabalho habilitados.

O gerenciamento de risco é orientado pelas seguintes frentes: antecipação, reconhecimento, avaliação e controle, sendo a última baseada na eliminação e/ou substituição do risco, isolamento dos trabalhadores e dos riscos, mudança no exercício do trabalho e adoção de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). As instalações atendem aos requisitos técnicos construtivos e arquitetônicos, além das premissas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), que dispõe de regulamentos técnicos para planejamento, programação, elaboração e avaliação de projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde.

Participação de colaboradores

A participação dos colaboradores nos assuntos de segurança do trabalho ocorre por meio das CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) em nossas unidades, onde são realizadas reuniões mensais sobre tópicos relacionados ao tema, acidentes que ocorreram no período, assim como acerca de ações preventivas e corretivas para evitar recorrências.

Também há participação dos trabalhadores nas reuniões semestrais das Comissões Gestoras Multidisciplinares em cada marca Dasa, para tratar do Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes (PPAMP). A comissão é formada por representantes de diversas áreas da empresa e os trabalhadores são representados pelos vice-presidentes das CIPAS.

Para as inspeções de segurança ou para avaliação de insalubridade, periculosidade ou risco de vida são utilizados *check lists*

baseados nas normativas legais e cada regional dispõe de contato direto com o SESMT.

Em 2021, na vertical Diagnósticos¹⁰, foram registrados 710 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, um índice de 14,28, decorrentes de perfurocortantes, contato com material biológico, queda de mesmo nível. Na vertical Hospitais, foram registrados 450 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, um índice de 14,38, decorrentes de perfurocortantes, contato com material biológico, queda de mesmo nível e de diferente nível¹¹. Os perigos que levam a riscos de acidentes graves geralmente estão relacionados a quedas no mesmo nível, que podem ser decorrentes de pisos com defeitos, escorregadios, com ondulações, escadas com degraus escorregadios ou uso de celulares ao caminhar. As medidas adotadas envolvem desde a abertura de ordens de serviços para correção das irregularidades das instalações físicas até campanhas de conscientização sobre o uso de celulares.

Treinamento e capacitação

A capacitação de colaboradores começa com o treinamento de segurança do trabalho durante a integração, cuja participação é obrigatória. Posteriormente, a depender das atividades desenvolvidas, há treinamentos específicos como de brigada voluntária de incêndio, prevenção de acidentes, primeiros socorros, PGRSS (Plano de Gerenciamento de Resíduos do Serviço de Saúde), CIPA, Biossegurança (englobando os riscos ocupacionais existentes, medidas de controle para a prevenção de acidentes e doenças, uso de EPI's, descarte de resíduos, entre outros) e radioproteção.

Também são realizados treinamentos periódicos sobre prevenção de doenças e acidentes e cuidados em primeiros socorros. Há, ainda, a divulgação de temas de saúde durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), em eventos de sensibilização, como a Semana da Saúde, e nas consultas disponíveis pelo Dasa Cuida.

¹⁰ Os dados de CIIA são contabilizados juntamente aos dados da vertical Diagnósticos. Os dados apresentados não contemplam as unidades do Laboratório Boris.

¹¹ Os dados apresentados não contemplam as unidades do Grupo Carmo e Hospital da Bahia.



**Seguimos confiantes nos
avanços que obtivemos
e na comprovação da
nossa capacidade de fazer
negócio baseado em valor.**



5.

Nossa cadeia de valor

- 5.1 - Direitos Humanos
- 5.2 - Médicos
- 5.3 - Fornecedores
- 5.4 - Sociedade

5.1 - Direitos Humanos

GRI 3-3, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-1, 412-3

No exercício de nossas atividades, temos como premissa fundamental o respeito e a integridade dos direitos humanos. Dessa forma, estamos comprometidos em identificar, prevenir e mitigar possíveis impactos e riscos relacionados ao tema tanto em nossas operações, quanto no relacionamento com parceiros, fornecedores, colaboradores, com a sociedade e demais públicos.

Quanto aos profissionais de segurança, 100% da frente de segurança patrimonial é terceirizada. Além de formalizarmos nossas regras na contratação e divulgarmos o nosso Código de Conduta, recomendamos que as empresas contratadas ofereçam treinamento para todos os seguranças, incluindo questões de direitos humanos, de truculência, abordagem física, armamentos, entre outros aspectos.

No entanto, a Dasa ofereceu treinamentos de combate à discriminação, assédio e agressão aos funcionários de quatro empresas terceiras, no período de fevereiro a agosto de 2021. Ao todo, foram treinadas 1.724 pessoas.

Também disseminamos para todos os colaboradores e terceiros, por meio do nosso Código de Conduta, as diretrizes sobre o tema, que incluem a erradicação do trabalho infantil, compulsório e forçado, o combate a qualquer forma de discriminação, de exploração sexual de crianças e adolescentes, e a preservação e respeito ao meio ambiente em toda a cadeia de valor. Para 2022, estruturaremos treinamentos de *compliance* sobre direitos humanos em todas as nossas regionais espalhadas por todo o país.

Todos os processos da Dasa são avaliados sobre os aspectos de direitos humanos e 100% dos contratos incluem cláusulas relativas ao tema. Além disso, em todos os processos de fusão e aquisição é realizada uma avaliação de *compliance* para verificação de riscos relativos a trabalho infantil e análogo ao escravo. Também são incluídas nos contratos cláusulas que vedam qualquer atividade desse tipo.

No último ano realizamos a troca da ferramenta que captura de forma mais abrangente

as questões de fornecedores e parceiros (denominada no mercado de IBRACEM) avaliando seus riscos em relação as questões de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo. Em complemento a essa avaliação, nos unimos também ao *software* da área de compras, possuindo agora um controle de *compliance* no viés de contratações, para que a Dasa possua cada vez mais segurança em não ter relações com negócios que possuam tais práticas. No período, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil/ trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Para além de mitigar riscos e cientes do nosso potencial de impacto positivo nessa frente, nos atentamos também à promoção dos direitos humanos sob o aspecto de saúde e bem-estar. A atuação é orientada para os desafios na saúde, incluindo a diminuição da mortalidade materna, acesso a vacinas, combate a epidemias de determinadas patologias, redução e gerenciamento de riscos nacionais e globais de saúde, entre outros aspectos.

5.2 - Médicos

GRI 3-3, 203-2

Em nossa rede de saúde integrada, somamos mais de 250 mil médicos e prescritores. Junto com a Dasa, esses profissionais atuam dia a dia para a promoção do cuidado integrado com a saúde, derrubam barreiras e aproximam os pacientes de uma abordagem cada vez mais humanizada e segura.

Com foco em melhorar a experiência dos profissionais de saúde, que representam um dos principais elos de nossa cadeia, em 2021 lançamos nossa plataforma Nav Pro, que conecta os serviços transacionais com um *login* único.

Quase 10% desses médicos já estão acessando a plataforma Nav Pro no primeiro ano de lançamento. Esse engajamento expressivo dos profissionais reflete o forte alinhamento entre Dasa e os Médicos na busca por um setor de saúde mais integrado, com reforço dos vínculos e com serviços de diagnóstico e tratamento menos fragmentado.

Com uma jornada integrada de navegação, a plataforma permite que o profissional tenha acesso a todos os resultados de exames do paciente com histórico de dois anos e que receba sinalizações, com alertas sobre possíveis condições e exames críticos. Entre os

destaques, está o lançamento do Navegador Oncológico, por meio do qual os enfermeiros possuem condições de navegar, de forma mais eficiente, os pacientes oncológicos em nossa rede. A inovação garantiu uma redução em 24 dias no acesso ao tratamento oncológico.

Nav Pro em 2021



¹² Escala utilizada de 0 a 5 na pesquisa de avaliação de percepção dos usuários expressa nas plataformas Android e IOS.

Monitoramento em tempo real

No Hospital Brasília, adotamos o Protocolo *News*, atualmente em expansão para outros hospitais da Dasa. Com ele, os médicos possuem monitoramento em tempo real de seus pacientes internados e, caso haja alteração crítica do quadro clínico, recebem uma notificação via *WhatsApp*, possibilitando rápida atuação. Como resultado, houve redução de 57% dos eventos adversos de pacientes internados.

Investimento em capacitação

Nosso propósito é fomentar o aprendizado e o compartilhamento de *cases*, inovações e estudos que possam contribuir com a formação e transformação da saúde no Brasil. Com foco em capacitar os profissionais de saúde, dispomos do Dasa Educa, o pilar de educação médica da Dasa. Por meio de

nossas mídias e plataformas, fornecemos o acesso gratuito a conteúdos científicos, *lives*, simpósios, *podcasts* e aulas sobre diversas especialidades, além de atualizações e formações sobre os temas mais discutidos pela comunidade médica com os nossos cursos, programas de residência médica, aprimoramentos e pós-graduações.

Por meio do Dasa Educa, atuamos sob duas frentes. A primeira é voltada para o público interno e envolve um programa de qualificação e capacitação do time formado pelos médicos que atuam em nossa rede, nas frentes de medicina diagnóstica, genômica, de oncologia, de coordenação de cuidados, de atenção primária e secundária, de telemedicina e no pronto atendimento.

A segunda envolve ações voltadas para profissionais de saúde externos e tem como foco o relacionamento médico com equipes de diferentes especialidades com todo o corpo clínico da Dasa.



Em 2021, a fim de maximizar nossas contribuições para a educação desses profissionais, todos os nossos conteúdos passaram a ser disponibilizados dentro de um único portal, mais prático e intuitivo. O novo portal foi desenvolvido em parceria com a Afya Educacional, que fornece a tecnologia e expertise no desenvolvimento de plataformas de educação, e reúne conteúdos de multimídia, incluindo *lives*, palestras, *podcasts*, aulas, entre outros.

Ainda em 2021, desenvolvemos uma nova parceria com a Inspirali/Ânima Educação para treinamentos de profissionais de saúde, expansão de internato e residência médica.

Adicionalmente, vale ressaltar que promovemos estudos e pesquisas clínicas, bem como investimos em parcerias com universidades e instituições, com foco na geração de conhecimento científico e de subsídios para responder aos desafios do futuro da saúde. Veja mais iniciativas em [Transformação e Futuro da Saúde](#). <



5.3 - Fornecedores

GRI 2.6, 3-3, 204-1

Nossa cadeia de fornecimento é ampla e diversa, considerando as diferentes especificidades de nossa companhia, e dividida entre fornecedores diretos e indiretos. Na primeira, constam materiais, equipamentos e serviços que estão diretamente associados ao cuidado do paciente, e a segunda é composta por aqueles que dão suporte a operação.

A maioria dos insumos e equipamentos tem origem estrangeira, mas são importados pela filial do fornecedor no Brasil, ou pelo distribuidor e revendido para a Dasa no mercado nacional. Os nossos gastos anuais com fornecedores são na ordem de cerca de R\$ 6 bilhões, abrangendo todas as verticais da Dasa e todas as categorias. Em 2021, somávamos mais de 6 mil fornecedores, sendo 95% contratados localmente no território brasileiro, de diferentes tipos: de tecnologia e infraestrutura a medicamentos e materiais médico-hospitalares, de *marketing* a logística.

Diante da pandemia da Covid-19, desde 2020, ampliamos ainda mais o leque de fornecedores,

facilitando a aquisição de determinados insumos, como kits de intubação. Também instituímos novas formas de gestão para evitar a ruptura de fornecimento de certos produtos, por meio do acompanhamento tempestivo da cadeia.

O relacionamento com todos esses elos é orientado por nosso Código de Conduta e nossos valores. Respeitamos o tratamento equitativo, a transparência, a boa fé e a ética, de forma que todos os fornecedores possam apresentar suas propostas de negócio dentro das mesmas regras, com deveres e obrigações usualmente acordados com os demais clientes, fornecedores e prestadores de serviços da Companhia.

Os contratos, em sua totalidade, dispõem de cláusulas trabalhistas, de direitos humanos e de ética rígidas e os fornecedores devem seguir, ainda, nossas práticas e políticas anticorrupção. Também difundimos nosso compromisso com a erradicação do trabalho infantil, do trabalho compulsório e forçado e com o combate a qualquer forma de discriminação.

Agenda ESG

Em 2021, continuamos a classificar o grau de criticidade de cada fornecedor, com base em indicadores como por exemplo, notas fiscais, prazo, acuracidade de demanda, perdas de insumos, entre outros. Para 2022, a meta é avançar neste tópico e realizar uma matriz de criticidade baseada em critérios ESG com o início da gestão da cadeia pelos mais críticos.

5.4 - Sociedade

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, SASB HC-DY-240a.1

Programa de excelência

Para o monitoramento do desempenho de fornecedores, criamos o Programa de Excelência em Suprimentos, que visa fortalecer o relacionamento com esse público e garantir a qualidade na cadeia de suprimentos.

Em 2021, 14 fornecedores de Análises Clínicas foram monitorados nos seguintes critérios: nível de serviço de abastecimento, qualidade de produtos e do serviço de entrega, aderência à condição comercial e manutenção atualizada dos documentos. Os fornecedores com melhores desempenho são reconhecidos pela Dasa.

Nosso propósito de ser a saúde que as pessoas desejam e que o mundo precisa vai muito além do cuidado com os usuários e pacientes e se estende à sociedade. Nesse contexto, em linha com a construção do nosso planejamento estratégico ESG e focados nas frentes com maior potencial de impacto, assumimos em 2021 a ambição de reconhecer, fomentar e compartilhar soluções e inovações na área da saúde feminina, com foco na prevenção e na predição, por meio de estudos científicos, da capacitação de profissionais de saúde e da promoção da atenção primária às colaboradoras da Dasa e a mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Como reflexo dessa ambição e de um profundo diagnóstico acerca das frentes de nossa companhia, construímos nossa causa: Um olhar cuidadoso para a Saúde Feminina. A escolha dessa frente materializa nossa vocação e, a partir de 2022, estará alinhada às possibilidades que temos, por meio de nossa estrutura, de criar ações de impacto para a sociedade.

Adicionalmente, para 2022, iniciamos a elaboração de uma Política de Investimento Social Privado, com diretrizes claras para uma governança acerca dos projetos. O objetivo é contribuir para que todas as frentes da Dasa tenham autonomia para realizar ações de acordo com nossa estratégia social. Também devemos instituir o nosso Programa de Voluntariado e engajar cada vez mais os nossos colaboradores a atuarem de forma solidária nos projetos.

Vamos criar, ainda, uma coordenação de cuidados para atender às necessidades de cada região que queremos beneficiar, tendo em vista a magnitude do nosso país. Para isso, contaremos com a colaboração dos líderes sociais locais, pois o nosso desafio é investir em projetos que gerem impacto positivo e que melhorem os indicadores do país.

#SECUIDA

Como fruto desse trabalho estratégico, ampliamos em 2021 o #SeCuidaComAGente. Iniciado como piloto em 2020, o programa contemplou atendimento via central de saúde 24h, teleconsultas e exames laboratoriais com o objetivo de levar a coordenação de cuidados às populações em vulnerabilidade social durante o período de sete meses.

Com base nos aprendizados obtidos e por refletir nossa ambição e nossas causas de apoio à sociedade, o programa teve seu escopo revisado em 2021 e, de #SeCuidaComAGente, passou a se chamar #SeCuida.

Contamos com a parceria da Gerando Falcões, uma Organização Não Governamental (ONG) que trabalha pelo desenvolvimento social e atua em rede para acelerar o poder de impacto de líderes de favelas de todo país que possuem o sonho de reduzir a pobreza nas comunidades. No ano, foi realizado um estudo, junto com a Gerando Falcões, onde mapeamos 134 ONGs,

entre as quais 60 foram elencadas como aptas para parceria. O objetivo era levar atendimento emergencial para colaboradores dessas ONGs e seus familiares. Entre maio de 2021 e março de 2022, 650 colaboradores das ONGs parceiras e familiares foram engajados pela iniciativa, que contemplou 412 atendimentos na Central 24h.

Também realizamos uma parceria com a ONG Cores do Mará, que busca promover o desenvolvimento humano de crianças e adolescentes. O objetivo era levar atendimento aos colaboradores e familiares da ONG.

Ao todo, investimos mais de R\$ 78 milhões desde o início da pandemia da Covid-19 no Brasil, voltados para ações de impacto social. Entre as iniciativas realizadas no período, destacam-se a doação de mais de 15 mil vacinas, acompanhamento de indicadores de saúde e doações de 10 mil cestas básicas para combate à fome, além de ação para detecção de câncer de mama em populações vulneráveis.



650

colaboradores das ONGs parceiras e familiares foram engajados pela iniciativa, que contemplou 412 atendimentos na Central 24h.



+ R\$ 18 milhões
destinados a
ações sociais

R\$ 2,5 mi

para Projeto Genov, em parceria com Banco Alemão de Desenvolvimento, para sequenciamento amostral do SARS-CoV-2

R\$ 5,3 mi

para a iniciativa DNA do Brasil, em parceria com Universidade de São Paulo, para mapeamento genético da população brasileira

R\$ 6,3 mi

para o Centro de Diagnóstico Emergencial (CDE), do Ministério da Saúde/ Fiocruz, para cessão de profissionais e infraestrutura para o processamento de RT-PCR

R\$ 500 mil

para doação de 10 mil cestas básicas à ONG Gerando Falcões com apoio dos colaboradores Dasa

R\$ 250 mil

destinados à Rede Mondó

R\$ 300 mil

para o projeto #SeCuida, em parceria com ONGs como Cores do Mará e Gerando Falcões, para assistência à saúde e coordenação de cuidado de populações vulneráveis

R\$ 1,5 mi

para equipar o Hospital da Lagoa (RJ)

R\$ 2 mi

para a construção do Hospital de Samambaia (DF)



Em 2021, iniciamos a campanha Outubro Rosa, antes do mês de conscientização, para falar sobre o câncer de mama e engajar a população acerca da importância do cuidado preventivo e preditivo.

A seguir, apresentamos outras iniciativas de destaque no período.

[Campanha Outubro Rosa](#)

O diagnóstico precoce pode salvar vidas e, durante a pandemia causada pela Covid-19, notamos uma baixa na procura por exame de mamografia, visto que muitas mulheres abandonaram suas rotinas de exames preventivos. Diante desse cenário e em linha com nossa ambição social, em 2021, iniciamos a campanha Outubro Rosa, antes do mês de conscientização, para falar sobre o câncer de mama e engajar a população acerca da importância do cuidado preventivo e preditivo.

Nossa rede de Hospitais & Oncologia realizou um *flash mob* simultâneo, com 16 bailarinos em quatro cidades brasileiras (São Paulo, Rio de Janeiro, Niterói e Brasília) no dia 12 de outubro.

Convidamos a cantora Elba Ramalho e o DJ Bhaskar para gravar uma versão inédita da

música “A Cor é Rosa”, do cantor e compositor Silva, e dar voz à nossa corrente rosa da saúde. Também fizemos uma *live* especial para a nossa campanha. Além disso, em parceria com a ONG Américas Amigas, realizamos 427 mamografias em mulheres acima de 40 anos.

[Aliança pela Vida](#)

De março a outubro de 2021, realizamos a doação de R\$ 300 mil em forma de exames para detecção da Covid-19 para o Projeto Aliança pela Vida, nas cidades de Florianópolis, São José, Palhoça e Biguaçu (SC). Idealizado em parceria com diversas instituições e empresas privadas, a iniciativa foi criada no pico mais alto da pandemia no estado.

Ao seu término, o projeto registrou um índice de recuperação de 99% dos 6.838 pacientes atendidos via telemedicina, emergência, realização de exames e encaminhamento de casos mais graves a unidades de saúde na região da Grande Florianópolis. Saiba mais em [Compromisso social frente à Covid-19](#). ←

Rede Mondó

Em 2021, firmamos uma parceria com a Rede Mondó, união de organizações privadas idealizada pela Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP), que por meio do capital filantrópico, desenvolve soluções para o fortalecimento de territórios em vulnerabilidade a partir da escola.

Como fruto dessa parceria, iniciamos um projeto-piloto na Amazônia, no município de Breves, no arquipélago do Marajó (PA). O trabalho envolveu um diagnóstico por meio de pesquisa quantitativa com uma amostra de 555 famílias, 155 professores e 42 gestores de educação, 32 atores de saúde e 41 membros da sociedade civil, a fim de captar insumos para contribuir com o desenvolvimento local, por meio do protagonismo humano e territorial, trabalhando pela transformação das escolas marajoaras em plataformas de soluções sociais.





**Participam
do programa
37 escolas,
mas a ação
impacta direta
e indiretamente
mais de 34 mil
pessoas.**

Para 2022, serão disponibilizados 10 cursos de capacitação na área de saúde. Participam do programa 37 escolas, mas a ação impacta direta e indiretamente mais de 34 mil pessoas. Dentre as atividades desenvolvidas, estão a capacitação continuada de voluntários, agentes e assistentes sociais para atuação nos *hubs* de saúde; formação de médicos e enfermeiros para atuar no enfrentamento das demandas de saúde com a comunidade; além de projetos alinhados com soluções propostas em conjunto com a sociedade.

Campanha de Páscoa

Diante do cenário de pandemia, o chocolate que nossos pacientes recebiam se transformou em alimento para famílias em situação de vulnerabilidade social, atendidas pela ONG Gerando Falcões em nossa Campanha de Páscoa. Com a ação, destinamos R\$ 20 mil para a entrega de 134 cestas a 67 famílias.

 **134**
**cestas foram entregues
para 67 famílias através da
Campanha de Páscoa.**



**A partir do todo, geramos
valor para todos. Nosso
ecossistema é potente e maior
do que a soma das partes.**



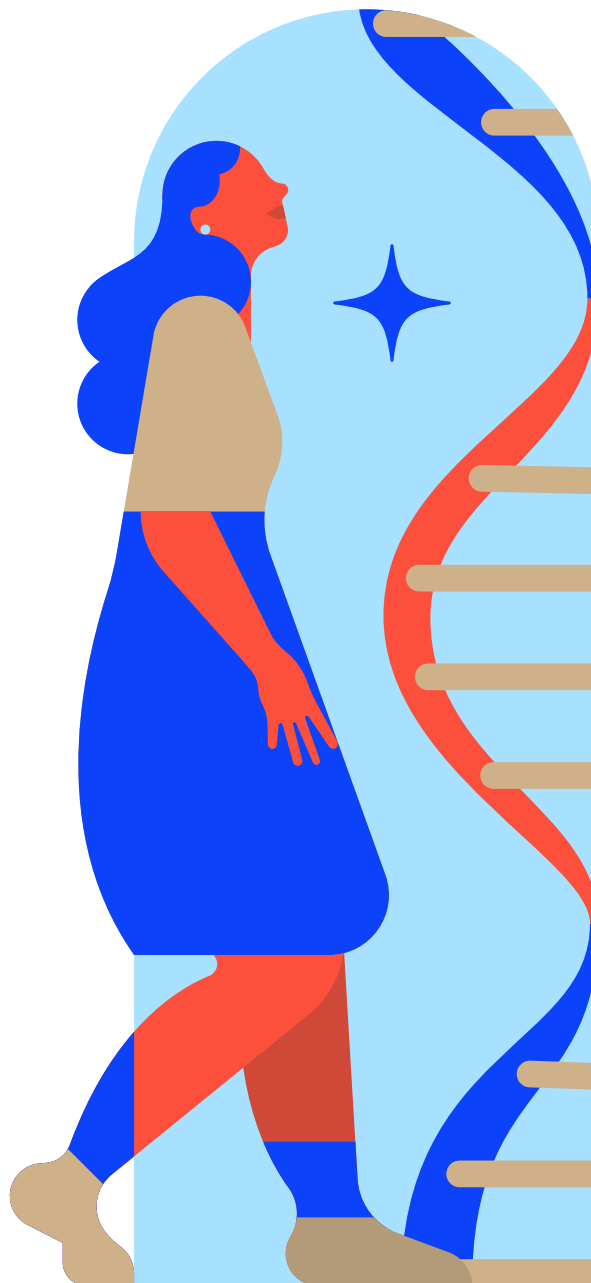
6. Gestão de recursos

GRI 3-3

- 6.1 - Energia
- 6.2 - Água
- 6.3 - Emissões
- 6.4 - Resíduos

Engajamento e conscientização

Em linha com nosso planejamento estratégico ESG, lançado em 2021, temos como ambição, do ponto de vista ambiental, realizar a gestão eficiente de recursos e assegurar o consumo consciente de energia, maximizando o uso de fontes renováveis, assim como mitigar substancialmente o impacto da geração de resíduos, por meio de conscientização, redução, reciclagem e reúso. Nossa gestão bem como nossas ações para mitigação de impactos são orientadas pela Política de Meio Ambiente e pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), disponíveis no sistema interno de qualidade – o SQDasa. Os documentos são atualizados e revisados periodicamente pela área de Meio Ambiente e disponibilizados para consulta. Também iniciamos a elaboração da nossa Política de Sustentabilidade, que será aprovada e divulgada em 2022.



Para além de melhorias de gestão para uso eficiente de recursos, buscamos a conscientização e engajamento de colaboradores na busca pelas melhores práticas ambientais. Em 2021 comemoramos a Semana do Meio Ambiente como uma rede de saúde integrada, com mais de 2.900 colaboradores participantes.

Na ocasião, realizamos uma campanha para engajar nosso time a refletir e a compartilhar as ações sustentáveis realizadas por nossos colaboradores para reduzir a pegada de carbono. As primeiras 50 iniciativas ganharam um kit ecológico com brindes sustentáveis.

Além disso, demos início à campanha ‘Menos é Mais. Sustente essa Ideia’, cujo intuito é fomentar o consumo eficiente de recursos – água, energia e descartáveis. Por meio da plataforma interna Workplace, os colaboradores puderam contar sobre suas iniciativas sustentáveis no dia a dia, engajando pessoas a mudar pequenas atitudes em sua rotina.

6.1 - Energia

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, SASB HC-DY-130a.1

A gestão das informações, o uso eficiente de energia e a priorização de fontes renováveis figuram entre nossas prioridades. Em 2021, demos continuidade à migração de unidades para mercado livre de energia, que oferece a opção de escolha do tipo de energia, e alcançamos 59% do nosso consumo proveniente de fontes renováveis.

Ao todo, somamos 17 unidades migradas para o mercado livre no ano, com redução em média de 25%, em relação ao custo comparado ao mercado cativo.

Para 2022, somaremos 75 unidades migradas, o que deve gerar uma economia de R\$ 15,6 milhões ao ano em relação ao mercado cativo. Também estamos avaliando, ainda, o modelo de autoprodução de energia em nossas unidades e a possibilidade de obtermos o certificado I-REC.



Usinas solares são realidade em três estados

Em 2021, avançamos no projeto de geração distribuída (GD), que consiste na instalação de pontos para geração própria de energia de fonte renovável. Das 17 usinas previstas, duas já foram construídas e estão em fase de comissionamento final e troca de titularidade, localizadas nos estados da Bahia e do Maranhão, e a do Ceará entrou em operação no começo do mês de fevereiro de 2022.

Essas três usinas representam 8,8% de nosso consumo total contratado em GD, na ordem de 1637 MWh. A previsão é que as outras duas usinas entrem em operação ao longo do ano de 2022.

Por meio de contrato de dez anos com dois fornecedores de GD, as 17 usinas terão uma potência de 12,3 MWp, com capacidade de gerar 1,6 GWh/mês, capaz de atender 385 unidades próprias. Espera-se uma redução de 27% do custo de energia, decorrente da geração pelas usinas solares arrendadas.

O consumo total de energia elétrica em 2021 foi de 187.720,5 MWh ou 675.792 GJ. O principal motivo do aumento expressivo em relação a 2020 foi a expansão da Dasa com a fusão e aquisição de novas unidades.

Consumo total de energia

	Diagnósticos	Hospitais	CIIA	Empresas
Óleo Diesel (L)	62.414,85	42.469	200	-
Gás Natural (m³)	-	405.296	-	-
GLP (ton)	-	149,63	-	-
Energia Elétrica (MWh)	94.461	92.976,41	234,5	48,46

O Grupo Case consumiu 48,46 MWh ou 174,5 GJ de energia elétrica em 2021. Allbrokers não apresentou os dados de consumo dos escritórios por estarem em *home office*. Ambas fazem parte da vertical Dasa Empresas.

Para as unidades do mercado livre de energia, contamos com a ajuda de empresas gestoras de energia que auxiliam nas migrações futuras, auditoria das contas de energia, representatividade na Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e estudos de oportunidades em nosso consumo. São gerados relatórios mensais para acompanhamento.

No ano, tivemos um consumo de 4.059.831,531 litros de combustível fora da organização, correspondente à soma da quantidade total de gasolina, etanol e diesel utilizados em veículos próprios, locados e das transportadoras contratadas para a vertical Diagnósticos, o que equivale a uma taxa de intensidade de 0,013, com relação a quantidade de exames realizados.

6.2 - Água

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Na vertical Diagnósticos, tivemos uma economia de energia de 1.985 MWh, por meio do desenvolvimento de um projeto para monitoramento do sistema de refrigeração para 75 unidades. A iniciativa permite detectar rapidamente equipamentos fora do range de temperatura ideal, ineficientes ou com vazamentos, o que contribui para a correção ou substituição tempestivas.

Também conseguimos monitorar equipamentos ligados sem necessidade e indicar possíveis falhas com análise de dados históricos, diminuindo o tempo ligado e atuando mais de forma preditiva. A redução é calculada comparando faturas de energia atuais com as antigas, desconsiderando outros fatores de influência no consumo de energia.

Estamos buscando monitorar o consumo de água, reduzir e mitigar o desperdício do recurso. Como parte da nossa Campanha Menos é Mais, iniciamos o projeto-piloto para mapear os dez maiores consumidores de água nas unidades e instalamos telemetria para efetuar medições e endereçar ações de redução no consumo. Além disso, identificamos vazamentos nas unidades que, após os reparos, geraram uma economia de R\$ 34 mil no mês, com estimativa para chegar a R\$ 408 mil ao ano.

Um dos principais avanços previstos para 2022 é a contratação de uma empresa, que dispõe de tecnologia para gestão e monitoramento

do consumo de água. O sistema é capaz de analisar, em tempo real, a quantidade de água consumida por localidade, 24 horas por dia. O equipamento funciona submerso, por meio de uma bateria de lítio que dura de três a cinco anos. Como resultado do aprimoramento na gestão, conseguiremos uma redução no consumo e nos custos relativos à água.

Em 2021, o total de água consumido na organização foi de 799 megalitros contra 242 megalitros em 2020. O principal motivo para o aumento foi a expansão da Dasa com a fusão e aquisição de novas unidades.

Consumo de água (ML)

	Diagnósticos	Hospitais	CIIA
Água de superfície	-	4,1	-
Água subterrânea	2,5	178,2	-
Água de terceiros (concessionária)	218,8	394,2	1,1
Total	221,3	576,5	1,1

As unidades do Grupo Case e CIIA estão localizadas em condomínios e não possuem os dados de consumo individualizado, com exceção da unidade Berrini de CIIA que apresentou o consumo de 1,1 Megalitro. Allbrokers não apresentou os dados de consumo dos escritórios por estarem em *home office*.



A principal fonte de fornecimento de água da organização são concessionárias, tendo como fonte alternativa poços tubulares profundos em alguns hospitais. A água é utilizada para consumos em geral, banhos e cozinha. A maior parte é descartada na rede de tratamento da concessionária, com exceção do Grupo Carmo e Hospital São Domingos, que possuem estação de tratamento de efluentes e realizam o descarte em corpo hídrico.

Para 2022, há algumas iniciativas de projetos para controle do consumo de água, como a adoção de telemetria nos relógios de água das unidades, bem como contratação de equipes caça vazamento quando houver qualquer divergência do padrão de consumo nas faturas de água das unidades.

\$ R\$ 34 mil
ao mês foram economizados após
reparo nos vazamentos identificados
nas unidades, com estimativa de
chegar a R\$ 408 mil ao ano.

6.3 - Emissões

GRI, 2-4, 3-3, 201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, SASB HC-DY-450a.1



Pelo segundo ano, realizamos nosso inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) com base na metodologia do *GHG Protocol*.

Pelo segundo ano, realizamos nosso inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) com base na metodologia do *GHG Protocol*, com o suporte de uma consultoria especializada. As informações coletadas compreendem os escopos 1, 2 e 3 e foram asseguradas pela Bureau Veritas.

Em 2021, as emissões do grupo Dasa somaram 28,4 mil tCO₂e no escopo 1; 23,7 mil tCO₂e no escopo 2; e 18,8 mil tCO₂e no escopo 3, aumento significativo em relação a 2020, que pode ter relação com as aquisições do ano e com:

- o aumento no consumo de óxido nitroso (N₂O) como gás anestésico nas instalações do Grupo Dasa – com um crescimento de 71% em relação ao ano anterior;
- o aumento nas emissões relacionadas ao consumo de energia elétrica nas instalações do Grupo Dasa – quase três vezes a emissão de 2020 (+195%). Isso ocorreu devido ao aumento do fator de emissões do Sistema Interligado Nacional (aumento 105% no período, o que representa o maior valor para

esse indicador desde 2014), porém também com influência do aumento do consumo de energia elétrica do Grupo Dasa, variando 44% no mesmo período;

- a inclusão de novas categorias de escopo 3 no inventário: o transporte de material biológico (3.967 tCO₂e), o tratamento de resíduos sólidos (13.841 tCO₂e) e pelo aumento na intensidade de viagens a negócios pelos colaboradores da companhia (997 tCO₂e), sendo esta última a única categoria de escopo 3 incluída no inventário de 2020, porém representando apenas 343 tCO₂e naquele ano.

Emissões de GEE

	2020		2021	
	CO ₂ e (t)	CO ₂ biogênico	CO ₂ e (t)	CO ₂ biogênico
Emissão Escopo 1	21.704,32	291,078	28.398,455	617,236
Combustão estacionária	937,213	11,808	1.527,183	28,858
Combustão móvel	407,100	279,270	951,039	588,378
Fugitivas	20.234,341	-	25.920,233	-
Resíduos e efluentes	125,668	-	-	-
Emissão Escopo 2	8.044,690	-	23.731,000	-
Eletricidade (abordagem de localização)	8.044,690	-	23.731,000	-
Emissão Escopo 3	343,702	-	18.806,28	3.617,11
Transporte	-	-	3.967,32	3.510,66
Viagens a negócios	343,702	0,099	997,91	106,45
Resíduos sólidos	-	-	13.841,04	-
Intensidade de emissões pela receita bruta 2021	6,3 tCO ₂ e/R\$MM			

Para 2021, não foi possível quantificar as emissões do tratamento de efluentes em duas instalações próprias (escopo 1), porém, após análise da materialidade/relevância de tais emissões, foi constatado que a sua exclusão não representa impacto relevante ao inventário. Contudo, as emissões de escopo 3 referentes ao tratamento de resíduos sólidos foram incluídas.

Carbono Zero

Como evolução da nossa gestão no tema, nos comprometemos em 2021 a ser carbono zero até 2030. Em 2022, de forma voluntária, serão compensadas 100% das emissões de GEE dos hospitais inventariados em 2020 e serão analisados outros projetos socioambientais, espalhados pelo Brasil, para investimento com o intuito de seguirmos com o nosso compromisso.



Em 2022, a Dasa se tornou apoiadora do Instituto Ekos, uma organização sem fins lucrativos da sociedade civil (OSCIP), e aderiu ao Programa Compromisso com o Clima, que conecta empresas engajadas em compensar suas emissões de gases do efeito estufa aos projetos que contribuem para geração de benefícios sociais e ambientais. Por meio da *Plataforma Ekos Social*, temos acesso a um portfólio de projetos de diversos tipos, como de restauração florestal com espécies nativas REDD+, manejo de resíduos, energia eólica, solar e de biomassa renovável.

6.4 - Resíduos

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

A fim de aprimorar a gestão de resíduos e o acompanhamento de indicadores e metas ambientais, em 2021 iniciamos a implementação de um sistema de gestão de resíduos para todas as unidades das verticais Diagnósticos, Hospitais e CIAA. Seguimos empenhados em engajar o uso dessa ferramenta por nossos colaboradores e otimizar a centralização dos documentos na plataforma, com o intuito de facilitar o controle e monitoramento dos indicadores, enquanto uma rede de saúde integrada.

No ano, somamos mais de 19 mil toneladas de resíduos gerados, aumento significativo comparado com 2020, quando o total foi de cerca de 10 mil toneladas¹³. O aumento decorre do crescimento no número de pacientes, principalmente por conta da elevação de casos de Covid-19, e da expansão da Companhia com a aquisição de novas unidades.

Em nossas unidades laboratoriais e hospitalares, de modo geral, os resíduos

são segregados na fonte, com coletas e envio periódicos para destinação e/ou disposição final seguindo o descrito na Resolução da Diretoria Colegiada da Anvisa (RDC-222) e no Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviço de Saúde (PGRSS) dos estabelecimentos. Para evitar que ocorra descarte incorreto de resíduos, os colaboradores recebem anualmente treinamento sobre gestão de resíduos de serviço de saúde, assim como são disponibilizados no sistema da qualidade os procedimentos sobre o tema.

Cada estabelecimento possui o PGRSS atualizado periodicamente, conforme orientações dos órgãos municipais e ficam disponíveis para consulta em meio físico e/ou eletrônico nos sistemas internos da qualidade. As empresas contratadas para gestão dos resíduos são homologadas pela área de Meio Ambiente, devendo apresentar todos os documentos necessários. Além disso, implementamos em 2021 um projeto de reciclagem integrado, que

envolve o mapeamento de oportunidades para melhorias de gestão e expansão de projetos vigentes já bem sucedidos de reciclagem e/ou logística reversa.

Nesse contexto, temos um processo de logística reversa com as caixas de papelão no nosso armazém principal, no estado de São Paulo. Já por meio do NTO de Barueri, acumulamos mais de R\$ 200 mil em *savings* com reciclagem de álcool e xilol desde 2020. Também registramos iniciativas de destaque nos hospitais da Dasa. Cinco deles, no Distrito Federal e no Rio de Janeiro, enviam eletrônicos para reciclagem. No Hospital Nove de Julho, em São Paulo, 90% das embalagens de álcool gel passam por logística reversa.

¹³ A quantidade total de resíduos do ano de 2020 foi revisada para o Relatório de 2021.

Além disso, para contribuir com o desenvolvimento local, estamos mapeando cooperativas nas localidades onde temos unidades para expandir a doação dos resíduos recicláveis. No Rio de Janeiro, em Salvador e na Regional Sul, já temos ações nesse sentido.

Para 2022, como evolução na forma de gestão dos resíduos de construção civil, os times de infraestrutura e ESG pretendem iniciar um mapeamento acerca dos resíduos gerados com foco em endereçar ações para um programa de gerenciamento de ciclo de vida. Nesse contexto, estão previstos estudos de construtoras que tenham certificações para destinação ambientalmente responsável de resíduos de obras, de acordo com as normativas de segurança e qualificação de fornecedores.



Uso de aventais reutilizáveis

A fim de reduzir os resíduos gerados e fazer frente à escassez no fornecimento de aventais, decorrente da pandemia, o Hospital Nove de Julho fez parte de um projeto-piloto para substituição de aventais descartáveis por um modelo que pode ser lavado e reutilizado.

Os aventais reutilizáveis são geridos por meio do sistema de chips RFID (identificação por radiofrequência), podendo ser usados duas a três vezes por dia. Por conta do tratamento de impermeabilização, a média de uso seguro é de até 50 vezes por avental, que possui uma média de vida útil de 400 lavagens.

Com a ação, o hospital deixou de consumir cerca de 90 mil aventais/mês e evitou o descarte de 60 mil sacos (capacidade 100L) de resíduo infectante.

Resíduos gerados (ton)

	Diagnósticos	Hospitais
Grupo A Subgrupo A1 e A4 e Grupo E perfurocortante	2.539,6	3.135,48
Grupo A - Subgrupo A3 - Peças anatômicas	62,7	-
Grupo B - Químico	503,7	110,33
Grupo D - Comum	5.325,7	5.659,32
Grupo D - Reciclável	1.153,7	877,99
Outros resíduos	-	4,67
Total	9.585,4	9.787,79

Os resíduos classificados como “Peças anatômicas” nos hospitais foram contemplados no cálculo de resíduos químicos.

A categoria “Outros resíduos” corresponde a pilhas, baterias, óleo de gerador, óleo de cozinha e eletrônicos, e foi contabilizada apenas para a vertical Hospitais. Para as demais verticais da Dasa, estamos estruturando a gestão integrada.

As lâmpadas fluorescentes são contabilizadas em unidades e, em 2021, somaram 3.461 na vertical Diagnósticos e 2.427 nos Hospitais. Elas foram destinadas para outras operações de recuperação, como descontaminação por empresas contratadas e/ou logística reversa.

Os resíduos farmacêuticos perigosos são enviados como químicos. A Dasa não realiza a diferenciação entre resíduos químicos e aqueles oriundos de atividades farmacêuticas. Esses são classificados como resíduos químicos e são enviados para a incineração.

Os escritórios da Allbrokers e Grupo Case não possuem gestão dos resíduos gerados, no momento, visto que prestam serviços de consultoria e adotaram o regime de *home office*.

Destinação dos resíduos gerados (ton)

		Diagnósticos	Hospitais
Não destinados para disposição final			
Reciclagem		1.153,7	873,42
Logística reversa			4,56
Outras operações de recuperação*			4,67
Destinados para disposição final			
Perigosos	Incineração (sem recuperação de energia)	566,4	453,73
	Outras operações de disposição (ex.: autoclave)	2.539,6	2.792,09
Não perigosos	Aterro sanitário	5.325,7	5.659,32

Todos os resíduos foram destinados fora da organização.

* “Outras operações de recuperação” estão contabilizados pilhas, baterias, óleo de gerador, óleo de cozinha e eletrônicos, em toneladas, enviados para descontaminação e logística reversa.

A gestão de resíduos da Dasa é descentralizada, ou seja, na vertical de Hospitais, é realizada a gestão por meio de pesagens, controles internos e dos certificados de destinação final. Já na vertical de Diagnósticos, os resíduos são estimados a partir do cálculo de atendimentos e média de geração de uma unidade selecionada¹⁴.

Para os próximos anos, com o sistema unificado de gestão de resíduos, a Dasa terá maior controle dos dados e proximidade com as unidades.

Na gestão dos resíduos perigosos, ocorre primeiramente o tratamento em autoclave (infectantes e perfurocortantes) e incineração (químicos), para posterior destinação a aterro sanitário. Quanto aos recicláveis (papel e papelão), realizamos a segregação e encaminhamos para cooperativas.

A gestão e contabilização dos resíduos de CIIA também estão em processo de aprimoramento pela Dasa. Em 2021, foi registrada uma geração aproximada de 0,3 toneladas de resíduo perigoso nas operações da vertical. A coleta externa dos resíduos infectantes e perfurocortantes é realizada por empresa contratada pela Prefeitura de São Paulo. Após a coleta, os resíduos são encaminhados para tratamento por autoclave e posterior destinação em aterro sanitário.

¹⁴ Volumetria de pacientes atendidos/ano x kg de resíduos gerados/ano. Na unidade Batel da marca Frischmann temos o volume de 40 gramas (0,04 kg) de resíduos infectantes/perfurocortantes gerados por paciente em 2021.



**Somos
uma rede
de saúde
integrada
à frente no
tempo e de
frente para
as pessoas.**



7. Desempenho dos negócios

GRI 2-6, 3-3, 201-1

Receita bruta

Em 2021, registramos uma receita bruta de R\$ 11,2 bilhões, um aumento de 46,6% em relação a 2020, e um recorde histórico para a Dasa. O resultado é decorrente do crescimento substancial da receita da vertical de Hospitais e Oncologia, de 55,6% em relação ao exercício anterior, impulsionado pelo crescimento orgânico registrado com a consolidação do Hospital Christóvão da Gama Diadema, do Grupo Carmo e Grupo Leforte em nossas operações em 2021.

Já as verticais de Cuidados Ambulatoriais, Diagnósticos e Coordenação de Cuidados da Dasa registraram crescimento de 39,6% em 2021, frente a 2020, sustentado por ganhos de *market share*. O crescimento também foi impulsionado pelo desempenho da unidade internacional, da Dasa Empresas e das frentes de Coordenação de Cuidados e Genômica.

Receita Bruta (R\$ milhões)



Lucro bruto

O lucro bruto ajustado e sua margem registraram aumentos significativos na comparação anual. O lucro bruto totalizou R\$ 3.117 milhões em 2021, um acréscimo de 77,6% em comparação ao mesmo período do ano anterior, que foi de R\$1.775 milhões. O resultado é reflexo do desempenho das verticais, impulsionado pelo maior número de usuários com avanços na utilização da infraestrutura da Dasa.

Lucro Bruto Ajustado (R\$ milhões)



Despesas gerais e administrativas

As despesas gerais e administrativas somaram R\$ 3.066 milhões no exercício, o que representa 29,4% da receita líquida e um aumento de 87,6% nas despesas em relação a 2020. O resultado é reflexo dos investimentos significativos realizados com foco no crescimento futuro da Dasa, bem como da consolidação de aquisições, que inicialmente tendem a pesar negativamente sobre as margens. Veja em [Aquisições](#). ←

Despesas gerais e administrativas (R\$ milhões)



EBITDA ajustado

A margem do EBITDA ajustado, excluindo opções de ações e despesas não recorrentes, diminuiu de 13,2% em 2020 para 9,8% em 2021. O EBITDA ajustado saltou 9,2% entre 2020 e 2021. O resultado foi impulsionado pelo crescimento da receita associado aos ganhos de eficiência na margem bruta, que compensaram as maiores despesas gerais e administrativas.

Vale destacar que, mesmo com a consolidação das aquisições nas verticais de negócios, inclusive de três hospitais, alcançamos margem robusta. Os ativos adquiridos geralmente entram em nossa rede com uma margem menor em relação aos negócios existentes, criando um efeito diluidor no curto prazo, que é mitigado com a implementação de nosso modelo de eficiência e aproveitamento das sinergias.

EBITDA (R\$ milhões)



Resultado do exercício

Em 2021, registramos um prejuízo líquido de R\$ 217 milhões, um aumento de 46,8% em relação a 2020. O prejuízo é resultante das despesas não recorrentes referentes à remuneração baseada em ações e itens não recorrentes.

Prejuízo líquido (R\$ milhões)



Investimentos

Os investimentos líquidos em CAPEX somaram aproximadamente R\$ 1 bilhão em 2021, um aumento de 45,3% em relação a 2020, e o equivalente a 9,8% da receita líquida. O montante foi direcionado, principalmente, para implantação e desenvolvimento dos sistemas de produção e serviços, renovação de parque tecnológico; reforma e ampliação das atuais unidades de atendimento e novas unidades; e para compra de equipamentos médicos e outros.

Capex (R\$ milhões)



Balanço patrimonial e alavancagem

Em 2021, mantivemos uma sólida posição financeira, refletida em uma dívida líquida de R\$ 4 bilhões em 31 de dezembro de 2021, um leve aumento em relação aos R\$ 3,8 bilhões registrados em 2020, devido às aquisições na vertical de Hospitais e Oncologia no ano. A alavancagem, medida pela razão entre dívida líquida/EBITDA ajustado (LTM) (excluindo a remuneração baseada em ações e itens não recorrentes), atingiu 2,02x, uma queda de 1,7x em relação a 2020. Já o indicador dívida líquida/EBITDA reportado (LTM) foi de 3,1x em 2021, um decréscimo de 0,8x frente a 2020.

Dívida líquida (R\$ milhões)



Demonstração de Valor Adicionado

Demonstração de Valor Adicionado (R\$ milhares)	2020	2021
Receitas	7.696.826	11.289.644
Custos Operacionais	-4.169.304	-5.331.738
Pessoal	1.626.356	3.577.359
Pagamento a Provedores de Capital	137.197	165.044
Pagamento ao Governo	675.887	851.790
Valor econômico retido (“valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”)	2.939.623	5.187.074

Para a Demonstração de Valor Adicionado 2021, não foi considerado o Hospital da Bahia.

Além das marcas mencionadas, também consolidamos as operações das marcas na América Latina.

Para mais informações, acesse nossas [demonstrações financeiras completas](#). ←

Aquisições

Em 2021, seguimos comprometidos com a consolidação de nossa rede de saúde integrada. Nesse contexto, realizamos aquisições relevantes, com foco na maximização de nossa geração de valor, especialmente para o usuário.

- **Grupo Leforte:** aquisição de 100% do capital social da Biodínamo Empreendimentos e Participações Ltda., sociedade controladora dos negócios de atendimento médico hospitalar, ambulatorial, serviços clínicos e diagnósticos do Grupo Leforte, incluindo as participações societárias dos hospitais Leforte Liberdade, Leforte Morumbi e o Hospital e Maternidade Christóvão da Gama.
- **Centro de Tomografia por Computador (Clínica CT):** aquisição 100% das quotas representativas do capital social total da Clínica CT.
- **Hospital da Bahia:** aquisição de 100% do capital social da Assistência Médica e Hospitalar (HBA), que detém e explora os negócios de atendimento médico hospitalar, ambulatorial, serviços clínicos e diagnósticos

por imagem do complexo hospitalar do Hospital da Bahia, localizado em Salvador - BA.

- **Hospital São Domingos:** aquisição de 100% do capital social de emissão da Andrade da Silva Participações S.A. e de 100% do capital social de emissão da Mendes da Silva Participações S.A., sociedades controladoras dos negócios de atendimento médico hospitalar, ambulatorial, serviços clínicos e diagnósticos por imagem do Grupo São Domingos, incluindo as participações societárias do Hospital São Domingos, da Neuro Imagens e da Clínica Solução Médica.
- **Grupo Case:** aquisição de 100% das quotas ou ações do capital social total de 10 corretoras de seguros.



Investimos tempestivamente em inovação, para promover avanços na medicina, melhoria da experiência do usuário, dos médicos e demais públicos, entre diversas outras frentes.

Informações adicionais

GRI 401-1, SASB HC-DY-330a.1

Rotatividade voluntária e involuntária

Taxa de rotatividade	Médicos	Profissionais de saúde não médicos	Todos os outros colaboradores
Voluntária	10,5%	17,8%	16,6%
Involuntária	8,0%	8,0%	8,5%

Total de novas contratações de colaboradores

Total por gênero	2019	2020	2021
Homens	1.498	2.395	3.000
Mulheres	5.640	7.766	9.231
Total por faixa etária	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	4.580	5.428	6.607
De 30 a 50 anos	2.475	4.592	5.400
Acima de 50 anos	83	141	224
Total por região	2019	2020	2021
Sudeste	5.573	8.575	9.283
Centro-Oeste	488	505	1.435
Nordeste	443	491	711
Sul	634	590	802

Total de novas contratações de colaboradores

Por gênero	2019	2020	2021
Homens	33,2%	30,4%	34,3%
Mulheres	29,7%	27,7%	29,8%
Por faixa etária	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	49,8%	43,7%	46,3%
De 30 a 50 anos	1,6%	1,9%	2,0%
Acima de 50 anos	5,1%	5,4%	7,9%
Por região	2019	2020	2021
São Paulo	32,5%	28,4%	32,4%
Rio de Janeiro	30,8%	33,2%	27,2%
Outros Sudeste (especificar)	0,0%	0,0%	54,9%
Centro-Oeste	32,9%	29,5%	30,8%
Nordeste	16,9%	18,4%	24,3%
Sul	32,1%	26,7%	34,5%

Número total de rotatividade de colaboradores

Por gênero	2019	2020	2021
Homens	1.341	1.841	2.695
Mulheres	5.124	6.128	8.657
Por faixa etária	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	3.163	3.634	5.259
De 30 a 50 anos	3.027	4.007	5.645
Acima de 50 anos	275	328	448
Por região	2019	2020	2021
São Paulo	3.590	5.736	7.045
Rio de Janeiro	1.340	954	1.927
Outros Sudeste (especificar)	0	0	306
Centro-Oeste	364	394	750
Nordeste	511	348	518
Sul	660	537	806

Taxa de rotatividade de colaboradores durante o período coberto pelo relatório

Por gênero	2019	2020	2021
Homens	29,7%	23,4%	30,8%
Mulheres	27,0%	21,9%	27,9%
Por faixa etária	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	34,4%	29,2%	36,9%
De 30 a 50 anos	2,0%	1,6%	2,1%
Acima de 50 anos	17,1%	12,5%	15,8%
Por região	2019	2020	2021
São Paulo	28,4%	23,7%	35,8%
Rio de Janeiro	28,1%	18,5%	20,2%
Outros Sudeste (especificar)	0,0%	0,0%	54,9%
Centro-Oeste	24,5%	23,0%	16,1%
Nordeste	19,5%	13,1%	17,7%
Sul	33,4%	24,3%	34,7%

Mapa de ODS



Sumário de conteúdo

GRI & SASB

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
2-1	Detalhes da organização	Página 20, 158		
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização (Escopo de Controladas)	Página 4		
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 4		
2-4	Reformulações de informações	Página 4, 79, 124 Revisão dos dados de resíduos, de colaboradores e taxa de saída hospitalar de 2020. Incorporação de dados de marcas adquiridas em 2021. Inclusão das emissões de GEE de transporte de material biológico. Revisão de metas e causa.		
2-5	Verificação externa	Página 4		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Página 20		
2-7	Colaboradores	Página 18	x	
2-8	Colaboradores que não são empregados	Página 82	x	
2-9	Estrutura de governança e composição	Página 30	x	
2-10	Nomeação e seleção do Conselho	Página 30	x	
2-11	Presidente do Conselho	Página 31	x	
2-12	Papel do Conselho na gestão dos impactos	Página 31	x	
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 30	x	
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 4	x	
2-15	Conflitos de Interesse	Página 37	x	

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Página 40	x	
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 30	x	
2-18	Avaliação de desempenho do Conselho	Página 30	x	
2-19	Políticas de remuneração	Página 30	x	
2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 34	x	
2-21	Proporção da remuneração total anual	Página 34	x	
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 12, 15, 36		
2-23	Políticas de compromissos	Página 36		
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 36, 38		
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Página 40, 64		
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Página 40		
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houve ingresso de não conformidades legais significativas no período deste Relatório. A Companhia conceitua “não conformidades legais significativas” nos mesmos critérios utilizados para o conceito de “processos relevantes” a luz de seu Formulário de Referência, ou seja, processos cujo valor seja superior a R\$50.000.000,00 ou que mesmo em valor inferior a este, possa impactar de forma relevante os negócios, reputação ou imagem da Companhia, em que figure como parte, segregados por sua natureza.	x	
2-28	Participação em associações	Página 54, 55		
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Página 6, 64		
2-30	Taxa de colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva ou representados por sindicatos	Página 82	x	3
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 6		

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 8		
3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 8	x	
201-1	Valor econômico gerado e distribuído	Página 133		
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 124		
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A Dasa não possui plano ou pacote de benefícios diferenciado para desligamentos e/ou aposentadoria.	x	
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	A Dasa não recebe apoio financeiro do governo.		
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	Página 80	x	
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Página 33	x	
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 24	x	
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Página 111	x	
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 110		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 37	x	10
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 37	x	10
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 37	x	10
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve ingresso de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio no período deste Relatório.	x	10
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 120	x	7, 8
302-2	Consumo de energia fora da organização	Página 120	x	7, 8
302-3	Intensidade energética	Página 120	x	8

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
302-4	Redução do consumo de energia	Página 120	x	8
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Estamos implantando os processos necessários para termos mais informações sobre este indicador em nossos próximos ciclos de relato.	x	8
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 122	x	7, 8
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 122	x	7, 8
303-3	Captação de água	Página 122	x	8
303-4	Descarte de água	Página 122	x	8
303-5	Consumo de água	Página 122	x	8
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 124		8
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 124		8
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 124		8
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 124		8
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 124		8
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Não foram incluídas nos cálculos do Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa de 2021.		8
305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Não foram incluídas nos cálculos do Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa de 2021.		8
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 127	x	7, 8
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 127	x	7, 8
306-3	Resíduos gerados	Página 127	x	8
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 127	x	8

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 127	x	8
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 139	x	6
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Na Dasa oferecemos vale refeição aos colaboradores, com regras de elegibilidade diferentes. Na vertical de Diagnósticos e Cuidados Integrados não é oferecido o benefício para carga horária menor de 220h mensais. Para colaboradores com jornada 12X36, é oferecido o vale refeição com valor diário baseado na escala de trabalho cadastrada em sistema. Na vertical de Hospitais, para carga horária de até 180h mensais (regional São Paulo), os colaboradores recebem vale-café, e os demais contam com refeitório no local.	x	
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 89	x	6
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Página 82	x	
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 101	x	
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 101	x	
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 97	x	
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 97	x	
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 103	x	
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 97	x	
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 102	x	
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Não há trabalhadores terceirizados controlados por sistema de gestão.	x	

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
403-9	Acidentes de trabalho	Página 103	x	
403-10	Doenças profissionais	Não foram identificados casos relativos a doenças comprovadamente adquiridas em decorrência da profissão ou de acidentes de trabalho.	x	
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Estamos implantando os processos necessários para termos informações sobre este indicador em nossos próximos ciclos de relato.	x	6
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 83	x	
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 85	x	6
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 86	x	6
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 96	x	6
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 40	x	6
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não existe controle da área de Relações Sindicais para acompanhar e garantir a aplicação de normas coletivas nos fornecedores.	x	3
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 106	x	5
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 106	x	4
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Página 106	x	1
411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	Em 2021, não foram identificados casos de violação de direitos de povos indígenas.	x	1
412-1	Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos	Página 106	x	1, 2

GRI	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Conexão com os temas materiais	Pacto Global
412-2	Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Não houve treinamentos específicos em 2021. Para 2022, estruturaremos treinamentos de <i>compliance</i> sobre direitos humanos em todas as nossas regionais espalhadas por todo o país.	x	1, 2
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	Página 106	x	1, 2
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 24	x	1
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Estamos implantando os processos necessários para termos informações sobre este indicador em nossos próximos ciclos de relato.	x	1, 2
415-1	Contribuições políticas	A Dasa não faz contribuições políticas financeiras.	x	10
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 46	x	
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não foram identificados casos de não conformidade com leis/ou códigos voluntários.	x	
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Estamos implantando os processos necessários para termos informações sobre este indicador em nossos próximos ciclos de relato.	x	
417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Atualmente as não conformidades são tratadas caso a caso. Informação estratégica. Indicador tratado em nível de sigilo.	x	
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Estamos implantando os processos necessários para termos informações sobre este indicador em nossos próximos ciclos de relato.	x	
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 49	x	
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	Não houve não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica no período deste Relatório.	x	

SASB	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Relacionado aos temas materiais	Pacto Global
HC-DY-000.A	Número de instalações e número de leitos	Página 17		
HC-DY-000.B	Número de internações e número de consultas ambulatoriais	Página 17		
HC-DY-130a.1	Total de energia consumida (Gigajoules (GJ)), Percentual de energia do grid (%) e Percentual de energia renovável (%)	Página 120	x	8
HC-DY-150a.1	Quantidade total de resíduos hospitalares, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	Página 127	x	8
HC-DY-150a.2	Quantidade total de resíduos farmacêuticos perigosos e não perigosos, percentual incinerado, reciclado e depositado em aterro	Página 127	x	8
HC-DY-230a.2	Políticas e práticas para proteger os clientes, informações de saúde protegidas (PHI) e outras informações de identificação pessoal (PII)	Página 48	x	
HC-DY-230a.3	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo (a) informações de identificação pessoal (PII) apenas e (b) informações de saúde protegidas (PHI), (3) número de clientes afetados em cada categoria, (a) apenas PII e (b) PHI	Página 48	x	
HC-DY-230a.4	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associado à segurança e privacidade de dados	Página 49	x	
HC-DY-240a.1	Descrição da estratégia para gerenciar o mix de pacientes segurados e sem seguro (SUS), incluindo programas com preços alternativos	Página 24	x	1
HC-DY-250a.1	Pontuação média de desempenho total HVBP (Hospital Value-Based Purchasing) e pontuação de domínio, em todas as instalações	Página 64	x	
HC-DY-250a.2	Número de eventos graves reportáveis	Página 46	x	

SASB	Descrição	Referência de página / Resposta direta	Relacionado aos temas materiais	Pacto Global
HC-DY-250a.3	Pontuação de Condição Adquirida no Hospital (HAC)	Página 46	x	
HC-DY-250a.4	Taxas de reinternação	Página 46	x	
HC-DY-270a.1	Políticas ou iniciativas para garantir que os pacientes sejam devidamente informados sobre o preço antes de ser submetido a um procedimento	Não temos uma política para garantir que o paciente seja devidamente informado sobre o preço antes de ser submetido a um procedimento.	x	
HC-DY-330a.1	(1) Índice de rotatividade voluntária e (2) involuntária para: (a) médicos, (b) profissionais de saúde não médicos, e (c) todos os outros empregados	Página 139	x	
HC-DY-330a.2	Descrição dos processos de recrutamento e retenção de talentos para profissionais de saúde	Página 79	x	
HC-DY-450a.1	Políticas e práticas relacionadas ao (1) tratamento dos riscos para a infraestrutura física e ativos apresentados por mudanças na frequência, gravidade, tipo e localização geográfica localização de eventos climáticos extremos e (2) políticas e práticas relacionadas as mudanças nas taxas de morbidade e mortalidade de doenças e enfermidades, associado às mudanças climáticas.	Página 45, 124	x	10

DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO INDEPENDENTE – BUREAU VERITAS**INTRODUÇÃO**

O Bureau Veritas Certification Brasil (Bureau Veritas) foi contratado pela DASA Diagnósticos da América S.A., para conduzir uma verificação independente do seu Relatório de Sustentabilidade de 2021 (doravante denominado Relatório).

As informações publicadas no relatório são de inteira responsabilidade da administração da DASA. Nossa responsabilidade encontra-se definida conforme escopo abaixo.

ESCOPO DO TRABALHO

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios¹ da Global Reporting InitiativeTM para Relatórios de Sustentabilidade, simultaneamente foram também verificados os padrões Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e se refere à prestação de contas do período de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2021.

RESPONSABILIDADES DA DASA E DO BUREAU VERITAS

A elaboração, apresentação e conteúdo do Relatório são de inteira responsabilidade da administração da DASA. O Bureau Veritas é responsável por fornecer uma opinião independente às Partes Interessadas, de acordo com o escopo de trabalho definido nesta declaração.

METODOLOGIA

A verificação contemplou as seguintes atividades:

1. Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório, incluindo os indicadores GRI, SASB associados aos tópicos materiais;
2. Análise de evidências documentais fornecidas pela DASA, para o período coberto pelo Relatório (2021);
3. Avaliação dos sistemas utilizados para compilação de dados;
4. Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (*stakeholders*) desenvolvidas pela DASA;
5. Avaliação da sistemática utilizada para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas.

O nível de verificação adotado foi o Limitado, de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000², incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas.

LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período reportado;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da DASA;
- Exatidão de dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídas de demonstrações financeiras, verificadas por auditores independentes;

1. Materialidade, Inclusão de Stakeholders, Contexto da Sustentabilidade, Completude, Equilíbrio, Comparabilidade, Exatidão, Temporalidade, Clareza e Confiabilidade

2. International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information s seguintes limitações foram aplicadas a esta verificação:



- Os princípios de Exatidão e Confiabilidade de dados foram verificados de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos temas materiais apresentados no Relatório;
- As informações econômicas apresentadas no Relatório foram verificadas especificamente frente ao princípio de Equilíbrio da GRI.

PARECER SOBRE O RELATÓRIO E O PROCESSO DE VERIFICAÇÃO

- A DASA realizou em 2021 o seu primeiro estudo da materialidade que resultou em quinze tópicos materiais, essa revisão foi apoiada por consultoria e validada pela alta liderança da DASA. Em nossa opinião, os tópicos e subtópicos selecionados possibilitaram a elaboração de um Relatório equilibrado em um contexto de sustentabilidade atual;
- O Relatório apresenta uma matriz contendo a estratégia da DASA frente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, demonstrando o alinhamento entre os ODS e os tópicos materiais da empresa;
- O Relatório apresenta de forma adequada os indicadores associados ao GRI Standards 2021;
- Em nosso entendimento o Relatório da DASA apresenta os impactos das atividades da organização de forma equilibrada;
- As inconsistências encontradas no Relatório, em relação a um ou mais Princípios da GRI e SASB foram corrigidas satisfatoriamente.

CONCLUSÃO

Como resultado de nosso processo de verificação, nada chegou ao nosso conhecimento que pudesse indicar que:

- As informações prestadas no Relatório não sejam equilibradas, consistentes e confiáveis;
- A DASA não tenha estabelecido sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados e indicadores quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório;
- O Relatório não seja aderente aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade, do padrão GRI e SASB para relatórios de sustentabilidade e não atenda aos critérios GRI Standards 2021;



▪ **DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE**

O Bureau Veritas Certification é uma empresa independente de serviços profissionais especializado na gestão de Qualidade, Saúde, Segurança, Social e de Meio Ambiente com mais de 185 anos de experiência em serviços de avaliação independente.

O Bureau Veritas implantou e aplica um Código de Ética em todo o seu negócio para garantir que seus colaboradores mantenham os mais altos padrões em suas atividades cotidianas. Somos particularmente atentos a prevenção no que concerne ao conflito de interesses.

A equipe de verificação não possui qualquer outro vínculo com a DASA, que não seja a verificação independente do Relatório de sustentabilidade. Entendemos que não há qualquer conflito entre outros serviços realizados pelo Bureau Veritas e esta verificação realizada por nossa equipe.

A equipe que conduziu esta verificação para a DASA, possui amplo conhecimento em verificação de informações e sistemas que envolvem temas ambientais, sociais, de saúde, segurança e ética, o que aliado à experiência nessas áreas, nos permite um claro entendimento sobre a apresentação e verificação de boas práticas de responsabilidade corporativa.

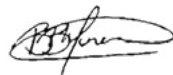
CONTATO

link: <https://certification.bureauveritas.com.br/fale-conosco/>

São Paulo, 18 de julho de 2022.



Nelson Luiz Magalhães Bastos
Auditor-líder Assurance Sustainability Reports (ASR)
Bureau Veritas Certification – Brasil



Bruno Bomtorim Moreira
Gerente Técnico de Certificação
Bureau Veritas Certification – Brasil

Créditos

GRI 2-1

Diagnósticos da América S/A

Avenida Juruá, 434 - Alphaville
Barueri/SP - CEP 06455-010

Diretoria de Estratégia, Jurídico, ESG & Sustentabilidade

Sergio Ricardo Santos
Fabio Cunha
Lílian Mendes
Fernanda Tuguchi
Dulceleia Alessi
Daniely Soares
Caroline Ranzani
Gabriela Fontoura

Diretoria de Comunicação, Conteúdo & Marca

Allan Macintyre
Mariana Karrer
Isabela Kopke
Matheus Faria de Oliveira Maciel
Julia De Sa Haiad

Materialidade, Consultoria GRI, Conteúdo e Design

Consultoria Arcadis:

Coordenação: Nadja Costa

Consultoria GRI: Nadja Costa e Thaila Calabrez

Conteúdo Editorial: Bárbara Calache

Direção de Arte e Design: Laura Camilo

Fotografia: Banco de Imagens Dasa

DCSD