



**United Nations**  
Global Compact

Agradecemos o seu tempo dedicado a esta pesquisa.  
Sua resposta foi registrada.

## **Declaração de Apoio Contínuo do CEO:**

Aos nossos stakeholders,

tenho o prazer de confirmar que o Grupo IAG Saúde reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Nesta Comunicação Anual de Progresso, divulgamos nossos esforços contínuos para integrar os Dez Princípios à nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias, e contribuir para os objetivos das Nações Unidas, em particular os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Atenciosamente,

## C1. Preencha as seguintes informações:

Nome do

CEO/executivo de  
mais alto nível:

Tania Grillo

CEO/Cargo

completo do  
executivo de mais  
alto nível:

Presidente

Nome da empresa:

Grupo IAG Saúde

## C2. Por favor confirme:

☐ Eu sou o CEO ou executivo de mais alto nível.

☒ **Recebi permissão para assinar em nome do CEO ou do executivo de mais alto nível.**

C2.1. Se aplicável, formulário preenchido em nome do CEO ou executivo de mais alto nível por:

Daniela Pedrosa

## R1. Como você cumprirá o requisito de relatório do CoP?

(Selecione uma opção)

- ☒ **Preencha o questionário digital com a opção de adicionar também um relatório de sustentabilidade (Recomendado)**
- ☐ Carregar apenas um relatório de sustentabilidade

## R2. Qual é o período abrangido pela sua Comunicação de Progresso? (MM/AAAA - MM/AAAA)

Informe o intervalo de datas do período de relatório utilizado para a opção de Comunicação de Progresso selecionada. [i](#)

01/2024 - 12/2024

R3. (Opcional) Esclareça o escopo dos relatórios abrangidos pela sua Comunicação de Progresso. Por exemplo, descreva o escopo operacional da sua CoP (por exemplo, escritório corporativo, investimentos, subsidiárias), conforme necessário. [i](#)

Os progressos reportados abrangem o Grupo IAG Saúde em sua totalidade, incluindo todos os processos, colaboradores, unidades operacionais e áreas de atuação. Estendem-se também aos nossos relacionamentos com clientes, parceiros, fornecedores e à nossa contribuição para a sociedade.

## Histórias de sucesso e prioridades futuras

S1. (Opcional) No período do relatório, há alguma iniciativa, projeto e/ou política da qual sua empresa se orgulha particularmente?

Aviso: Essas iniciativas são autodeclaradas e não foram verificadas de forma independente pelo Pacto Global da ONU. Ao responder a esta pergunta, você concorda em ser contatado pelo Pacto Global da ONU sobre essas iniciativas para possível inclusão como exemplos nos recursos do Pacto Global da ONU.

Este esforço de destaque está relacionado a:

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

☒ **Governança**

☐ Direitos humanos

☐ Trabalho

☐ Ambiente

☒ **Anticorrupção**

## SLA. Forneça um link e/ou informações adicionais:

Em 2024, o Grupo IAG Saúde consolidou avanços importantes na sua governança corporativa, com destaque para dois marcos interligados que representam uma mesma trajetória de fortalecimento institucional: a criação do SIGO – Sistema Integrado de Governança Corporativa, e a manutenção da certificação na norma internacional ISO 37301:2021 – Sistema de Gestão de Compliance. A certificação, concedida por organismo independente após auditoria externa de conformidade, representa um reconhecimento oficial do compromisso da organização com a ética, a integridade e a conformidade. Sua manutenção em 2024 foi possível justamente graças à estruturação do SIGO, que sistematizou, integrou e fortaleceu os pilares da governança do Grupo IAG Saúde. O SIGO é uma iniciativa estratégica que unifica, em um mesmo sistema, os temas de qualidade, compliance, segurança da informação e privacidade de dados. Ele tornou-se a espinha dorsal da governança corporativa, promovendo decisões mais éticas, transparentes e responsáveis em todas as áreas da organização. O SIGO traz benefícios concretos para clientes, parceiros e para a sustentabilidade do negócio: – Mitiga riscos legais e reputacionais, promovendo segurança jurídica; – Garante o cumprimento rigoroso de normas, contratos e legislações; – Reduz impactos financeiros com práticas sólidas e transparentes; – Protege dados sensíveis, alinhado às melhores práticas de segurança e privacidade; – Contribui para uma cadeia de suprimentos mais ética e sustentável; – Assegura a continuidade operacional com base em riscos controlados e compliance ativo. Para fortalecer essa cultura de integridade de forma ampla e participativa, foi criada a Maratona SIGO, uma jornada gamificada de capacitação voltada aos colaboradores e prestadores internos. Estruturada em oito semanas, a Maratona propôs desafios criativos e colaborativos baseados em documentos-chave do sistema de gestão, como o Código de Ética e Conduta, políticas de compliance, segurança da informação e o próprio manual do SIGO. Os participantes foram estimulados a refletir sobre temas críticos, como gestão de riscos, incidentes, desenvolvimento de competências e continuidade dos negócios, promovendo aprendizado prático, engajamento e apropriação dos conceitos de governança. Essas ações demonstram que, para o Grupo IAG Saúde, a governança corporativa vai além da conformidade técnica: é uma escolha estratégica, com impactos reais na sustentabilidade do negócio, na confiança dos parceiros e na excelência dos serviços prestados. O Grupo também mantém atualizadas suas políticas institucionais, como as de Compliance e Anticorrupção, Gestão de Riscos, Responsabilidade Social, Privacidade de Dados, Segurança da Informação, Comunicação e Código de Ética e Conduta, todas alinhadas às melhores práticas globais. Para os próximos ciclos, o compromisso

permanece: fortalecer o SIGO, ampliar auditorias internas, manter a certificação ISO 37301:2021 e preparar-se para novos desafios regulatórios. Tudo isso com o envolvimento ativo de colaboradores e lideranças, garantindo que a governança continue sendo um pilar estratégico da organização.

(Opcional) Faça upload de um documento focado em resultados:

INSTITUTO-DE-ACREDITACAO-E-GESTAO-EM-SAUDE-LTDA-101-12218-C-ISO37301-pt-1.pdf

1,4 MB

aplicação/pdf

S2. Qual das cinco áreas temáticas a empresa planeja priorizar nos próximos dois anos?

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

- ☒ **Governança**
- ☒ **Direitos humanos**
- ☐ Trabalho
- ☐ Ambiente
- ☒ **Anticorrupção**
- ☐ Nenhum

## S2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Nos próximos dois anos, o Grupo IAG Saúde continuará priorizando a promoção dos direitos humanos, o fortalecimento da governança e a integridade institucional, por meio de uma atuação integrada e estratégica no setor da saúde. A adesão ao Pacto Global da ONU, em 2024, impulsionou o alinhamento de nossas ações aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com foco em seis metas prioritárias: ODS 3, 4, 9, 12, 16 e 17. A saúde é um direito essencial. Trabalhamos para garantir que cada cidadão tenha acesso a um cuidado contínuo, digno e de qualidade — saúde para viver, trabalhar, cuidar da família e envelhecer com dignidade. Essa visão orienta todos os nossos projetos, soluções e parcerias, com foco na entrega de valor social em saúde e na transformação positiva do sistema. Nossa atuação gera resultados concretos nos seguintes ODS: \* ODS 3 – Saúde e Bem-Estar: contribuímos para o acesso ampliado e qualificado à saúde, com soluções que promovem cuidado centrado no paciente, segurança assistencial e redução de iniquidades. \* ODS 4 – Educação de Qualidade: promovemos capacitação e disseminação de conhecimento por meio de cursos especializados, como o de Governança Clínica Baseada em Valor, fortalecendo competências técnicas e gestão assistencial. \* ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura: desenvolvemos tecnologia própria e inovadora, aplicando inteligência de dados para aperfeiçoar a gestão hospitalar e apoiar a tomada de decisões em saúde. \* ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis: atuamos para reduzir desperdícios assistenciais, otimizando o uso de recursos e contribuindo para um sistema de saúde mais eficiente, sustentável e resolutivo. \* ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes: reforçamos a ética e a transparência no setor por meio de uma governança estruturada, auditorias externas, políticas de compliance e certificações internacionais como a ISO 37301:2021. \* ODS 17 – Parcerias para Implementação: articulamos redes de cooperação com operadoras, hospitais, governos e instituições acadêmicas, impulsionando soluções colaborativas e integradas com foco em resultados coletivos. Seguiremos conduzindo nossas ações com ética, rigor técnico e visão de futuro. Mais do que combater a corrupção e promover boas práticas, buscamos gerar impacto real na vida das pessoas. Para o Grupo IAG Saúde, saúde significa bem-estar, equilíbrio, qualidade de vida, longevidade e dignidade. O que importa para o cidadão é — e continuará sendo — o que mais importa para nós.

[Clique para obter orientações adicionais](#)

G1. O conselho/órgão máximo de governança ou executivo mais antigo da empresa:

( *Selecione todas as opções aplicáveis* ) [i](#)

- ☒ Emitir uma declaração anual sobre a relevância do desenvolvimento sustentável para a empresa
- ☒ Emitir uma declaração anual que aborde os impactos sobre as pessoas e o meio ambiente
- ☒ Emitir uma declaração anual destacando a tolerância zero à corrupção
- ☒ Aprovar metas de sustentabilidade organizacional
- ☒ Supervisionar relatórios ambientais, sociais e de governança
- ☒ Revise regularmente os riscos potenciais relacionados ao modelo de negócios
- ☐ Nenhuma das acima

## G1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Sistema Integrado de Governança Corporativa (SIGO) é a base que sustenta as práticas éticas e transparentes do Grupo IAG Saúde, garantindo comunicação clara e regular com as partes interessadas, incluindo a declaração anual de tolerância zero à corrupção. As diretrizes institucionais — como a Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) e o Código de Ética e Conduta — são aprovadas pela Alta Direção e refletem o alinhamento entre valores organizacionais, exigências legais e princípios de integridade. O SIGO estabelece um conjunto estruturado de ações, como treinamentos regulares, canais seguros para denúncias e auditorias internas e independentes, promovendo uma cultura de integridade liderada pela Alta Direção. No que diz respeito à gestão de riscos, a Alta Direção realiza revisões periódicas por meio da Análise Crítica da Alta Direção (ACAD), com o objetivo de identificar, monitorar e mitigar riscos relacionados ao modelo de negócios. Esse processo está diretamente conectado às metas estratégicas e ao Planejamento Estratégico, com base na Política de Gestão de Riscos (POI IAG 007), que orienta o monitoramento contínuo das operações e reforça o compromisso com a transparência e a responsabilidade nas decisões corporativas. As diretrizes estabelecidas na Política de Responsabilidade Social (POI IAG 004) expressam uma visão institucional alinhada ao desenvolvimento sustentável. O Grupo IAG Saúde acredita que, quando corretamente valorizada, a saúde transforma vidas. Assim, atua com foco na inovação social para gerar impacto positivo na população brasileira, assegurando atendimento seguro, eficiente, de alta qualidade e com acesso oportuno — pilares fundamentais da entrega de valor em saúde. Entre as diretrizes destacam-se: ampliar o acesso da população a serviços de saúde com qualidade assistencial e custo reduzido; capacitar pessoas para a gestão sustentável de iniciativas sociais; adotar práticas ambientalmente responsáveis; e implementar ações voltadas à felicidade interna bruta. A declaração anual da Alta Direção é formalizada na Análise Crítica da Alta Direção (ACAD), publicada no site institucional e reafirmada no comunicado de adesão ao Pacto Global da ONU. A publicação de Relatórios Ambientais, Sociais e de Governança (ESG), auditados e públicos, está prevista como uma meta prioritária a partir da adesão ao Pacto Global, com o objetivo de assegurar que os compromissos assumidos se convertam em práticas organizacionais verificáveis. Ressalta-se que aspectos sociais e ambientais ainda não contemplados na íntegra nas declarações presidenciais passarão a ser incorporados a partir de 2025.

## G2. A empresa possui um código de conduta em vigor para cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Não, esta não é uma prioridade atual	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, focado em funcionários	Sim, focado em funcionários e fornecedores	Sim, focados em nossas próprias operações e na cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)
Direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ambiente	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anticorrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## G2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde adota um Código de Ética e Conduta que contempla diretrizes relacionadas aos direitos humanos e trabalhistas, abordando temas como jornada de trabalho, benefícios, programas de capacitação, prevenção de conflitos de interesse e promoção de um ambiente organizacional pautado na integridade e na responsabilidade social. Embora ainda não haja diretrizes específicas sobre aspectos ambientais no atual Código de Ética, a empresa reconhece a importância do tema e prevê a inclusão de orientações ambientais estruturadas até 2025, como parte do processo contínuo de evolução de suas práticas de sustentabilidade. O compromisso institucional com a ética e o combate à corrupção é assegurado por meio do Sistema Integrado de Governança Corporativa (SIGO), certificado em 03 de janeiro de 2024. Esse sistema garante a existência de políticas anticorrupção formalizadas e aplicáveis tanto às operações próprias quanto à cadeia de valor, abrangendo fornecedores, prestadores de serviço e demais relações comerciais. A cultura de integridade é fortalecida por meio de normas claras, canais de denúncia seguros e auditorias independentes e regulares. No relacionamento com fornecedores, o Grupo IAG Saúde adota cláusulas contratuais específicas que reforçam compromissos mínimos com a conformidade legal e o respeito aos direitos humanos, como o cumprimento da legislação trabalhista e a vedação expressa a práticas como o trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão. Como parte de seu processo de melhoria contínua, a empresa está conduzindo uma revisão do Código de Ética e Conduta com o objetivo de ampliar sua abordagem sobre sustentabilidade e incorporar diretrizes ambientais de forma mais explícita. Essa atualização visa assegurar total alinhamento aos princípios do Pacto Global da ONU e fortalecer o compromisso com práticas organizacionais transparentes, éticas e responsáveis em toda a cadeia de valor.

G3. A empresa nomeou um indivíduo ou grupo responsável por cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Ninguém é especificamente responsável por este tópico	Sim, com influência limitada nos resultados (por exemplo, acesso limitado a informações internas, autoridade limitada para tomada de decisões)	Sim, com influência moderada nos resultados (por exemplo, tem acesso a informações relevantes, reporta ao gerente sênior)	Sim, com influência direta de alguns resultados (por exemplo, tem acesso a informações relevantes, inclui um ou mais gerentes seniores com direitos de tomada de decisão)	Sim, com influência direta nos níveis mais altos da empresa (por exemplo, tem acesso a informações relevantes, inclui a maioria dos membros seniores da empresa)
Direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Anticorrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### G3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde reafirma seu compromisso com um Sistema Integrado de Governança Corporativa, promovendo qualidade, compliance, segurança e privacidade da informação, além de reforçar ética e integridade em suas operações. Para fortalecer essa estrutura, o Comitê SIGO foi formalmente nomeado para supervisionar os pilares essenciais de sustentabilidade, Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente, Meio Ambiente e Anticorrupção. Com atribuições bem definidas para Presidente, Coordenador e Diretoria, o Comitê SIGO assegura a implementação de ações preventivas e corretivas, consolidando a governança corporativa por meio de treinamentos, auditorias e monitoramento contínuo, garantindo que os princípios de sustentabilidade e transparência sejam integrados às decisões estratégicas. Esse modelo reforça o Planejamento Estratégico do Grupo, que busca transformar o sistema de saúde e a vida das pessoas, garantindo sustentabilidade pela entrega de valor. A governança está alinhada ao Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fortalecendo o compromisso com ética, compliance e impacto social. A atuação do Comitê SIGO, centrada em excelência, inovação e rentabilização, contribui para os objetivos estratégicos do Grupo, consolidando sua posição como referência em tecnologia e impacto social na área da saúde. Sua integração com a governança e compliance fortalece a evolução do modelo de gestão e impulsiona crescimento sustentável, inovação e liderança, garantindo que a empresa siga transparente, integrada e alinhada às melhores práticas do setor.

G3.1. Em caso afirmativo, a empresa também possui estruturas formais de governança (por exemplo, comitês ou órgãos de governança) para fornecer supervisão estratégica e suporte para esses tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Nenhuma estrutura formal	Sim, com influência limitada nos resultados (por exemplo, acesso limitado às informações internas necessárias para entender os riscos, representação deficiente de departamentos ou funções relevantes)	Sim, com influência moderada nos resultados (por exemplo, inclui representantes de algumas funções, departamentos ou unidades de negócios mais relevantes para abordar os riscos em questão, tem acesso a informações relevantes, reporta ao gerente sênior)	Sim, com influência direta em alguns resultados (por exemplo, inclui representantes de funções, departamentos ou unidades de negócios mais relevantes para abordar os riscos em questão, tem acesso a informações relevantes, envolve um ou mais membros da alta gerência)	Sim, com influência direta no nível mais alto da empresa (por exemplo, acesso total às informações relevantes, envolve membros no nível mais alto da empresa)
Direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Anticorrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### G3.1A (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde reafirma seu compromisso com uma governança sólida, ética e responsável por meio de seu Sistema Integrado de Governança Corporativa (SIGO), que contempla os pilares de Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente, Meio Ambiente e Anticorrupção. Para assegurar o acompanhamento estruturado dessas dimensões, foi formalmente instituído o Comitê SIGO, composto por representantes da Presidência, Diretoria e Coordenação, com atribuições claramente definidas. Este comitê possui influência direta nos níveis mais altos da empresa, atuando de forma estratégica e com acesso a informações relevantes para tomada de decisão, além de ser responsável por supervisionar, orientar e garantir a implementação das diretrizes organizacionais vinculadas à sustentabilidade e ao compliance. Entre suas principais responsabilidades estão: – Proposição e acompanhamento de ações preventivas e corretivas; – Condução de treinamentos regulares sobre ética, direitos e governança; – Realização de auditorias internas e externas; – Monitoramento contínuo de indicadores de desempenho ligados à sustentabilidade. O modelo adotado fortalece o Planejamento Estratégico do Grupo, que tem como propósito transformar o sistema de saúde por meio da entrega de valor, aliando impacto social, inovação e sustentabilidade econômica. A atuação integrada do Comitê SIGO assegura que os compromissos assumidos pelo Grupo IAG Saúde – incluindo a adesão ao Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – sejam efetivamente incorporados à cultura organizacional, contribuindo para o crescimento sustentável e a consolidação da empresa como referência em governança, tecnologia e impacto social no setor da saúde.

G4. A empresa possui um processo para identificar, avaliar e mitigar riscos relacionados aos seguintes tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) ⓘ

	Não, esta não é uma prioridade atual	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, conduzido por um indivíduo ou grupo designado	Sim, envolver os funcionários em toda a empresa	Sim, envolver funcionários e parceiros de negócios	Sim, envolvendo funcionários, parceiros de negócios e partes interessadas externas
Riscos para os direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riscos dos direitos trabalhistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riscos ambientais	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riscos de corrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## G4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde adota um processo estruturado de gestão de riscos, formalizado por meio da Política de Gestão de Riscos (POI IAG 007). Este processo permite identificar, avaliar e mitigar riscos em diversas categorias, como Ambiental, Compliance, Ocupacional, Operacional e Segurança da Informação. Os riscos são classificados com base em sua natureza, impacto e medidas de controle, integrando-se às práticas operacionais e de governança da empresa. No que se refere aos temas de sustentabilidade, destacam-se as seguintes observações: – Riscos relacionados aos Direitos Humanos: embora ainda não exista uma categorização formal e específica para riscos de direitos humanos, os riscos classificados como Ocupacionais (como saúde e segurança do trabalhador) e de Imagem (como má-conduta corporativa ou insatisfação de públicos internos e externos) estão diretamente relacionados à proteção de direitos humanos no ambiente corporativo. Há oportunidades de avanço com a formalização desses riscos em processos específicos. – Riscos em matéria de Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente: os riscos ocupacionais e as diretrizes de compliance já contemplam aspectos relacionados às condições de trabalho, ergonomia e conformidade com normas legais e regulatórias. Entretanto, ainda não há um mapeamento exclusivo para os riscos trabalhistas de forma abrangente, como trabalho decente, liberdade sindical e condições justas. – Riscos Ambientais: essa categoria encontra-se claramente definida na matriz de riscos da organização, abrangendo impactos potenciais ao meio ambiente decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos. Estão em andamento ações estratégicas de fortalecimento da dimensão ambiental, como a estruturação de um inventário de emissões de gases de efeito estufa e a preparação para aquisição de créditos de carbono, no contexto do projeto "Cada Grau Importa", alinhado ao ODS 12. – Riscos de Corrupção: são amplamente contemplados no escopo de riscos de compliance, com políticas anticorrupção consolidadas e mecanismos de controle que asseguram a integridade nas relações institucionais, incluindo treinamentos, canais de denúncia e auditorias internas e externas. Estes processos já envolvem parceiros de negócio e partes interessadas externas. Embora o processo de gestão de riscos do Grupo IAG Saúde seja robusto e já abranja diversas dimensões da sustentabilidade, há oportunidades de aprimoramento na categorização formal de riscos de direitos humanos e trabalhistas como tópicos autônomos. Essa evolução permitirá maior alinhamento com os princípios do Pacto Global da ONU e com os compromissos expressos nos

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente aqueles ligados à dignidade do trabalho, equidade e justiça social.

G4.1. Como parte do processo de identificação, avaliação e mitigação de riscos, a empresa identificou parceiros comerciais e stakeholders externos onde o risco relacionado a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e/ou corrupção pode ser particularmente grave?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Sim	Não
Riscos de corrupção	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## G4.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde ainda não realizou a identificação formal e específica de parceiros de negócios ou partes interessadas externas que apresentem riscos significativos, especialmente no que se refere a direitos humanos, condições de trabalho e questões ambientais. Contudo, reconhece a importância de avançar nessa direção para fortalecer a governança e a gestão de riscos socioambientais. No que tange aos riscos de corrupção, já foram adotadas medidas consistentes para mitigação. A empresa mantém políticas anticorrupção consolidadas, como a Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001), com aplicação estendida a funcionários, parceiros comerciais e demais stakeholders. Tais políticas reforçam o compromisso com a integridade, a legalidade e a ética nas relações institucionais. Complementarmente, a Política de Gestão de Riscos (POI IAG 007) estrutura a identificação, avaliação e mitigação de riscos de forma sistemática, incluindo aqueles associados ao compliance e à segurança da informação. Essa política contempla riscos regulatórios, operacionais, financeiros, ocupacionais e de imagem, bem como aspectos relacionados à confidencialidade, integridade e disponibilidade de dados. O monitoramento é realizado por meio da Matriz de Gestão de Riscos (MR) e de registros específicos de acompanhamento, denominados MGR – Monitoramento da Gestão de Riscos, que permitem controle contínuo, transparente e responsivo. Por fim, o Grupo IAG Saúde reconhece a necessidade de aprimorar a identificação de riscos ligados a direitos humanos, trabalho decente e meio ambiente ao longo de sua cadeia de valor. Esse fortalecimento faz parte do compromisso com a sustentabilidade, com base em uma atuação ética, preventiva e em permanente evolução.

G5. A empresa possui um processo de due diligence por meio do qual identifica, previne, mitiga e contabiliza impactos negativos reais e potenciais em tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Não, esta não é uma prioridade atual	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, relacionado às nossas próprias operações	Sim, relacionado às nossas próprias operações e fornecedores	Sim, relacionado às nossas próprias operações e à cadeia de valor (incluindo fornecedores, consumidores, comunidades e outros relacionamentos comerciais)
Riscos para os direitos humanos	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riscos dos direitos trabalhistas	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riscos ambientais	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riscos de corrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## G5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde adota um processo estruturado de due diligence, principalmente no âmbito do Programa de Compliance, com foco em identificar, prevenir, mitigar e monitorar riscos relacionados à integridade e conformidade legal, especialmente no que diz respeito à anticorrupção. Esse processo abrange colaboradores, fornecedores e parceiros estratégicos e contempla as seguintes práticas: – Avaliação reputacional: aplicação de questionários declaratórios com valor legal para verificar integridade, histórico e postura ética de fornecedores e parceiros; – Conformidade com normas anticorrupção: análise da existência de investigações, penalidades ou registros em bases oficiais como CEIS, CNEP e listas de pessoas politicamente expostas (PEP); – Compromissos contratuais de integridade: inserção de cláusulas obrigatórias nos contratos, vinculando os fornecedores ao Código de Ética e Conduta e às diretrizes do Programa de Integridade da organização. Ainda que o processo de due diligence seja consolidado para aspectos relacionados à corrupção, os temas de sustentabilidade mais amplos – como direitos humanos, direitos trabalhistas/trabalho decente e riscos ambientais – ainda não são abordados de forma sistemática dentro desse escopo. Atualmente, esses temas estão ausentes como critérios formais nas avaliações de fornecedores e relações comerciais. O Grupo reconhece que a ampliação do processo de due diligence para incorporar esses elementos é uma oportunidade de fortalecimento da governança socioambiental e de alinhamento mais robusto aos compromissos assumidos junto ao Pacto Global da ONU. Essa evolução permitirá maior abrangência na identificação de impactos negativos reais e potenciais, assegurando práticas mais preventivas, transparentes e alinhadas aos princípios do desenvolvimento sustentável.

G5.1. Durante o processo de due diligence, a empresa identificou os fornecedores e/ou outras relações comerciais onde o risco de impactos adversos sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e/ou combate à corrupção pode ser particularmente grave?

(Selecione uma opção de resposta por linha) 

	Sim	Não
Riscos de corrupção	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

G5.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde adota um processo estruturado de due diligence, conforme previsto no procedimento PRS IAG 053 – Relacionamento com Fornecedores Críticos e Parceiros Comerciais e Due Diligence, com foco na identificação e avaliação de riscos relacionados à integridade e combate à corrupção. Até o momento, não foram identificados fornecedores ou parceiros comerciais com risco considerado particularmente grave nessa dimensão. As avaliações realizadas indicam que 100% dos fornecedores e parceiros comerciais são classificados com risco de integridade baixo, conforme os critérios adotados. No entanto, o processo atual não contempla avaliações específicas sobre riscos relacionados aos direitos humanos, condições de trabalho e meio ambiente. Essa lacuna representa uma oportunidade de aprimoramento, com a ampliação do escopo da due diligence para incorporar análises mais abrangentes e alinhadas aos princípios do Pacto Global da ONU. A integração desses temas no processo de avaliação contribuirá para fortalecer a governança socioambiental, ampliar a responsabilidade na cadeia de valor e mitigar possíveis impactos adversos em todos os pilares da sustentabilidade.

G6. A empresa possui um ou mais processos pelos quais seus funcionários podem levantar preocupações sobre a conduta da empresa em relação a tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Não, esta não é uma prioridade atual	Não, mas planejamos fazer isso dentro de dois anos	Sim, temos um processo informal (por exemplo, por meio de supervisores e outros)	Sim, temos um processo formal
Direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ambiente	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anticorrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## G6A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde conta com um processo formal estruturado por meio do Canal de Ouvidoria, que permite que colaboradores e demais partes interessadas relatem preocupações relacionadas à conduta da empresa em temas como anticorrupção e compliance. Este canal é projetado para receber denúncias sobre violações ao Código de Ética e Conduta, às legislações vigentes e às políticas internas, garantindo total sigilo, tratamento adequado das manifestações e proteção contra retaliações. O Canal de Ouvidoria está disponível para todos os públicos — colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais e sociedade em geral — e pode ser acessado pelo site institucional, na seção "Compliance & LGPD – Grupo IAG Saúde". No entanto, o canal ainda não contempla de forma explícita os temas ambientais como um tópico autônomo de denúncia. Essa lacuna representa uma oportunidade de melhoria para ampliar o escopo do canal e permitir o recebimento formal de relatos relacionados a impactos ambientais, contribuindo para o fortalecimento da governança e das práticas sustentáveis da organização.

G6.1. Forneça detalhes adicionais sobre o(s) processo(s) que a empresa utiliza para que seus funcionários possam levantar preocupações sobre a conduta da empresa.

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Sim	Não
O processo é comunicado a todos os funcionários/trabalhadores nos idiomas locais?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
O processo está disponível para pessoas que não são funcionários (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades e outros relacionamentos comerciais)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
O processo é confidencial (por exemplo, processo de denúncia)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem processos em vigor para evitar retaliações?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podem ser levantadas preocupações sobre fornecedores ou outros relacionamentos comerciais (por exemplo, clientes, parceiros, etc.)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outro (Forneça informações adicionais)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## G6.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Canal de Ouvidoria do Grupo IAG Saúde está estruturado para acolher manifestações relacionadas a colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros comerciais e demais partes interessadas. O canal permite o relato de suspeitas ou violações envolvendo qualquer uma dessas partes, incluindo práticas de corrupção, condutas antiéticas ou descumprimento das normas institucionais. As diretrizes que orientam o recebimento, análise e encaminhamento das manifestações estão descritas no Procedimento PRQ IAG 057 – Gestão do Canal de Ouvidoria e Investigação Interna de Denúncias. Esse documento estabelece os fluxos para esclarecimento de dúvidas, registro de reclamações e tratamento de denúncias que envolvam descumprimento do Código de Ética e Conduta ou da legislação vigente. Além do PRQ IAG 057, o Código de Conduta, o Manual SIGO e a Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) reforçam que o canal contempla situações relacionadas a fornecedores, clientes, parceiros comerciais e outras relações institucionais. O processo é comunicado a todos os colaboradores nos idiomas locais, garante confidencialidade e sigilo, e conta com mecanismos de proteção contra retaliações, assegurando a integridade e a efetividade da ferramenta.

# G7. Como a empresa monitora a eficácia de suas ações e os impactos relacionados aos seguintes tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Nenhuma ação e impactos relacionados são monitorados sistematicamente	Realiza revisões de investigação de incidentes conforme necessário	Conduz investigação/revisão de incidentes e altera políticas, processos e práticas organizacionais de acordo	Realiza revisões de investigação e aproveita os aprendizados para influenciar assuntos internos e externos
Direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anticorrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## G7A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde acompanha sistematicamente a eficácia de suas ações e os impactos relacionados aos direitos humanos, direitos trabalhistas e à anticorrupção por meio de um sistema estruturado de monitoramento de indicadores e gestão de riscos. A organização adota processos definidos para a identificação, avaliação e mitigação de não conformidades, bem como para a execução de ações corretivas que promovem o aprimoramento contínuo das práticas institucionais. Anualmente, é realizada a Análise Crítica da Alta Direção (ACAD), momento em que os resultados obtidos são avaliados e novas diretrizes estratégicas são estabelecidas. Em 2024, esse processo identificou que 79% das 167 não conformidades estavam concentradas em três temas principais: — Controle de horas trabalhadas — Falhas no controle de documentos e registros — Planejamento, avaliação de desempenho e melhoria. Todas as não conformidades foram tratadas com ações corretivas registradas no sistema SigQuali e integradas à plataforma Monday.com, assegurando rastreabilidade, transparência e eficácia. As ocorrências relacionadas à segurança da informação (6% do total) foram solucionadas com agilidade, sem impactos relevantes à reputação institucional ou às operações dos clientes. As principais formas de detecção dessas ocorrências foram: — Auditorias internas — Monitoramento de controle de horas — Outras ferramentas e métodos operacionais. A eficácia das ações é monitorada por meio de indicadores estratégicos, incluindo: — Autuação trabalhista — Autuação contábil e fiscal — Autuação por corrupção — Incidentes de vazamento de dados — Percentual de denúncias procedentes — Autuação por descumprimento de cláusulas contratuais de clientes — Percentual de conformidade em auditorias internas e externas — Total de eventos de risco à segurança da informação — Incidentes de tecnologia da informação relacionados à segurança. Não houve registros de não conformidade relacionados à corrupção ou à integridade institucional, conforme o monitoramento realizado pelas áreas de Qualidade e Compliance. No que se refere ao meio ambiente, o Grupo IAG Saúde reconhece a relevância do tema dentro da agenda de sustentabilidade, ainda que ações estruturadas nessa dimensão não tenham sido implementadas até o momento. O planejamento estratégico da organização prevê, para os próximos dois anos, o desenvolvimento de iniciativas ambientais com o objetivo de incorporar diretrizes e práticas sustentáveis ao modelo de negócios. O compromisso com a melhoria contínua, aliado à análise de causa raiz e à atuação estruturada em governança e gestão de riscos, sustenta a conformidade institucional e prepara a

organização para ampliar sua atuação nas dimensões ainda em evolução, como o meio ambiente.

G8. A remuneração dos executivos está vinculada ao desempenho em um ou mais dos seguintes tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Não, esta não é uma prioridade atual	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim
Direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ambiente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anticorrupção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

G8A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A remuneração da diretoria está vinculada ao desempenho em tópicos estratégicos de sustentabilidade, destacando-se a manutenção da Certificação de Compliance pela NBR ISO 37301, que reforça o compromisso da organização com ética, transparência e conformidade regulatória, abrangendo os princípios de anticorrupção, direitos trabalhistas e direitos humanos. A empresa realiza a Pesquisa de Clima GPTW, utilizada para mensurar a satisfação dos colaboradores, na qual identificamos uma oportunidade de melhoria na integração dos direitos humanos e trabalhistas à estrutura de remuneração variável dos executivos, com a vinculação direta dessas metas aos resultados da pesquisa. Entendemos que essa abordagem pode fortalecer o engajamento organizacional e aprimorar a gestão do clima interno. Quanto ao vínculo com ações de proteção ao meio ambiente, identificamos essa como uma área a ser aprimorada, sugerindo que futuras iniciativas possam expandir essa conexão e consolidar o alinhamento da empresa com práticas sustentáveis e responsabilidade socioambiental.

G9. Forneça detalhes sobre o conselho/órgão máximo de governança da empresa. ⓘ

(Insira apenas números inteiros arredondados para o número inteiro mais próximo. Não use decimais, frações, caracteres especiais, espaços ou zeros à esquerda. Para " **Masculino, Feminino, Outro** ", " **Menos de 30 anos, 30 a 50 anos, Acima de 50 anos** " e " **Executivo, Independente** ", insira apenas números inteiros de 0 a 100, inclusive, garantindo que a soma dos valores na coluna seja 100 para prosseguir.)

(Caixa de texto com a opção "Não aplicável")

	Conhecido	Número (Por favor, insira um número inteiro)	Não aplicável
Número total de membros do conselho (#)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="7"/>	<input type="radio"/>

	Conhecido	Número (insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
Macho (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="43"/>	<input type="radio"/>
Fêmea (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="57"/>	<input type="radio"/>
Outro (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="radio"/>

	Conhecido	Número (insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
Menos de 30 anos (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="radio"/>
30-50 anos (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="43"/>	<input type="radio"/>
Acima de 50 anos (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="57"/>	<input type="radio"/>


	Conhecido	Número (insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
De grupos minoritários ou vulneráveis (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="radio"/>

	Conhecido	Número (insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
Executivo (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="100"/>	<input type="radio"/>
Independente (%)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="radio"/>

## G9A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde é liderado por uma Alta Direção composta por sete membros, sendo quatro mulheres e três homens, todos com atuação executiva. A composição atual inclui: — 2 presidentes (1 mulher e 1 homem) — 2 diretores de Relacionamento com o Mercado (homens) — 1 diretora de Operações (mulher) — 1 diretora de Tecnologia da Informação (mulher) — 1 diretora de Inovação (mulher) O grupo é formado por profissionais com formação técnica sólida e ampla experiência no setor da saúde, incluindo quatro médicos, dois enfermeiros e uma especialista em tecnologia e segurança da informação, o que assegura uma gestão estratégica baseada em conhecimento técnico, inovação e compromisso com a excelência. A representatividade feminina em posições de liderança executiva é um destaque na composição atual. A partir de 2025, será formalizada a criação do Conselho de Sócios, que incluirá a Diretoria Institucional. Com isso, a atual Alta Direção passará a ser denominada Diretoria Executiva, consolidando a evolução do modelo de governança da organização.

# G10. No período coberto pelo relatório, qual era a porcentagem de mulheres em cargos de gestão?

(Selecione uma opção de resposta por linha; se "Conhecido", inclua o valor. Insira apenas números inteiros de 0 a 100, inclusive, arredondados para o número inteiro mais próximo. Não utilize decimais, frações, caracteres especiais, espaços ou zeros à esquerda.) 

	Conhecido	Porcentagem de mulheres (%) (Por favor, insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Desconhecido
Cargos gerenciais	<input checked="" type="radio"/>	<input type="text" value="57"/>	<input type="radio"/>

## G10A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A representatividade feminina é um dos pontos fortes da liderança do Grupo IAG Saúde. A Alta Direção é composta por 7 membros, sendo 4 mulheres — 1 presidente e 3 diretoras — o que corresponde a 57% de participação feminina em cargos executivos. Esse percentual reflete o compromisso da organização com a equidade de gênero e a valorização da liderança feminina em posições estratégicas.

# G11. Qual é a representação de gênero nos cargos de liderança executiva C-suite ou equivalente da empresa?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) 

	Mulheres	Homens	Outros (por exemplo, não binários)	Não aplicável (por exemplo, a empresa não possui esta posição)	Escolha não divulgar
Diretor Executivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor Financeiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor de Compras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor de Tecnologia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor de Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor de Operações	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor de Sustentabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor Jurídico/Consultor Geral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretor de Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outro (Forneça informações adicionais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## G11A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A atual composição da Alta Direção do Grupo IAG Saúde, considerada neste relatório como equivalente ao C-suite, é formada por sete líderes executivos, com predominância feminina (57%). A equipe é formada por: — 2 presidentes (1 mulher médica e 1 homem médico) — 2 diretores de Relacionamento com o Mercado (homens — 1 médico e 1 enfermeiro) — 1 diretora de Operações (mulher, enfermeira) — 1 diretora de Tecnologia da Informação (mulher, engenheira) — 1 diretora de Inovação (mulher, médica) As funções atualmente não estruturadas de forma independente no Grupo IAG Saúde — como financeiro, jurídico, recursos humanos, sustentabilidade e marketing — são alocadas entre as áreas existentes, sendo assumidas por membros da presidência, da diretoria executiva ou por empresas terceirizadas, de acordo com a natureza e complexidade de cada demanda. Esse modelo reforça o compromisso da organização com a eficiência da governança, formação técnica multidisciplinar e a representatividade feminina em cargos de liderança estratégica.

## G12. Você produz relatórios de sustentabilidade de acordo com:

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Regulamentação nacional/local sobre sustentabilidade
- ☐ Regulamentos de troca de segurança
- ☐ Diretiva de Relatórios Não Financeiros da União Europeia (NFRD)/Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (CSRD)
- ☐ Iniciativa Global de Relatórios (GRI)
- ☐ Conselho de Normas Contábeis de Sustentabilidade (SASB, agora consolidado na Fundação IFRS)
- ☐ Conselho Internacional de Relatórios Integrados (IIRC, agora consolidado na Fundação IFRS)
- ☐ Conselho de Normas de Divulgação Climática (CDSB, agora consolidado na Fundação IFRS)
- ☐ Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD)
- ☐ Projeto de Divulgação de Carbono (CDP)
- ☐ Iniciativa de Metas Baseadas na Ciência (SBTi)
- ☐ Outras estruturas voluntárias (Forneça informações adicionais)

**Nenhum relatório de sustentabilidade de acordo com quaisquer**  
☒ **estruturas ou regulamentos fora desta Comunicação de**  
**Progresso**

G12A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Até o momento, o Grupo IAG Saúde não elaborou relatórios de sustentabilidade com base em frameworks internacionais ou regulatórios específicos. O ano de 2024 marca a produção da primeira versão do Relatório de Impacto institucional, que está sendo anexado a esta Comunicação de Progresso (CoP) como um exercício voluntário de transparência, compromisso com a agenda ESG e evolução na prestação de contas à sociedade.

G13. Algumas ou todas as informações divulgadas neste questionário são asseguradas por terceiros?

(Selecione a opção aplicável) i

- ☒ Sim
- ☐ Não

G13A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

## G13A. Sim (Forneça informações adicionais):

As informações apresentadas neste questionário são respaldadas por auditorias independentes realizadas no Grupo IAG Saúde. Em janeiro de 2024, o Sistema de Gestão de Compliance foi auditado e resultou na certificação ISO 37301. Além disso, em abril de 2022, o Sistema de Gestão de Privacidade de Dados foi auditado com base na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), resultando na Declaração de Conformidade. Dessa forma, parte relevante das informações aqui reportadas foi assegurada por terceiros, reforçando sua confiabilidade e precisão.

## Direitos Humanos e Trabalho

[Clique para obter orientações adicionais](#)

OBSERVAÇÃO: Independentemente de os seguintes tópicos sobre direitos trabalhistas e gênero serem marcados como materiais nas perguntas HR/L1 e HR/L1.1, todos os participantes do Pacto Global da ONU devem fornecer detalhes adicionais sobre esses tópicos nas perguntas HR/L subsequentes:

- Liberdade de associação e direito à negociação coletiva
- Trabalho infantil
- Trabalho forçado
- Não discriminação no emprego e na ocupação
- Um ambiente de trabalho seguro e saudável
- Igualdade de gênero e direitos das mulheres

Para todos os outros tópicos de direitos humanos listados na pergunta HR/L1, detalhes adicionais só serão necessários se forem selecionados como materiais na pergunta HR/L1.1.

HR/LI. Quais dos seguintes itens a empresa identificou como temas relevantes de direitos humanos e trabalhistas relacionados às suas operações e/ou cadeia de valor?

(Selecione todos os que se aplicam) 

- ☒ **Liberdade de associação e direito à negociação coletiva**
- ☒ **Trabalho infantil**
- ☒ **Trabalho forçado**
- ☒ **Não discriminação em matéria de emprego e ocupação**
- ☒ **Ambiente de trabalho seguro e saudável**
- ☒ **Remunerações**
- ☒ **Horas de trabalho**
- ☒ **Igualdade de gênero e direitos das mulheres**
- ☒ **Liberdade de expressão**
- ☒ **Segurança digital e privacidade**
- ☒ **Direitos do usuário final de produtos e serviços**
- ☐ Arranjos de segurança
- ☐ Direito a um ambiente limpo e saudável: poluição, água, ar e terra
- ☐ Direitos à terra e direitos dos povos indígenas
- ☒ **Direitos de grupos vulneráveis e minorias**
- ☐ Fornecimento de matéria-prima
- ☒ **Outro**

HR/LIA. (Opcional) Forneça informações adicionais:

HR/LIA. Identifique outros tópicos relevantes de direitos humanos que não estão nesta lista ou que você acredita representarem tópicos em evolução:

O Grupo IAG Saúde realizou uma análise interna dos riscos e impactos relacionados aos direitos humanos e trabalhistas, considerando tanto suas operações diretas (modelo de trabalho, cultura organizacional, políticas e contratos), quanto sua cadeia de valor (clientes, parceiros, colaboradores externos e usuários finais da plataforma Valor Saúde Brasil). A partir dessa avaliação, os seguintes tópicos foram identificados como materiais: 1. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva Reconhecido na prática por meio da filiação sindical formal, adesão à convenção coletiva da categoria e ao acordo coletivo de trabalho com cláusulas que incluem o Programa de Participação nos Resultados (PR). A empresa respeita a autonomia sindical e incentiva o exercício pleno desse direito. 2. Trabalho infantil Proibido expressamente por cláusulas contratuais e reforçado pelo Código de Ética e pelas políticas de integridade. O risco é avaliado como inexistente, considerando o perfil técnico e especializado das funções desempenhadas. 3. Trabalho forçado Incompatível com os valores institucionais. A prevenção é garantida por cláusulas contratuais, conformidade com a legislação e cultura interna baseada na valorização do ser humano. 4. Não discriminação em matéria de emprego e profissão Esse princípio é um pilar da cultura organizacional, formalizado no Código de Ética e refletido em todos os contratos de trabalho e fornecedores. O Grupo assegura diversidade, equidade e respeito, promovendo oportunidades justas a todos, independentemente de gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência, credo ou qualquer outra característica pessoal. 5. Ambiente de trabalho seguro e saudável Garantido por meio de PGR, PCMSO e políticas específicas para teletrabalho. A empresa oferece infraestrutura, orientações sobre ergonomia, segurança da informação e programas contínuos de promoção do bem-estar físico e mental, como o programa FIB. A taxa de acidentes é zero. 6. Salários Remuneração definida com base em acordos coletivos, metas transparentes por cargo e vinculada a políticas de valorização de desempenho como o PR. O modelo assegura equidade e previsibilidade. 7. Horário de trabalho Respeito à carga horária contratual, com autonomia de gestão do tempo no regime remoto. O modelo estimula equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com políticas claras e sustentação contratual. 8. Igualdade de gênero e direitos das mulheres Compromisso institucional com a equidade de gênero, evidenciado na representatividade feminina (57%) na liderança, oportunidades iguais e programas de desenvolvimento acessíveis a todos os

gêneros. A escuta ativa e os canais de denúncia integram essa agenda. 9. Liberdade de expressão Valorizada por uma cultura aberta ao diálogo, com canais como a Ouvidoria, pesquisas GPTW e comitês internos. A escuta é um instrumento de gestão e melhoria contínua. 10. Segurança e privacidade digital Tema central para o Grupo, devido ao manuseio de dados sensíveis de saúde, financeiros e operacionais. A empresa adere à LGPD, às normas da ANS e ao Código de Ética Médica, com cláusulas robustas nos contratos e certificações como a ISO 27001. 11. Direitos do usuário final de produtos e serviços A plataforma Valor Saúde Brasil powered by DRG Brasil + IA promove qualidade, segurança e eficiência no cuidado com o paciente. Contribui para redução de desperdícios e ampliação do acesso à saúde pública e suplementar, beneficiando todas as idades e perfis sociais. 12. Direitos de grupos vulneráveis e minorias O Grupo atua com impacto direto sobre a equidade em saúde, priorizando redução de internações evitáveis e uso ético da tecnologia. Internamente, promove ambientes inclusivos e livres de discriminação, com políticas de valorização da diversidade e proteção a públicos vulneráveis.

RH/L1.1. Dentre os tópicos identificados, selecione até seis que sejam considerados mais relevantes para as operações da empresa e/ou sua cadeia de valor.

*(Selecione todos os que se aplicam, no máximo seis)*

- ☐ Liberdade de associação e direito à negociação coletiva
- ☐ Trabalho infantil
- ☐ Trabalho forçado
- ☐ Não discriminação em matéria de emprego e ocupação
- ☒ **Ambiente de trabalho seguro e saudável**
- ☐ Remunerações
- ☐ Horas de trabalho
- ☒ **Igualdade de gênero e direitos das mulheres**
- ☒ **Liberdade de expressão**
- ☒ **Segurança digital e privacidade**
- ☒ **Direitos do usuário final de produtos e serviços**
- ☒ **Direitos de grupos vulneráveis e minorias**
- ☐ Outro

## HR/LI.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Após análise interna e com base na atuação estratégica do Grupo IAG Saúde, foram selecionados seis tópicos como os mais relevantes em direitos humanos e trabalhistas, tanto nas operações diretas quanto em sua cadeia de valor. Essa seleção reflete os riscos prioritários, as oportunidades de impacto positivo e o alinhamento da empresa com os Princípios do Pacto Global, os ODS e as convenções internacionais da OIT.

- 1. Ambiente de trabalho seguro e saudável** O modelo 100% remoto exige um cuidado redobrado com a ergonomia, o bem-estar físico e a saúde mental dos colaboradores. O Grupo IAG Saúde monitora continuamente esses aspectos por meio do PGR, PCMSO e ações estruturadas de bem-estar, com destaque para o programa FIB (Felicidade Interna Bruta), baseado em nove dimensões. A taxa de acidentes de trabalho é zero. Esse compromisso também se estende a parceiros e prestadores externos que utilizam os sistemas da empresa.
- 2. Igualdade de gênero e direitos das mulheres** Com 57% de mulheres em cargos de liderança, o Grupo IAG Saúde demonstra, na prática, seu compromisso com a equidade de gênero. As políticas internas promovem oportunidades iguais, escuta ativa, ambiente livre de assédio e acesso universal a programas de capacitação, independentemente de gênero. Este valor está presente tanto na cultura interna quanto na postura institucional com parceiros e stakeholders do ecossistema da saúde.
- 3. Liberdade de expressão** A liberdade de expressão é um dos pilares da cultura organizacional. A empresa adota mecanismos estruturados de escuta, como ouvidoria, pesquisas GPTW, comitês internos e canais diretos com a liderança, criando um ambiente seguro para manifestações, sugestões e denúncias. Essa abertura também é incentivada nas relações com clientes e instituições parceiras da plataforma, estimulando transparência e co-criação.
- 4. Segurança e privacidade digital** Atuando com dados sensíveis de saúde, o Grupo IAG Saúde considera a segurança da informação e a proteção da privacidade como prioridades estratégicas. A empresa está em conformidade com a LGPD, utiliza cláusulas contratuais robustas e aplica práticas baseadas nas normas ISO 27001 e 37301. Isso se aplica a colaboradores, clientes e, principalmente, aos usuários finais dos serviços de saúde impactados pela plataforma Valor Saúde Brasil.
- 5. Direitos do usuário final de produtos e serviços** A plataforma Valor Saúde Brasil, principal solução da empresa, tem como missão promover um sistema de saúde mais eficiente, equitativo e centrado no paciente. Ao reduzir internações evitáveis, aumentar o acesso e entregar valor assistencial real, a empresa atua diretamente na promoção dos direitos dos pacientes, especialmente nos contextos do SUS e da saúde suplementar. O foco é garantir um cuidado digno, contínuo e qualificado para todas

as idades. 6. Direitos de grupos vulneráveis e minorias Embora o Grupo IAG Saúde não atue diretamente com foco exclusivo em grupos vulneráveis, sua plataforma Valor Saúde Brasil impacta positivamente esses públicos de forma indireta, ao contribuir para a melhoria da gestão e da qualidade assistencial em diferentes níveis do sistema de saúde. Ao apoiar operadoras de planos de saúde, cooperativas médicas, hospitais (privados e filantrópicos) e secretarias de saúde, a empresa promove: Redução de internações evitáveis, que afetam com mais frequência pessoas em situação de fragilidade clínica ou socioeconômica; Aumento da eficiência e sustentabilidade de serviços públicos e privados, com benefícios concretos para pacientes com menor acesso a recursos de saúde; Uso ético da tecnologia e da inteligência artificial, com foco em segurança, equidade e justiça distributiva. Além disso, internamente, o Grupo IAG Saúde mantém políticas e práticas inclusivas, garantindo ambientes livres de discriminação e promovendo o respeito à diversidade em todas as suas formas — de gênero, raça, orientação sexual, religião, idade, entre outras. Portanto, a atuação da empresa contribui para a proteção e valorização de grupos potencialmente vulneráveis, tanto no ambiente interno quanto nos efeitos do seu produto em todo o ecossistema de saúde.

# RH/L2. A empresa possui algum compromisso político em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione uma opção de resposta por linha. Se "Sim", inclua o valor) 

	Não, e não temos planos para desenvolver uma política	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente	Não aplicável (Forneça informações adicionais)
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Trabalho infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Trabalho forçado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Liberdade de expressão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Segurança digital e privacidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, insira o ano em que a política relevante de direitos humanos e direitos trabalhistas foi revisada pela última vez (AAAA)

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	2024
Trabalho infantil	2024
Trabalho forçado	2024
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	2024
Ambiente de trabalho seguro e saudável	2024
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	2024
Liberdade de expressão	2024
Segurança digital e privacidade	2024
Direitos do usuário final de produtos e serviços	2024
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	2024

## HR/L2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

**Liberdade de associação e direito à negociação coletiva** O Grupo IAG Saúde reconhece e respeita plenamente o direito à sindicalização, à filiação voluntária e à negociação coletiva, com adesão formal à convenção da categoria e manutenção de acordo coletivo vigente. Esse compromisso está refletido nos contratos de trabalho, no Código de Ética e nas cláusulas de responsabilidade trabalhista. Embora não exista uma política específica isolada sobre o tema, ele está integralmente incorporado na governança ética e na cultura de valorização do diálogo.

**Trabalho infantil** A empresa adota tolerância zero com qualquer prática que envolva trabalho infantil. Esse posicionamento está formalizado no Código de Ética, nas cláusulas contratuais com colaboradores e parceiros, e em conformidade com a legislação nacional e os Princípios do Pacto Global. Todos os prestadores e fornecedores devem aderir a esse mesmo padrão, garantindo alinhamento com os direitos fundamentais da criança e do adolescente.

**Trabalho forçado** O Grupo repudia qualquer forma de trabalho forçado, servidão por dívida, coerção ou restrição de liberdade. Todas as relações de trabalho são voluntárias, com consentimento livre e informado. Esse princípio está documentado no Código de Ética e incluído nas cláusulas contratuais com colaboradores e terceiros, estendendo-se a toda a cadeia de valor.

**Não discriminação em matéria de emprego e profissão** A promoção da diversidade, inclusão e equidade está no centro da política de gestão de pessoas do Grupo IAG Saúde. O Código de Ética reforça o compromisso com um ambiente de trabalho livre de discriminação por gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, religião ou qualquer outra condição pessoal. Esse princípio se reflete em práticas de recrutamento, desenvolvimento, avaliação e promoção, além de influenciar positivamente as relações com clientes, parceiros e fornecedores.

**Ambiente de trabalho seguro e saudável** Mesmo em regime de teletrabalho, a empresa assegura um ambiente laboral seguro e saudável. São implementadas práticas de ergonomia, proteção digital, saúde mental, combate ao assédio e promoção do bem-estar. Essas diretrizes estão normatizadas no contrato de trabalho, no Código de Ética, no PGR e no PCMSO, e são reforçadas pelas ações do Comitê FIB (Felicidade Interna Bruta), que atua com base em nove dimensões do bem-estar no trabalho.

**Igualdade de gênero e direitos das mulheres** O Grupo IAG Saúde possui forte representatividade feminina (57%) na liderança e conduz ações sistemáticas para garantir equidade de oportunidades, segurança, respeito e valorização das mulheres. Embora não exista uma política específica isolada sobre o tema, ele está integralmente contemplado nas políticas de ética, compliance e gestão de pessoas. O compromisso com a igualdade de gênero é público, mensurável e alinhado aos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável da ONU. Liberdade de expressão A liberdade de expressão é reconhecida como um princípio essencial para o fortalecimento de uma cultura organizacional ética, transparente e participativa. O Código de Ética do Grupo IAG Saúde garante o direito à manifestação de ideias, desde que exercida com respeito, responsabilidade e em consonância com os valores institucionais. A escuta ativa, o diálogo aberto e os canais formais de comunicação reforçam esse compromisso e promovem um ambiente de confiança e valorização da diversidade de opiniões.

Segurança digital e privacidade A proteção de dados e a segurança da informação são tratadas como prioridade estratégica. O Grupo adota uma Política de Segurança da Informação robusta, alinhada à ISO/IEC 27001 e à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com diretrizes claras para o uso, armazenamento e compartilhamento responsável de dados. A governança digital inclui a nomeação formal de DPO (Encarregado de Dados), termos de privacidade acessíveis e medidas técnicas e organizacionais para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações. O tema está integrado ao Código de Ética, aos contratos e às políticas internas de tecnologia e compliance.

Direitos do usuário final de produtos e serviços Embora o Grupo IAG Saúde atue no modelo B2B, reconhece que seus produtos e serviços impactam diretamente os usuários finais — pacientes, profissionais de saúde e cidadãos. O compromisso com os direitos dessas pessoas está refletido nas políticas de segurança da informação, proteção de dados e ética digital, além das diretrizes de responsabilidade social e qualidade assistencial. Esse princípio está incorporado ao Código de Ética, às práticas de compliance e aos projetos que promovem acesso, transparência e cuidado digno, como o Portal Guia da Saúde.

Direitos de grupos vulneráveis e minorias O Grupo IAG Saúde adota uma visão ampliada de responsabilidade social, que inclui o respeito e a proteção de grupos vulneráveis e minorias em sua atuação institucional e nas soluções desenvolvidas. O tema está contemplado nas políticas de diversidade, nas cláusulas éticas contratuais e nas parcerias com governos e instituições que buscam promover equidade no acesso à saúde. O compromisso é transversal às práticas da organização e alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

HR/L2A. (Opcional) Carregue a documentação de suporte, se aplicável (1/2):

*(O arquivo carregado não pode exceder 50 MB)*

Solte os arquivos ou clique aqui para fazer upload

HR/L2A. (Opcional) Carregue a documentação de suporte, se aplicável (2/2):

*(O arquivo carregado não pode exceder 50 MB)*

Solte os arquivos ou clique aqui para fazer upload

# HR/L2.1. Para cada compromisso político de direitos humanos e direitos trabalhistas, ele é:

(Selecione todos os que se aplicam a cada linha) 

	Alinhado com os padrões internacionais de direitos humanos/trabalho	Disponível publicamente	Aprovado no nível mais alto da empresa	Aplicado às operações da própria empresa
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabalho forçado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Liberdade de expressão	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Segurança digital e privacidade	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	Aplicado às operações e fornecedores da própria empresa	Aplicado às operações da própria empresa e à cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)	Desenvolvido envolvendo especialistas em direitos humanos/direitos trabalhistas de dentro e/ou de fora da empresa	Outro (Forneça informações adicionais)
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho forçado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liberdade de expressão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segurança digital e privacidade	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## HR/L2.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Liberdade de associação e negociação coletiva Compromisso aprovado pela liderança, refletido no Código de Ética, contratos de trabalho e cláusulas de responsabilidade trabalhista. Alinhado aos Princípios do Pacto Global da ONU e às Convenções Fundamentais da OIT, com revisão prevista do Código em 2025 para inclusão expressa do tema. Aplicado às operações próprias e parceiros diretos. Ainda não disponível publicamente nem desenvolvido com especialistas externos, mas está inserido na governança ética da organização. Trabalho infantil Formalizado no Código de Ética, contratos e cláusulas com colaboradores e fornecedores. Alinhado à legislação brasileira e aos padrões internacionais de direitos humanos. Aprovado pela alta liderança, comunicado internamente e aplicado tanto às operações próprias quanto à cadeia de fornecimento. Monitorado regularmente como parte do sistema de integridade. Ainda não desenvolvido com apoio externo, mas será fortalecido nas próximas revisões contratuais. Trabalho forçado Compromisso expresso contra qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou análogo à escravidão. Está incorporado ao Código de Ética, política de integridade e contratos com terceiros. Alinhado aos Princípios do Pacto Global. Aprovado pela alta liderança, aplicado em toda a cadeia de valor e revisado de forma contínua. Ainda não há envolvimento formal de especialistas externos, mas o tema é monitorado dentro da governança de compliance. Não discriminação em matéria de emprego e ocupação Compromisso documentado no Código de Ética, com ênfase em diversidade, equidade e inclusão. Aplicado em processos de RH (recrutamento, desenvolvimento, promoção), relações comerciais e cultura organizacional. Alinhado a padrões internacionais e princípios ESG. Formal, comunicado, auditável e aprovado pela alta liderança. Em constante aprimoramento por meio de capacitações internas. Não foi desenvolvido com especialistas externos, mas está em sintonia com referências globais. Ambiente de trabalho seguro e saudável Formalizado no Código de Ética, contratos, PGR e PCMSO. Gerido com apoio do Comitê FIB (Felicidade Interna Bruta) e baseado em indicadores de bem-estar. Aplicado ao regime remoto e às operações presenciais indiretas. Alinhado à legislação trabalhista e às boas práticas de saúde ocupacional. Compromisso aprovado pela alta liderança, comunicado internamente e monitorado. Ainda sem desenvolvimento conjunto com especialistas externos, mas com base técnica sólida. Igualdade de gênero e direitos das mulheres Tema integrado às políticas de gestão de pessoas, ética e compliance. Alinhado aos ODS da ONU, com dados de representatividade feminina na alta liderança (57%). Ações práticas de valorização, prevenção de assédio e tratamento equitativo. Aprovado e promovido pela alta liderança, aplicado às operações próprias e

influente em relacionamentos externos. Compromisso público, mensurável e em constante evolução. Especialistas externos ainda não envolvidos formalmente.

**Liberdade de expressão** Tema contemplado no Código de Ética e vivenciado na prática organizacional por meio de canais de escuta, comitês e uma cultura de confiança e diálogo. Aprovado internamente, aplicado às operações da empresa, com foco em respeito, ética e transparência. Ainda não está formalmente documentado em política pública nem com apoio técnico externo, mas está em consonância com os direitos humanos internacionais.

**Segurança digital e privacidade** Compromisso expresso e formal, com Política de Segurança da Informação alinhada à ISO/IEC 27001 e à LGPD. Nomeação de DPO, capacitações, auditorias e revisão de práticas compõem o sistema. Aprovado pela alta liderança e aplicado às operações e aos relacionamentos com terceiros. Comunicação clara, com termos de uso acessíveis. Desenvolvido com base em marcos regulatórios e frameworks técnicos reconhecidos, embora sem envolvimento formal de especialistas externos.

**Direitos do usuário final de produtos e serviços** Embora o Grupo atue em modelo B2B, reconhece o impacto de suas soluções sobre usuários finais — pacientes, profissionais de saúde e cidadãos. O compromisso está refletido em projetos como o Portal Guia da Saúde, que promove acesso à informação, qualidade assistencial e empoderamento do cidadão. Aplicado à cadeia de valor (clientes institucionais e cidadãos). Ainda não há política pública específica, mas o tema está alinhado a princípios de direitos humanos e às boas práticas do setor de saúde digital.

**Direitos de grupos vulneráveis e minorias** O Grupo adota uma abordagem inclusiva e voltada à equidade na saúde, com participação em iniciativas que promovem o cuidado de populações vulneráveis, como parcerias com governos e instituições públicas. O tema está incorporado às diretrizes de diversidade e responsabilidade social. Aplicado a operações próprias, cadeia de valor e comunidades. Aprovado pela liderança, ainda não disponível como política isolada nem construído com apoio externo formal, mas alinhado aos ODS e aos Princípios do Pacto Global.

## HR/L2.2. A política da empresa sobre liberdade de associação e negociação coletiva:

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

- ☐ Referir o respeito pelo direito de todos os trabalhadores de formarem e aderirem a um sindicato da sua escolha, sem medo de intimidação ou represálias, e proteger os trabalhadores contra atos de discriminação antissindical.
- ☐ Proibir quaisquer atos de interferência nos sindicatos
- ☒ **Facilitar a negociação coletiva com os representantes sindicais**
- ☐ Fornecer aos representantes sindicais as informações necessárias para uma negociação significativa no contexto de negociações de boa-fé
- ☒ **Referência ao respeito pelo direito dos trabalhadores de apresentarem queixas sem sofrimento**
- ☐ Temos uma política sobre liberdade de associação ou negociação coletiva, mas ela não inclui nenhum desses detalhes

## HR/L2.2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde adota práticas que respeitam e viabilizam o exercício da negociação coletiva por meio da adesão integral aos acordos e convenções firmados pelo sindicato da categoria. A empresa não interfere nas atividades sindicais, mas reconhece a representatividade formal da entidade sindical, cumprindo fielmente as disposições coletivas que regem os contratos de trabalho de seus colaboradores, inclusive cláusulas de participação nos resultados (PR). Além disso, o Grupo mantém canais institucionais de escuta e acolhimento de manifestações dos colaboradores, como a ouvidoria interna e os processos regulares de pesquisa de clima organizacional (ex. GPTW). Essas ferramentas garantem que os trabalhadores possam expressar preocupações, críticas ou sugestões sem sofrer qualquer tipo de retaliação, fortalecendo um ambiente de confiança e respeito mútuo. Embora o Código de Ética atual trate a liberdade de associação de forma implícita, está prevista sua atualização para incluir referência expressa à liberdade de associação e à negociação coletiva, reforçando o alinhamento com os Princípios do Pacto Global da ONU e com as Convenções da OIT.

HR/L2.3. O(s) acordo(s) de negociação coletiva existente(s) oferece(m) direitos mais favoráveis do que aqueles previstos na legislação, quando aplicável?

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

- ☒ **Sim, proporcionando condições mais favoráveis em termos salariais**
- ☐ Sim, proporcionando condições mais favoráveis em relação ao horário de trabalho
- ☐ Sim, proporcionando condições mais favoráveis relacionadas à cobertura de saúde e/ou licença médica
- ☒ **Sim, fornecendo direitos adicionais não fornecidos de outra forma (Forneça informações adicionais)**
- ☐ Não há nenhum acordo(s) de negociação coletiva existente(s)
- ☐ Não

HR/L2.3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

HR/L2.3A. Sim, desde que sejam fornecidos direitos adicionais não previstos de outra forma (Forneça informações adicionais):

O Grupo IAG Saúde adere integralmente à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, mas vai além do que é previsto em diversos aspectos, oferecendo condições laborais significativamente mais favoráveis aos seus colaboradores. Essas melhorias refletem o compromisso institucional com os princípios do Pacto Global da ONU, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a valorização do capital humano como ativo estratégico da organização. Direitos superiores à CCT e à legislação: Programa de Participação nos Resultados (PR) com valor ampliado O valor da PLR oferecido pela empresa é superior ao estipulado na CCT, sendo vinculado a indicadores estratégicos e metas por diretoria, conforme estabelecido na minuta do acordo coletivo e na planilha de metas e desempenho. Benefícios adicionais não exigidos por lei ou pela CCT: Abono de horas ilimitado para que pais/mães possam acompanhar filhos em consultas médicas, sem desconto ou limitação de vezes; Seguro de vida corporativo com cobertura superior à média do mercado para todos os colaboradores; Auxílio internet mensal, garantindo qualidade de conexão para o modelo de trabalho remoto; Valores de vale-alimentação e refeição superiores ao piso da convenção coletiva; Day off no dia do aniversário, como reconhecimento simbólico e incentivo à valorização pessoal; Acesso gratuito à Plataforma de Bem-Estar Corporativo (e.g. Gympass, saúde mental, mindfulness), promovendo o equilíbrio entre saúde física, emocional e social.

HR/L3. Durante o período coberto pelo relatório, a empresa se envolveu com stakeholders potencialmente afetados ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) 

	Nenhum engajamento neste tópico	Para melhor compreender os riscos/impactos em questão	Para discutir possíveis formas de prevenir ou mitigar os riscos/impactos em questão	Para concordar sobre uma forma de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho forçado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Liberdade de expressão	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segurança digital e privacidade	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Avaliar o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em questão	Colaborar na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em causa
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Trabalho infantil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Trabalho forçado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Igualdade de género e direitos das mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Liberdade de expressão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Segurança digital e privacidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## HR/L3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Trabalho infantil e trabalho forçado: Riscos considerados inexistentes no contexto organizacional, formalmente vedados em políticas, cláusulas contratuais e Código de Ética. Não há necessidade de diálogo estruturado com stakeholders porque a natureza da empresa não comporta esses riscos. Liberdade de associação: Existe adesão formal ao sindicato, com cumprimento do Acordo Coletivo e respeito ao direito de representação. A empresa facilita e colabora com o processo de negociação, mesmo sem participar diretamente das mesas sindicais. Não discriminação / Igualdade de gênero / Liberdade de expressão / Bem-estar / Grupos vulneráveis: Todos esses temas fazem parte das iniciativas do Comitê FIB, pesquisas de clima (GPTW), políticas de diversidade e canais de ouvidoria. São objeto de diálogo contínuo, metas de progresso e ações colaborativas. Segurança e privacidade digital / Direitos dos usuários finais: A empresa atua ativamente com clientes e parceiros na gestão de dados sensíveis. Há compromisso com a LGPD, contratos com cláusulas específicas, e melhoria contínua da experiência dos usuários da plataforma Valor Saúde Brasil.

RH/L4. Que tipo de ação a empresa tomou durante o período coberto pelo relatório com o objetivo de prevenir/mitigar os riscos/impactos associados aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) 

	Nenhuma ação dentro do período do relatório	Forneceu treinamento interno /capacitação para a força de trabalho direta	Capacidade desenvolvida entre relacionamentos comerciais relevantes (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades)	Realizou um processo de auditoria e/ou plano de ação corretiva
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho forçado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liberdade de expressão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segurança digital e privacidade	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ação coletiva com pares ou outras partes interessadas para abordar o problema	Colaborou com órgãos governamentais ou reguladores	Outro (Forneça informações adicionais)
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Trabalho infantil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Trabalho forçado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Liberdade de expressão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Segurança digital e privacidade	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
· Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
· Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

HR/L4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

## RH/L4A. Outros (Forneça informações adicionais):

Durante o período do relatório, o Grupo IAG Saúde implementou uma série de ações práticas para prevenir e mitigar riscos associados aos tópicos materiais de direitos humanos e trabalhistas, em linha com seus compromissos institucionais, sua cultura de compliance e os princípios do Pacto Global da ONU. Liberdade de associação e negociação coletiva A empresa respeita integralmente os direitos à livre associação e à negociação coletiva, com adesão à Convenção Coletiva de Trabalho e manutenção de Acordo Coletivo com condições mais favoráveis. Embora não tenha promovido treinamentos específicos sobre o tema, o Grupo participou de ações coletivas do setor e reforçou esses direitos nas cláusulas contratuais e no Código de Ética. O relacionamento com fornecedores também exige o respeito à legislação trabalhista e aos direitos coletivos dos trabalhadores. Trabalho infantil e trabalho forçado Ambos os temas são formalmente tratados no Código de Ética e nas cláusulas contratuais com colaboradores, fornecedores e parceiros. O Grupo realiza ações de due diligence para mitigar riscos na cadeia de valor, exigindo adesão a padrões éticos em processos de contratação e parcerias. Cláusulas contratuais proíbem expressamente práticas incompatíveis com os direitos humanos, como exploração de mão de obra infantil, trabalho análogo à escravidão ou sem consentimento livre e informado. Não discriminação e igualdade de gênero A empresa promove treinamentos internos com foco em diversidade, equidade e inclusão, realiza campanhas institucionais, estrutura indicadores para monitorar avanços e adota práticas de gestão não discriminatórias. O compromisso com a igualdade de gênero está refletido na presença de 57% de mulheres na Alta Direção e na valorização da representatividade em cargos estratégicos. Fornecedores e parceiros são incentivados a adotar políticas semelhantes. Ambiente de trabalho seguro e saudável O Grupo executa o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o PCMSO, capacita colaboradores em ergonomia, saúde mental e assédio moral, e mantém recursos adequados ao modelo de trabalho remoto. O Comitê de Felicidade no Trabalho (FIB) atua com base em nove dimensões do bem-estar. Foram realizadas auditorias internas e avaliações periódicas, com planos de ação corretiva quando necessário. Parceiros e prestadores também devem cumprir requisitos legais de segurança e saúde ocupacional. Segurança digital e privacidade A segurança da informação e a proteção de dados foram priorizadas com ações contínuas de capacitação sobre LGPD, ética digital e boas práticas de uso da informação. O Grupo conta com uma Política de Segurança da Informação robusta, DPO nomeado, políticas internas revisadas, e termos de uso e privacidade acessíveis. Realizou auditorias técnicas, com planos de ação corretiva e avaliações sistemáticas de

conformidade. Também participou de fóruns e articulações com pares e partes interessadas para promover o tema no setor de saúde. Liberdade de expressão A empresa promove uma cultura de diálogo e escuta ativa, com canais internos estruturados para manifestações, sugestões e críticas. O Código de Ética assegura o direito à liberdade de expressão, desde que exercida com respeito e responsabilidade. Durante o período do relatório, o Grupo fortaleceu a comunicação interna como ferramenta de engajamento, realizou capacitações sobre conduta ética e ampliou os canais de feedback com foco em ambientes transparentes e acolhedores.

Direitos do usuário final de produtos e serviços Mesmo operando no modelo B2B, o Grupo reconhece que suas soluções impactam diretamente pacientes, profissionais de saúde e cidadãos. Por isso, promoveu ações para garantir transparência, ética digital, equidade assistencial e privacidade dos dados dos usuários finais, incluindo a idealização de soluções como o Portal Guia da Saúde. Foram adotados critérios de avaliação para evitar vieses discriminatórios e reforçado o compromisso com o cuidado digno e centrado no paciente nas parcerias institucionais com operadoras, hospitais e governos.

Direitos de grupos vulneráveis e minorias O Grupo IAG Saúde colaborou com governos, operadoras e instituições públicas e privadas na promoção da equidade no acesso à saúde e proteção de populações em situação de vulnerabilidade. Participou da implementação de modelos baseados em valor com foco em melhoria de desfechos para populações negligenciadas, além de engajar-se em redes de colaboração que discutem saúde pública, inclusão e impacto social. As práticas adotadas consideram fatores como desigualdades regionais, barreiras socioeconômicas e disparidades em saúde.

# HR/L4.1. Como a empresa avalia o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos associados aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione uma resposta por linha) i

	Sem monitoramento do progresso	Revise os tópicos de forma ad hoc	Defina metas/objetivos anuais e acompanhe o progresso ao longo do tempo (somente programas internos)	Definir metas/objetivos anuais, acompanhar o progresso ao longo do tempo (programas internos e externos)
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Trabalho infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
· Trabalho forçado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
· Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
· Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
· Liberdade de expressão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
· Segurança digital e privacidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
· Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
· Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Outro (Forneça informações adicionais)
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input type="radio"/>
· Trabalho infantil	<input type="radio"/>
· Trabalho forçado	<input type="radio"/>
· Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="radio"/>
· Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="radio"/>
· Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input type="radio"/>
· Liberdade de expressão	<input type="radio"/>
· Segurança digital e privacidade	<input type="radio"/>
· Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input type="radio"/>
· Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input type="radio"/>

## HR/L4.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Os itens, trabalho infantil, trabalho forçado e não discriminação em relação ao emprego e ocupação são acompanhados e avaliados por meio do indicador AUTUAÇÃO POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONTRATUAL semetral e a meta é zero (0). O item Ambiente de trabalho seguro e saudável é acompanhado e avaliado por meio do indicador anual "Índice do GPTW" e a meta é mais de 90. O item Segurança e privacidade digital é acompanhado e analisado por meio do indicador TOTAL DE EVENTOS DE RISCO A SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO INTERNA DA EMPRESA mensal e a meta é zero (0) Os itens Direitos do usuário final de produtos e serviços e Direitos de grupos vulneráveis e minorias são acompanhados e analisados por meio dos indicadores: "Número de BBCoins alcançados com o HCRP mensal, valor até 2024 36597005", "Número de diárias hospitalares desnecessárias reduzidas anual, valor até 2024 é de 209.302 diárias desnecessárias reduzidas" e "Número de óbitos evitados com o uso do HCRP anual, valor até 33157.

HR/L4.1.1. (Opcional) Para tópicos relevantes de direitos humanos e direitos trabalhistas para os quais a empresa define metas/objetivos com prazo determinado, quais metas a empresa definiu? i

Trabalho infantil	0 (zero) Autuação por descumprimento de cláusula contratual
Trabalho forçado	0 (zero) Autuação por descumprimento de cláusula contratual
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	0 (zero) Autuação por descumprimento de cláusula contratual
Ambiente de trabalho seguro e saudável	90% Índice do GPTW
Liberdade de expressão	Não se aplica
Segurança digital e privacidade	0 (zero) EVENTOS DE RISCO A SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO INTERNA DA EMPRESA
Direitos do usuário final de produtos e serviços	Número de BBCoins alcançados com o HCRP mensal, valor até 2024 36597005", "Número de diárias hospitalares desnecessárias reduzidas anual, valor até 2024 é de 209.302 diárias desnecessárias reduzidas" e "Número de óbitos evitados com o uso do HCRP anual, valor até 33157
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	Número de BBCoins alcançados com o HCRP mensal, valor até 2024 36597005", "Número de diárias hospitalares desnecessárias reduzidas anual, valor até 2024 é de 209.302

diárias desnecessárias reduzidas" e "Número de óbitos evitados com o uso do HCRP anual, valor até 33157

HR/L4.1.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

HR/L5. Durante o período coberto pelo relatório, a empresa se envolveu no fornecimento ou viabilização de soluções para os casos em que causou ou contribuiu para impacto(s) adverso(s) associado(s) ao(s) seguinte(s) tópico(s) de direitos humanos e trabalho?

(Selecione uma resposta por linha) i

	Nenhum impacto adverso identificado ou causado	Sim, impacto (s) adverso (s) identificado (s), mas nenhuma solução fornecida/habilitada	Sim, impacto (s) adverso (s) identificado (s) e solução fornecida/habilitada	Escolha não divulgar
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho infantil	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho forçado	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liberdade de expressão	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Segurança digital e privacidade	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direitos do usuário final de produtos e serviços	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nenhum impacto adverso identificado ou causado	Sim, impacto(s) adverso(s) identificado(s), mas nenhuma solução fornecida/habilitada	Sim, impacto(s) adverso(s) identificado(s) e solução fornecida/habilitada	Escolha não divulgar
Direitos de grupos vulneráveis e minorias	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HR/L5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

HR/L6. Qual foi a diferença salarial média entre gêneros (comparando cargos de igual valor) durante o período do relatório? ⓘ

(Insira apenas números inteiros de 0 a 100, inclusive, arredondados para o número inteiro mais próximo. Não use decimais, frações, caracteres especiais, espaços ou zeros à esquerda.)

Orientação para a Diferença Salarial entre Gêneros: Para cada nível ou categoria de cargo, as empresas devem calcular a diferença entre os rendimentos brutos por hora pagos a funcionários do sexo feminino e masculino e reportar a diferença média de rendimentos entre as categorias de cargos em porcentagem. Consulte o guia do CoP para obter mais informações sobre a fórmula da diferença salarial média entre gêneros.

**Diferença salarial média entre gêneros (%) - (Por favor, ☒ insira a resposta como um número inteiro, por exemplo, 95% = 95)**

☐ Desconhecido ☐ Escolha não divulgar

0

HR/L6A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A disparidade é 0, pois homens e mulheres no mesmo nível de cargos e funções possuem salários iguais.

HR/L7. No período coberto pelo relatório, qual foi a taxa de acidentes de trabalho registráveis para os funcionários? ⓘ

(Insira apenas números inteiros, arredondados para o número inteiro mais próximo. Não use decimais, vírgulas, frações, caracteres especiais, espaços ou zeros à esquerda.)

Orientação para a taxa de acidentes de trabalho: as empresas devem calcular a taxa de acidentes de trabalho dividindo o número total de acidentes de trabalho no ano de referência pelo número total de horas trabalhadas por todos os funcionários durante o mesmo período. O resultado deve ser multiplicado por 200.000. Consulte o guia do CoP para obter mais informações sobre a fórmula da taxa de acidentes de trabalho.

**Taxa de acidentes**

☒ **de trabalho (insira um número inteiro):**

☐ Desconhecido

☐ Escolha não divulgar

HR/L7A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A taxa de acidentes de trabalho registráveis no período foi zero.

HR/L8. (Opcional) Descreva brevemente outras ações práticas relevantes que a empresa tomou durante o período do relatório e/ou planeja tomar para implementar os direitos humanos e os princípios trabalhistas, incluindo metas definidas, quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação. i

Durante o período do relatório, o Grupo IAG Saúde manteve um conjunto abrangente de ações voltadas à promoção dos direitos humanos e trabalhistas, estruturadas com base na escuta ativa dos colaboradores, nas melhores práticas de gestão de pessoas e nas metas estratégicas da organização.

1. Promoção do bem-estar e da dignidade no trabalho Expansão do programa Felicidade Interna Bruta (FIB), com ações desenhadas a partir de nove dimensões (vida, saúde, educação, meio ambiente, cultura, governança, comunidade, uso do tempo e bem-estar psicológico); Ações planejadas para atingir 100% da equipe, com foco em autoestima, pertencimento, equilíbrio e valorização da diversidade.
2. Saúde emocional e prevenção de riscos psicossociais Lançamento de um programa completo de saúde mental baseado na Psicologia Positiva, com: Escuta individual com especialistas; Devolutivas à liderança; Acompanhamento emocional contínuo e processos de coaching personalizados.
3. Modelo de trabalho remoto estruturado e seguro Teletrabalho 100% implantado desde 2020, com suporte em infraestrutura, política de segurança digital, encontros presenciais de integração e programas de ergonomia e saúde mental.
4. Incentivo à educação e ao desenvolvimento contínuo Programa de Auxílio à Educação (PAE) para graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado, alinhado aos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs); Capacitações internas frequentes em temas como ESG, governança clínica, saúde baseada em valor e gestão da qualidade.
5. Relação transparente com sindicatos Manutenção da adesão integral ao acordo coletivo da categoria, com cláusulas de participação nos resultados, metas negociadas em assembleia e critérios de avaliação claros e objetivos.

Ambiente

[Clique para obter orientações adicionais](#)

# E1. A empresa possui algum compromisso político em relação aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione uma resposta por linha; se "Sim", inclua o valor) 

	Não, e não temos planos para desenvolver uma política	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente	Não aplicável (Forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Água	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oceanos	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Natureza e biodiversidade	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poluição do ar	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uso de energia e recursos	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros tópicos ambientais (Forneça informações adicionais)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, insira o ano em que a política ambiental relevante foi revisada pela última vez (AAAA)

Mudanças climáticas

Água

Oceanos

Natureza e biodiversidade

Poluição do ar

Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)

Uso de energia e recursos

Outros tópicos ambientais (Forneça informações adicionais)

## EIA. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Atualmente, o Grupo IAG Saúde opera integralmente no modelo home office e reconhece a importância de adotar práticas ambientais responsáveis às suas operações e cadeia de valor, mesmo em um modelo de operação digital com impactos diretos reduzidos. Embora ainda não possua uma política ambiental formal publicada, a empresa já assumiu compromissos prévios e ações iniciais que refletem sua intenção de avançar em tópicos ambientais relevantes e planeja formalizar seu compromisso político até 2026. As ações e diretrizes em desenvolvimento refletem os seguintes temas relevantes: Mudanças climáticas (GRI 305): a empresa está iniciando estudos para compreender seus impactos indiretos (Escopo 3) e pretende desenvolver diretrizes e metas relacionadas à redução e compensação das emissões de gases de efeito estufa associadas ao uso de tecnologia e infraestrutura digital. Como parte dessa estratégia, a empresa avalia investir, nos próximos anos, na compra de créditos de carbono gerados por data centers e projetos reconhecidos de compensação, buscando neutralizar parcialmente suas emissões indiretas. No tópico resíduos (GRI 306), a organização já realiza o descarte ambientalmente adequado de equipamentos de TI de uso próprio, por meio de logística reversa, e pretende estabelecer metas futuras para reduzir o consumo e prolongamento da vida útil dos dispositivos utilizados. Em relação ao consumo de energia e uso de recursos (GRI 302), o Grupo IAG Saúde irá desenvolvendo orientações internas para promover o uso eficiente de energia por colaboradores no ambiente de home office, incentivando a adoção de equipamentos com eficiência energética comprovada. Também pretende monitorar o consumo energético dos servidores em nuvem (Amazon AWS) por meio de relatórios fornecidos pelos provedores, priorizando provedores com uso comprovado de energia renovável e compromissos de neutralidade de carbono. O Grupo IAG Saúde planeja formalizar sua política ambiental até 2026, abrangendo os temas prioritários mudanças climáticas, resíduos e energia e uso de recursos, com definição de metas, indicadores de desempenho e revisão periódica supervisionada pelo Comitê SIGO ou ESG e pela Diretoria de Operações.

EIA. (Opcional) Carregue a documentação de apoio, se aplicável (1/2):

*(O arquivo carregado não pode exceder 50 MB)*

Solte os arquivos ou clique aqui para fazer upload

EIA. (Opcional) Carregue a documentação de apoio, se aplicável (2/2):

*(O arquivo carregado não pode exceder 50 MB)*

Solte os arquivos ou clique aqui para fazer upload

E2. Durante o período coberto pelo relatório, a empresa se envolveu com stakeholders potencialmente afetados ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) 

	Nenhum engajamento neste tópico	Para melhor compreender os riscos/impactos em questão	Para discutir possíveis formas de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão	Para concordar sobre uma forma de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão
Mudanças climáticas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Água	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oceanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natureza e biodiversidade	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poluição do ar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso de energia e recursos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outros tópicos ambientais	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Avaliar o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em questão	Colaborar na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em causa	Outro (Forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Água	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oceanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natureza e biodiversidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poluição do ar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso de energia e recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outros tópicos ambientais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## E2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período do relatório, o Grupo IAG Saúde iniciou esforços para aprofundar sua compreensão dos riscos e impactos ambientais associados às suas operações, com foco principal no consumo de energia, uso eficiente de recursos e emissões de carbono. Como parte desse processo, foram realizadas discussões internas entre o Comitê SIGO, as diretorias e a presidência com o objetivo de avaliar como a organização pode mitigar esses riscos e contribuir para a neutralidade de carbono, em linha com as melhores práticas de mercado. Ao longo dessa análise, identificou-se que, devido ao seu modelo operacional 100% home office e digital, a empresa não possui emissões diretas (Escopo 1) nem emissões relacionadas à compra direta de eletricidade (Escopo 2). Dessa forma, seus impactos ambientais se concentram no Escopo 3, especialmente aqueles relacionados ao uso de serviços em nuvem, consumo energético de data centers e descarte de equipamentos eletrônicos. Embora ainda não possua um Comitê ESG formal, o tema ambiental passou a ser discutido no âmbito do Comitê SIGO (Sistema Integrado de Governança Corporativa), que hoje abrange temas como qualidade, compliance, segurança e privacidade da informação, e vem ampliando seu escopo para apoiar a estratégia de sustentabilidade da organização. Nesse contexto:

- Foram iniciadas conversas exploratórias com fornecedores de tecnologia, especialmente com o provedor de serviços em nuvem (Amazon AWS), com foco na compreensão de seus relatórios de sustentabilidade, uso de energia renovável e compromissos de descarbonização;
- A organização está buscando consultorias e especialistas externos para medir o impacto ambiental de suas operações digitais, com foco na estimativa das emissões de CO<sub>2</sub> equivalente associadas ao uso de inteligência artificial e demais tecnologias, e para avaliar a viabilidade de implementar um projeto de compensação de carbono proporcional às suas emissões indiretas (Escopo 3).

Essas iniciativas ainda estão em fase de análise e estudo de viabilidade, mas refletem o avanço da organização em envolver suas partes interessadas e alinhar suas práticas a compromissos ambientais mais robustos, que devem ser formalizados nos próximos anos.

E3. Que tipo de ação a empresa tomou durante o período coberto pelo relatório com o objetivo de prevenir/mitigar os riscos/impactos associados aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

	Nenhuma ação dentro do período do relatório	Forneceu treinamento interno/capacitação para a força de trabalho direta	Capacidade desenvolvida entre relacionamentos comerciais relevantes (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades)	Realizou um processo de auditoria e/ou plano de ação corretiva
Mudanças climáticas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Água	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oceanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natureza e biodiversidade	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poluição do ar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso de energia e recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outros tópicos ambientais	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ação coletiva com pares ou outras partes interessadas para abordar o problema	Colaborou com órgãos governamentais ou reguladores	Outro (Forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Água	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oceanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natureza e biodiversidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poluição do ar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso de energia e recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outros tópicos ambientais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

No período do relatório, o Grupo IAG Saúde não implementou ações diretas ou projetos específicos com o objetivo de prevenir ou mitigar riscos ou impactos ambientais relacionados aos temas de energia, emissões, uso de recursos ou resíduos. Contudo, reconhecendo a relevância desses tópicos para a sustentabilidade de suas operações e de sua cadeia de valor, a empresa vem promovendo discussões internas no âmbito do Comitê SIGO e junto à presidência, demonstrando o comprometimento da liderança em avançar na gestão ambiental nos próximos anos. Entre as iniciativas previstas está a elaboração de um plano estratégico ambiental, com previsão de formalização até 2026, que incluirá: Diretrizes para eficiência energética no modelo home office; Gestão responsável de resíduos eletrônicos, com foco na logística reversa; Estratégias para avançar em direção à neutralidade de carbono, principalmente no que se refere às emissões indiretas (Escopo 3). Além disso, a empresa pretende estabelecer metas quantitativas, indicadores de desempenho e ações de engajamento com colaboradores e fornecedores estratégicos, com o objetivo de minimizar os impactos indiretos de suas operações sobre o meio ambiente.

E3.1.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

E4. Durante o período coberto pelo relatório, a empresa se envolveu no fornecimento ou viabilização de soluções para os casos em que causou ou contribuiu para impactos adversos associados aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Nenhum impacto adverso identificado ou causado	Sim, impacto (s) adverso (s) identificado (s), mas nenhuma solução fornecida/habilitada	Sim, impacto (s) adverso (s) identificado (s) e solução fornecida/habilitada	Escolha não divulgar
Mudanças climáticas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Água	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oceanos	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Natureza e biodiversidade	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poluição do ar	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos, etc.)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uso de energia e recursos	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros tópicos ambientais	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## E4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde, por atuar com um modelo 100% digital e em regime de home office, possui uma operação com impacto ambiental direto muito reduzido. Durante o período do relatório, nenhum incidente ambiental foi registrado, tampouco foram identificados impactos adversos associados à sua prestação de serviços ou atuação na cadeia de valor. Apesar do baixo risco direto, a empresa adota uma postura responsável e preventiva, e está avançando na avaliação dos impactos indiretos (Escopo 3), especialmente aqueles relacionados ao uso de tecnologia e infraestrutura em nuvem — como o consumo energético de data centers de terceiros. Com foco na adoção de práticas ambientais proativas, o Grupo IAG Saúde:

- Planeja desenvolver um projeto de compensação das emissões de carbono geradas pelo uso de inteligência artificial e demais processos tecnológicos, com base na mensuração do impacto ambiental de suas operações digitais;
- Avalia alternativas de aquisição de créditos de carbono como parte da sua estratégia de transição para um modelo com emissões líquidas reduzidas;
- Pretende estruturar, nos próximos anos, processos formais de avaliação de riscos ambientais, com monitoramento dos relatórios de sustentabilidade dos provedores de serviços em nuvem.

Essas iniciativas refletem o comprometimento da empresa em antecipar-se aos desafios ambientais e contribuir de forma responsável para uma economia de baixo carbono, mesmo em um setor com impacto físico limitado.

# E5. A empresa possui meta(s), validada(s) por terceiros, relacionada(s) à redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)?

(Caixa de texto com a opção "Nenhuma meta definida") 

	Conhecido	Ano base (AAAA)	Ano alvo (AAAA)	Nenhuma meta definida
Metas de Escopo 1 validadas por terceiros	<input type="radio"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="radio"/>
Metas de Escopo 2 (baseadas no mercado) validadas por terceiros	<input type="radio"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="radio"/>
Metas de Escopo 2 (baseadas em localização) validadas por terceiros	<input type="radio"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="radio"/>
Metas de Escopo 3 validadas por terceiros	<input type="radio"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="radio"/>
As metas definidas não são validadas por terceiros	<input type="radio"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="radio"/>


## E5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Atualmente, o Grupo IAG Saúde ainda não possui metas formalizadas e validadas por terceiros para a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE). No entanto, reconhece a importância dessa prática como parte da sua evolução em sustentabilidade ambiental e do alinhamento às exigências globais relacionadas às mudanças climáticas. Como uma empresa 100% digital e em modelo home office, o impacto direto é reduzido, mas a organização tem plena ciência das emissões indiretas associadas ao Escopo 3, especialmente pelo uso de serviços em nuvem e tecnologia baseada em inteligência artificial. Com isso, a empresa planeja: \*

- \* Desenvolver nos próximos anos, um conjunto de metas ambientais relacionadas à neutralidade de carbono, priorizando a mensuração das emissões de CO<sub>2</sub> equivalente associadas às suas operações digitais;
- \* Estruturar um projeto de compensação proporcional, considerando o uso de créditos de carbono provenientes de fontes confiáveis;
- \* Avaliar a validação futura dessas metas por instituições independentes, de forma a garantir credibilidade e rastreabilidade das ações ambientais adotadas.

Essas iniciativas estão em fase de planejamento estratégico e fazem parte do compromisso institucional de integrar critérios ESG à governança e ao modelo de negócio digital da empresa.

E6. Durante o período coberto pelo relatório, a empresa mediu as emissões globais de gases de efeito estufa (GEE) do Escopo 3?

(Selecione uma resposta por linha; se "Conhecido", inclua o valor. Insira apenas números inteiros, arredondados para o número inteiro mais próximo. Não utilize decimais, frações, caracteres especiais, espaços ou zeros à esquerda.) 

	Conhecido	Emissões totais medidas (tCO2e)	Sim, parcialmente medido	Não medimos as emissões do Escopo 3 (Forneça informações adicionais)
Emissões de Escopo 3	<input type="radio"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

E6A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

## E6A. Não medimos as emissões do Escopo 3 (forneça informações adicionais):

Embora o Grupo IAG Saúde ainda não possua metas formalizadas e validadas por terceiros para a redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE), a empresa vem adotando uma postura proativa e responsável frente aos desafios climáticos, mesmo com uma operação de baixo impacto direto por ser 100% digital e em regime home office. A organização reconhece suas emissões indiretas (Escopo 3) e está estruturando, para os próximos anos, uma estratégia integrada de neutralidade de carbono, com metas, indicadores e projetos específicos. Entre os principais eixos dessa estratégia, destacam-se: \* Desenvolver nos próximos anos, metas relacionadas à neutralidade de carbono, com foco na mensuração das emissões de CO<sub>2</sub> equivalente geradas pelas operações digitais; \* Implementar um projeto de compensação das emissões de carbono associadas ao uso de inteligência artificial e infraestrutura em nuvem, com aquisição proporcional de créditos de carbono certificados; \* Estudar a validação futura dessas metas por instituições independentes, garantindo rastreabilidade, transparência e alinhamento às melhores práticas globais; \* Estabelecer metas para reduzir o consumo e prolongar a vida útil dos equipamentos de TI utilizados internamente, com foco na gestão de resíduos eletrônicos e fortalecimento da logística reversa; \* Incluir, no monitoramento de emissões indiretas, o consumo de energia elétrica nas residências dos colaboradores em regime home office, promovendo ações de conscientização sobre eficiência energética; \* Avaliar, sempre que aplicável, as emissões relacionadas a deslocamentos e viagens corporativas, priorizando reuniões virtuais e alternativas de baixo carbono como política padrão da empresa. Essa abordagem integrada reforça o compromisso do Grupo IAG Saúde com a redução de impactos ambientais ao longo de toda sua cadeia de valor, mesmo em um setor de baixa emissão direta, e demonstra sua evolução contínua em direção à responsabilidade climática.

## E7. A empresa possui um plano de adaptação climática?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Sim, e inclui avaliações de risco físico
- ☐ Sim, e inclui uma análise de cenário de risco climático físico
- ☐ Sim, e inclui ações para aumentar a adaptação e a resiliência nas comunidades em que operamos
- ☐ Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos
- ☒ **Não**

### E7A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde opera integralmente no modelo 100% home office e digital, o que representa um diferencial positivo em termos ambientais e climáticos. Esse formato reduz de forma significativa a exposição da empresa a riscos físicos relacionados às mudanças climáticas — como eventos extremos, escassez de recursos naturais ou interrupções operacionais em instalações próprias. Em razão desse perfil operacional de baixa vulnerabilidade climática direta, não foi identificada, até o momento, a necessidade de um plano de adaptação formal. No entanto, a empresa permanece atenta às tendências climáticas e às boas práticas de gestão de riscos, com o objetivo de garantir resiliência e continuidade das operações digitais, mesmo diante de possíveis impactos indiretos. Ainda assim, a organização acompanha ativamente as tendências climáticas globais e mantém atenção às boas práticas de gestão de riscos, sobretudo no que se refere à infraestrutura de TI de terceiros, como data centers em nuvem e serviços digitais críticos, garantindo continuidade operacional mesmo em cenários climáticos adversos. Essa abordagem demonstra o compromisso do Grupo IAG Saúde com a responsabilidade ambiental e com a resiliência do seu modelo de negócio, sem a necessidade, no momento de estabelecer um plano de adaptação climática tradicional.

E8. A sua empresa tomou medidas para reduzir o consumo de combustíveis fósseis no período coberto pelo relatório?

(Selecione a opção aplicável) 

☐ Sim

☒ **Não**

E8A. Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde atua integralmente no modelo 100% home office e digital, sem frota própria, instalações industriais ou processos que envolvam queima de combustíveis. Como resultado, o consumo direto de combustíveis fósseis (como gasolina, diesel ou gás natural) é praticamente inexistente em suas operações. Esse perfil operacional já representa, por si só, um fator positivo de mitigação climática, ao evitar fontes tradicionais de emissão de gases de efeito estufa associadas a transportes corporativos, deslocamentos frequentes e uso de energia não renovável em estruturas físicas. Apesar de não ter implementado ações específicas de redução no período, a empresa está: \* Atenta a emissões indiretas que possam surgir eventualmente, como em viagens corporativas pontuais ou no consumo energético residencial dos colaboradores, avaliando esses aspectos dentro do seu escopo de responsabilidade climática; \* Priorizando o uso de serviços digitais e reuniões virtuais, como forma de manter a eficiência operacional e reduzir ainda mais a dependência de deslocamentos e combustíveis fósseis. Essas características fortalecem o compromisso da empresa com uma operação de baixo carbono, alinhada aos princípios da sustentabilidade digital e da transição para uma economia mais limpa.

E9. A empresa aumentou seus investimentos diretos/indiretos em tecnologias de baixo carbono (por exemplo, energia renovável, energia nuclear, captura e armazenamento de carbono (CCS)) durante o período do relatório?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Sim, aumentamos o investimento direto/indireto em energia renovável
- ☐ Sim, aumentámos o investimento directo/indirecto em energia nuclear
- ☐ Sim, aumentamos o investimento direto/indireto na captura e armazenamento de carbono (CCS)
- ☐ Sim, aumentámos o investimento direto/indireto em outras tecnologias de baixo carbono
- ☒ **Sem alterações – o investimento direto/indireto em tecnologias de baixo carbono permaneceu o mesmo**
- ☐ Não, diminuámos o investimento direto/indireto em tecnologias de baixo carbono

## E9A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período do relatório, o Grupo IAG Saúde não aumentou nem reduziu seus investimentos diretos ou indiretos em tecnologias de baixo carbono, considerando que, atualmente, sua operação é baseada em um modelo digital, 100% Home Office e com baixo impacto ambiental direto. No entanto, o tema já integra a agenda estratégica da empresa, e a organização vem avançando no desenvolvimento de diretrizes e projetos voltados à neutralidade de carbono e à compensação proporcional de suas emissões indiretas (Escopo 3). Entre as iniciativas em estudo para os próximos anos, destacam-se: \* A implementação de um projeto de compensação das emissões de carbono associadas ao uso de inteligência artificial, serviços em nuvem e outros processos tecnológicos; \* A avaliação da aquisição de créditos de carbono provenientes de fontes confiáveis, como forma de equilibrar sua pegada de carbono digital; \* O incentivo ao uso de infraestruturas tecnológicas com energia renovável certificada, priorizando parceiros e fornecedores comprometidos com descarbonização. Essas ações, mesmo em fase preparatória, reforçam o compromisso do Grupo IAG Saúde com a transição para uma economia de baixo carbono e a incorporação progressiva de soluções sustentáveis ao seu modelo de negócios.

E10. Quais dos seguintes itens a empresa identificou como tópicos ambientais relevantes relacionados às suas operações e/ou cadeia de valor (por exemplo, com base nos impactos negativos reais ou potenciais mais graves sobre as pessoas e/ou o meio ambiente)?

(Selecione todos os que se aplicam) i

☒ **Mudanças climáticas**

☐ Oceanos

☒ **Uso de energia e recursos**

☐ Água

☐ Natureza e biodiversidade

☐ Poluição do ar

☒ **Desperdício**

☐ Nenhum dos tópicos foi identificado como material pela empresa

## E10A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde identificou como tópicos ambientais relevantes para suas operações e cadeia de valor os seguintes temas:

- Mudanças climáticas e emissões indiretas de carbono (Escopo 3): A empresa reconhece que, embora opere integralmente em home office e sem emissões diretas (Escopo 1), suas emissões indiretas, especialmente relacionadas ao uso de serviços em nuvem e tecnologias digitais, representam o principal impacto ambiental de sua operação. Assim, mudanças climáticas foram identificadas como tema prioritário, com foco na redução da pegada de carbono e na compensação proporcional das emissões geradas.
- Gestão de resíduos eletrônicos: Mesmo sem gerar resíduos industriais, a empresa reconhece a importância de gerenciar adequadamente o descarte de seus equipamentos de tecnologia da informação (TI), como notebooks, monitores e acessórios. Atualmente já adota práticas de logística reversa e prevê metas futuras para prolongar a vida útil dos dispositivos, reduzindo a geração de resíduos ao longo do tempo.
- Consumo energético em home office: A empresa também considera relevante o impacto indireto do consumo de energia nas residências dos colaboradores, especialmente por ser uma operação inteiramente remota. Embora esse consumo não esteja sob seu controle direto, o Grupo IAG Saúde pretende desenvolver diretrizes e materiais educativos que promovam o uso consciente de energia entre sua equipe. Esses temas estão sendo incorporados ao planejamento ambiental em construção da empresa e nortearão suas ações futuras em sustentabilidade, mitigação de impacto e engajamento da cadeia de valor.

E15. Durante o período coberto pelo relatório, a empresa tomou medidas para reduzir os resíduos gerados por suas operações?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Sim, através da implementação de iniciativas circulares e/ou de reutilização
- ☐ Sim, através do investimento em materiais alternativos
- ☒ **Sim, através de medidas de reciclagem**
- ☐ Não, não estamos reduzindo ativamente o desperdício

E15A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde não gera resíduos significativos em suas atividades operacionais, devido ao seu modelo 100% home office, sem instalações físicas, processos industriais ou geração de resíduos sólidos típicos de operações convencionais. Ainda assim, a empresa realizou ações voltadas à gestão responsável de resíduos tecnológicos, como descarte correto dos equipamentos de TI de uso próprio, adotando práticas de logística reversa e encaminhamento para reciclagem adequada, garantindo a destinação ambientalmente responsável desses materiais. Nos próximos anos, o Grupo IAG Saúde pretende estruturar metas de redução de consumo de equipamentos, intensificar a coleta responsável de eletrônicos e ampliar o envolvimento de fornecedores e colaboradores no compromisso com a gestão sustentável de resíduos.

E16. (Opcional) Descreva brevemente ações práticas relevantes adicionais que a empresa tomou dentro do período do relatório e/ou planeja tomar para implementar os princípios ambientais, incluindo quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação. i

Durante o período do relatório, o Grupo IAG Saúde fortaleceu sua conscientização ambiental e iniciou o planejamento de iniciativas estruturadas com foco em sustentabilidade no contexto digital. Embora ainda não tenha metas formais estabelecidas, a empresa reconhece a importância de incorporar os princípios ambientais à sua cultura e à sua operação, e vem avançando em diversas frentes: \* Planejamento de um projeto de compensação de carbono, com foco nas emissões geradas pelo uso de inteligência artificial e infraestrutura em nuvem, buscando mensurar o impacto das operações digitais e compensar as emissões indiretas (Escopo 3) proporcionalmente; \* Promoção do descarte consciente de equipamentos eletrônicos, com a adoção de logística reversa e ações voltadas ao prolongamento da vida útil dos dispositivos de TI de uso próprio; \* Discussões internas entre Comitê SIGO, diretorias e presidência, que vêm ampliando o escopo para incluir pautas ambientais no Sistema Integrado de Governança Corporativa; \* Engajamento com fornecedores estratégicos, especialmente provedores de nuvem (como Amazon AWS), para monitoramento de seus relatórios de sustentabilidade, uso de energia renovável e compromissos de descarbonização; \* Elaboração de diretrizes futuras para o uso eficiente de energia, tanto nos data centers quanto nas residências dos colaboradores em home office; \* Previsão de criação de uma política ambiental formal até 2026, com metas claras, indicadores e supervisão periódica. Entre os desafios enfrentados, destaca-se a complexidade de quantificar emissões indiretas e a limitação de controle direto sobre fornecedores. Ainda assim, o Grupo IAG Saúde se compromete a evoluir continuamente na integração de práticas sustentáveis, contribuindo de forma responsável para a mitigação das mudanças climáticas e a gestão eficiente de recursos.

## Anticorrupção

[Clique para obter orientações adicionais](#)

AC1. A empresa possui um programa de conformidade anticorrupção?

(Selecione a opção aplicável) [i](#)

- ☐ Não, esta não é uma prioridade atual
- ☐ Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos
- ☒ **Sim**

## AC1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A empresa possui um Programa de Compliance robusto, que contempla todas as áreas, processos e pessoas do Grupo IAG Saúde. Estruturado para promover uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência e conformidade, o programa estabelece diretrizes claras para a prevenção, detecção e resposta a condutas em desacordo com os princípios éticos e legais, incluindo ações anticorrupção. O sistema de gestão de compliance é baseado na norma internacional "ISO 37301:2021 - Sistemas de gestão de compliance", e é certificado por organismo independente (QMS Certification), com validade de 03/01/2024 a 02/01/2027. O certificado está disponível em: <https://grupoiagsaude.com.br/wp-content/uploads/2024/01/INSTITUTO-DE-ACREDITACAO-E-GESTAO-EM-SAUDE-LTDA-101-12218-C-ISO37301-pt-1.pdf>. Entre suas diretrizes, destaca-se a POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção, que está disponível publicamente em: [grupoiagsaude.com.br/compliance-lgpd/](https://grupoiagsaude.com.br/compliance-lgpd/)

### AC1.1. O programa de conformidade anticorrupção:

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☒ **Disponível publicamente**
- ☒ **Aprovado no nível mais alto da empresa**
- ☒ **Aplicado às operações da própria empresa**
- ☒ **Aplicado às operações e fornecedores da própria empresa**
- ☒ **Aplicado às operações da própria empresa e à cadeia de valor**
- ☒ **(por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)**
- ☐ **Outro (Forneça informações adicionais)**

## AC1.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A Política de Compliance e Anticorrupção do Grupo IAG Saúde é definida pela presidência, validada pelas diretorias e estruturada pelo Comitê SIGO – Sistema Integrado de Governança Corporativa. Após sua aprovação, é amplamente divulgada internamente por meio de comunicação institucional, treinamentos e dinâmicas de capacitação e engajamento. A política se aplica a todo o Grupo IAG Saúde, abrangendo colaboradores, prestadores internos, diretores e presidentes, além de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros que realizem quaisquer atividades em nome do Grupo. Seu conteúdo contempla temas como relacionamento com entes públicos, patrocínios, doações, conflitos de interesses, compliance contábil, fiscal, concorrencial, entre outros. A POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção está disponível publicamente, de forma atualizada, no site institucional: [grupoiagsaude.com.br/compliance-lgpd/](http://grupoiagsaude.com.br/compliance-lgpd/)

## AC1.2. A empresa monitora seu programa de conformidade anticorrupção?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☒ **Sim, por meio de revisão ad hoc**
- ☒ **Sim, por meio de autoavaliações internas dos funcionários**
- ☒ **Sim, através de monitoramento de controles automatizados**
- ☒ **Sim, através de monitoramento externo independente**
- ☒ **Sim, através de outros mecanismos (Forneça informações adicionais)**
- ☐ Não, não monitoramos o programa de conformidade anticorrupção (Forneça informações adicionais)

## AC1.2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

## AC1.2A. Sim, por meio de outros mecanismos (forneça informações adicionais):

O Grupo IAG Saúde monitora seu programa de compliance anticorrupção por meio de diferentes mecanismos de controle, internos e externos. O Programa de Compliance e Anticorrupção do Grupo IAG Saúde é revisado pontualmente sempre que surge a necessidade, como em reuniões do Comitê SIGO (Sistema Integrado de Governança Corporativa), da diretoria, em auditorias internas ou a partir de questionamentos de colaboradores, parceiros, clientes ou fornecedores. Nessas ocasiões, a Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) pode ser atualizada. Além disso, as equipes realizam autoavaliações periódicas sobre os requisitos do Sistema de Gestão de Compliance nos seus processos, com o objetivo de promover a corresponsabilidade e o alinhamento das ações individuais com os princípios da integridade. Aspectos relacionados ao compliance também são abordados nos processos de Gestão de Pessoas, como avaliações de desempenho e nas pesquisas do GPTW, incentivando a reflexão contínua sobre o tema. O Grupo conta ainda com monitoramento automatizado por meio do SigQuali – Software Integrado de Gestão da Qualidade, que emite alertas sempre que um documento estiver fora do prazo de validade, como políticas e manuais relacionados ao compliance. O Sistema de Gestão de Compliance e Anticorrupção é certificado conforme a norma internacional ISO 37301:2021 e auditado anualmente por um organismo independente (em 2024, a QMS Certification), com auditoria externa de verificação. Por fim, é importante citar que o cumprimento do Sistema de Compliance e das diretrizes anticorrupção do Grupo IAG Saúde é monitorado por meio de indicadores como autuação por descumprimento de cláusula contratual, percentual de conformidade em auditorias internas e externas de compliance, percentual de ocorrência de risco global, autuação por corrupção e percentual de denúncias procedentes.

AC2. A empresa possui políticas e recomendações para procedimentos com funcionários em caso de dúvida e/ou em situações que possam representar conflito de interesses, por exemplo, em relação a presentes e hospitalidade, doações, patrocínios ou interações com funcionários públicos?

(Selecione a opção aplicável) **i**

- ☐ Não, e não temos planos de desenvolver nenhuma política/recomendação
- ☐ Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos
- ☒ **Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente**

AC2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção e o Código de Ética e Conduta do Grupo IAG Saúde, ambos aprovados pela Presidência, estabelecem diretrizes claras para orientar a conduta ética em todos os níveis da organização. Esses documentos oferecem orientações específicas sobre como agir em situações de dúvida ou potenciais conflitos de interesse, incluindo temas como declaração de conflito de interesses, recebimento e oferta de presentes, brindes e hospitalidade, doações, patrocínios e interações com agentes públicos. Além de reforçar a importância do compliance, essas diretrizes são amplamente divulgadas, promovendo uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência e responsabilidade.

AC3. A empresa realiza ações coletivas contra a corrupção?

(Selecione uma opção aplicável) i

- ☐ Não, esta não é uma prioridade atual
- ☒ **Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos**
- ☐ Sim (Forneça informações adicionais)

AC3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

AC4. Quem recebe treinamento sobre anticorrupção e integridade?

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

- ☐ Funcionários selecionados (Forneça informações adicionais)
- ☒ **Todos os funcionários**
- ☒ **Fornecedores, contratantes e/ou consultores terceirizados**
- ☐ Nenhum treinamento fornecido

AC4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Sistema de Gestão de Compliance, que engloba diretrizes anticorrupção e de integridade, inclui um Plano de Treinamento anual voltado aos colaboradores. Os conteúdos são disponibilizados nos sistemas de informação da instituição, garantindo amplo acesso e capacitação. Por colaboradores, consideram-se tanto funcionários celetistas quanto pessoas jurídicas contratadas para atuar internamente na organização: \* Funcionários (CLT): Profissionais contratados diretamente pela empresa, desempenhando funções contínuas e subordinadas. \* Pessoas Jurídicas: Empresas ou profissionais autônomos formalmente constituídos que atuam dentro da organização, integrados à rotina operacional, sem vínculo empregatício direto. Para fornecedores e parceiros, as diretrizes de anticorrupção e integridade são comunicadas no momento da contratação. Além disso, as Políticas de Compliance estão disponíveis no site do Grupo IAG Saúde, garantindo transparência e acesso às informações relevantes.

AC4.1. Com que frequência esse treinamento é oferecido?

(Selecione uma opção de resposta por linha) 

	Apenas uma vez	A cada dois ou mais anos	Todos os anos	Desconhecido
Todos os funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fornecedores, contratantes e/ou consultores terceirizados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### AC4.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O treinamento é realizado anualmente. O processo de Gestão de Pessoas elabora, a cada ano, um Plano de Treinamento que contempla toda a organização, incluindo colaboradores internos e prestadores de serviço contratados como Pessoa Jurídica. Esse plano abrange conteúdos relacionados à ética, compliance, prevenção à corrupção e outros temas estratégicos para a cultura organizacional. Além do planejamento, o processo também é responsável por monitorar a eficácia dos treinamentos, garantindo que os conteúdos sejam aplicados de forma adequada e contribuam para o fortalecimento da integridade na organização.

#### AC5. Durante o período coberto pelo relatório, houve algum incidente suspeito de corrupção?

(Selecione a opção aplicável) i

☐ Sim

☒ **Não**

#### AC5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

AC6. (Opcional) Descreva brevemente ações práticas relevantes adicionais que a empresa tomou dentro do período do relatório e/ou planeja tomar para implementar o princípio anticorrupção, incluindo quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação. i

Durante o período do relatório, não foram identificadas ocorrências nem suspeitas de incidentes relacionados à corrupção. Como parte das ações preventivas e do compromisso com a integridade, o Grupo IAG Saúde adotou diversas iniciativas para fortalecer o sistema de gestão de compliance e anticorrupção, com foco na melhoria contínua e na consolidação da cultura ética em toda a organização. Entre as principais ações implementadas, destacam-se: – A formalização e divulgação da POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção, e do Código de Ética e Conduta, ambos aprovados pela Presidência da empresa e amplamente comunicados a colaboradores e partes interessadas. – A certificação do Sistema de Gestão de Compliance, com base na norma internacional ISO 37301:2021, por organismo independente, reforçando o alinhamento com padrões reconhecidos de integridade e transparência. – A realização de treinamentos periódicos para colaboradores, prestadores de serviço e parceiros, promovendo a conscientização sobre temas relacionados à ética, integridade, compliance e prevenção à corrupção. – O monitoramento contínuo de riscos, com implementação de medidas preventivas e revisões estratégicas conduzidas em reuniões setoriais e pela Alta Direção. – A condução de auditorias internas e externas, com foco na verificação de conformidade e identificação de oportunidades de aprimoramento. Em caso de ocorrência ou suspeita de irregularidades, a empresa segue os procedimentos previstos no PRQ IAG 057 – Gestão do Canal de Ouvidoria e Investigação Interna de Denúncias, que estabelece diretrizes claras para apuração e tratamento adequado dos casos. Essas medidas reforçam o compromisso institucional com a integridade, a prevenção à corrupção e o fortalecimento contínuo da governança corporativa.

# R5. (Opcional) Faça upload do relatório de sustentabilidade da sua empresa

(o arquivo enviado não pode exceder 50 MB)

Relatório de Impacto – Grupo IAG Saúde 2024 – versão Pacto Global 18.07.25.pdf

4,6 MB

aplicação/pdf

## R5.1. (Opcional) Carregue outro documento, se aplicável

(o arquivo carregado não pode exceder 50 MB)

Solte os arquivos ou clique aqui para fazer upload

## R5.2. (Opcional) Carregue outro documento, se aplicável

*(o arquivo carregado não pode exceder 50 MB)*

Solte os arquivos ou clique aqui para fazer upload

Obrigado por preencher a Comunicação de Progresso.

Por favor, não feche a página.

Desenvolvido pela Qualtrics A