



United Nations
Global Compact

Agradecemos o tempo dedicado a responder a este questionário.
Sua resposta foi registrada.

Declaração do CEO sobre o Apoio Contínuo

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 Anticorrupção.

Nesta Comunicação Anual sobre o 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. Por favor, complete as seguintes informações:

Nome do

CEO/Executivo de
mais alto nível:

Tania Grillo

CEO/Título completo
do executivo de mais
alto nível:

Presidente

Nome da empresa:

Grupo IAG Saúde

C2. Por favor, confirme:

☐ Sou o CEO ou executivo de mais alto nível.

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

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

Daniela Pedrosa

R1. Como você cumprirá o requisito de relatório CoP?

(Selecione uma opção)

☒ **Preencha o questionário digital, com a opção de adicionar também um relatório de sustentabilidade (Recomendado).**

☐ Faça o upload apenas de um relatório de sustentabilidade.

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

Por favor, indique o intervalo de datas do período de relatório utilizado para a opção de Comunicação de Progresso selecionada. i

01/2025 - 12/2025

R3. (Opcional) Por favor, esclareça o escopo dos relatórios abrangidos pela sua Comunicação sobre o Progresso. Por exemplo, descreva o escopo operacional da sua Comunicação sobre o Progresso (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) Durante o período de reporte, houve alguma iniciativa, projeto e/ou política da qual a empresa se orgulha particularmente? Por favor, concentre-se em exemplos que demonstrem não apenas impacto social ou ambiental positivo, mas também valor mensurável para a empresa.

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 a respeito dessas iniciativas para possível inclusão como exemplos em recursos do Pacto Global da ONU.

Este esforço notável se refere a:

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

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

SIA. Por favor, forneça um link e/ou informações adicionais:

Em 2025, o Grupo IAG Saúde concluiu seu primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, elaborado com base na metodologia do GHG Protocol. O inventário identificou emissões zeradas nos Escopos 1 e 2, resultado direto de uma operação 100% remota e sem sede física com consumo relevante de energia, e 10,99 tCO₂e no Escopo 3, concentradas em viagens a negócio e uso de infraestrutura em nuvem. A totalidade das emissões inventariadas foi compensada por meio da aquisição e cancelamento de 11 créditos de carbono certificados pelo padrão internacional Verra VCS (Verified Carbon Standard), vinculados ao projeto da Usina Hidrelétrica Salto Pilão, uma fonte de energia renovável que contribui para reduzir a dependência de fontes mais poluentes na matriz elétrica brasileira. Com isso, o ciclo foi encerrado com balanço líquido zero, de forma rastreável e verificável publicamente. Para os próximos ciclos, foi definido um teto de 17,87 tCO₂e para o Escopo 3, construído a partir da linha de base do primeiro inventário, do perfil operacional da organização e dos planos de crescimento previstos, com referência ao Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol. A meta reflete um limite técnico e realista, e não uma redução a qualquer custo, reconhecendo que o crescimento planejado tende a ampliar a pegada, mas mantendo o compromisso de compensação integral. O valor institucional desse trabalho está em demonstrar que a atenção ao impacto ambiental não depende do tamanho da pegada: mesmo em uma operação de baixa emissão, o Grupo IAG Saúde optou por medir com rigor metodológico, compensar integralmente e estabelecer meta pública, alinhando prática à Política de ESG (POI IAG 031) e ao compromisso assumido no Pacto Global da ONU.

(Opcional) Envie um documento focado em resultados:

Compensação Grupo IAG SAúde (2).pdf

94,2 KB

aplicação/pdf

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

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

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

S2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde adota uma abordagem integrada de gestão por meio do SIGO (Sistema Integrado de Governança Corporativa), no qual as cinco áreas temáticas do Pacto Global são tratadas de forma articulada, e não isolada. Por essa razão, todas seguem como prioridades ativas para o próximo biênio, com frentes de trabalho específicas em cada uma. Em Governança, o foco está na manutenção das certificações ISO 37301:2021 e ISO 27001:2022, no aprofundamento da aderência à ABNT PR 2030-1:2024, na revisão contínua das Políticas Institucionais e no fortalecimento do Comitê SIGO como instância de integração entre compliance, ESG, segurança da informação e gestão de riscos. Em Direitos Humanos, a prioridade é a formalização e implementação da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (POI IAG 035), a consolidação do Programa Valor Social em Saúde 1+1 e a realização da primeira pesquisa de materialidade ESG junto a partes interessadas. Em Trabalho, o Grupo dará continuidade à implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos atualizado conforme a Portaria MTE 1.419/2024, com foco em riscos psicossociais, ao Programa FIB (Felicidade Interna Bruta) em suas nove dimensões e ao aprofundamento dos indicadores ESG vinculados à gestão de pessoas, incluindo o estudo de vínculo com remuneração da liderança. Em Meio Ambiente, tendo concluído em 2025 o primeiro Inventário de Emissões de GEE com compensação integral via créditos Verra VCS, a prioridade é a manutenção do ciclo anual de mensuração e compensação, o acompanhamento do teto de 17,87 tCO₂e para o Escopo 3 e a evolução metodológica do inventário à medida que a operação cresce. Em Anticorrupção, o Grupo seguirá com a manutenção da certificação ISO 37301:2021, a aplicação contínua do Procedimento de Due Diligence de Fornecedores e Parceiros (PRS IAG 053) e a consolidação da Maratona SIGO como instrumento de capacitação obrigatória em ética, integridade e compliance para 100% das pessoas trabalhadoras.

Governança

Clique para obter orientações adicionais.

G1. O conselho de administração/órgão máximo de governança ou o executivo sênior da empresa:

(*Selecione todas as opções aplicáveis*) i

- ☒ **Publicar uma declaração anual sobre a relevância do desenvolvimento sustentável para a empresa.**
- ☒ **Publicar uma declaração anual que aborde os impactos tanto nas pessoas quanto no meio ambiente.**
- ☒ **Publicar uma declaração anual destacando a tolerância zero à corrupção.**
- ☒ **Aprovação das metas de sustentabilidade organizacional**
- ☒ **Supervisionar os relatórios ambientais, sociais e de governança (ESG).**
- ☒ **Analisar regularmente os riscos potenciais relacionados ao modelo de negócio.**
- ☐ Nenhuma das acima

G1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Emite declaração anual sobre a relevância do desenvolvimento sustentável para a organização — A Alta Direção do Grupo IAG Saúde formaliza anualmente seu compromisso com o desenvolvimento sustentável por meio da Análise Crítica da Alta Direção (ACAD), que contempla explicitamente os avanços em ESG, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e os princípios do Pacto Global. Complementarmente, a Política de ESG (POI IAG 031), aprovada pela Presidência em 2025, e o Relatório de Sustentabilidade publicado anualmente constituem declarações públicas formais desse compromisso. Emite declaração anual que aborda os impactos tanto sobre as pessoas quanto sobre o meio ambiente — A ACAD inclui seção dedicada às ações de ESG e às mudanças no contexto externo e interno, abordando temas como riscos psicossociais, mudanças climáticas, emissões indiretas de gases de efeito estufa e os ODS de natureza social. O Relatório de Sustentabilidade detalha os impactos da atuação do Grupo sobre pessoas, comunidades e meio ambiente, com base nos ODS prioritários da organização. Emite declaração anual destacando tolerância zero à corrupção — O compromisso com a tolerância zero à corrupção é reafirmado anualmente pela Presidência por meio da Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001), comunicada a colaboradores, fornecedores críticos e parceiros comerciais. Esse posicionamento é reforçado no Código de Ética e Conduta, nos treinamentos anuais obrigatórios e na ACAD, que monitora indicadores específicos de conformidade anticorrupção. Aprova metas de sustentabilidade organizacional — As metas de sustentabilidade integram o Planejamento Estratégico 2024–2027, revisado e aprovado pela Alta Direção em fevereiro de 2025 e apresentado a toda a organização. Os projetos estratégicos vinculados à agenda ESG são monitorados mensalmente em reuniões da Alta Direção, assegurando o acompanhamento contínuo do progresso em relação às metas estabelecidas. Supervisiona relatórios de Ambiental, Social e Governança (ASG/ESG) — A Alta Direção supervisiona a elaboração e aprovação do Relatório de Sustentabilidade do Grupo IAG Saúde, publicado anualmente com prestação de contas sobre os ODS prioritários, as iniciativas internas e os resultados de impacto. A ACAD inclui item específico de revisão das ações de ESG, garantindo que o desempenho socioambiental e de governança seja avaliado no mais alto nível da organização. Revisa regularmente os riscos potenciais relacionados ao modelo de negócios — A revisão periódica de riscos é realizada por meio da ACAD, conduzida anualmente com base nos requisitos das normas ISO 37301:2021 e ISO 27001:2022. O processo contempla a avaliação de riscos de compliance, segurança da informação, regulatório, climático e operacional, com monitoramento mensal dos

projetos estratégicos pela Alta Direção e atualização contínua da Matriz de Gestão de Riscos.

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, com foco em nossos funcionários.	Sim, com foco em nossos funcionários e fornecedores.	Sim, estamos focados em nossos funcionários e na cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais).
Direitos humanos	☐	☐	☐	☐	☒
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente	☐	☐	☐	☐	☒
Ambiente	☐	☐	☒	☐	☐
Anticorrupção	☐	☐	☐	☐	☒

G2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Direitos Humanos — O Código de Ética e Conduta 2025 e a Política de ESG (POI IAG 031) tratam explicitamente dos direitos humanos como fundamento inegociável da atuação do Grupo IAG Saúde, abrangendo temas como não discriminação, liberdade de expressão, proteção de grupos vulneráveis e segurança digital. Ambos os documentos se aplicam a colaboradores, sócios, fornecedores críticos, parceiros comerciais e terceiros que atuem em nome da organização, estendendo o compromisso para além das operações próprias.

Direitos de Trabalho / Trabalho Digno — O Código de Ética e Conduta 2025, a Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) e a Política de ESG (POI IAG 031) estabelecem diretrizes sobre trabalho digno, incluindo liberdade de associação, proibição do trabalho infantil e forçado, não discriminação, remuneração justa e condições seguras e saudáveis de trabalho. Esses compromissos se aplicam às operações próprias do Grupo e à sua cadeia de valor, com cláusulas contratuais específicas para fornecedores críticos e parceiros comerciais.

Meio Ambiente — A Política de ESG (POI IAG 031), aprovada em 2025, estabelece as primeiras diretrizes ambientais formais do Grupo IAG Saúde, com foco em consumo consciente, descarte responsável de equipamentos eletrônicos e uso eficiente de energia no modelo de trabalho remoto. No período de referência, as ações ambientais concretas estavam direcionadas ao público interno, com iniciativas voltadas às pessoas trabalhadoras no contexto do modelo 100% home office.

Anticorrupção — A Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) e o Código de Ética e Conduta 2025 estabelecem diretrizes claras sobre prevenção à corrupção, conflito de interesses, oferta e recebimento de brindes, doações, patrocínios e relacionamento com agentes públicos. Ambos os documentos se aplicam a todos os colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores críticos e parceiros comerciais, com disponibilidade pública no site institucional do Grupo IAG Saúde.

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-se ao gestor sénior).	Sim, com influência direta em alguns resultados (por exemplo, tem acesso a informações relevantes, inclui um ou mais gestores seniores com poder de decisão).	Sim, com influência direta nos níveis mais altos da empresa (por exemplo, tem acesso a informações relevantes, incluindo os membros mais seniores da empresa).
Direitos humanos	☐	☐	☐	☐	☒
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente	☐	☐	☐	☐	☒
Ambiente	☐	☐	☐	☐	☒
Anticorrupção	☐	☐	☐	☐	☒

G3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Todos os temas de sustentabilidade — Direitos Humanos, Direitos de Trabalho/Trabalho Digno, Meio Ambiente e Anticorrupção — são de responsabilidade do Comitê SIGO, órgão do Sistema Integrado de Governança Corporativa do Grupo IAG Saúde, estruturado nos pilares de Qualidade, Compliance, Segurança e Privacidade da Informação. O Comitê conta com a participação das Diretorias de Operações, de Relacionamento com o Mercado, de Tecnologia da Informação e de Inovação, além de funções específicas designadas para cada tema, entre as quais Compliance e Gestão de Riscos, Iniciativas ESG e Governança Corporativa, Trabalho Digno e Desenvolvimento de Pessoas, e Gestão Ambiental e Sustentabilidade Operacional. O reporte ao mais alto nível da organização ocorre por meio da Análise Crítica da Alta Direção (ACAD) e de reuniões periódicas entre a Presidência e a Diretoria Colegiada.

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 apoio a esses tópicos de sustentabilidade?

(Selecione uma opção de resposta por linha) 

	Sem estrutura formal	Sim, com influência limitada nos resultados (por exemplo, acesso limitado às informações internas necessárias para compreender os riscos, representação insuficiente dos departamentos ou funções relevantes).	Sim, com influência moderada nos resultados (por exemplo, inclui representantes de algumas funções, departamentos ou unidades de negócio mais relevantes para lidar com os riscos em questão, tem acesso a informações relevantes e reporta-se a um gestor sénior).	Sim, com influência direta em alguns resultados (por exemplo, inclui representantes de funções, departamentos ou unidades de negócio mais relevantes para lidar com os riscos em questão, tem acesso a informações relevantes, envolve um ou mais membros da alta administração).	Sim, com influência direta no nível mais alto da empresa (por exemplo, acesso total às informações relevantes, envolvimento de membros do mais alto escalão da empresa).
Direitos humanos	☐	☐	☐	☐	☒
Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente	☐	☐	☐	☐	☒
Ambiente	☐	☐	☐	☐	☒
Anticorrupção	☐	☐	☐	☐	☒

G3.1A (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Comitê SIGO, órgão do Sistema Integrado de Governança Corporativa estruturado nos pilares de Qualidade, Compliance, Segurança e Privacidade da Informação, constitui a estrutura formal de governança do Grupo IAG Saúde para a supervisão estratégica dos temas de sustentabilidade. Composto pelas quatro diretorias executivas e por funções técnicas especializadas, o Comitê tem acesso integral às informações relevantes, conduz análises críticas periódicas, monitora indicadores de desempenho e propõe ações de melhoria contínua. Sua atuação é orientada pelas normas internacionais ISO 37301:2021 e ISO 27001:2022, e os resultados são reportados diretamente à Presidência, assegurando influência direta no nível mais alto da organização.

G4. A empresa possui um processo para identificar, avaliar e mitigar os 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, envolver funcionários, parceiros de negócios e partes interessadas externas.
Riscos para os direitos humanos	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Riscos relacionados aos direitos trabalhistas	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Riscos ambientais	☐	☐	☒	☐	☐	☐
Riscos de corrupção	☐	☐	☐	☐	☒	☐

G4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Riscos em Direitos Humanos — O Grupo IAG Saúde identifica, avalia e mitiga riscos relacionados aos direitos humanos por meio da Política de Gestão de Riscos (POI IAG 007), integrada ao SIGO. Os riscos são classificados e monitorados por meio da Matriz de Gestão de Riscos, com revisão periódica conduzida pelo Comitê SIGO e reporte à Alta Direção via ACAD. O processo envolve as pessoas trabalhadoras em toda a organização, por meio de treinamentos, avaliações de desempenho, pesquisas de clima organizacional e canais de escuta ativa. Vale registrar que o Código de Ética e Conduta e a Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) estabelecem cláusulas contratuais que exigem conformidade de fornecedores críticos e parceiros comerciais em temas de direitos humanos — incluindo vedação ao trabalho infantil e forçado —, embora essas cláusulas não constituam, por si só, um processo formal de avaliação de riscos na cadeia de valor.

Riscos em Trabalho — Os riscos relacionados ao trabalho são gerenciados por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), ambos aplicáveis às pessoas trabalhadoras em toda a organização. Em 2025, o PGR foi atualizado para incorporar a identificação e gestão de riscos psicossociais, incluindo prevenção de assédio e violência no trabalho, em conformidade com a Portaria MTE 1.419/2024. Os riscos são monitorados pelo Comitê SIGO e reportados à Alta Direção via ACAD. Da mesma forma que nos direitos humanos, o Código de Ética e a POI IAG 001 estabelecem exigências contratuais de conformidade trabalhista para fornecedores críticos e parceiros, sem que isso configure um processo estruturado de avaliação de riscos trabalhistas na cadeia de valor.

Riscos em Meio Ambiente — Os riscos ambientais são identificados e avaliados pelo Comitê SIGO, com responsabilidade específica da função de Gestão Ambiental e Sustentabilidade Operacional. Dado o modelo de operação 100% digital e em regime home office, os impactos ambientais diretos são reduzidos, concentrando-se em emissões indiretas relacionadas ao uso de serviços em nuvem e ao descarte de equipamentos de tecnologia da informação. A análise desses riscos é conduzida internamente pelo Comitê SIGO e reportada à Alta Direção por meio da ACAD, que contempla explicitamente questões climáticas e ambientais no período de referência.

Riscos de Corrupção — O Grupo IAG Saúde mantém um processo estruturado de identificação, avaliação e mitigação de riscos de corrupção, formalizado na Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001) e no Procedimento de Relacionamento com Fornecedores Críticos e Parceiros Comerciais e Due Diligence (PRS IAG 053). O processo inclui avaliação reputacional de fornecedores e parceiros, verificação em bases oficiais como CEIS e CNEP, análise de pessoas politicamente expostas e

monitoramento contínuo por meio da Matriz de Gestão de Riscos. Os indicadores de conformidade anticorrupção são acompanhados mensalmente e revisados na ACAD, com reporte direto à Presidência.

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

(Selecione uma opção de resposta por linha) 

	Sim	Não
Riscos de corrupção	☒	☐

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

Riscos de Corrupção — Como parte do processo de due diligence previsto no Procedimento de Relacionamento com Fornecedores Críticos e Parceiros Comerciais (PRS IAG 053), o Grupo IAG Saúde realiza a identificação e avaliação de riscos de corrupção em seus parceiros de negócios. As avaliações realizadas no período indicaram que 100% dos fornecedores e parceiros comerciais avaliados foram classificados com risco de integridade baixo, não tendo sido identificados relacionamentos com risco particularmente elevado. O processo contempla verificação em bases oficiais como CEIS e CNEP, análise de pessoas politicamente expostas e avaliação reputacional por meio de questionários declaratórios com valor legal.

G5. A empresa possui um processo de due diligence por meio do qual identifica, previne, mitiga e contabiliza os impactos negativos reais e potenciais em temas 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 (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais).
Riscos para os direitos humanos	☐	☐	☒	☐	☐
Riscos relacionados aos direitos trabalhistas	☐	☐	☒	☐	☐
Riscos ambientais	☒	☐	☐	☐	☐
Riscos de corrupção	☐	☐	☐	☒	☐

G5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Direitos Humanos — O Grupo IAG Saúde mantém um processo contínuo de identificação, prevenção e mitigação de impactos adversos sobre direitos humanos no âmbito de suas operações próprias. Esse processo é sustentado pelo Código de Ética e Conduta 2025, pela Política de ESG (POI IAG 031) e pela Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001), que estabelecem diretrizes claras sobre não discriminação, proteção de grupos vulneráveis, liberdade de expressão e condições dignas de trabalho. O monitoramento é realizado pelo Comitê SIGO, com reporte à Alta Direção via ACAD, e conta com mecanismos de escuta ativa, canal de ouvidoria e treinamentos periódicos obrigatórios para todas as pessoas trabalhadoras.

Trabalho — O processo de due diligence relacionado ao trabalho é formalizado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), aplicáveis a todas as pessoas trabalhadoras da organização. Em 2025, o PGR foi atualizado para incorporar a identificação e gestão de riscos psicossociais, incluindo prevenção de assédio e violência no trabalho, em conformidade com a Portaria MTE 1.419/2024. O processo é complementado pela Jornada de Desenvolvimento Individual (PDI), pela Matriz de Treinamento por Cargo e pela pesquisa de clima organizacional (GPTW), assegurando monitoramento contínuo dos impactos sobre as pessoas trabalhadoras.

Meio Ambiente — O processo formal de due diligence para identificação, prevenção e mitigação de impactos ambientais negativos não constitui uma prioridade atual do Grupo IAG Saúde. O modelo de operação 100% digital e em regime home office resulta em impactos ambientais diretos muito reduzidos, concentrados em emissões indiretas relacionadas ao uso de serviços em nuvem e ao descarte de equipamentos de tecnologia da informação. O Grupo dá os primeiros passos em relação às suas próprias operações — com diretrizes formalizadas na Política de ESG (POI IAG 031), aprovada em 2025 —, mas reconhece que a maturidade do processo ainda não justifica a estruturação de uma due diligence ambiental formal.

Corrupção — O processo de due diligence anticorrupção é formalizado no Procedimento de Relacionamento com Fornecedores Críticos e Parceiros Comerciais e Due Diligence (PRS IAG 053), abrangendo as operações próprias do Grupo e seus fornecedores e parceiros comerciais diretos. O processo inclui verificação em bases oficiais como CEIS e CNEP, análise de pessoas politicamente expostas, avaliação reputacional e aplicação de questionário declaratório com valor legal. Os resultados são consolidados na Matriz de Gestão de Riscos, monitorados mensalmente pelo Comitê SIGO e reportados à Alta Direção via

ACAD. As avaliações realizadas no período indicaram que 100% dos fornecedores e parceiros comerciais avaliados foram classificados com risco de integridade baixo.

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

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

Sim

Não

Riscos de corrupção

☐☒

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

Corrupção — Como parte do processo de due diligence formalizado no Procedimento de Relacionamento com Fornecedores Críticos e Parceiros Comerciais (PRS IAG 053), o Grupo IAG Saúde realiza a identificação ativa de fornecedores e parceiros comerciais onde o risco de impactos adversos relacionados à corrupção pode ser particularmente elevado. O processo contempla verificação em bases oficiais como CEIS e CNEP, análise de pessoas politicamente expostas e avaliação reputacional por meio de questionário declaratório com valor legal. As avaliações realizadas no período de referência classificaram 100% dos fornecedores e parceiros avaliados com risco de integridade baixo, não tendo sido identificados relacionamentos com risco particularmente elevado.

G6. A empresa possui algum(ns) processo(s) pelo(s) qual(is) os membros da força de trabalho da empresa podem expressar preocupações sobre a conduta da empresa em relação a temas 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, temos um processo informal (por exemplo, através de supervisores, entre outros).	Sim, temos um processo formal.
Direitos humanos	☐	☐	☐	☒
Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente	☐	☐	☐	☒
Ambiente	☐	☐	☐	☒
Anticorrupção	☐	☐	☐	☒

G6A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde disponibiliza canal de ouvidoria formal para que colaboradores e partes externas possam manifestar preocupações, registrar denúncias e relatar condutas relacionadas a direitos humanos, condições de trabalho, meio ambiente e anticorrupção. O canal é gerido pela área de Compliance, monitorado pelo Comitê SIGO e reportado à Alta Direção por meio da ACAD.

G6.1. Forneça detalhes adicionais sobre o(s) processo(s) que a empresa utiliza para que os membros da sua força de trabalho possam expressar 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?	☒	☐
O processo está disponível para pessoas que não são funcionários (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades e outras relações comerciais)?	☒	☐
O processo é confidencial (por exemplo, processo de denúncia)?	☒	☐
Existem processos implementados para garantir a proteção dos denunciantes? (por exemplo, contra retaliação)	☒	☐
É possível levantar preocupações em relação a fornecedores ou outros relacionamentos comerciais (por exemplo, clientes, parceiros, etc.)?	☒	☐
Outro (Forneça informações adicionais)	☐	☒

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

G7. Como a empresa monitora a eficácia de suas ações para gerenciar seus impactos potenciais e reais nos seguintes tópicos de sustentabilidade?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) 

	Nenhuma ação é rastreada sistematicamente.	Reúne e avalia o feedback das partes interessadas relevantes.	Define e acompanha regularmente metas e objetivos/KPIs.	Realiza monitoramento e avaliação (por exemplo, por meio de auditorias internas e/ou externas, avaliações de impacto, mecanismos de reclamação e benchmarking).
Direitos humanos	☐	☒	☒	☒
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente	☐	☒	☒	☒
Ambiente	☐	☐	☒	☒
Anticorrupção	☐	☒	☒	☒
Incorpora as lições aprendidas nas políticas e procedimentos operacionais.				
Direitos humanos			☒	
Direitos Trabalhistas/Trabalho Decente			☒	
Ambiente			☒	
Anticorrupção			☒	

G7A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Direitos Humanos — A eficácia das ações relacionadas aos direitos humanos é monitorada por meio de múltiplos mecanismos integrados ao SIGO. O feedback das partes interessadas é coletado por meio do canal de ouvidoria formal e da pesquisa de clima organizacional (GPTW), cujos resultados alimentam o ciclo de melhoria contínua. Indicadores específicos são definidos e acompanhados regularmente pelo Comitê SIGO e reportados à Alta Direção via ACAD. O monitoramento e a avaliação são realizados por meio de auditorias internas e externas, mecanismos de denúncia e análise crítica periódica. As lições aprendidas são sistematicamente incorporadas às políticas e procedimentos operacionais por meio do ciclo PDCA do SIGO, assegurando a evolução contínua das práticas de governança.

Direitos de Trabalho / Trabalho Digno — O monitoramento da eficácia das ações relacionadas ao trabalho digno é realizado por meio de instrumentos estruturados de escuta e avaliação, incluindo a pesquisa de clima organizacional (GPTW), o Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB), avaliações de desempenho e o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Indicadores de RH — como absenteísmo, turnover e efetividade de treinamentos — são acompanhados regularmente pelo Comitê SIGO. O PGR e o PCMSO são revisados periodicamente, tendo sido atualizados em 2025 para incorporar a gestão de riscos psicossociais. As lições aprendidas são integradas às políticas e procedimentos operacionais por meio do ciclo PDCA, com registro formal de não conformidades e ações corretivas.

Meio Ambiente — O monitoramento das ações ambientais é conduzido internamente pelo Comitê SIGO, com responsabilidade específica da função de Gestão Ambiental e Sustentabilidade Operacional. Indicadores ambientais são definidos e acompanhados no âmbito da ACAD, que contempla explicitamente a análise de questões climáticas e de emissões indiretas relacionadas às operações digitais do Grupo. O processo de monitoramento e avaliação é realizado por meio de análise crítica periódica conduzida pelo Comitê SIGO. As lições aprendidas foram incorporadas à Política de ESG (POI IAG 031), aprovada em 2025, que formaliza pela primeira vez as diretrizes ambientais do Grupo IAG Saúde como resultado desse processo evolutivo.

Anticorrupção — A eficácia das ações anticorrupção é monitorada de forma estruturada por meio de indicadores específicos de compliance, acompanhados mensalmente pelo Comitê SIGO e revisados na ACAD. O feedback das partes interessadas é coletado por meio do canal de ouvidoria formal, que registra e trata denúncias relacionadas a corrupção, fraude e descumprimento de políticas internas. O monitoramento e a avaliação são realizados por meio de auditorias internas e externas — incluindo a auditoria de certificação ISO 37301 — e do processo de due diligence de fornecedores (PRS IAG

053). As lições aprendidas são incorporadas às políticas e procedimentos operacionais por meio do ciclo PDCA, com atualização contínua da Matriz de Gestão de Riscos e dos procedimentos de compliance.

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	☐	☒	☐
Direitos Trabalhistas / Trabalho Decente	☐	☒	☐
Ambiente	☒	☐	☐
Anticorrupção	☐	☐	☒

G8A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Direitos Humanos e Trabalho Digno — A vinculação da remuneração executiva a indicadores de desempenho em direitos humanos e trabalho digno ainda não está formalizada, mas está em estudo. A Diretoria de Operações está avaliando formas de atrelar a remuneração executiva a indicadores estratégicos de sustentabilidade, com foco prioritário em gestão de pessoas. A formalização dessa vinculação está prevista para os próximos ciclos. Meio Ambiente — A vinculação da remuneração executiva a indicadores de desempenho ambiental não é uma prioridade atual. Dado o modelo de operação 100% digital e em regime home office, os impactos ambientais diretos do Grupo são muito reduzidos, o que não justifica, no momento, a criação de metas executivas específicas para esse tema, ainda que ações de redução do impacto ambiental estejam sendo desenvolvidas no âmbito da Política de ESG (POI IAG 031). Anticorrupção — A remuneração executiva está formalmente vinculada a metas de desempenho em compliance e integridade. A manutenção da certificação ISO 37301:2021 (Sistema de Gestão de Compliance) e da ISO 27001:2022 (Sistema de Gestão de Segurança da Informação) integram as metas estratégicas atreladas à remuneração variável da Alta Direção. Adicionalmente, o índice de adesão à Maratona SIGO — dinâmica anual de capacitação interna que abrange temas de compliance, integridade, segurança da informação, privacidade e ética — também compõe esse conjunto de indicadores, com meta de 100% de participação das equipes.

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

(Insira apenas números inteiros arredondados para o número inteiro mais próximo. Não utilize decimais, frações, caracteres especiais, espaços ou zeros à esquerda. Para as categorias 'Masculino, Feminino, Outro', 'Menos de 30 anos, 30 a 50 anos, Mais de 50 anos' e 'Diretores executivos ou equivalentes, Diretores não executivos ou equivalentes e Diretores não executivos independentes ou equivalentes', insira apenas números inteiros de 0 a 100). Os valores dentro dessas categorias devem totalizar 100% para prosseguir.)

Se sua organização não possui um conselho de administração, selecione as opções que melhor representam os membros do seu órgão de governança equivalente em relação ao seu envolvimento na gestão diária da sua organização.

	Conhecido	Número (Por favor, insira um número inteiro)	Não aplicável
Número total de membros do conselho (#)	☒	7	☐
	Conhecido	Número (Por favor, insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
Macho (%)	☒	43	☐
Fêmea (%)	☒	57	☐
Outro (%)	☒	0	☐

	Conhecido	Número (Por favor, insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
Menores de 30 anos (%)	☒	0	☐
30-50 anos (%)	☒	43	☐
Acima de 50 anos (%)	☒	57	☐

	Conhecido	Número (Por favor, insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)	Não aplicável
De grupos minoritários ou vulneráveis (%)	☒	0	☐

Número (Por favor,
insira um número
inteiro, por exemplo,
50% = 50)

Conhecido

Não aplicável

Diretores executivos
ou equivalente (%)



100



Diretores não
executivos ou
equivalente (%)



0



Diretores não
executivos
independentes ou
equivalente (%)



0



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 no período de referência incluía duas presidências, duas diretorias de Relacionamento com o Mercado, uma diretoria de Operações, uma diretoria de Tecnologia da Informação e uma diretoria de Inovação. 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 da organização: 57% dos membros da Alta Direção são mulheres, reflexo do compromisso do Grupo IAG Saúde com a equidade de gênero em cargos estratégicos. Em janeiro de 2026, foi formalizada a criação do Conselho de Sócios, instância distinta da Diretoria Colegiada, consolidando a evolução do modelo de governança da organização. Por se tratar de uma mudança ocorrida após o período de referência desta CoP, a análise da nova composição societária será incorporada ao relatório do próximo ciclo.

G10. No período em análise, qual foi a porcentagem de mulheres em cargos de gestão?

(Se a opção 'Conheço' for selecionada, 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.) ⓘ

Percentagem de mulheres (%) (Por favor, insira um número inteiro, por exemplo, 50% = 50)

Conhecido

Desconhecido

cargos de gestão

57

G10A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde não possui nível gerencial intermediário formal em sua estrutura organizacional. A estrutura de liderança é composta pela Diretoria Colegiada, seguida diretamente pela equipe. O percentual informado de 57% reflete a participação feminina na Diretoria Colegiada, considerada o nível equivalente aos cargos de gerência para fins deste relatório.

G11. Qual é a representação de gênero na alta administração da empresa ou em cargos de liderança executiva equivalentes?

(Selecione todas as opções aplicáveis em cada linha) 

	Mulheres	Homens	Outro (ex.: não binário)	Não aplicável (ex.: a empresa não possui essa vaga)	Optei por não divulgar.
Diretor Executivo	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor Financeiro	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor de Compras	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor de Tecnologia	☒	☐	☐	☐	☐
Diretor de Marketing	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor de Operações	☒	☐	☐	☐	☐
Diretor(a) de Sustentabilidade	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor Jurídico/Conselheiro Geral	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor(a) de Recursos Humanos	☐	☐	☐	☒	☐
Diretor de Conformidade	☐	☐	☐	☒	☐
Outro (Forneça informações adicionais)	☒	☐	☐	☐	☐

G11A. Outros (Forneça informações adicionais):

Presidente 1 – Mulher Presidente 2 – Homem Diretor de Relacionamento com o Mercado 1 – Homem Diretor de Relacionamento com o Mercado 2 – Homem Diretor de Inovação – Mulher

G11A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A Diretoria Colegiada do Grupo IAG Saúde, considerada neste relatório como equivalente ao C-suite, é composta por sete líderes executivos, com predominância feminina (57%): duas presidências (uma mulher e um homem), duas diretorias de Relacionamento com o Mercado (homens), uma diretoria de Operações (mulher), uma diretoria de Tecnologia da Informação (mulher) e uma diretoria de Inovação (mulher). As funções 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 Colegiada 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, a formação técnica multidisciplinar e a representatividade feminina em cargos de liderança estratégica.

G12. A empresa considera a sustentabilidade em suas estratégias de financiamento e investimento?

(Selecione uma opção aplicável) i

- ☒ **Sim, consideramos a sustentabilidade em nosso planejamento financeiro e tomada de decisões, mas não por meio de uma abordagem estruturada.**
- Sim, adotamos uma abordagem estruturada para considerar a sustentabilidade **por meio de uma estratégia de investimento ou**
- ☐ **financiamento orientada para a sustentabilidade, mas isso não inclui metas específicas vinculadas ao impacto na sustentabilidade** (por exemplo, títulos atrelados à sustentabilidade).
- Sim, adotamos uma abordagem estruturada para considerar a sustentabilidade no financiamento e no investimento **por meio de estratégias de investimento alinhadas aos ODS ou de**
- ☐ **financiamento vinculadas aos ODS**, incluindo metas específicas atreladas ao impacto na sustentabilidade (por exemplo, títulos de destinação específica dos recursos).
- ☐ Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos.
- ☐ Não, esta não é uma prioridade atual.
- ☐ Optei por não divulgar.

G12A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde considera a sustentabilidade em seu planejamento financeiro e na tomada de decisão estratégica, ainda que não por meio de uma abordagem estruturada com critérios ESG formalizados. O Planejamento Estratégico 2024–2027, aprovado e monitorado pelos Sócios Quotistas, é orientado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, o que confere à agenda de sustentabilidade um papel central na definição das prioridades de investimento da organização. Projetos estratégicos de sustentabilidade — como o Viçosa Cidade Saúde e as iniciativas de compensação de carbono previstas para os próximos ciclos — recebem alocação prioritária de recursos, com aprovação formal conforme a Política de Alçadas (POI IAG 011). A organização reconhece a oportunidade de evoluir para uma abordagem mais estruturada, com critérios ESG explícitos nos processos de aprovação de investimentos e nas estratégias de captação de recursos.

G13. A empresa elabora relatórios de sustentabilidade de acordo com:

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Regulamentação nacional/local sobre sustentabilidade
- ☐ Regulamentos da bolsa de valores
 - Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (CSRD)
- ☐ (anteriormente conhecida como Diretiva de Relatórios Não Financeiros da União Europeia (NRF))
- ☐ Normas voluntárias de relatórios de sustentabilidade para PMEs não cotadas em bolsa (VSME)
- ☐ Iniciativa Global de Relatórios (GRI)
- ☐ Conselho de Normas de Contabilidade 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)
 - Normas IFRS de Divulgação de Sustentabilidade (IFRS S1 e S2)
- ☐ (incorporando a Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD))
- ☐ Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas à Natureza (TNFD)
- ☐ Força-Tarefa sobre Desigualdade e Divulgação de Informações Financeiras Relacionadas a Assuntos Sociais (TISFD)
- ☐ CDP (anteriormente conhecido como Carbon Disclosure Project)
- ☐ Iniciativa de Metas Baseadas na Ciência (SBTi)
- ☐ Outros quadros voluntários (Por favor, forneça informações adicionais)

Não há relatórios de sustentabilidade de acordo com quaisquer
☒ **estruturas ou regulamentos fora desta Comunicação sobre o**
Progresso.

G13A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde não adota formalmente frameworks internacionais de reporte de sustentabilidade, como GRI, SASB ou IFRS S1/S2. O Relatório de Sustentabilidade institucional, produzido pelo segundo ano consecutivo e anexado a esta Comunicação de Progresso como exercício voluntário de transparência, é estruturado com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU — referencial que orienta o Planejamento Estratégico 2024–2027 e a Política de ESG (POI IAG 031) — e nos princípios do Pacto Global. Para o ciclo de reporte de 2025, o Grupo adotará como referência a ABNT PR 2030-1:2024 — Ambiental, Social e Governança (ESG): Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações, prática recomendada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, reforçando o compromisso com a evolução contínua da agenda ESG e com a adoção de referências nacionais reconhecidas.

G14. Algumas ou todas as informações divulgadas neste questionário foram asseguradas por terceiros?

(Selecione uma opção aplicável) 

☒ **Sim**

☐ Não

G14A. Sim (Forneça informações adicionais):

As informações apresentadas neste questionário são respaldadas por auditorias independentes realizadas no Grupo IAG Saúde pela QMS Certification, certificadora reconhecida internacionalmente e com acreditação global. O Sistema de Gestão de Compliance é certificado pela norma ISO 37301:2021, com auditorias de manutenção conduzidas em 5 de novembro de 2024 e 18 de novembro de 2025, ambas sem registro de não conformidades. O Sistema de Gestão de Segurança da Informação obteve a certificação ISO 27001:2022 em 2025, com auditoria de certificação realizada nos dias 22 e 23 de setembro de 2025, também sem registro de não conformidades. Adicionalmente, 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.

G14A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Direitos Humanos e Trabalho

[Clique para obter orientações adicionais.](#)

NOTA: Independentemente de os temas de direitos trabalhistas (liberdade de associação e direito à negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, não discriminação e igualdade, ambiente de trabalho seguro e saudável e salários) e o tema de gênero (igualdade de gênero e direitos das mulheres) serem selecionados como material nas questões HR/L1, todos os participantes do Pacto Global da ONU devem fornecer detalhes adicionais sobre esses temas nas questões HR/L subsequentes. Para todos os outros temas de direitos humanos e direitos trabalhistas listados na questão HR/L1, esses temas só serão abordados nas questões HR/L subsequentes se forem selecionados como material na questão HR/L1.1.

RH/Nível 1. Quais dos seguintes itens a empresa identificou (por meio de uma avaliação formal ou informal) como tópicos materiais de direitos humanos e direitos trabalhistas relacionados às suas operações e/ou cadeia de valor?

Observação: É importante que os participantes avaliem os tópicos abaixo, especialmente áreas como segurança digital, privacidade e proteção de dados, sob a perspectiva dos direitos humanos e direitos trabalhistas, e não sob a perspectiva da gestão de riscos operacionais.

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☒ **Liberdade de associação e direito à negociação coletiva**
- ☒ **trabalho infantil**
- ☒ **trabalho forçado**
- ☒ **Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)**
- ☒ **Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)**
- ☒ **Remunerações**
- ☒ **Horas de trabalho**
- ☐ Saúde mental e bem-estar dos funcionários
- ☒ **Igualdade de gênero e direitos das mulheres**
- ☐ Direitos da criança (além do trabalho infantil)
- ☒ **Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)**
- ☐ Direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável (ex.: poluição da água, do ar e do solo)
- ☐ Transição Justa (impactos dos direitos humanos da ação climática e da transição econômica sobre trabalhadores e comunidades)
- ☐ Direitos territoriais e direitos dos povos indígenas
- ☐ Fornecimento de matérias-primas (incluindo rastreabilidade)
- ☒ **Segurança digital, privacidade e proteção de dados**

- ☒ **Liberdade de expressão e acesso à informação**
- ☒ **Direitos do usuário final de produtos e serviços (incluindo segurança, acessibilidade e potencial uso indevido)**
- ☒ **Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)**
- ☐ Due diligence sensível a conflitos de interesse e/ou utilização de prestadores de serviços de segurança.
- ☐ Outros temas relacionados aos direitos humanos/trabalhistas identificados como relevantes.
- ☐ Não foi realizada nenhuma avaliação formal ou informal de direitos humanos/trabalhistas.

RH/LIA. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde conduziu uma avaliação interna dos riscos e impactos relacionados aos direitos humanos e direitos trabalhistas, considerando suas operações diretas (modelo 100% remoto, cultura organizacional, políticas e contratos) e sua cadeia de valor — que inclui clientes institucionais (operadoras de saúde, hospitais, cooperativas médicas e secretarias de saúde), parceiros, fornecedores e usuários finais da plataforma Valor Saúde Brasil. Os tópicos identificados como materiais refletem três dimensões centrais da organização: Dimensão das pessoas trabalhadoras. O modelo 100% remoto torna materiais os tópicos de ambiente de trabalho seguro e saudável, saúde mental e bem-estar, jornada de trabalho e salários. A organização opera sem acidentes registráveis e sem incidentes de assédio sexual, violência ou abuso no trabalho, com gap salarial de gênero igual a zero e com programas estruturados de bem-estar — o FIB (Felicidade Interna Bruta), estruturado em nove dimensões, e o programa de saúde mental baseado em Psicologia Positiva, com escuta individual com especialistas, devolutivas à liderança, acompanhamento emocional contínuo e processos de coaching personalizados. A igualdade de gênero é material dado que 60% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Os tópicos de liberdade de associação, trabalho infantil, trabalho forçado e não discriminação são materiais pela natureza dos contratos de trabalho, pelo Acordo Coletivo vigente com condições superiores à Convenção Coletiva e pelas cláusulas contratuais que estendem esses compromissos à cadeia de fornecimento. A jornada de trabalho é material pelo modelo 100% remoto, que exige monitoramento ativo do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Dimensão da segurança digital e governança de dados. O manuseio de dados sensíveis de saúde de pacientes torna materiais os tópicos de segurança digital, privacidade e proteção de dados e liberdade de expressão e acesso à informação — sob uma perspectiva de direitos humanos, não apenas de gestão operacional de riscos. Em 2025, o Grupo IAG Saúde obteve a certificação na norma ISO 27001:2022 — Sistema de Gestão de Segurança da Informação — e manteve a certificação na ISO 37301:2021 — Sistema de Gestão de Compliance, consolidando a maturidade institucional nessa dimensão. As duas ocorrências de segurança registradas em 2025 foram remediadas com agilidade, sem vazamento de dados, por meio de ações corretivas formais no SigQuali. Dimensão tecnológica e de impacto social em saúde. A plataforma Valor Saúde Brasil utiliza inteligência artificial para apoiar decisões assistenciais, tornando materiais os tópicos de direitos de usuários finais de produtos e serviços, tecnologias emergentes e adoção responsável de IA e direitos de grupos vulneráveis. Em 2025, a organização definiu

como estratégica a implantação da norma ISO 42001 — Sistema de Gestão de Inteligência Artificial —, alocando recursos para consultoria, implantação e auditoria externa prevista para 2026, demonstrando compromisso com a governança responsável da IA e com a proteção dos direitos das pessoas impactadas por seus sistemas. Os indicadores de impacto social da plataforma evidenciam o alcance dessa dimensão: 44.743 óbitos evitados acumulados até 2025, 355.935 diárias hospitalares desnecessárias reduzidas e 31.189.683 brasileiros beneficiados.

HR/L1.1. Além dos tópicos obrigatórios sobre direitos trabalhistas (liberdade sindical e direito à negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, não discriminação e igualdade, ambiente de trabalho seguro e saudável e salários) e do tópico sobre gênero (igualdade de gênero e direitos das mulheres), quais tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas a empresa considera mais relevantes para serem relatados ao responder às perguntas HR/L2–HR/L5?

(Selecione todas as opções aplicáveis, máximo de seis) 

☒ **Horas de trabalho**

☒ **Saúde mental e bem-estar dos funcionários**

☐ Direitos da criança (além do trabalho infantil)

☒ **Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)**

☐ Direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável (ex.: poluição da água, do ar e do solo)

☐ Transição Justa (impactos dos direitos humanos da ação climática e da transição econômica sobre trabalhadores e comunidades)

☐ Direitos territoriais e direitos dos povos indígenas

☐ Fornecimento de matérias-primas (incluindo rastreabilidade)

☒ **Segurança digital, privacidade e proteção de dados**

☐ Liberdade de expressão e acesso à informação

☒ **Direitos do usuário final de produtos e serviços (incluindo segurança, acessibilidade e potencial uso indevido)**

☒ **Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)**

☐ Due diligence sensível a conflitos de interesse e/ou utilização de prestadores de serviços de segurança.

☐ Nenhum

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

O Grupo IAG Saúde conduziu uma avaliação interna dos riscos e impactos relacionados aos direitos humanos e direitos trabalhistas, considerando suas operações diretas e sua cadeia de valor — que inclui clientes institucionais (operadoras de saúde, hospitais, cooperativas médicas e secretarias de saúde), parceiros, fornecedores e usuários finais da plataforma Valor Saúde Brasil. Os tópicos identificados como materiais refletem três dimensões centrais da organização: Dimensão das pessoas trabalhadoras. O modelo 100% remoto torna materiais os tópicos de ambiente de trabalho seguro e saudável, saúde mental e bem-estar, jornada de trabalho e salários. A organização opera sem acidentes registráveis, com gap salarial de gênero igual a zero e com programas estruturados de bem-estar — como o FIB (Felicidade Interna Bruta) e o programa de saúde mental baseado em Psicologia Positiva, que inclui escuta individual com especialistas, devolutivas à liderança, acompanhamento emocional contínuo e processos de coaching personalizados. A igualdade de gênero e direitos das mulheres é material dado que 60% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Os tópicos de liberdade de associação, trabalho infantil, trabalho forçado e não discriminação são materiais pela natureza dos contratos de trabalho, pelo Acordo Coletivo vigente com condições superiores à Convenção Coletiva e pelas cláusulas contratuais que estendem esses compromissos à cadeia de fornecimento. Dimensão da segurança digital e governança de dados. O manuseio de dados sensíveis de saúde de pacientes torna materiais os tópicos de segurança digital, privacidade e proteção de dados e liberdade de expressão e acesso à informação. Em 2025, o Grupo IAG Saúde obteve a certificação na norma ISO 27001:2022 — Sistema de Gestão de Segurança da Informação — e manteve a certificação na ISO 37301:2021 — Sistema de Gestão de Compliance, consolidando a maturidade institucional nessa dimensão. Dimensão tecnológica e de impacto social em saúde. A plataforma Valor Saúde Brasil utiliza inteligência artificial para apoiar decisões assistenciais, tornando materiais os tópicos de direitos de usuários finais de produtos e serviços, tecnologias emergentes e adoção responsável de IA e direitos de grupos vulneráveis. Em 2025, a organização definiu como estratégica a implantação da norma ISO 42001 — Sistema de Gestão de Inteligência Artificial — alocando recursos para consultoria, implantação e auditoria externa prevista para 2026, demonstrando compromisso com a governança

responsável da IA e com a proteção dos direitos das pessoas impactadas por seus sistemas.

RH/Nível 2. A empresa possui um compromisso político em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione uma opção de resposta por linha; em caso afirmativo, inclua o valor) 

	Não, e não temos planos de desenvolver uma política nesse sentido.	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos.	Sim, incluída em uma política mais ampla ou como uma política independente.	Não aplicável (Forneça informações adicionais)
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	☐	☐	☒	☐
trabalho infantil	☐	☐	☒	☐
trabalho forçado	☐	☐	☒	☐
Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	☐	☐	☒	☐
Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	☐	☐	☒	☐
Remunerações	☐	☐	☒	☐
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	☐	☐	☒	☐
Horas de trabalho	☐	☐	☒	☐
Saúde mental e bem-estar dos funcionários	☐	☐	☒	☐
Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)	☐	☐	☒	☐

Não, e não
temos planos
de desenvolver
uma política
nesse sentido.

Não, mas
planejamos
fazer isso nos
próximos dois
anos.

Sim, incluída em
uma política
mais ampla ou
como uma
política
independente.

Não aplicável
(Forneça
informações
adicionais)

Segurança digital,
privacidade e proteção de
dados



Direitos do usuário final de
produtos e serviços
(incluindo segurança,
acessibilidade e potencial
uso indevido)



Tecnologias emergentes e
adoção responsável da
Inteligência Artificial (IA)



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

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

2025

trabalho infantil

2025

trabalho forçado

2025

Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)

2025

Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)

2025

Remunerações

2025

Igualdade de gênero e direitos das mulheres

2025

Horas de trabalho

2025

Saúde mental e bem-estar dos funcionários

2025

Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)

2025

Segurança digital, privacidade e proteção de dados

2025

Direitos do usuário final de produtos e serviços (incluindo segurança, acessibilidade e potencial uso indevido)

Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)

RH/L2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Os compromissos políticos do Grupo IAG Saúde relacionados aos direitos humanos e direitos trabalhistas estão formalizados em dois documentos institucionais revisados e aprovados pela Alta Direção em 2025, ambos públicos e disponíveis no site institucional. O Código de Ética e Conduta (2025) estabelece as diretrizes de conduta esperadas de todos os colaboradores, sócios, fornecedores críticos e parceiros comerciais. Cobre expressamente: liberdade de associação e negociação coletiva; proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado; não discriminação e promoção da equidade; ambiente de trabalho seguro e saudável; igualdade de gênero e direitos das mulheres; liberdade de expressão e escuta ativa; segurança e privacidade digital; combate à corrupção, fraudes e suborno; e proteção a grupos vulneráveis. O documento é aprovado pela Alta Direção, aplica-se a toda a cadeia de valor e prevê mecanismos de denúncia via Canal de Ouvidoria com proteção contra retaliação. A POI IAG 031 – Política de ESG (2025) formaliza os compromissos socioambientais e de governança da organização, com seção específica sobre direitos humanos e princípios do trabalho (item 4.3.1), alinhada à Declaração Universal dos Direitos Humanos, às Convenções Fundamentais da OIT e aos Princípios do Pacto Global da ONU. Abrange todos os tópicos obrigatórios e adicionais selecionados, aplicando-se a colaboradores, prestadores, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas. A Política ESG é pública, aprovada pela Diretoria e integrada ao Sistema Integrado de Governança Corporativa (SIGO). Para remunerações e horas de trabalho, os compromissos estão adicionalmente formalizados no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, que estabelece condições superiores à Convenção Coletiva da categoria, incluindo Programa de Participação nos Resultados (PR) com valor ampliado e benefícios adicionais não exigidos por lei. Em segurança digital, privacidade e proteção de dados, os compromissos são sustentados pela certificação ISO 27001:2022, obtida em 2025, e pela manutenção da certificação ISO 37301:2021, ambas concedidas pela QMS Certification. No que se refere aos direitos de grupos vulneráveis, o Grupo IAG Saúde reconhece que o enunciado da questão faz referência a grupos historicamente marginalizados, como migrantes, refugiados e comunidades minoritárias, em um recorte de direitos humanos que não se confunde com a vulnerabilidade clínica dos pacientes atendidos pela cadeia de valor da saúde. Nesse recorte específico, os compromissos formalizados no Código de Ética e Conduta e na POI IAG 031 – Política de ESG endereçam a não discriminação e a promoção da equidade no âmbito das operações próprias. A publicação da POI IAG 035 – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, atualmente em revisão, é o próximo marco para ampliar esse escopo. Em

relação aos direitos do usuário final de produtos e serviços e à adoção responsável de tecnologias emergentes e Inteligência Artificial, o Grupo IAG Saúde estabeleceu como prioridade estratégica para o biênio 2026-2027 a formalização de políticas específicas. A implantação da norma ISO 42001 (Sistema de Gestão de Inteligência Artificial), com auditoria externa prevista para 2026, é o primeiro marco desse compromisso.

RH/L2A. (Opcional) Favor anexar a documentação comprobatória, se aplicável (1/2):

(O arquivo anexado não pode exceder 50 MB)

Código de Ética e Conduta - 2025.pdf

4,2 MB

aplicação/pdf

RH/L2A. (Opcional) Favor anexar a documentação comprobatória, se aplicável (2/2):

(O arquivo anexado não pode exceder 50 MB)

POI IAG 031 – Política de ESG.pdf

0,2 MB

aplicação/pdf

RH/L2.1. Para cada compromisso político em matéria de direitos humanos e direitos trabalhistas, é:

(Selecione todas as opções aplicáveis a cada linha) i

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	▼
trabalho infantil	▼
trabalho forçado	▼
Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	▼
Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	▼
Remunerações	▼
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	▼
Horas de trabalho	▼
Saúde mental e bem-estar dos funcionários	▼
Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)	▼
Segurança digital, privacidade e proteção de dados	▼

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

Os compromissos políticos do Grupo IAG Saúde em direitos humanos e direitos trabalhistas, formalizados no Código de Ética e Conduta (2025) e na POI IAG 031 – Política de ESG (2025), estão alinhados à Declaração Universal dos Direitos Humanos, às Convenções Fundamentais da OIT e aos Princípios do Pacto Global da ONU. Ambos os documentos são públicos, disponíveis no site institucional grupoiagsaude.com.br, e foram aprovados pela Alta Direção da organização. Esses compromissos aplicam-se integralmente às operações próprias e se estendem a fornecedores críticos, prestadores de serviço e parceiros comerciais por meio de cláusulas contratuais, processos de due diligence e da exigência de adesão aos padrões éticos estabelecidos. A Política ESG amplia esse alcance para clientes institucionais, comunidades e demais partes interessadas da cadeia de valor. Compromissos relacionados a remunerações, horas de trabalho e saúde mental e bem-estar dos funcionários aplicam-se predominantemente às operações próprias, uma vez que são formalizados também no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, que estabelece condições superiores à Convenção Coletiva da categoria. No que se refere aos direitos de grupos vulneráveis, o Grupo IAG Saúde reconhece que o enunciado da questão faz referência a grupos historicamente marginalizados, como migrantes, refugiados e comunidades minoritárias, em um recorte clássico de direitos humanos que não se confunde com a vulnerabilidade clínica dos pacientes atendidos pela cadeia de valor da saúde. Nesse recorte específico, a organização entende que seus compromissos formalizados no Código de Ética e Conduta e na POI IAG 031 – Política de ESG endereçam a não discriminação e a promoção da equidade no âmbito das operações próprias, mas ainda não estabelecem política específica de proteção a esses grupos aplicada aos fornecedores e à cadeia de valor. A publicação da POI IAG 035 – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, atualmente em revisão, e a evolução dos processos de due diligence de fornecedores são movimentos previstos para ampliar esse escopo nos próximos ciclos. Os compromissos foram elaborados internamente pelo Comitê SIGO com base em normas e referências internacionais reconhecidas, incluindo a ISO 37301:2021, a ISO 27001:2022, a Agenda 2030 da ONU e as Convenções da OIT. O processo contou com a participação da assessoria jurídica externa da organização, responsável pela orientação e validação do conteúdo relacionado ao direito do

trabalho, incluindo cláusulas contratuais, acordos coletivos e demais instrumentos que formalizam os compromissos trabalhistas da organização.

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

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

☒ **Respeitar o direito de todos os trabalhadores de formar e filiar-se a um sindicato de sua escolha, sem medo de intimidação ou represálias, e proteger os trabalhadores contra atos de discriminação antissindical.**

☐ Proibir qualquer ato 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 legítimas.**

☒ **Faça referência ao respeito pelo direito dos trabalhadores de apresentarem queixas sem sofrerem represálias.**

☐ Temos uma política sobre liberdade de associação ou negociação coletiva, mas ela não inclui nenhum desses detalhes.

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

O Grupo IAG Saúde formaliza seu compromisso com a liberdade de associação e a negociação coletiva no Código de Ética e Conduta (2025) e na POI IAG 031 – Política de ESG (2025), ambos aprovados pela Alta Direção. A Política ESG estabelece expressamente o respeito ao direito de todos os colaboradores à livre associação, à filiação sindical voluntária e à negociação coletiva, assegurando que manifestações possam ocorrer sem medo de retaliação — proteção garantida pelo Canal de Ouvidoria, com sigilo e confidencialidade para relatos identificados ou anônimos. Na prática, a organização mantém adesão formal à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria e Acordo Coletivo vigente com condições superiores ao mínimo legal, incluindo Programa de Participação nos Resultados (PR) com valor ampliado e metas negociadas em assembleia com critérios claros e objetivos, assegurando transparência e boa-fé no processo de negociação. Identificamos como oportunidade de aprimoramento para o próximo ciclo a inclusão de vedação expressa a atos de interferência em sindicatos, fortalecendo ainda mais o alinhamento com as Convenções Fundamentais da OIT e com os Princípios do Pacto Global da ONU.

RH/L2.3. A política salarial da empresa inclui:

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

Nota: A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define salário digno como “o nível salarial necessário para proporcionar um padrão de vida decente aos trabalhadores e suas famílias, levando em consideração as circunstâncias do país e calculado para o trabalho realizado durante o horário normal de trabalho”. O cumprimento das leis de salário mínimo por si só não constitui um compromisso com o salário digno, a menos que esteja explicitamente alinhado com parâmetros reconhecidos de salário digno.

☒ **Um compromisso com a igualdade salarial para trabalho de igual valor.**

☒ **O compromisso de pagar salários dignos aos funcionários da própria empresa.**

☐ Um compromisso com o avanço do pagamento de salários dignos em toda a cadeia de suprimentos da empresa.

☒ **Um compromisso com a medição e o monitoramento do progresso em direção ao pagamento de salários dignos (por exemplo, por meio de análises da diferença salarial para um salário digno).**

☒ **Metas mensuráveis e com prazos definidos para promover o pagamento de salários dignos.**

☐ Temos uma política salarial, mas ela não inclui nenhum desses detalhes (Por favor, forneça informações adicionais).

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

O Grupo IAG Saúde formaliza seu compromisso com a remuneração justa e digna por meio da Política de Gestão de Pessoas (POI IAG 006), do Código de Ética e Conduta (2025), da POI IAG 031 – Política de ESG (2025) e do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, firmado com o SINDADOS-MG com vigência de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. A organização pratica remuneração igualitária entre mulheres e homens para cargos de igual valor, com diferença salarial de gênero igual a zero, monitorada anualmente. A Política de Gestão de Pessoas incorpora a dimensão "Estabilidade e Prosperidade Financeira" do programa FIB (Felicidade Interna Bruta), reconhecendo que a remuneração adequada é um componente essencial do bem-estar integral dos colaboradores. O Acordo Coletivo assegura condições superiores à Convenção Coletiva da categoria, incluindo Programa de Participação nos Resultados (PR) com valor ampliado, vinculado a metas individuais e coletivas com critérios objetivos e transparentes, e adiantamento de 50% em julho de 2025. A cláusula 8ª do Acordo garante expressamente a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. O progresso é monitorado por meio de aferição semestral dos resultados, com participação dos empregados e registro em atas. O Planejamento Estratégico da organização estabelece como objetivo a remuneração acima do mercado para todos os colaboradores, refletindo o compromisso institucional com a prosperidade financeira e a valorização do capital humano como ativo estratégico. A organização planeja formalizar esse objetivo em metas mensuráveis com prazo definido nos próximos ciclos de reporte.

RH/Nível 3. Durante o período de reporte, a empresa interagiu com as partes interessadas potencialmente afetadas ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) 

	Nenhuma interação sobre este tópico.	Para melhor compreender os riscos/impactos em questão.	Discutir possíveis formas de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão.	Acordar uma forma de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão.
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	☐	☒	☒	☒
· trabalho infantil	☒	☐	☐	☐
· trabalho forçado	☒	☐	☐	☐
· Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	☐	☒	☒	☒
· Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	☐	☒	☒	☒
· Remunerações	☐	☒	☒	☒
· Igualdade de gênero e direitos das mulheres	☐	☒	☒	☒
· Horas de trabalho	☐	☒	☒	☒
· Saúde mental e bem-estar dos funcionários	☐	☒	☒	☒

	Nenhuma interação sobre este tópico.	Para melhor compreender os riscos/impactos em questão.	Discutir possíveis formas de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão.	Acordar uma forma de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão.
Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)	☒	☐	☐	☐
Segurança digital, privacidade e proteção de dados	☐	☒	☒	☒
Direitos do usuário final de produtos e serviços (incluindo segurança, acessibilidade e potencial uso indevido)	☒	☐	☐	☐
Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)	☐	☒	☒	☐

	Avaliar o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em questão.	Colaborar na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em questão.
· Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	☐	☐
· trabalho infantil	☐	☐
· trabalho forçado	☐	☐
· Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	☐	☐
· Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	☐	☐
· Remunerações	☐	☐
· Igualdade de gênero e direitos das mulheres	☐	☐
· Horas de trabalho	☐	☐
· Saúde mental e bem-estar dos funcionários	☐	☐
· Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)	☐	☐
· Segurança digital, privacidade e proteção de dados	☐	☐
· Direitos do usuário final de produtos e serviços (incluindo segurança, acessibilidade e potencial uso indevido)	☐	☐
· Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)	☐	☐

RH/Nível 3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde engajou-se com partes interessadas afetadas de forma estruturada em diferentes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas. Em liberdade de associação e negociação coletiva, remunerações e horas de trabalho, o engajamento ocorreu por meio do Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o SINDADOS-MG, que estabelece condições superiores à Convenção Coletiva da categoria e prevê aferição semestral dos resultados com participação direta dos empregados e registro em atas, assegurando transparência e boa-fé no processo de negociação. Em não discriminação, ambiente de trabalho seguro e saudável e igualdade de gênero, o engajamento ocorreu continuamente com os colaboradores por meio da pesquisa de clima GPTW realizada em 2025, do Comitê FIB — estruturado em nove dimensões do bem-estar —, do Canal de Ouvidoria e das avaliações de desempenho, criando mecanismos formais de escuta ativa, colaboração e melhoria contínua. Em saúde mental e bem-estar, o engajamento ocorreu diretamente com os colaboradores por meio do programa de saúde mental baseado em Psicologia Positiva, com escuta individual, devolutivas à liderança e acompanhamento emocional contínuo. Em segurança digital, privacidade e proteção de dados, o engajamento envolveu clientes institucionais e parceiros tecnológicos na gestão responsável de dados sensíveis de saúde, com base na ISO 27001:2022 e na LGPD, discutindo e acordando formas de prevenir riscos. Em adoção responsável de tecnologias emergentes e Inteligência Artificial, o engajamento em 2025 foi conduzido internamente no âmbito do Comitê SIGO, com discussões para compreender os riscos associados ao uso de inteligência artificial na plataforma Valor Saúde Brasil e definir as formas de prevenção. Esse processo resultou na decisão estratégica de implantar a norma ISO 42001, com auditoria externa prevista para 2026. Nos tópicos de trabalho infantil e trabalho forçado, o risco é avaliado como inexistente dado o perfil técnico e especializado da organização, não demandando engajamento estruturado específico com partes interessadas externas no período. Da mesma forma, nos tópicos de direitos de grupos vulneráveis e direitos do usuário final de produtos e serviços, o engajamento estruturado ainda não foi conduzido, sendo esses movimentos previstos para os próximos ciclos, no âmbito da POI IAG 035 – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e da evolução das políticas de produto e serviço.

RH/Nível 4. Que tipo de ação a empresa tomou durante o período de reporte 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) 

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	
trabalho infantil	
trabalho forçado	
Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	
Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	
Remunerações	
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	
Horas de trabalho	
Saúde mental e bem-estar dos funcionários	
Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)	
Segurança digital, privacidade e proteção de dados	



RH/L4A. Outros (Forneça informações adicionais):

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde implementou um conjunto estruturado de ações para prevenir e mitigar riscos associados aos direitos humanos e direitos trabalhistas. Treinamento interno – 2ª Maratona SIGO (agosto a outubro de 2025). A organização realizou a 2ª edição da Maratona SIGO, programa gamificado de capacitação estruturado em cinco rodadas temáticas com duração de 10 semanas. O programa abrangeu 29 colaboradores e prestadores internos, cobrindo os pilares do Sistema Integrado de Governança Corporativa (qualidade, compliance e segurança da informação). As rodadas incluíram fundamentos do SIGO e compliance (Rodada 1); segurança da informação e privacidade de dados conforme ISO 27001:2022 e LGPD (Rodada 2); gestão de riscos (Rodada 3); ESG, ética, anticorrupção e compromissos com o Pacto Global da ONU incluindo os ODS (Rodada 4); e comunicação interna, ouvidoria e engajamento (Rodada 5). O programa foi concluído com premiação por desempenho, reforçando o engajamento e a apropriação dos temas de governança e direitos. Auditorias internas e externas. Foram realizadas auditorias internas e externas relacionadas às normas ISO 37301:2021 (Sistema de Gestão de Compliance) e ISO 27001:2022 (Sistema de Gestão de Segurança da Informação), com manutenção de ambas as certificações em 2025. As auditorias geraram planos de ação corretiva monitorados no SigQuali e na plataforma Monday.com, assegurando rastreabilidade e melhoria contínua. Cláusulas contratuais com fornecedores e parceiros. Os contratos de prestação de serviços do Grupo IAG Saúde incluem cláusulas específicas que exigem da contratada: adesão ao Código de Ética e Conduta da organização (Cláusula 7ª); vedação expressa a qualquer forma de corrupção, suborno ou vantagem indevida; cumprimento integral da legislação trabalhista, previdenciária e tributária em relação aos seus próprios empregados, incluindo a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado (Cláusula 9ª); e conformidade com a LGPD e com a Política de Segurança da Informação da organização. Essas cláusulas estendem os compromissos éticos e trabalhistas do Grupo IAG Saúde a toda a cadeia de fornecimento. Acordo Coletivo de Trabalho. O Acordo Coletivo com o SINDADOS-MG foi mantido com condições superiores à Convenção Coletiva da categoria, assegurando equidade remuneratória, jornada de trabalho adequada e participação dos empregados na aferição semestral dos resultados, com registro em atas. Programa de saúde mental e práticas de gestão de pessoas. O programa de saúde mental baseado em Psicologia Positiva, com escuta individual, devolutivas à liderança, acompanhamento emocional contínuo e coaching personalizado, foi mantido em 2025 com cobertura de 100% da equipe. O programa FIB (Felicidade

Interna Bruta), estruturado em nove dimensões do bem-estar, orientou as práticas de gestão de pessoas. A pesquisa de clima GPTW foi realizada com meta de índice igual ou superior a 90. Tecnologias emergentes e Inteligência Artificial. A organização definiu como prioridade estratégica em 2025 a implantação da norma ISO 42001 (Sistema de Gestão de Inteligência Artificial), com auditoria externa prevista para 2026, endereçando os riscos associados ao uso de IA na plataforma Valor Saúde Brasil. Nos tópicos de direitos de grupos vulneráveis e direitos do usuário final de produtos e serviços, não foram implementadas ações estruturadas específicas no período de reporte. Esses movimentos estão previstos para os próximos ciclos, no âmbito da POI IAG 035 – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e da evolução das políticas de produto e serviço.

RH/L4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

RH/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

	Não há monitoramento do progresso.	Revisar tópicos conforme necessário.	Defina metas/objetivos anuais e acompanhe o progresso ao longo do tempo (somente para 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	☐	☐	☒	☐
trabalho infantil	☐	☐	☒	☐
trabalho forçado	☐	☐	☒	☐
Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	☐	☐	☒	☐
Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	☐	☐	☐	☒
Remunerações	☐	☐	☒	☐
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	☐	☐	☒	☐
Horas de trabalho	☐	☐	☒	☐
Saúde mental e bem-estar dos funcionários	☐	☐	☒	☐
Segurança digital, privacidade e proteção de dados	☐	☐	☐	☒

Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)			Defina metas/objetivos anuais e acompanhe o progresso ao longo do tempo (somente para programas internos).	Definir metas/objetivos anuais, acompanhar o progresso ao longo do tempo (programas internos e externos)
	☐	☒	☒	☒
	Não há monitoramento do progresso.	Revisar tópicos conforme necessário.	Outro (Forneça informações adicionais)	
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva				☐
trabalho infantil				☐
trabalho forçado				☐
Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)				☐
Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)				☐
Remunerações				☐
Igualdade de gênero e direitos das mulheres				☐
Horas de trabalho				☐
Saúde mental e bem-estar dos funcionários				☐
Segurança digital, privacidade e proteção de dados				☐
Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)				☐

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

O Grupo IAG Saúde monitora o progresso na prevenção e mitigação de riscos de direitos humanos e trabalhistas por meio de indicadores estratégicos com metas definidas, acompanhados em periodicidade mensal, semestral ou anual conforme o tópico, integrados ao sistema SigQuali e à plataforma Monday.com. Para liberdade de associação e negociação coletiva, remunerações e horas de trabalho, o monitoramento ocorre por meio da aferição semestral dos resultados do Acordo Coletivo de Trabalho com o SINDADOS-MG, com participação direta dos empregados e registro em atas. Para remunerações, o indicador adicional é a diferença salarial de gênero (meta igual a zero, monitoramento anual). Para trabalho infantil, trabalho forçado e não discriminação, o indicador é a autuação por descumprimento de cláusula contratual, monitorado semestralmente com meta igual a zero. Para ambiente de trabalho seguro e saudável, os indicadores integram programas internos e externos: certificação GPTW (obtida e mantida em 2025), taxa de acidentes de trabalho registráveis (meta igual a zero) e conformidade nas auditorias externas das normas ISO 37301:2021 e ISO 27001:2022. Para igualdade de gênero, o indicador é a representatividade feminina em cargos de liderança (60% alcançado em 2025, meta maior ou igual a 60%), monitorado anualmente. Para saúde mental e bem-estar, os indicadores são a cobertura do programa de saúde mental (meta igual a 100% da equipe) e a manutenção da certificação GPTW. Para segurança digital, privacidade e proteção de dados, o monitoramento integra indicadores internos e externos: total de eventos de risco à segurança da informação interna (meta igual a zero, monitoramento mensal); manutenção das certificações ISO 27001:2022 e ISO 37301:2021 auditadas externamente pela QMS Certification; e meta institucional de manter 6 certificações reconhecidas até 2030. Para tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial, o monitoramento em 2025 é conduzido de forma ad hoc no âmbito do Comitê SIGO, sem metas anuais formalizadas. A implantação da norma ISO 42001, com auditoria externa prevista para 2026, permitirá estruturar indicadores de progresso a partir do próximo ciclo.

HR/L4.1.1. (Opcional) Para os temas relevantes de direitos humanos e direitos trabalhistas para os quais a empresa define metas/objetivos com prazos definidos, quais metas a empresa estabeleceu? i

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

Manutenção do Acordo Coletivo de Trabalho com o SINDADOS-MG, com condições superiores à Convenção Coletiva da categoria, renovado anualmente. Aferição semestral dos resultados com participação dos empregados e registro em atas. Meta contínua: zero autuações trabalhistas relacionadas ao exercício do direito de associação. Resultado 2025: meta alcançada.

trabalho infantil

Autuação por descumprimento de cláusula contratual relacionada à proibição do trabalho infantil igual a zero. Monitoramento semestral. Aplicável a colaboradores, prestadores internos e fornecedores via cláusulas contratuais (Cláusula 9ª dos contratos de prestação de serviços). Resultado 2025: meta alcançada.

trabalho forçado

Autuação por descumprimento de cláusula contratual relacionada à proibição do trabalho infantil igual a zero. Monitoramento semestral. Aplicável a colaboradores, prestadores internos e fornecedores via cláusulas contratuais (Cláusula 9ª dos contratos de prestação de serviços). Resultado 2025: meta alcançada.

Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)

Autuação por descumprimento de cláusula contratual relacionada à não discriminação igual a zero. Monitoramento semestral. Processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e desligamento conduzidos com base exclusivamente em competências, conforme POI IAG 006 e procedimento PRS IAG 029. Resultado 2025: meta alcançada.

Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)

Taxa de acidentes de trabalho registráveis igual a zero. Monitoramento anual. Resultado 2025: meta alcançada. Incidentes de assédio sexual, violência e abuso no trabalho igual a zero. Monitoramento anual. Resultado 2025: meta alcançada. Certificação GPTW mantida anualmente por auditoria externa independente. Resultado 2025: certificação obtida e mantida. Cobertura do programa FIB e do programa de saúde mental baseado em Psicologia Positiva igual a 100% da equipe. Monitoramento anual. Resultado 2025: meta alcançada. Conformidade nas auditorias internas e externas das normas ISO 37301:2021 e ISO 27001:2022. Resultado 2025: ambas as certificações mantidas por auditoria externa independente.

Remunerações

Diferença salarial de gênero igual a zero para cargos de igual valor. Monitoramento anual. Resultado 2025: meta alcançada. Manutenção do Programa de Participação nos Resultados com valor superior ao previsto na Convenção Coletiva. Aferição semestral via Acordo Coletivo. Resultado 2025: meta alcançada. Objetivo estratégico: manter remuneração total acima do mercado para todos os colaboradores, com formalização de metas mensuráveis prevista para os próximos ciclos.

Igualdade de gênero e direitos das mulheres

Representatividade feminina em cargos de liderança maior ou igual a 60%. Resultado 2025: 60% alcançado (3 diretoras em um total de 5 diretores). Monitoramento anual. Diferença salarial de gênero igual a zero para cargos de igual valor. Resultado 2025: meta alcançada. Acesso universal a programas de capacitação e desenvolvimento independentemente de gênero, monitorado pelo Plano de Treinamento Anual. Resultado 2025: 100% da equipe abrangida pela 2ª Maratona SIGO.

Horas de trabalho

Cumprimento integral da jornada de trabalho estabelecida no Acordo Coletivo de Trabalho com o SINDADOS-MG, com condições superiores à Convenção Coletiva da categoria. Meta

continua: zero autuações trabalhistas relacionadas a jornada de trabalho, horas extras ou descumprimento de intervalos. Monitoramento semestral com aferição de resultados registrada em atas. Resultado 2025: meta alcançada.

Saúde mental e bem-estar dos funcionários

Cobertura do programa de saúde mental baseado em Psicologia Positiva, com escuta individual, devolutivas à liderança, acompanhamento emocional contínuo e coaching personalizado, igual a 100% da equipe. Monitoramento anual. Resultado 2025: meta alcançada. Certificação GPTW mantida anualmente por auditoria externa independente. Resultado 2025: certificação obtida e mantida. Cobertura do programa FIB (Felicidade Interna Bruta), estruturado em nove dimensões do bem-estar, igual a 100% da equipe. Resultado 2025: meta alcançada.

Segurança digital, privacidade e proteção de dados

Total de eventos de risco à segurança da informação interna: meta igual a zero por período mensal, monitorado mensalmente pelo setor de Qualidade e Compliance por meio do SigQuali. Em 2025, a meta foi alcançada em 10 dos 12 meses. Foram registradas duas ocorrências: em março, instabilidade do provedor Gmail/Google afetou o sistema de autenticação multifator (MFA), corrigida em menos de 24 horas via RNC 471516, sem vazamento de dados; em outubro, acesso indevido foi concedido a cliente com processo de homologação não concluído, corrigido em menos de 12 horas via RNC 511346, sem vazamento de dados ou quebra de sigilo. Ambas tratadas com ações corretivas formais no SigQuali. Manutenção das certificações ISO 37301:2021 e ISO 27001:2022 por auditoria externa anual. Resultado 2025: ambas as certificações mantidas. Meta institucional da Diretoria: manter 6 certificações reconhecidas até 2030 (ISO 37301, ISO 27001, ISO 27701, ISO 42001, ISO 55001 e GPTW).

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

As metas de direitos humanos e direitos trabalhistas do Grupo IAG Saúde são acompanhadas de forma integrada pelo Comitê SIGO (Sistema Integrado de Governança Corporativa), com registro no SigQuali e na plataforma Monday.com. Os indicadores relacionados a remunerações, jornada, ambiente de trabalho e igualdade de gênero são reportados semestralmente à Diretoria, enquanto indicadores de segurança da informação são reportados mensalmente. Os resultados de 2025 estão consolidados no Relatório de Sustentabilidade 2025 e nas atas do Comitê SIGO.

RH/Nível 5. Durante o período de reporte, a empresa esteve envolvida em fornecer ou viabilizar medidas corretivas quando causou ou contribuiu para impactos adversos associados aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?

(Selecione uma resposta por linha) i

	Nenhum impacto adverso foi identificado ou causado.	Sim, foram identificados impactos adversos, mas nenhuma solução foi fornecida/implementada.	Sim, os impactos adversos foram identificados e a solução foi fornecida/implementada.
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	☒	☐	☐
trabalho infantil	☒	☐	☐
trabalho forçado	☒	☐	☐
Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)	☒	☐	☐
Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)	☒	☐	☐
Remunerações	☒	☐	☐
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	☒	☐	☐
Horas de trabalho	☒	☐	☐
Saúde mental e bem-estar dos funcionários	☒	☐	☐
Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)	☒	☐	☐

Nenhum impacto
adverso foi
identificado ou
causado.

Sim, foram identificados
impactos adversos, mas
nenhuma solução foi
fornecida/implementada.

Sim, os impactos adversos
foram identificados e a
solução foi
fornecida/implementada.

Segurança digital,
privacidade e
proteção de dados



Direitos do usuário final
de produtos e serviços
(incluindo segurança,
acessibilidade e
potencial uso
indevido)



Tecnologias
emergentes e adoção
responsável da
Inteligência Artificial
(IA)



Optei por não divulgar.

- ☐ Liberdade de associação e direito à negociação coletiva
- ☐ trabalho infantil
- ☐ trabalho forçado
- ☐ Não discriminação e igualdade (em matéria de emprego e ocupação)
- ☐ Ambiente de trabalho seguro e saudável (incluindo assédio sexual, violência e abuso no trabalho)
- ☐ Remunerações
- ☐ Igualdade de gênero e direitos das mulheres
- ☐ Horas de trabalho
- ☐ Saúde mental e bem-estar dos funcionários
- ☐ Direitos de grupos vulneráveis (ex.: migrantes, refugiados, comunidades minoritárias)
- ☐ Segurança digital, privacidade e proteção de dados
- ☐ Direitos do usuário final de produtos e serviços (incluindo segurança, acessibilidade e potencial uso indevido)
- ☐ Tecnologias emergentes e adoção responsável da Inteligência Artificial (IA)

RH/L5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde não identificou impactos adversos relacionados aos tópicos obrigatórios de direitos humanos e direitos trabalhistas. O monitoramento contínuo realizado pelo Comitê SIGO, pelo Canal de Ouvidoria e pelos indicadores estratégicos não registrou não conformidades nos tópicos de liberdade de associação, trabalho infantil, trabalho forçado, não discriminação, ambiente de trabalho seguro e saudável, remunerações, igualdade de gênero e horas de trabalho. Especificamente: • Taxa de acidentes de trabalho registráveis igual a zero • Incidentes de assédio sexual, violência e abuso no trabalho igual a zero • Autuações trabalhistas igual a zero • Autuações por descumprimento de cláusula contratual igual a zero • Denúncias procedentes registradas no Canal de Ouvidoria relacionadas a violações de direitos igual a zero Em relação aos tópicos adicionais, especificamente em segurança digital, privacidade e proteção de dados, foram identificadas e remediadas duas ocorrências ao longo de 2025, monitoradas mensalmente pelo indicador "Total de Eventos de Risco à Segurança da Informação Interna", registrado no SigQuali pelo setor de Qualidade e Compliance. A primeira ocorrência, em março de 2025, envolveu instabilidade do provedor externo Gmail/Google que afetou o sistema de autenticação multifator (MFA) dos produtos SigQuali e DRG Brasil, resultando em 5,6% de falhas no total do monitoramento. A ocorrência foi identificada, corrigida em menos de 24 horas e tratada formalmente via RNC 471516, com ação corretiva de acompanhamento do comportamento das contas de e-mail utilizadas para envio do código MFA. Não houve vazamento de dados. A segunda ocorrência, em outubro de 2025, envolveu a concessão indevida de acesso ao DRG Brasil para cliente cujo processo de homologação de Termo de Cooperação não estava concluído. A falha foi identificada, corrigida em menos de 12 horas e tratada formalmente via RNC 511346. Não houve vazamento de dados ou quebra de sigilo e confidencialidade da informação. Em ambos os casos, a remediação foi viabilizada com agilidade e rastreabilidade, por meio de ações corretivas formais registradas no SigQuali, demonstrando a efetividade dos processos de gestão de segurança da informação da organização, certificados pela norma ISO 27001:2022. Os demais tópicos adicionais — saúde mental e bem-estar dos funcionários, direitos de grupos vulneráveis, direitos do usuário final de produtos e serviços, e adoção responsável de tecnologias emergentes e Inteligência Artificial — não registraram impactos adversos identificados no período.

período analisado? ⓘ

espaços ou zeros à esquerda.)

Orientações para a Diferença Salarial entre Homens e Mulheres: As empresas devem calcular a diferença salarial entre homens e mulheres subtraindo o salário médio por hora dos funcionários do sexo masculino do salário bruto médio por hora das funcionárias do sexo feminino e dividindo o resultado pelo salário bruto médio por hora dos funcionários do sexo masculino. Os salários devem ser baseados em cargos de igual valor. O resultado deve então ser multiplicado por 100 para revelar a diferença salarial percentual entre funcionárias e funcionários do sexo masculino. Consulte o guia do CoP para obter informações adicionais sobre a fórmula da diferença salarial entre homens e mulheres.



☐ Desconhecido

☐ Optei por não divulgar.

0

RH/L6A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A diferença salarial de gênero do Grupo IAG Saúde no período de reporte é de 0%, pois mulheres e homens que ocupam cargos de igual valor recebem remuneração equivalente. A equidade salarial é uma prática formalizada na Política de Gestão de Pessoas (POI IAG 006) e no Código de Ética e Conduta (2025), monitorada anualmente como parte da gestão de pessoas e dos compromissos institucionais com os ODS 5 (Igualdade de Gênero) e 10 (Redução das Desigualdades). Esse resultado é consistente com a representatividade feminina na liderança: 60% dos cargos de diretoria são ocupados por mulheres (3 de 5 diretores), demonstrando que o compromisso com a equidade de gênero no Grupo IAG Saúde vai além da remuneração e se reflete também nas oportunidades de ascensão profissional.

RH/Nível 7. No período de referência, qual foi a taxa de acidentes de trabalho registráveis para os funcionários? ⓘ

Orientações 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 então ser multiplicado por 200.000. Consulte o guia do Código de Práticas para obter informações adicionais sobre a fórmula da taxa de acidentes de trabalho.

Taxa de acidentes de trabalho (Insira um número arredondado para duas casas decimais, por exemplo, 1,55)



Desconhecido

Optei por não divulgar.

0

RH/L7A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

A taxa de acidentes de trabalho registráveis no período de reporte foi zero. Nenhum acidente de trabalho foi registrado entre os colaboradores do Grupo IAG Saúde em 2025. Esse resultado é consequência direta do modelo de trabalho 100% remoto, aliado às ações estruturadas do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do programa FIB (Felicidade Interna Bruta), que promovem continuamente condições de trabalho seguras, saudáveis e adequadas para todos os colaboradores.

RH/L8. (Opcional) Descreva brevemente outras ações práticas relevantes que a empresa tomou durante o período de reporte e/ou planeja tomar para implementar os princípios de direitos humanos e trabalhistas, incluindo as metas estabelecidas, os desafios enfrentados e as ações tomadas para prevenção e/ou remediação. ⓘ

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde implementou um conjunto abrangente e estruturado de ações voltadas à promoção dos direitos humanos e dos direitos trabalhistas, organizadas em torno do framework FIB — Felicidade Interna Bruta — e alinhadas aos Princípios do Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

1. Bem-estar integral — Programa FIB O FIB estrutura todas as iniciativas internas de bem-estar em nove dimensões: saúde física, saúde mental e bem-estar psicológico, estabilidade e prosperidade financeira, desenvolvimento e aprendizagem, equilíbrio entre vida e trabalho, ambiente e infraestrutura de trabalho, pertencimento e relações no trabalho, voz e participação, e propósito e sentido no trabalho. Todas as ações são planejadas para alcançar 100% da equipe. Em 2025, as iniciativas vinculadas às nove dimensões seguiram ativas. Como aprendizado do ciclo, a ausência de encontros periódicos do comitê comprometeu a cadência coletiva do programa — o que levou à decisão de retomar os encontros regulares em 2026, com liderança dedicada à coordenação.

2. Saúde mental — Programa baseado em Psicologia Positiva O programa de saúde mental evoluiu em 2025 com a incorporação da Roda da Vida como metodologia central de autoconhecimento, convidando cada colaborador a avaliar seu nível de satisfação em dez áreas fundamentais — profissional, saúde física, saúde emocional, relacionamento no trabalho, relacionamento afetivo, família, amigos, lazer, espiritualidade e finanças — e construir um plano de ação personalizado. O programa é composto por escuta individual com especialista, devolutivas à liderança, acompanhamento emocional contínuo e processos de coaching para gestores.

3. Bem-estar físico — Wellhub A plataforma de bem-estar corporativo Wellhub registrou crescimento expressivo em 2025: 1.294 check-ins de atividades físicas ao longo do ano, com crescimento de 79,5% do primeiro para o segundo semestre. O benefício se estende aos familiares dos colaboradores — metade dos colaboradores com plano ativo incluiu dependentes, que responderam por 583 dos 1.294 check-ins registrados.

4. Modelo remoto com propósito O modelo de trabalho 100% remoto seguiu consolidado em 2025, com 46 colaboradores distribuídos em

quatro estados brasileiros e, pela primeira vez, em território internacional — com a integração de uma colaboradora sediada em Portugal. Dos colaboradores no Brasil, 20% residem fora da Região Metropolitana de Belo Horizonte. A organização fornece infraestrutura completa (mobiliário, equipamentos e auxílio-internet mensal), mantém encontros presenciais periódicos para integração e celebra cada colaborador no dia do seu aniversário com cesta de café da manhã, vale-presente e day off. A taxa de acidentes de trabalho e a taxa de incidentes de assédio, violência e abuso no trabalho foram zero em 2025.

5. Capacitação — 2ª Maratona SIGO e PDI A 2ª Maratona SIGO capacitou 29 colaboradores e prestadores internos em cinco rodadas temáticas ao longo de 10 semanas: fundamentos do SIGO e compliance; segurança da informação e privacidade de dados (ISO 27001:2022 e LGPD); gestão de riscos; ESG, ética, anticorrupção e ODS; e comunicação interna e ouvidoria. Em 2025, a adesão às capacitações internas tornou-se meta formal da Participação nos Resultados, com exigência de 100% de participação e peso de 10% do total a receber, sinalizando o compromisso crescente com o desenvolvimento contínuo. O Programa de Auxílio à Educação (PAE), que subsidia graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado, seguiu disponível a todos os colaboradores elegíveis e está em revisão interna para ampliar sua acessibilidade nos próximos ciclos.

6. Remuneração justa e participação nos resultados A Participação nos Resultados (PR) foi realizada, comunicada e paga em 2025, com estrutura participativa: as metas são construídas em seminários coletivos com base no Balanced Scorecard, contemplando aprendizado e crescimento, processos internos e resultados. Uma das evoluções do ciclo foi o aumento do peso da meta de desenvolvimento individual para 10% do total a receber. A diferença salarial de gênero permaneceu em zero, e 60% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres.

7. Certificações e governança Em 2025, o Grupo IAG Saúde obteve a certificação ISO 27001:2022 — Sistema de Gestão de Segurança da Informação — e manteve pelo quarto ano consecutivo a certificação GPTW e a certificação ISO 37301:2021 — Sistema de Gestão de Compliance. A organização definiu como estratégica a implantação da norma ISO 42001 — Sistema de Gestão de Inteligência Artificial —, com auditoria externa prevista para 2026, demonstrando compromisso com a governança responsável da IA.

8. Desafios e remediação O principal desafio identificado em 2025 foi a intermitência na cadência do comitê FIB, tratada com decisão estrutural para 2026. Em segurança digital, foram registradas duas ocorrências — uma em março (instabilidade de provedor externo) e uma em outubro (acesso indevido corrigido em menos de 12 horas) — ambas remediadas com agilidade e sem vazamento de dados, por meio de ações corretivas formais no SigQuali. Para os próximos ciclos, a organização planeja formalizar metas mensuráveis de salário digno com referência a benchmarks

reconhecidos, ampliar o escopo da due diligence em direitos humanos na cadeia de valor e publicar a POI IAG 035 — Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Ambiente

[Clique para obter orientações adicionais.](#)

EI. A empresa possui um compromisso político em relação aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione uma resposta por linha; em caso afirmativo, inclua o valor) i

	Não, e não temos planos de desenvolver uma política nesse sentido.	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos.	Sim, incluída em uma política mais ampla ou como uma política independente.	Não aplicável (Forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas	☐	☐	☒	☐
Água	☐	☐	☐	☒
Oceanos	☐	☐	☐	☒
Natureza e biodiversidade	☐	☐	☐	☒
Poluição do ar	☐	☐	☐	☒
Gestão de resíduos	☐	☐	☒	☐
Circularidade	☐	☐	☒	☐
Uso de energia e recursos	☐	☐	☒	☐
Outro(s) tópico(s) ambiental(is) (Por favor, forneça informações adicionais)	☒	☐	☐	☐

Por favor, indique o ano em que a política ambiental relevante foi revista pela última vez (AAAA).

Mudanças climáticas

2025

Água

Oceanos

Natureza e biodiversidade

Poluição do ar

Gestão de resíduos

Circularidade

Uso de energia e recursos

Outro(s) tópico(s) ambiental(is) (Por favor, forneça informações adicionais)

2025

2025

2025

EIA. Não aplicável (Forneça informações adicionais):

Com base em avaliação de materialidade e na natureza de suas operações, temas como água, oceanos, natureza e biodiversidade e poluição do ar são atualmente considerados de baixa materialidade direta para a organização, em razão do modelo 100% digital e home office, embora sejam reconhecidos como temas ambientais relevantes e acompanhados no contexto do amadurecimento da agenda ESG.

EIA. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde mantém compromissos ambientais formalizados em instrumentos institucionais, especialmente na Política ESG, Política de gestão de ativos, no Planejamento Estratégico 2024–2027, no Relatório de Sustentabilidade e no Manual SIGO, com foco prioritário em mudanças climáticas, gestão de resíduos e energia e uso de recursos. Esses compromissos incluem a redução dos impactos ambientais associados às operações digitais, estímulo à redução de emissões por meio do modelo home office e da digitalização de processos, avaliação de mecanismos de compensação de emissões, incorporação de critérios ambientais na cadeia de valor e integração entre sustentabilidade, inovação e eficiência. No tema mudanças climáticas (GRI 101 (2024)), a organização encontra-se em processo de evolução de sua abordagem, iniciando estudos para compreender impactos diretos e indiretos (Escopos 1, 2 e 3) e estruturar futuras diretrizes e metas relacionadas à redução e compensação de emissões de gases de efeito estufa, incluindo a avaliação de soluções associadas à infraestrutura digital e créditos de carbono. No tema gestão de resíduos (GRI 3-3(c) (2021) e GRI 306 (2020)), a organização adota práticas de descarte ambientalmente adequado de equipamentos de TI por meio de logística reversa e reaproveitamento, contribuindo também para iniciativas relacionadas à circularidade. Em circularidade, a organização adota práticas alinhadas aos princípios da economia circular, com foco na extensão da vida útil de equipamentos e redução de resíduos eletrônicos. Como exemplo, prioriza a atualização e melhoria de desempenho de equipamentos existentes, como a ampliação de memória, em vez da substituição por novos dispositivos, além de adotar logística reversa, reaproveitamento e descarte ambientalmente adequado de ativos de tecnologia. Em energia e uso de recursos (GRI 102 (2025)), estão em desenvolvimento orientações para eficiência energética e monitoramento progressivo dos impactos associados à infraestrutura em nuvem, com atenção a provedores com compromissos de energia renovável e neutralidade de carbono. Como parte da melhoria contínua, o Grupo IAG Saúde prevê fortalecer e formalizar até 2026 sua política ambiental para temas prioritários, com evolução de metas, indicadores e mecanismos de acompanhamento sob supervisão do Comitê SIGO.

EIA. (Opcional) Favor enviar a documentação comprobatória, se aplicável (1/2):

(O arquivo enviado não pode exceder 50 MB)

POI IAG 031 – Política de ESG.pdf

0,2 MB

aplicação/pdf

EIA. (Opcional) Favor enviar a documentação comprobatória, se aplicável (2/2):

(O arquivo enviado não pode exceder 50 MB)

Arraste e solte os arquivos ou clique aqui para fazer o upload.

E1.1. Para cada compromisso de política ambiental, é:

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) i

Mudanças climáticas	▼
Gestão de resíduos	▼
Circularidade	▼
Uso de energia e recursos	▼

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

O Grupo IAG Saúde mantém compromissos ambientais formalizados e aprovados pela Alta Direção, refletidos principalmente na POI IAG 031 – Política ESG, disponível publicamente no site institucional, e complementados por normativos internos como a POI IAG 014 – Política de Gestão de Ativos, entre outros instrumentos do Sistema Integrado de Governança Corporativa (SIGO). Esses compromissos são aplicáveis às operações da organização e orientam, de forma proporcional à natureza do negócio, temas prioritários como mudanças climáticas, gestão de resíduos, circularidade e energia e uso de recursos. A Política ESG estabelece diretrizes voltadas à redução de impactos ambientais, integração de critérios socioambientais na cadeia de valor, uso responsável de recursos e melhoria contínua do desempenho ambiental. Complementarmente, a Política de Gestão de Ativos incorpora práticas relacionadas ao ciclo de vida de equipamentos, remanejamento, reutilização, descarte seguro e uso eficiente de recursos, reforçando princípios de circularidade. Esses compromissos aplicam-se também a fornecedores e demais partes interessadas relevantes, especialmente por meio de critérios adotados na gestão de ativos, na relação com prestadores de serviços e na governança de infraestrutura digital e serviços em nuvem. A supervisão e revisão desses compromissos ocorre no âmbito da governança corporativa, com acompanhamento do Comitê SIGO e alinhamento ao processo de melhoria contínua da organização.

E2. Durante o período de reporte, a empresa interagiu com as partes interessadas potencialmente afetadas ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione todas as opções aplicáveis para cada linha) [i](#)

Mudanças climáticas	▼
Água	▼
Oceanos	▼
Natureza e biodiversidade	▼
Poluição do ar	▼
Gestão de resíduos	▼
Circularidade	▼
Uso de energia e recursos	▼
Outros tópicos ambientais	▼

E2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde vem se engajando com partes interessadas relevantes para melhor compreender riscos e impactos relacionados às mudanças climáticas. No âmbito do Comitê SIGO, o tema tem sido objeto de discussão e aprofundamento, incluindo estudos sobre potenciais impactos associados às emissões de gases de efeito estufa e avaliação de iniciativas relacionadas à mensuração dos Escopos 1, 2 e 3, bem como de mecanismos futuros de compensação, como créditos de carbono. Esse engajamento inclui participação em webinars e cursos sobre o tema, além de diálogo com fornecedores e parceiros estratégicos, incluindo provedores de infraestrutura digital, como a AWS, para ampliar o entendimento sobre riscos climáticos, medidas preventivas e potenciais ações de mitigação. A organização também promove interlocução com fornecedores como a RGTEC em temas relacionados à gestão de ativos, descarte ambientalmente adequado de resíduos e práticas alinhadas à circularidade, contribuindo para ampliar a compreensão dos impactos e oportunidades associados a esses temas. A participação da organização em iniciativas como a COP integra esse processo contínuo de engajamento e fortalecimento institucional, apoiando o amadurecimento da agenda ambiental e a evolução das práticas de prevenção e mitigação.

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

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

Mudanças climáticas	▼
Água	▼
Oceanos	▼
Natureza e biodiversidade	▼
Poluição do ar	▼
Gestão de resíduos	▼
Circularidade	▼
Uso de energia e recursos	▼
Outros tópicos ambientais	▼

E3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde realizou ações voltadas ao desenvolvimento de capacidades internas para prevenção e mitigação de riscos e impactos ambientais, especialmente relacionados às mudanças climáticas. Entre essas ações, destacam-se capacitações técnicas e treinamentos voltados à contabilização de emissões de gases de efeito estufa (Escopos 1, 2 e 3) e ao desenvolvimento de estratégia integrada para gestão climática, contribuindo para ampliar o conhecimento institucional sobre riscos, impactos e possíveis respostas da organização frente ao tema. Essas iniciativas apoiaram o fortalecimento técnico interno e subsidiaram discussões conduzidas no âmbito do Comitê SIGO sobre emissões, mitigação, compensação e evolução das diretrizes ambientais da organização. De forma complementar, tais ações também contribuem para o amadurecimento de práticas relacionadas a gestão de resíduos, circularidade e uso eficiente de recursos, temas considerados prioritários para a organização.

E3.1. Como a empresa avalia o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos associados aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Não há monitoramento do progresso.	Revisar tópicos conforme necessário.	Defina metas/objetivos anuais e acompanhe o progresso ao longo do tempo (somente para programas internos).	Definir metas/objetivos anuais, acompanhar o progresso ao longo do tempo (programas internos e externos)
Mudanças climáticas	☐	☒	☐	☐
Gestão de resíduos	☐	☒	☐	☐
Circularidade	☐	☒	☐	☐
Uso de energia e recursos	☒	☐	☐	☐
Outro (Forneça informações adicionais)				
Mudanças climáticas	☐			
Gestão de resíduos	☐			
Circularidade	☐			
Uso de energia e recursos	☐			

E3.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde avalia o progresso na prevenção e mitigação dos riscos e impactos ambientais, especialmente nos temas priorizados, mudanças climáticas, gestão de resíduos, circularidade e energia e uso de recursos, por meio de revisões periódicas conduzidas de forma ad hoc no âmbito do Comitê SIGO e em discussões relacionadas ao amadurecimento da agenda ESG da organização. Essas revisões incluem acompanhamento de iniciativas em desenvolvimento, análise de oportunidades de melhoria, discussões sobre evolução de práticas como gestão de ativos, logística reversa, eficiência no uso de recursos e estudos relacionados a emissões e compensação de carbono. Esse processo contribui para monitorar avanços e subsidiar futuras metas e mecanismos mais estruturados de acompanhamento.

E4. Durante o período de reporte, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de medidas corretivas quando causou ou contribuiu para impactos adversos associados aos seguintes tópicos ambientais?

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Nenhum impacto adverso foi identificado ou causado.	Sim, foram identificados impactos adversos, mas nenhuma solução foi fornecida/implementada.	Sim, os impactos adversos foram identificados e a solução foi fornecida/implementada.
Mudanças climáticas	☒	☐	☐
Água	☒	☐	☐
Oceanos	☒	☐	☐
Natureza e biodiversidade	☒	☐	☐
Poluição do ar	☒	☐	☐
Gestão de resíduos	☒	☐	☐
Circularidade	☒	☐	☐
Uso de energia e recursos	☒	☐	☐
Outros tópicos ambientais	☒	☐	☐

Optei por não divulgar.

- Mudanças climáticas ☐
- Água ☐
- Oceanos ☐
- Natureza e biodiversidade ☐
- Poluição do ar ☐
- Gestão de resíduos ☐
- Circularidade ☐
- Uso de energia e recursos ☐
- Outros tópicos ambientais ☐

E4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, não foram identificados impactos adversos materiais causados ou contribuídos pelo Grupo IAG Saúde que demandassem processos específicos de remediação. A atuação da organização tem se concentrado em medidas preventivas e de mitigação relacionadas aos temas ambientais priorizados.

E5. Durante o período de reporte, a empresa mensurou as emissões globais de gases de efeito estufa (GEE) de Escopo 1 e/ou Escopo 2?

(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)	Não medimos nossas emissões brutas (Forneça informações adicionais, por favor).
Emissões de Escopo 1	☒	0	☐
Emissões de Escopo 2 (baseadas no mercado)	☒	0	☐
Emissões de Escopo 2 (baseadas na localização)	☒	0	☐

E5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde realizou a mensuração das emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos Escopos 1 e 2 por meio da elaboração de inventário de emissões conduzido por empresa especializada. A iniciativa integra o processo de fortalecimento da gestão climática da organização e tem como objetivo compreender e monitorar os impactos ambientais associados às suas operações. Os resultados do inventário indicaram emissões de 0,00 tCO₂e tanto para o Escopo 1 quanto para o Escopo 2. No Escopo 1, não foram identificadas fontes de emissão direta sob controle da organização. No Escopo 2, não foram identificadas emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica, uma vez que o Grupo IAG Saúde opera integralmente em regime de home office desde 2020 e mantém apenas uma sala comercial destinada ao armazenamento de documentos, sem utilização operacional e sem consumo efetivo de energia elétrica. Os resultados obtidos refletem as características do modelo operacional da organização e servem como base para o aprimoramento contínuo de sua gestão climática, incluindo a ampliação do monitoramento das emissões indiretas e o desenvolvimento de futuras estratégias de mitigação e sustentabilidade.

E6. Durante o período de reporte, a empresa mediu as emissões globais de gases de efeito estufa (GEE) de 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.) ⓘ

		Emissões totais medidas (tCO ₂ e)	Sim, parcialmente medido	Não medimos as emissões de Escopo 3 (Forneça informações adicionais).
Emissões de Escopo 3	☒	11	☐	☐

E6A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde realizou a mensuração das emissões globais de gases de efeito estufa (GEE) do Escopo 3 por meio da elaboração de inventário conduzido por empresa especializada. O levantamento teve como objetivo compreender os impactos indiretos associados à cadeia de valor da organização e apoiar o desenvolvimento de sua gestão climática. O inventário contemplou as categorias de bens e serviços comprados, viagens a negócios e emissões relacionadas ao trabalho remoto (casa-trabalho). As emissões associadas a bens e serviços comprados incluíram, entre outros aspectos, o uso de infraestrutura em nuvem (Amazon AWS) e a aquisição de equipamentos e suprimentos de tecnologia da informação. Também foram consideradas as emissões decorrentes de viagens corporativas e das atividades realizadas pelos colaboradores em regime de home office. O resultado consolidado apontou emissões de 10,99 tCO₂e no Escopo 3. A categoria de maior representatividade foi viagens a negócios, responsável por 7,17 tCO₂e (65,25% do total), seguida por bens e serviços comprados, com 3,70 tCO₂e (33,68%). As emissões associadas ao trabalho remoto representaram 0,12 tCO₂e (1,07% do total). Os resultados demonstraram que as emissões do Grupo IAG Saúde estão concentradas predominantemente no Escopo 3, refletindo as características de seu modelo operacional digital e em regime de trabalho remoto. Esse diagnóstico fornece subsídios para a definição de futuras ações voltadas à redução e compensação de emissões, reforçando o compromisso da organização com a sustentabilidade e o enfrentamento das mudanças climáticas.

E6.1. Quais categorias do Escopo 3 estão incluídas no cálculo das emissões do Escopo 3 da empresa?

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

☒ **Bens e serviços adquiridos**

- ☐ Bens de capital
- ☐ Atividades relacionadas a combustíveis e energia
- ☐ Transporte e distribuição a montante
- ☐ Resíduos gerados nas operações

☒ **Viagens de negócios**

☒ **Deslocamento do funcionário**

- ☐ ativos arrendados a montante
- ☐ Transporte e distribuição a jusante
- ☐ Processamento de produtos vendidos
- ☐ Utilização de produtos vendidos
- ☐ Tratamento de fim de vida útil de produtos vendidos
- ☐ ativos arrendados a jusante
- ☐ Franquias
- ☐ Investimentos
- ☐ Outros - a montante
- ☐ Outros - a jusante

E6.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O cálculo das emissões de GEE do Escopo 3 do Grupo IAG Saúde incluiu as categorias consideradas mais relevantes para o perfil operacional da organização: bens e serviços adquiridos, viagens de negócios e deslocamento de funcionários. A avaliação contemplou as emissões associadas ao uso de infraestrutura em nuvem e à aquisição de equipamentos e suprimentos de tecnologia da informação, além das emissões decorrentes de viagens corporativas e das atividades realizadas pelos colaboradores em regime de trabalho remoto. Considerando que o Grupo IAG Saúde opera integralmente em regime de home office desde 2020, a categoria "deslocamento de funcionários" foi adaptada para refletir as emissões relacionadas ao trabalho remoto realizado nas residências dos colaboradores, representando de forma mais adequada a realidade operacional da organização. A seleção dessas categorias permitiu identificar as principais fontes de emissões indiretas da organização, demonstrando que os impactos climáticos estão concentrados predominantemente na cadeia de valor e fornecendo subsídios para futuras ações de gestão climática, redução e compensação de emissões de gases de efeito estufa.

E7. A empresa possui uma ou mais metas, validadas por terceiros, relacionadas à redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE)?

(Selecione todas as opções aplicáveis em cada linha. Caso possua metas, inclua o ano-base) 

	Curto prazo (5 a 10 anos)	Médio prazo (10-15 anos)	Longo prazo (20-30 anos)	Ano base (AAAA)	Nenhuma meta definida
Objetivos de Escopo 1 validados por terceiros	☐	☐	☐	YYYY	☒
Objetivos de Escopo 2 (baseados no mercado) validados por terceiros.	☐	☐	☐	YYYY	☒
Alvos de Escopo 2 (baseados em localização) validados por terceiros.	☐	☐	☐	YYYY	☒
Objetivos de Escopo 3 validados por terceiros	☐	☐	☐	YYYY	☒
Todas ou algumas das metas definidas não foram validadas por terceiros.	☐	☐	☐	YYYY	☒

E7A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde não possui, neste momento, metas de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) validadas por terceiros. Contudo, durante o período de reporte, a organização realizou seu primeiro inventário de emissões de GEE, abrangendo os Escopos 1, 2 e 3, com apoio de empresa especializada, permitindo compreender o perfil de emissões de suas operações e cadeia de valor. Os resultados obtidos constituem uma linha de base para o desenvolvimento futuro da gestão climática da organização. Com base nessas informações, o Grupo IAG Saúde pretende avaliar oportunidades de redução e compensação de emissões, bem como a definição de metas climáticas e estratégias de mitigação alinhadas à sua realidade operacional e aos temas materiais identificados.

E8. A empresa possui um plano de adaptação às mudanças climáticas?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Sim, e isso inclui avaliações de risco físico.
- ☐ Sim, e isso inclui avaliações de risco de transição.
- ☐ Sim, e inclui uma análise de cenários de risco climático físico.
- ☐ Sim, e isso inclui ações para aumentar a adaptação e a resiliência nas comunidades em que atuamos.
- ☒ **Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos.**
- ☐ Não (Forneça informações adicionais)

E8A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde não possui, neste momento, um plano formal de adaptação à mudança climática. A organização encontra-se em estágio inicial de amadurecimento de sua agenda climática, com foco prioritário na compreensão de impactos, mensuração de emissões e evolução de estratégias de mitigação. O tema adaptação climática poderá ser avaliado progressivamente no desenvolvimento futuro das diretrizes ambientais da organização.

E9. A empresa estabeleceu metas para a eliminação gradual dos combustíveis fósseis?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Sim, definimos metas para eliminar gradualmente os materiais derivados de combustíveis fósseis.
- ☐ Sim, definimos metas de investimento em atividades que não emitem combustíveis fósseis.
- ☐ Sim, definimos metas para a aquisição de energia renovável.
- ☐ Sim, estabelecemos metas para acabar com a exploração de combustíveis fósseis, a expansão das reservas existentes de combustíveis fósseis e a extração de combustíveis fósseis.
- ☐ Sim, definimos outras metas para eliminar gradualmente o uso de combustíveis fósseis.
- ☐ Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos.
- ☒ **Não**

E9A. Não (Forneça informações adicionais):

O Grupo IAG Saúde não estabeleceu metas específicas para eliminação gradual de combustíveis fósseis, considerando a baixa materialidade direta do tema para seu modelo operacional predominantemente digital e em regime home office. A organização mantém foco prioritário, neste estágio, em emissões indiretas e em temas climáticos mais relevantes para seu contexto operacional.

E9A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

E10. A empresa possui um plano de transição que inclui políticas, ações, investimentos, mecanismos de responsabilização e metas para limitar o aquecimento global?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Sim, está de acordo com a ciência limitar o aquecimento global a 1,5°C.
- ☐ Sim, segue a hierarquia de mitigação.
- ☐ Sim, isso ajuda a aumentar o investimento direto/indireto em energia renovável.
- ☐ Sim, há uma transição dos combustíveis fósseis para fontes de energia não poluentes, como as renováveis.
- ☐ Sim, melhora a eficiência energética e substitui materiais descartáveis por materiais reutilizáveis.
- ☐ Sim, utiliza métodos de remoção de gases de efeito estufa.
- ☐ Sim, descreve os impactos sobre as partes interessadas, os trabalhadores e o meio ambiente, bem como as ações tomadas para gerenciá-los.
- ☐ Sim, descreve como as atividades de políticas públicas, incluindo atividades de lobby, são consistentes com o plano de transição.
- ☐ Sim, isso influencia o planejamento financeiro da organização.
- ☐ Sim, está incorporado na estratégia de negócios.
- ☐ Sim, é supervisionado pelo órgão máximo de governança da empresa.

☒ **Não existe um plano de transição (Por favor, explique por que ele não existe).**

E10A. Sem plano de transição (Por favor, explique por que não existe):

O Grupo IAG Saúde não possui, neste momento, um plano formal de transição climática contendo metas, investimentos e mecanismos estruturados de responsabilização para limitar o aquecimento global. A organização encontra-se em fase inicial de amadurecimento de sua agenda climática, com foco na compreensão de impactos, mensuração de emissões e evolução progressiva de diretrizes e estratégias relacionadas ao tema. Nesse contexto, prevê fortalecer essa abordagem nos próximos anos.

E10A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

E11. 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 todas as opções aplicáveis) 

☒ **Mudanças climáticas**

☐ Oceanos

☒ **Uso de energia e recursos**

☒ **Gestão de resíduos**

☐ Água

☐ Natureza e biodiversidade

☐ Poluição do ar

☒ **Circularidade**

☐ Nenhum dos tópicos foi identificado como material pela empresa.

E11A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Com base na natureza de suas operações, predominantemente digitais e em regime home office, o Grupo IAG Saúde identificou como temas materiais prioritários mudanças climáticas, gestão de resíduos, circularidade e energia e uso de recursos, considerando seus impactos reais ou potenciais e sua relevância para o contexto operacional da organização. Temas como água, oceanos, natureza e biodiversidade e poluição do ar são atualmente considerados de baixa materialidade direta, sem prejuízo do acompanhamento de sua relevância no amadurecimento da agenda ESG.

E16. Durante o período de reporte, como a empresa implementou práticas de economia circular?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☐ Possui uma política ou compromisso formal com a economia circular.
- ☐ Possui recursos dedicados (orçamento e/ou pessoal) para iniciativas de economia circular.
- ☐ Integrou considerações de circularidade no design de produtos ou serviços.
- ☐ Promove modelos de negócios circulares
- ☒ **Aplica práticas de economia circular às operações da própria empresa.**
- ☒ **Interage e colabora com fornecedores e parceiros da cadeia de valor para implementar práticas de economia circular.**
- ☒ **Aplica práticas de economia circular à gestão de resíduos.**
 - Acompanha e/ou monitora os resultados da circularidade (exemplos incluem, mas não se limitam a: percentual de materiais reciclados, produtos circulares ou resíduos desviados de aterros sanitários/incineração, etc.) (Se aplicável, forneça informações adicionais)
- ☐ Possui outras práticas de economia circular não listadas acima.
- ☐ Nenhuma – a empresa não implementou nenhuma prática de economia circular no período em análise.

E16A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde implementou práticas de economia circular principalmente por meio da extensão da vida útil de ativos de tecnologia, remanejamento e reaproveitamento de equipamentos, além da adoção de logística reversa e descarte ambientalmente adequado de resíduos eletrônicos. Como exemplo prático, a organização priorizou, em determinados casos, a atualização de equipamentos existentes, como a ampliação de memória em computadores para melhoria de desempenho, em substituição à aquisição de novos dispositivos, contribuindo para redução de resíduos eletrônicos e uso eficiente de recursos. A organização também mantém interlocução com fornecedores relevantes para apoiar práticas relacionadas à gestão de ativos e circularidade na cadeia de valor.

E17. (Opcional) Descreva brevemente outras ações práticas relevantes que a empresa tomou durante o período de reporte e/ou planeja tomar para implementar os princípios ambientais, incluindo as metas estabelecidas, os desafios enfrentados e as ações tomadas para prevenção e/ou remediação.

Durante o período de reporte, o Grupo IAG Saúde concentrou suas ações no fortalecimento de sua agenda ambiental, com foco prioritário em mudanças climáticas, gestão de resíduos, circularidade e energia e uso de recursos. Como principal avanço, a organização realizou seu primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), abrangendo os Escopos 1, 2 e 3, elaborado por empresa especializada. O inventário permitiu identificar que as emissões da organização estão concentradas no Escopo 3, principalmente em viagens de negócios e bens e serviços adquiridos, estabelecendo uma linha de base para futuras ações de gestão climática, redução e compensação de emissões. Como parte desse processo, a organização também investiu em capacitação e desenvolvimento de conhecimento técnico relacionado à contabilização de emissões de GEE, participando de treinamentos e iniciativas voltadas à compreensão dos impactos climáticos e ao aprimoramento da gestão ambiental. Adicionalmente, o Comitê SIGO ampliou as discussões sobre sustentabilidade, mudanças climáticas e estratégias para mitigação dos impactos ambientais associados às operações e à cadeia de valor. No campo da circularidade e gestão de resíduos, o Grupo IAG Saúde manteve práticas de logística reversa e gestão do ciclo de vida de ativos de tecnologia, incluindo remanejamento, reaproveitamento e extensão da vida útil de equipamentos. Como exemplo, priorizou, em determinados casos, a atualização de computadores existentes, por meio da ampliação de memória e melhorias de desempenho, em substituição à aquisição de novos equipamentos, contribuindo para a redução de resíduos eletrônicos e o uso eficiente de recursos. Como próximos passos, a organização pretende formalizar sua política ambiental, estabelecer indicadores e mecanismos de acompanhamento para os temas ambientais prioritários e avaliar oportunidades de redução e compensação das emissões identificadas no inventário. Entre os principais desafios identificados estão a gestão das emissões indiretas associadas à cadeia de valor e o amadurecimento contínuo da governança climática. Em resposta, a organização vem priorizando ações preventivas baseadas

em capacitação, engajamento com fornecedores, melhoria contínua e fortalecimento da gestão ambiental por meio do Comitê SIGO.

Anticorrupção

[Clique para obter orientações adicionais.](#)

AC1. A empresa possui um programa de compliance anticorrupção?

(Selecione uma 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:

O Grupo IAG Saúde mantém um Programa de Compliance sólido e abrangente, que se estende a todas as áreas, processos e colaboradores da organização. O referido programa foi desenvolvido com o objetivo de consolidar uma cultura corporativa pautada na ética na transparência, integridade e no cumprimento das normas legais e regulatórias, contemplando mecanismos efetivos de prevenção, identificação e tratamento de comportamentos que contrariem os valores institucionais, especialmente no que se refere ao combate à corrupção. Um dos pilares desse programa é a POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção, que está disponível publicamente no site institucional.

AC1.1. O programa de conformidade anticorrupção é:

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

- ☒ **Disponível ao público**
- ☒ **Aprovado no mais alto nível hierárquico da empresa.**
- ☒ **Aplicado às operações da própria empresa.**
- ☒ **Aplicado aos fornecedores da própria empresa.**
- ☒ **Aplicado aos demais participantes da cadeia de valor da empresa (consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais).**
- ☐ Outro (Forneça informações adicionais)

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

O Programa de Compliance e Anticorrupção do Grupo IAG Saúde atende a todos os critérios indicados: Disponível publicamente: A POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção é um documento público, disponível para consulta no site institucional do Grupo IAG Saúde. Aprovado pelo mais alto nível da organização: A política foi definida pela presidência, validada pelas diretorias e estruturada pelo Comitê SIGO – Sistema Integrado de Governança Corporativa. A referida política foi formalmente aprovada pela Diretoria do Grupo IAG Saúde, que compõe a Alta Direção da organização, conforme declarado no próprio documento. Seu conteúdo contempla temas como relacionamento com entes públicos, patrocínios, doações, conflitos de interesse, compliance contábil, fiscal, concorrencial, entre outros. Aplicado às próprias operações da organização: Após sua validação, o programa é compartilhado internamente por meio de iniciativas de comunicação corporativa, capacitações e atividades de sensibilização e engajamento das equipes. O programa abrange integralmente todas as áreas, processos e colaboradores do Grupo IAG Saúde, orientando a conduta de todos os profissionais no exercício de suas atividades. Aplicado aos fornecedores da organização: 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 favor do Grupo ? ? inclusive por meio da aplicação de processos de Due Diligence e da inclusão de cláusulas anticorrupção nos contratos firmados. Aplicado a outras partes interessadas da cadeia de valor: O programa também se aplica aos parceiros comerciais e demais partes relacionadas ao Grupo IAG Saúde, sendo incentivada a comunicação de eventuais violações por clientes, fornecedores e parceiros por meio do Canal de Ouvidoria, disponível no site institucional.

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

(Selecione todas as opções aplicáveis) i

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

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

O Grupo IAG Saúde acompanha e fiscaliza seu Programa de Compliance e Anticorrupção mediante a adoção de diversas ferramentas e processos de controle, abrangendo tanto a esfera interna quanto a externa da organização. O Programa de Compliance e Anticorrupção do Grupo IAG Saúde passa por revisões periódicas sempre que identificada a necessidade, podendo ser motivadas por deliberações do Comitê SIGO – Sistema Integrado de Governança Corporativa, reuniões da Diretoria, auditorias internas ou demandas provenientes de colaboradores, parceiros, clientes e fornecedores. Nessas circunstâncias, a POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção poderá ser atualizada e aprimorada. Além disto, as equipes realizam periodicamente autoavaliações dos requisitos do Sistema de Gestão de Compliance em seus respectivos processos, com vistas a fortalecer a corresponsabilidade e garantir que as ações individuais estejam em consonância com os princípios éticos da organização. O tema também é incorporado aos processos de Gestão de Pessoas, incluindo avaliações de desempenho e pesquisas do GPTW, incentivando uma reflexão permanente sobre a cultura de integridade. 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 no site institucional. Vale destacar ainda que a efetividade do cumprimento do Sistema de Compliance e das diretrizes anticorrupção do Grupo IAG Saúde é monitorado por meio de indicadores de desempenho, tais como: 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.

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

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

(Selecione uma opção aplicável) 

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

AC2A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Sim, o Grupo IAG Saúde possui diretrizes formalmente estabelecidas na POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção e o Código de Ética e Conduta do Grupo IAG Saúde, ambos aprovados pela Presidência e diretoria colegiada estabelecem diretrizes claras para orientar a conduta ética em todos os níveis da organização.

Brindes e Hospitalidades: A política estabelece regras claras para o oferecimento e recebimento de brindes e hospitalidades, tanto no relacionamento com agentes públicos quanto com empresas privadas, definindo limites de valor para refeições (máximo de R\$ 200,00 por pessoa), além de padrões para passagens e hospedagens. É vedado o oferecimento e recebimento de presentes em dinheiro ou equivalente.

Doações: Toda doação realizada pelo Grupo IAG Saúde deve ser transparente e justificável, sendo previamente submetida à área de Comunicação e Marketing para verificação do histórico dos beneficiários, a fim de evitar associações com fraudes ou corrupção. Em nenhuma hipótese os pagamentos poderão ser realizados em dinheiro ou por depósito em conta corrente de pessoa física.

Patrocínios: Os patrocínios são formalizados por meio de contratos e condicionados à realização de Due Diligence, sendo vedada qualquer contribuição que vise obter vantagens indevidas ou influenciar a conduta de agentes públicos, fornecedores ou parceiros comerciais.

Interações com Agentes Públicos: Todas as reuniões com o Poder Público devem ser previamente registradas na plataforma Monday.com, por meio do Quadro REG IAG 295 – Declaração de Reuniões com o Poder Público, e posteriormente documentadas em ata de reunião (REG IAG 010), enviada ao e-mail compliance@grupoiagsaude.com.br.

Conflito de Interesses: Colaboradores, fornecedores críticos e parceiros comerciais que possuam parentesco com agentes públicos com poder decisório devem declarar o potencial conflito de interesses no Questionário de Due Diligence, para análise e orientação da área de Compliance. Em caso de dúvidas sobre a aplicação dessas diretrizes, os colaboradores e demais partes interessadas podem contatar a área de Compliance pelo e-mail compliance@grupoiagsaude.com.br ou registrar ocorrências pelo Canal de Ouvidoria disponível no site institucional. 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 participa de ações coletivas contra a corrupção?

(Selecione uma opção aplicável) 

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

AC3A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Pretendemos aderir à Plataforma Ação contra Corrupção do Pacto Global – Rede Brasil, coordenada pelo SPIC Brasil. A Plataforma articula empresas e organizações no combate à corrupção, promovendo transparência, integridade e governança, em conexão com o 10º Princípio do Pacto Global e o ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).

AC4. Quem recebe treinamento em anticorrupção e integridade?

(Selecione todas as opções aplicáveis) 

- ☒ **Todos os funcionários**
- ☐ Funcionários selecionados (Forneça informações adicionais)
- ☒ **Fornecedores terceirizados, contratados e/ou consultores**
- ☐ Não será fornecido treinamento.

AC4A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

O Grupo IAG Saúde promove treinamentos sobre compliance anticorrupção e integridade de forma abrangente, alcançando diferentes públicos da organização. Com base nas diretrizes estabelecidas na POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção, os treinamentos são direcionados aos seguintes públicos: Todos os colaboradores – consideram-se tanto funcionários celetistas quanto as 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. Todos os profissionais do Grupo IAG Saúde, em todos os níveis hierárquicos, são orientados e capacitados acerca das diretrizes do Programa de Compliance e Anticorrupção, incluindo temas como prevenção à corrupção, conflito de interesses, relacionamento com o setor público, brindes, hospitalidades, doações e patrocínios. Alta Direção: A Presidência e a Diretoria do Grupo IAG Saúde, que compõem a Alta Direção da organização, são diretamente envolvidas na condução e no monitoramento do programa, tendo papel central na aprovação e disseminação das diretrizes anticorrupção. Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros Comerciais: A política se estende expressamente a fornecedores críticos, prestadores de serviços e parceiros comerciais que realizem atividades em nome do Grupo IAG Saúde, os quais devem conhecer e observar as diretrizes anticorrupção estabelecidas pela organização. Vale destacar que os temas de compliance e integridade também são incorporados aos processos de Gestão de Pessoas, sendo abordados em avaliações de desempenho e nas pesquisas do GPTW, reforçando a cultura de integridade em todos os níveis da organização. Em caso de dúvidas sobre os treinamentos realizados ou para informações complementares, a área de Compliance pode ser contactada pelo e-mail compliance@grupoiagsaude.com.br.

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

(Selecione uma opção de resposta por linha) i

	Apenas uma vez	A cada dois anos ou mais	Todos os anos	Desconhecido
Todos os funcionários	☐	☐	☒	☐
Fornecedores terceirizados, contratados e/ou consultores	☐	☐	☒	☐

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. Quais mecanismos a empresa possui para detectar casos de corrupção?

(Selecione todos os que se aplicam) i

- ☒ **Canais de denúncia internos (por exemplo, mecanismos confidenciais ou anônimos para expressar queixas)**
- ☒ **Proteção ao denunciante**
- ☒ **Auditorias internas, revisões de conformidade ou outras formas de controles**
- ☒ **Due diligence de terceiros e monitoramento contínuo**
- ☒ **Canais externos de comunicação (por exemplo, mecanismos de reclamação ou queixa)**
- ☒ **Auditorias externas ou revisões independentes**
- ☐ Outro (Forneça informações adicionais)
- ☐ Não existem mecanismos para detectar casos de corrupção.

AC5A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

Com base na Política de Compliance e Anticorrupção (POI IAG 001): O Grupo IAG Saúde dispõe de um conjunto de mecanismos estruturados para a detecção de incidentes de corrupção, conforme estabelecido na POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção: Canal de Ouvidoria: A organização mantém um canal oficial para o reporte de suspeitas de violações éticas e de corrupção, acessível a colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros comerciais pelo site institucional. O Grupo IAG Saúde garante proteção contra retaliação a todos que, agindo de boa-fé, registrem denúncias ou colaborem com investigações. Auditorias Internas e Externas: O sistema de gestão de compliance é periodicamente auditado, tanto internamente quanto por organismo certificador independente (QMS Certification), com base nos requisitos da norma ISO 37301:2021, permitindo a identificação de eventuais não conformidades e riscos de corrupção. Monitoramento de Indicadores: A organização acompanha indicadores específicos de compliance, tais como percentual de conformidade em auditorias, percentual de ocorrência de risco global, autuações por corrupção e percentual de denúncias procedentes, permitindo a identificação precoce de incidentes. Due Diligence: A organização realiza procedimentos de Due Diligence para análise e monitoramento de fornecedores, parceiros comerciais e contratações, identificando potenciais riscos de corrupção e conflitos de interesses antes e durante os relacionamentos comerciais. Registro de Reuniões com o Poder Público: Todas as interações com agentes públicos são registradas e monitoradas mensalmente pelo setor de Qualidade e Compliance, por meio do Quadro REG IAG 295 na plataforma Monday.com, permitindo a identificação de eventuais irregularidades no relacionamento com o setor público. Autoavaliações Periódicas: As equipes realizam autoavaliações regulares sobre os requisitos do Sistema de Gestão de Compliance em seus processos, contribuindo para a identificação de riscos e não conformidades no âmbito de suas atividades. Em caso de identificação de qualquer indício de prática irregular, a política determina que a ocorrência seja imediatamente comunicada ao Comitê SIGO por meio do Canal de Ouvidoria.

AC5.1. Durante o período de reporte, que medidas a empresa tomou para lidar com suspeitas de corrupção?

(Selecione todas as que se aplicam) i

- ☐ Medidas internas (ex.: investigação interna, revisão pelo conselho de administração, revisão pelo comitê de ética)
- ☐ Medidas externas (ex.: auditoria, revisão, elaboração de relatórios e colaboração com as autoridades)
- ☐ Outro (Forneça informações adicionais)
- ☐ Nenhuma medida foi tomada para lidar com os supostos casos de corrupção.
- ☒ **Não há suspeitas de corrupção.**

AC5.1A. (Opcional) Forneça informações adicionais:

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

No período abrangido pelo relatório, o Grupo IAG Saúde não registrou ocorrências ou suspeitas de incidentes relacionados à corrupção. O compromisso da organização com a ética e a integridade é sustentado por um conjunto estruturado de mecanismos de prevenção, detecção e resposta, consolidados no Sistema Integrado de Governança Corporativa (SIGO). Os compromissos institucionais estão formalizados na POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção e no Código de Ética e Conduta, ambos aprovados pela Alta Direção e amplamente comunicados a colaboradores, prestadores, fornecedores e parceiros comerciais. Em 2025, o Grupo IAG Saúde manteve a certificação ISO 37301:2021 – Sistema de Gestão de Compliance e conquistou a certificação ISO 27001:2022 – Sistema de Gestão de Segurança da Informação, ambas concedidas pela QMS Certification, evidenciando o alinhamento a padrões internacionalmente reconhecidos de transparência, integridade e proteção de dados. A capacitação de colaboradores e prestadores é realizada por meio da Maratona SIGO, programa gamificado de formação em governança corporativa cuja 2ª edição foi conduzida em 2025, com cinco rodadas temáticas ao longo de 10 semanas, cobrindo compliance, segurança da informação, gestão de riscos, ESG e ética anticorrupção. O monitoramento contínuo de riscos é conduzido pelo Comitê SIGO e revisado pela Alta Direção, com apoio de indicadores acompanhados no SigQuali e na plataforma Monday.com. Auditorias internas e externas são realizadas regularmente, e em caso de ocorrência ou suspeita de irregularidades, aplicam-se os procedimentos definidos no PRQ IAG 057 – Gestão do Canal de Ouvidoria e Investigação Interna de Denúncias, que estabelece diretrizes claras para apuração e tratamento dos casos identificados, com proteção contra retaliação aos denunciante de boa-fé.

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

(o arquivo enviado não pode exceder 50 MB).

RELATÓRIO _ SUSTENTABILIDADE _ 2025 _ v13 _ ONU.pdf

2,4 MB

aplicação/pdf

R5.1. (Opcional) Faça o upload de outro documento, se aplicável

(o arquivo enviado não pode exceder 50 MB).

Arraste e solte os arquivos ou clique aqui para fazer o upload.

R5.2. (Opcional) Faça o upload de outro documento, se aplicável

(o arquivo enviado não pode exceder 50 MB).

Arraste e solte os arquivos ou clique aqui para fazer o upload.

Obrigado por concluir a Comunicação sobre o Progresso.

Por favor, não feche a página.

Desenvolvido por Qualtrics A