



Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

1. OBJETIVO

Esta política estabelece os princípios, diretrizes e compromissos do Grupo IAG Saúde em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e Direitos Humanos (DH), garantindo um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo para todas as pessoas, independentemente raça/cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade/geração, deficiência, neurodivergência, religião ou crença, origem socioeconômica, origem regional ou nacionalidade, estado civil, parentalidade ou qualquer outro marcador de identidade.

A diversidade de pessoas, experiências e perspectivas é um ativo estratégico do Grupo IAG Saúde para a qualidade do cuidado, a inovação e a equidade. Esta política está alinhada à Declaração Universal dos Direitos Humanos, aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, aos princípios do Pacto Global da ONU, do qual o Grupo IAG Saúde é signatário desde 2024, e aos ODS prioritários da organização (3, 4, 9, 10, 12, 16 e 17), com destaque para o ODS 10 – Redução das Desigualdades, que ancora diretamente a agenda de DEI.

O detalhamento da estratégia ESG, dos ODS prioritários e dos compromissos assumidos junto ao Pacto Global encontra-se na POI IAG 031 – Política de ESG, à qual esta política se vincula.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política institucional aplica-se a todos os colaboradores do Grupo IAG Saúde, independentemente de cargo, função ou tempo de vínculo, bem como a sócios, fornecedores críticos, parceiros comerciais e terceiros que atuem em nome da organização. Para fins desta política, as referências a “fornecedores”, “parceiros” ou “terceiros” dizem respeito especificamente a fornecedores críticos e parceiros comerciais, entendendo-se como fornecedores críticos aqueles estratégicos para a operação das plataformas e soluções do Grupo IAG Saúde, como a Plataforma Valor

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

Saúde Brasil e o SigQuali. Ainda que alguns itens sejam direcionados ao público interno, fornecedores e parceiros também devem respeitar as diretrizes aplicáveis às suas atividades. O cumprimento desta política é essencial para preservar a integridade, a transparência e a reputação da organização. Os compromissos de respeito aos direitos humanos estendem-se, também, às pessoas impactadas pelos produtos e serviços do Grupo IAG Saúde, incluindo clientes, usuários das plataformas e pacientes cujos dados são tratados.

3. SIGLAS E DEFINIÇÕES

DEI: Diversidade, Equidade e Inclusão. Abordagem estratégica que busca valorizar diferenças, garantir tratamento justo e remover barreiras para a participação plena de todas as pessoas.

DH: Direitos Humanos. Normas, leis e princípios que reconhecem e protegem a dignidade, a igualdade e a liberdade de todas as pessoas.

ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os 17 objetivos globais adotados pela ONU para guiar o desenvolvimento sustentável até 2030.

ASG/ESG: Ambiental, Social e Governança. Critérios usados para avaliar o desempenho responsável e sustentável das instituições.

CoP: Comunicação de Progresso. Relato anual de evolução enviado pelas empresas signatárias ao Pacto Global da ONU.

SIGO: Sistema Integrado de Governança Corporativa do Grupo IAG Saúde, que abrange Qualidade, Compliance, Segurança e Privacidade da Informação. O Comitê SIGO é responsável pela gestão de processos da organização e concentra as atividades relacionadas à agenda de DEI e ESG.

FIB: Felicidade Interna Bruta. Programa institucional do Grupo IAG Saúde dedicado ao bem-estar integral dos colaboradores.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

GPTW: Great Place To Work. Consultoria responsável pela pesquisa de clima e pela certificação de ambientes de trabalho.

Grupos Historicamente Minorizados: Pessoas e coletivos que, em razão de marcadores sociais e processos históricos de exclusão, encontram-se em situação de desvantagem sistêmica. Incluem, sem se limitar a: pessoas negras, mulheres, pessoas com deficiência (PcD), pessoas LGBTQIAPN+, indígenas, pessoas 50+ e pessoas em vulnerabilidade socioeconômica.

Interseccionalidade: Compreensão de que os marcadores sociais (raça, gênero, classe, deficiência etc.) não operam de forma isolada, mas se combinam e produzem experiências singulares de vantagem ou desvantagem, exigindo estratégias diferenciadas.

Pertencimento: Percepção subjetiva e coletiva de que cada pessoa é valorizada, respeitada e integrada à equipe, independentemente de seus marcadores de identidade.

Discriminação direta e indireta: Discriminação direta é toda distinção, exclusão ou preferência baseada em marcador de identidade. Discriminação indireta ocorre quando critério, regra ou prática aparentemente neutros produzem desvantagem desproporcional para determinado grupo, sem justificativa objetiva e razoável.

4. DIRETRIZES

4.1 Princípios Orientadores

A implementação desta política orienta-se pelos seguintes princípios: (a) **Intencionalidade** — DEI requer ações planejadas e estruturadas; (b) **Interseccionalidade** — as ações consideram a sobreposição de marcadores sociais; (c) **Decisões baseadas em evidências** — as ações são orientadas pelos resultados das pesquisas de clima e dos canais de escuta institucionais; (d) **Escuta ativa** — os colaboradores participam da construção e revisão das ações; (e) **Segurança**

Este documento e seus anexos são públicos e suas informações podem ser divulgadas externamente. Se você o recebeu por engano, favor entrar em contato com o remetente imediatamente e apagá-lo de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação deste documento ou parte dele é proibido. Antes de imprimir, pense no meio ambiente.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

psicológica — ambiente livre de discriminações, microagressões e assédios; (f)

Continuidade — os compromissos são perenes e resistem a mudanças de gestão e contextos adversos; (g) **Alinhamento estratégico** — DEI é parte da estratégia de negócio e da qualidade do cuidado.

4.2 Recrutamento, Seleção e Contratação

O Grupo IAG Saúde conduz seus processos de recrutamento e seleção de forma ética, transparente e imparcial, estruturados para reduzir vieses inconscientes, com descritivos de vagas redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória. As práticas de gestão de pessoas, conduzidas pelas Diretorias nas áreas a elas vinculadas, fundamentam-se na diversidade, na equidade, na inclusão e no respeito aos direitos humanos, assegurando igualdade de oportunidades em todas as etapas do ciclo de vida do colaborador, do recrutamento e seleção ao desenvolvimento e ao desligamento. Os processos de gestão de pessoas são detalhados na POI IAG 006 – Política de Gestão de Pessoas.

As relações de trabalho são pautadas pelo respeito às diferenças, pela acessibilidade, pela não discriminação, pela segurança psicológica e pela prevenção de qualquer forma de preconceito, assédio, violência ou exclusão, contribuindo para um ambiente de trabalho ético, inclusivo e acolhedor.

É permitida a realização de processos seletivos afirmativos, destinados exclusiva ou preferencialmente a grupos historicamente minorizados, nos termos da legislação vigente. São vedadas, em qualquer etapa, exigências ou perguntas sobre gravidez, esterilização, estado civil, planejamento familiar, orientação sexual, religião ou outras informações não relacionadas às competências requeridas para a função, conforme a Lei n.º 9.029/1995.

4.3 Desenvolvimento e Carreira

Em alinhamento ao Planejamento Estratégico, o Grupo IAG Saúde adota instrumentos de desenvolvimento aplicados de forma equitativa a todos os

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

colaboradores: (a) **PDI – Plano de Desenvolvimento Individual**, elaborado para cada colaborador com metas, prazos e ações de capacitação personalizadas; (b) **Feed+**, jornada estruturada de feedback contínuo, que assegura devolutivas claras, respeitadas e livres de vieses sobre desempenho e desenvolvimento; e (c) **Carreira em Y**, modelo de dupla trilha que reconhece e valoriza tanto a trajetória técnica quanto a gerencial, ampliando as possibilidades de crescimento para perfis diversos. Esses instrumentos são detalhados no PRS IAG 013 – Desenvolvimento de Competências.

As avaliações de desempenho e as decisões de progressão são baseadas em critérios objetivos, e as lideranças têm a responsabilidade de assegurar que todos os colaboradores tenham voz, protagonismo e reconhecimento equivalentes em reuniões, projetos e processos decisórios, inclusive no ambiente remoto.

4.4 Remuneração e Benefícios

A remuneração é definida com base em critérios objetivos, relacionados ao cargo, à trilha de carreira e ao desempenho, sem qualquer distinção por raça/cor, gênero ou outro marcador de identidade, em conformidade com a Lei n.º 14.611/2023. Os benefícios são concedidos de forma equitativa a todos os colaboradores elegíveis.

Embora, pelo seu número de empregados, o Grupo IAG Saúde ainda não esteja sujeito à publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, exigida pela Lei n.º 14.611/2023 a partir de 100 empregados, a organização adota voluntariamente seus princípios: realiza análise interna periódica da equidade remuneratória por gênero e, caso identifique desigualdade sem justificativa objetiva, elabora e implementa plano de ação com metas e prazos. Ao atingir o limite legal, passará a cumprir integralmente as obrigações da Lei n.º 14.611/2023 e do Decreto n.º 11.795/2023.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

4.5 Clima Organizacional e Cultura Inclusiva

Canal de Ouvidoria. O Grupo IAG Saúde mantém canal seguro e confidencial para o registro de denúncias de discriminação, assédio e demais violações a esta política, disponível em <https://grupoiagsaude.com.br/ouvidoria/>. O canal é gerido pela área de Compliance, monitorado pelo Comitê SIGO e reportado à Alta Direção por meio da Análise Crítica pela Alta Direção (ACAD), e as manifestações são tratadas com sigilo, sendo assegurada a proteção contra retaliação a todos que, agindo de boa-fé, registrem denúncias ou colaborem com apurações. O canal admite manifestações identificadas ou anônimas. Durante a apuração, são adotadas medidas de acolhimento e proteção da pessoa manifestante e da possível vítima, e o andamento e a conclusão do caso são informados à pessoa manifestante, respeitado o sigilo. Quando a manifestação envolver integrante do Comitê SIGO ou da Alta Direção, a pessoa envolvida é afastada da apuração, que segue o fluxo de escalonamento definido no sistema de gestão de compliance. O recebimento, a apuração e o tratamento das manifestações observam o PRQ IAG 057 - Gestão do Canal de Ouvidoria e Investigação Interna de Denúncias.

Pesquisa de Clima Great Place To Work (GPTW). O Grupo IAG Saúde é uma empresa certificada pelo GPTW desde 2022, cuja pesquisa é aplicada anualmente por consultoria externa, de forma anônima, avaliando cinco dimensões: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. Desde 2025, a pesquisa abrange todos os colaboradores com dedicação integral à organização, independentemente do tipo de vínculo contratual. A participação de todos os colaboradores é essencial para a validade e a representatividade dos resultados, que subsidiam planos de ação para a melhoria do clima organizacional e o avanço das ações de DEI.

Gestão de riscos psicossociais. Em atendimento à NR-1 e à NR-17, os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, como sobrecarga, pressão por prazos, conflitos interpessoais e assédio, integram o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

do Grupo IAG Saúde. Esses fatores são identificados por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e de instrumento validado de avaliação psicossocial respondido pelos trabalhadores, registrados no inventário de riscos e tratados no plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A saúde dos trabalhadores expostos é acompanhada pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). A gestão é coordenada pela Diretoria de Operações, com participação das áreas de RH/DP e Financeiro e apoio técnico de empresa especializada em saúde ocupacional. O tema é monitorado pelo Comitê SIGO e reportado à Alta Direção na ACAD. A avaliação é revista, no mínimo, a cada dois anos ou sempre que houver mudança relevante na organização do trabalho. O Programa FIB apoia as ações de promoção de bem-estar.

Comitê FIB – Felicidade Interna Bruta. O Grupo IAG Saúde mantém o Comitê FIB, comissão interna de participação voluntária dedicada a promover o bem-estar integral dos colaboradores. Conforme as Diretrizes Institucionais do Programa FIB, sua atuação estrutura-se em nove dimensões: (1) Saúde física; (2) Saúde mental e bem-estar psicológico; (3) Estabilidade e prosperidade financeira; (4) Desenvolvimento e aprendizagem; (5) Equilíbrio entre vida e trabalho; (6) Ambiente e infraestrutura de trabalho; (7) Pertencimento e relações no trabalho; (8) Voz e participação; e (9) Propósito e sentido no trabalho. Essas dimensões são transversais à agenda de DEI e ao ODS 10, reforçando que o bem-estar no trabalho deve ser promovido de forma equitativa, considerando as diferentes realidades e necessidades dos grupos que compõem a organização.

Cultura inclusiva no trabalho remoto. Em conformidade com o Código de Ética e Conduta, a cultura inclusiva se estende ao ambiente de trabalho remoto, modalidade de atuação da organização. São condutas esperadas de todos os colaboradores: (a) zelar, dentro das possibilidades de cada pessoa, para que o ambiente utilizado seja adequado às interações profissionais; (b) tratar colegas com respeito e atenção plena nas interações digitais, mantendo a câmera ligada quando

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

acordado para a interação, respeitadas as necessidades individuais, inclusive de pessoas com deficiência ou neurodivergentes, e evitando exposição de informações que comprometam a segurança e a dignidade das pessoas; (c) utilizar os canais institucionais (e-mail, WhatsApp, reuniões virtuais) de forma ética, priorizando contatos no horário de expediente e abstendo-se de conteúdos inapropriados ou discriminatórios; (d) cumprir compromissos, prazos e agendas, sem que a diversidade de contextos domésticos gere tratamento desigual entre colaboradores; e (e) utilizar ferramentas de inteligência artificial de forma ética e com verificação crítica, de modo que seu uso não reproduza vieses, observando a POI IAG 034 – Política do Sistema de Gestão de Inteligência Artificial. Condutas de assédio virtual, intimidação digital ou discriminação em canais remotos são igualmente vedadas e sujeitas às sanções previstas nesta política e no Código de Ética e Conduta.

As avaliações de desempenho, os processos seletivos e as decisões de progressão de carreira não penalizam colaboradores em razão de limitações de infraestrutura doméstica, considerando o contexto de forma justa e equitativa.

4.6 Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência

O Grupo IAG Saúde assegura condições de acessibilidade nos encontros presenciais e nas ferramentas digitais utilizadas no trabalho, e oferece adaptações razoáveis no ambiente e nas condições de trabalho sempre que necessárias, em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015). A reserva de vagas para pessoas com deficiência e beneficiárias reabilitadas prevista no art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 será observada quando o Grupo atingir o número de empregados previsto em lei; até lá, os processos seletivos são abertos e acessíveis a pessoas com deficiência.

4.7 Cadeia de Valor e Fornecedores

Fornecedores críticos e parceiros comerciais devem observar as diretrizes e vedações desta política em todas as relações com o Grupo IAG Saúde e são

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

incentivados a adotar compromissos próprios de DEI e de respeito aos direitos humanos. A seleção e o acompanhamento desses fornecedores e parceiros seguem os procedimentos de due diligence do PRS IAG 053, no âmbito da POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção. Os contratos com fornecedores críticos devem conter cláusulas de respeito aos direitos humanos, incluindo a vedação ao trabalho infantil e ao trabalho forçado ou em condições análogas às de escravo, e o descumprimento pode ensejar a suspensão ou a rescisão da relação comercial.

4.8 Comunicação Institucional

Linguagem inclusiva e representatividade visual são adotadas nas comunicações internas e externas. As ações e os avanços em DEI são reportados anualmente por meio da Comunicação de Progresso (CoP) ao Pacto Global da ONU, em especial nas frentes de Direitos Humanos e Trabalho, e do Relatório de Sustentabilidade do Grupo IAG Saúde. As diretrizes gerais de comunicação institucional estão estabelecidas na POI IAG 002 – Política de Comunicação.

4.9 Direitos Humanos e Devida Diligência

O Grupo IAG Saúde compromete-se a respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, em complemento ao Código de Ética e Conduta e à seção 4.3.1 da POI IAG 031 – Política de ESG. Para isso, conduz processo de devida diligência em direitos humanos, proporcional ao seu porte e perfil de risco, que compreende: (a) a identificação e a avaliação periódica de impactos adversos, reais ou potenciais, sobre colaboradores, clientes, pacientes, fornecedores e demais partes interessadas; (b) a adoção de medidas para prevenir e mitigar esses impactos; (c) o monitoramento da efetividade das medidas adotadas; e (d) a comunicação transparente dos resultados, por meio da CoP e do Relatório de Sustentabilidade. Os impactos identificados são registrados e monitorados na Matriz de Gestão de Riscos, conforme a POI IAG 007

Este documento e seus anexos são públicos e suas informações podem ser divulgadas externamente. Se você o recebeu por engano, favor entrar em contato com o remetente imediatamente e apagá-lo de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação deste documento ou parte dele é proibido. Antes de imprimir, pense no meio ambiente.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

– Política de Gestão de Riscos, e a priorização considera os temas materiais reportados na CoP e, quando concluída, a pesquisa de materialidade ESG.

O Grupo IAG Saúde respeita a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, não admite trabalho infantil, trabalho forçado ou em condições análogas às de escravo em suas operações e relações comerciais e, quando causar ou contribuir para impactos adversos, compromete-se a promover ou cooperar com sua reparação por meio de mecanismos legítimos, incluindo o Canal de Ouvidoria.

4.10 Equidade em Produtos, Dados e Inteligência Artificial

Considerando que suas atividades envolvem o tratamento de dados de saúde e o uso de modelos analíticos e de inteligência artificial, o Grupo IAG Saúde compromete-se a: (a) avaliar, no desenvolvimento e na manutenção de produtos, algoritmos e indicadores, o risco de vieses que possam gerar resultados discriminatórios ou reforçar desigualdades em saúde; (b) tratar dados pessoais sensíveis, incluindo dados de saúde e de raça/cor, em conformidade com a LGPD e com a POI IAG 009 – Política de Privacidade dos Dados e Segurança da Informação; e (c) integrar esses controles ao sistema de gestão de inteligência artificial da organização, regido pela POI IAG 034 e alinhado à ISO/IEC 42001. Esses compromissos serão complementados pela política específica sobre direitos do usuário final de produtos e serviços, prevista para o biênio 2026–2027.

4.11 Governança e Responsabilidades

Alta Direção: responsável pela aprovação desta política, pela alocação dos recursos necessários à sua implementação e pelo patrocínio das ações de DEI e DH.

Área de Compliance: responsável pela gestão do Canal de Ouvidoria e pela apuração das manifestações, conforme o PRQ IAG 057.

Comitê SIGO: responsável pela gestão dos processos relacionados a esta política, pelo acompanhamento das ações de DEI, pelo monitoramento das manifestações recebidas pelo Canal de Ouvidoria e pela revisão deste documento anualmente, ou

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

antes, em caso de alteração legal, regulatória ou estratégica relevante, com os resultados apresentados na Análise Crítica pela Alta Direção (Manual SIGO, item 9.3).

Diretorias: responsáveis pela gestão de pessoas das áreas a elas vinculadas, pela aplicação das diretrizes desta política nos processos de recrutamento, desenvolvimento, avaliação e desligamento, e pela guarda dos registros correspondentes.

Colaboradores: responsáveis por conhecer e cumprir esta política, promover um ambiente respeitoso e inclusivo e reportar pelo Canal de Ouvidoria qualquer situação que a contrarie.

4.12 Vedações

É expressamente vedado no Grupo IAG Saúde: (a) qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, em razão dos marcadores de identidade mencionados no item 1 desta política ou de qualquer outro; (b) assédio moral, assédio sexual ou qualquer forma de violência psicológica no ambiente de trabalho, presencial ou remoto; (c) retaliação a quem, de boa-fé, registre manifestação ou colabore com apuração; (d) uso de pessoas de grupos historicamente minorizados de forma apenas simbólica ou que as sobrecarregue como “especialistas” de suas próprias causas; e (e) comunicações que reforcem estereótipos ou promovam exclusões.

As violações são apuradas pela área de Compliance, com monitoramento do Comitê SIGO, a partir das manifestações recebidas pelo Canal de Ouvidoria, conforme o PRQ IAG 057. Os infratores estão sujeitos às penalidades previstas no item 6 – Administração desta política, aplicadas de forma proporcional à gravidade da conduta, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais cabíveis.

4.13 Administração desta Política

Incentivamos os clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros comerciais a comunicarem supostas violações destas diretrizes no Canal de Ouvidoria do Grupo

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

IAG Saúde que se encontra na página de formulários de contato, no site do Grupo IAG Saúde: <https://grupoiagsaude.com.br/contato-e-ouvidoria/>.

O Grupo IAG Saúde está comprometido em proteger de retaliação qualquer pessoa que, agindo de boa-fé, registre uma denúncia ou ajude em uma investigação, incluindo, mas não se limitando a: suspensão, assédio, ameaças, intimidação, coação, perda de benefícios, demissão ou qualquer outra forma de discriminação ou punição.

A ação ou a conivência que impliquem em desobediência ou inobservância das diretrizes desta política são consideradas infrações. As penalidades a que os infratores estão sujeitos são:

- Advertência
- Suspensão
- Demissão por justa causa
- Rescisão contratual

Declaramos que este documento é a cópia fiel da Política, aprovada pela Diretoria.

Quaisquer dúvidas sobre a aplicação desta Política deverão ser reportadas à área de Compliance, através do e-mail compliance@grupoiagsaude.com.br.

5. REGISTROS

Os registros relacionados a esta política incluem: atas do Comitê SIGO e do Comitê FIB; registros de manifestações do Canal de Ouvidoria e seus encaminhamentos; resultados da pesquisa de clima GPTW e respectivos planos de ação; inventário de riscos psicossociais do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; comprovantes de treinamentos e campanhas relacionados a DEI; registros do processo de devida diligência em direitos humanos; análises internas de equidade remuneratória; e as seções referentes às ações de DEI na Comunicação de Progresso (CoP) ao Pacto

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

Global da ONU e no Relatório de Sustentabilidade. Esses documentos devem ser mantidos e atualizados pelas Diretorias responsáveis, com apoio do Comitê SIGO na gestão dos processos, e com acesso controlado conforme as diretrizes de governança e proteção de dados (LGPD).

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 5.º (igualdade e não discriminação) e Art. 7.º (direitos trabalhistas). Brasília, 1988.

BRASIL. Lei n.º 9.029/1995. Proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

BRASIL. Lei n.º 7.716/1989 (Lei do Crime de Racismo) e Lei n.º 14.532/2023 (injúria racial).

BRASIL. Lei n.º 8.213/1991. Art. 93 (reserva de vagas para pessoas com deficiência e reabilitadas).

BRASIL. Lei n.º 13.146/2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

BRASIL. Lei n.º 14.611/2023. Igualdade salarial entre mulheres e homens.

BRASIL. Decreto n.º 11.795/2023. Regulamenta a Lei n.º 14.611/2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com redação da Portaria MTE n.º 1.419/2024 (riscos psicossociais), vigente desde maio de 2026.

BRASIL. Lei n.º 12.288/2010. Estatuto da Igualdade Racial.

BRASIL. Lei n.º 10.741/2003. Estatuto da Pessoa Idosa.

BRASIL. Lei n.º 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

BRASIL. Lei n.º 14.457/2022. Programa Emprega + Mulheres (medidas de prevenção e combate ao assédio).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADO 26 e MI 4733, 2019. Enquadramento da homotransfobia na Lei n.º 7.716/1989.

Este documento e seus anexos são públicos e suas informações podem ser divulgadas externamente. Se você o recebeu por engano, favor entrar em contato com o remetente imediatamente e apagá-lo de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação deste documento ou parte dele é proibido. Antes de imprimir, pense no meio ambiente.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

ONU – Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.

ONU – Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos Conselho de Direitos Humanos, Resolução 17/4, 2011.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 1998, emendada em 2022.

OIT. Convenção n.º 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. 2019.

OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023.

PACTO GLOBAL DA ONU – REDE BRASIL; INSTITUTO PDH; PAPODEHOMEM. Guia Orientador de Estratégias de DH e DEI para Empresas. São Paulo, 2025.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT NBR ISO 37301:2021 – Sistema de gestão de compliance – Requisitos com orientações para uso. ABNT, 2021.

ABNT. ABNT NBR ISO 26000:2010 – Diretrizes sobre responsabilidade social.

ISO – International Organization for Standardization. ISO 30415:2021 – Human resource management – Diversity and inclusion.

ISO/IEC 42001:2023 – Information technology – Artificial intelligence – Management system.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT PR 2030-1:2024 – Ambiental, social e governança (ESG).

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 031 – Política de ESG.

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 001 – Política de Compliance e Anticorrupção.

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 002 – Política de Comunicação.

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 006 – Política de Gestão de Pessoas.

Este documento e seus anexos são públicos e suas informações podem ser divulgadas externamente. Se você o recebeu por engano, favor entrar em contato com o remetente imediatamente e apagá-lo de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação deste documento ou parte dele é proibido. Antes de imprimir, pense no meio ambiente.



POLÍTICA INSTITUCIONAL – POI IAG 035

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 007 – Política de Gestão de Riscos.

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 009 – Política de Privacidade dos Dados e Segurança da Informação.

GRUPO IAG SAÚDE. POI IAG 034 – Política do Sistema de Gestão de Inteligência Artificial.

GRUPO IAG SAÚDE. PRS IAG 013 – Desenvolvimento de Competências.

GRUPO IAG SAÚDE. PRS IAG 053 – Relacionamento com Fornecedores Críticos e Parceiros Comerciais e Due Diligence.

GRUPO IAG SAÚDE. PRQ IAG 057 – Canal de Ouvidoria.

GRUPO IAG SAÚDE. Relatório de Sustentabilidade 2025.

GRUPO IAG SAÚDE. Comunicação de Progresso (CoP) 2026, ano-base 2025 – Pacto Global da ONU. 2026.

GRUPO IAG SAÚDE. Código de Ética e Conduta.

GRUPO IAG SAÚDE. Programa FIB – Diretrizes Institucionais.

GRUPO IAG SAÚDE. Manual do Sistema Integrado de Governança Corporativa – SIGO: Qualidade, Compliance, Segurança e Privacidade da Informação.