

## POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS DA REDE D'OR SÃO LUIZ S.A.

### 1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

- 1.1. Esta Política de Direitos Humanos ("Política") tem por objetivo estabelecer as diretrizes e os princípios para atuação da Rede D'Or São Luiz ("Companhia") no que se refere ao respeito aos direitos humanos em suas operações, nas suas atividades e em sua cadeia de fornecedores, nas regiões onde está presente.
- 1.2. Esta Política tem como princípio o de conscientizar e respeitar os direitos humanos em nossas atividades, em conformidade com os princípios de Direitos Humanos da ONU.

### 2. ABRANGÊNCIA

- 2.1. As diretrizes contidas nesta política aplicam-se as unidades hospitalares, áreas corporativas e outras unidades de negócio da Companhia e deverão ser cumpridos por todos os colaboradores, diretos ou indiretos. Para as demais unidades de negócios que a Companhia detenha participação, recomenda-se a sua reprodução.

### 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- POLDOR 004 - Recursos Humanos;
- POLDOR 005 – Política de Sustentabilidade;
- Código de Conduta da Companhia;
- NORDOR 006 – Canal de Denúncias.

### 4. REFERÊNCIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS UTILIZADAS E APLICAÇÃO

- 4.1. A Política de Direitos Humanos da Companhia, bem como sua atuação, são pautadas em compromissos e referências internacionais relacionadas a questões de direitos humanos, das quais destacamos:
  - (a) Compromissos Institucionais:
    - Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)
  - (b) Referências:
    - Carta Internacional de Direitos Humanos da ONU - Declaração Universal dos Direitos Humanos;
    - Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos;
    - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;
    - ONU – Guiding Principles on Business and Human Rights;
    - Princípios Voluntários para Direitos Humanos e Segurança;

- OIT - Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182);
- Padrões de Desempenho da IFC (International Finance Corporation);
- GRI – Global Reporting Initiative (Diretrizes GRI Standard)

## 5. DEFINIÇÕES

### 5.1. Para fins desta Política, considera-se:

**"Direitos Humanos"** os direitos básicos conferidos a todos os seres humanos. Há duas grandes categorias de direitos humanos. A primeira categoria refere-se aos direitos civis e políticos e inclui direitos como o direito à vida e à liberdade, igualdade perante a lei e liberdade de expressão. A segunda categoria refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais e inclui direitos como o direito ao trabalho, o direito à alimentação, o direito ao mais alto possível padrão de saúde, o direito à educação e o direito à segurança social. Fonte: ISO 26000;

**"Direitos Trabalhistas"** o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores, e os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. Estas normas, no Brasil, estão regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Constituição Federal e por outras leis específicas. Também são fonte de direitos trabalhistas os acordos, contratos e convenções coletivas estabelecidos por meio de organizações representativas de empregados e empregadores. Incluem ainda a regulamentação do sistema sindical e de representação coletiva. Fonte: ISE B3;

**"Assédio Moral"** o assédio moral consiste na realização de quaisquer condutas, frequentes e intencionais, com a finalidade de humilhar outra pessoa no ambiente ou contexto corporativo, ofendendo sua dignidade e ferindo sua integridade psíquica, podendo ser manifestado por meio de atos, comportamentos, gestos, palavras ou escritos reiterados;

**"Assédio Sexual"** consiste na realização de quaisquer condutas que constranjam e violem a liberdade sexual de outra pessoa no ambiente ou contexto de trabalho, em forma de coação, intimidação ou chantagem, com o objetivo de se obter vantagens ou favorecimento sexual;

**"Raça/Cor"** característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa de origem japonesa, chinesa, coreana etc.), parda (mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) ou indígena (pessoa indígena ou índia). Fonte: IBGE [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br);

**"Trabalho Forçado ou Compulsório"** as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referem-se ao tema trabalho forçado ou obrigatório. A Convenção 29 (Trabalho Forçado -1930) dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admite-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos, etc. A Convenção 105 (Abolição do Trabalho Forçado -

1957) proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório nas formas de: meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; mobilização de mão de obra; medida disciplinar no trabalho; punição por participação em greves ou medida de discriminação. Fonte: ISE B3;

**"Trabalho Infantil"** Várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) obrigam os países signatários a promoverem a abolição do trabalho infantil. Em particular, a Convenção Nº 138 (C138 de 1973), sobre a Idade Mínima, objetiva a abolição do trabalho infantil ao estipular que a idade mínima de admissão ao emprego não deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório. A Convenção Nº 182 (C182 de 1999), por sua vez, trata das Piores Formas de Trabalho Infantil e defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil. Fonte: ISE B3;

**"Valorização da Diversidade"** as Políticas e ações que visam promover a inclusão nos quadros da companhia de pessoas pertencentes a grupos da sociedade mais sujeitos a discriminação ou com presença desproporcional nos mesmos. A valorização da diversidade deve enfocar, por exemplo, aspectos como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, (reconhecidos como fonte de discriminação na convenção 111 da OIT). Outros aspectos a partir dos quais se verifica frequentemente a ocorrência de discriminação e consequente necessidade de valorização da diversidade são a orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais. Fonte: ISE B3.

## 6. DISPOSIÇÕES E DIRETRIZES

- 6.1. A Companhia está comprometida em promover uma cultura empresarial que abraça a inclusão, diversidade, inovação e crescimento, mantendo os mais altos padrões éticos na forma como opera interna e externamente.
- 6.2. O compromisso da Companhia se estende a respeitar os direitos humanos de todos os colaboradores, corpo clínico, pacientes, fornecedores, terceiros e sociedade.
- 6.3. A RDSL segue todas as leis e regulamentos relacionados a Direitos Humanos, incluindo:
  - (a) trabalho forçado / escravidão moderna;
  - (b) idade mínima para emprego;
  - (c) salário-mínimo;
  - (d) horas de trabalho;
  - (e) igualdade de pagamento;
  - (f) não discriminação;
  - (g) anti-assédio moral e sexual;
  - (h) liberdade de Associação coletiva.

6.4. Estamos comprometidos com oportunidades iguais de emprego, sem discriminação, e somos firmes em nossos esforços para cultivar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo para todos. Em apoio ao nosso compromisso, os funcionários são obrigados a assinar e cumprir o Código de Conduta que contém questões relacionadas aos direitos humanos.

6.5. Diretrizes de atuação:

- (a) Monitoramento e Gestão dos riscos de direitos humanos. Mesmo quando nossa capacidade de influência for limitada, nos comprometemos a colaborar com as partes interessadas junto aos empregados, fornecedores (contratados), parceiros, clientes, pacientes, comunidades, governos e sociedade para contribuirmos com ações de conscientização e promoção dos direitos humanos;
- (b) Empregados. Proporcionamos condições dignas de trabalho e buscamos promover ações educacionais que viabilizem o crescimento profissional e pessoal dos empregados. Mantemos um ambiente de trabalho seguro e saudável. Respeitamos e valorizamos a diversidade e promovemos a inclusão, não tolerando a discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual. Respeitamos a liberdade de associação e a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com as legislações locais aplicáveis. Proibimos o uso de trabalho infantil ou quaisquer tipos de prática de emprego que possam ser interpretados como equivalente ao trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) Equipes de segurança (empregados e contratados). Nossas avaliações de risco para os requisitos de segurança incluem os riscos relacionados a violações de direitos humanos. Selecioneamos empregados e contratados e acompanhamos, de forma rigorosa, considerando a experiência anterior, a capacidade técnica e a estabilidade emocional;
- (d) Fornecedores. Buscamos disseminar o respeito aos direitos humanos em nossa cadeia de valor, incluindo a adoção de cláusulas contratuais e documentação comprobatória de conformidade legal. Os fornecedores também deverão zelar pela seleção de parceiros comerciais que operem dentro da legislação trabalhista e dos padrões éticos compatíveis com as premissas do nosso Código de Conduta;
- (e) Comunidade. Procuramos conhecer os territórios onde atuamos ou pretendemos atuar. Buscamos estabelecer um processo contínuo de engajamento com as comunidades e de gestão de impactos socioculturais, econômicos e ambientais. Buscamos também contribuir para o desenvolvimento local sustentável promovendo iniciativas nas áreas de educação, patrimônio cultural, desenvolvimento urbano e esportes. Promovemos ações de conscientização dos direitos humanos, com especial atenção à erradicação do trabalho forçado e infantil e à promoção dos direitos das crianças e adolescentes - com esforços específicos de combate à exploração sexual de menores na proximidade de nossos projetos em fase de implantação e operação;

- (f) Governos. Observamos a legislação e a regulamentação das localidades onde atuamos e cooperamos com as autoridades para o respeito e a promoção dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

**6.6. Mecanismos de comunicação e reclamação.**

- (a) Atuar com ética, buscando a melhoria contínua das relações entre a empresa e os diferentes públicos com os quais interage são valores que norteiam as decisões corporativas da Companhia;
- (b) O Código de Conduta da Companhia lançado em 2009, estabelece os princípios éticos que orientam a conduta dos colaboradores no relacionamento com clientes, fornecedores, concorrentes e demais públicos;
- (c) O Canal de Denúncias está disponibilizado a todos os públicos de relacionamento da Companhia para comunicação, de forma confidencial e segura, de quaisquer denúncias relativas à violação do Código de Conduta, como também aos estatutos, políticas, procedimentos, regulamentos e normativos;
- (d) O Canal de Denúncias está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, por telefone ou via internet (no portal web ou por e-mail):

Telefone: 0800 377 8031

Site: <https://canalconfidencial.com.br/canalconfidencial/>

E-mail [canaldedenuncias@rededor.com.br](mailto:canaldedenuncias@rededor.com.br)

**7. REVISÃO**

- 7.1. Esta Política foi aprovada pela Direção Executiva e pelo Conselho de Administração da Companhia. Casos omissos ao exposto nesta Política, bem como eventuais alterações, deverão ser encaminhados para a área de Sustentabilidade e deliberadas pela Diretoria de Riscos e Controles Internos.