



**Política de Diversidade,  
Equidade, Inclusão e Sentido de  
Pertença**



## Identificação de Responsabilidades

**Preparação:** Direção de Pessoas e Organização com o contributo da Direção de Assuntos Jurídicos e Direção de Sustentabilidade

**Revisão:** Direção de Pessoas e Organização, com o contributo da Direção Geral de Assuntos Corporativos e da Direção de Sustentabilidade

**Aprovação:** Comissão Executiva

## Aprovação

Reunião Comissão Executiva: 27/08/2024

## Histórico de versões

Versão	Data	Resumo das alterações
1.0	25/07/2023	Primeira versão
2.0	27/08/2024	Melhorias na definição de responsabilidades, aditamento de ponto sobre Programa DEI e acertos pontuais

## Síntese de revisão de capítulos/anexos da última versão

Capítulo/ anexo revisto	Resumo das alterações
2	Aditado o limite temporal para as outras geografias se adaptarem à presente política
4.1	Inclusão das referências as Convenções nºs 87 e 98 da OIT
8	Aditada referência à Organização Internacional do Trabalho
9	Especificação do responsável pelo tratamento do tema DEIP
10	Aditado ponto para mencionar o Programa DEI

---

**Índice:**

1. Enquadramento.....	4
2. Âmbito .....	4
3. Conceitos mais relevantes .....	4
4. Quadro legal, convenções e normativos internos.....	5
4.1. Referências externas nacionais e internacionais.....	5
4.2 Referências internas .....	6
5. Orientações estratégicas para a valorização da Diversidade e da Equidade e a promoção de uma organização mais inclusiva.....	6
6. Os Nossos Princípios e Principais Compromissos.....	7
7. Responsabilidade.....	8
8. Respeitamos, defendemos e promovemos os Direitos Humanos .....	9
9. Modelo de Governo.....	9
10. Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença .....	10
11. Mecanismos de reporte .....	10
12. Revisão, atualização, monitorização da Política.....	11

---

## 1. Enquadramento

No Grupo Fidelidade trabalhamos “para que a vida não pare”. É este o nosso propósito. Há muito que no nosso processo de decisão, na relação com *stakeholders* e na nossa atuação no dia a dia somos um agente económico ativo que procura tornar mais prósperos, sustentáveis, saudáveis e inclusivos os locais onde estamos. Além disto, historicamente, o Grupo Fidelidade tem valorizado e reconhecido cada uma das suas pessoas, colocando-as sempre em primeiro lugar.

Vivemos num contexto cada vez mais global e diverso, pelo que a diversidade faz parte das nossas preocupações quotidianas. Seguimos uma direção que implica um trabalho consciente, para que todas as pessoas sintam que pertencem à organização, tenham as mesmas oportunidades, que espelhem aquilo que somos enquanto Grupo. Por isso, comprometemo-nos com iniciativas que criem um ambiente mais justo e equitativo. Apostamos no aperfeiçoamento constante: fazemos os possíveis para acompanhar o progresso. Por isso, estamos a fazer o caminho que nos coloca perante os desafios da Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença.

No Grupo Fidelidade temos como missão a proteção das pessoas, da sua saúde, dos seus bens e dos seus negócios. Somos um Grupo onde não só aceitamos e valorizamos a individualidade, como potenciamos a inclusão de cada Pessoa.

---

## 2. Âmbito

O objetivo desta Política é definir as diretrizes que orientam a atuação do Grupo Fidelidade em matéria de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença.

Esta Política é aplicável aos colaboradores das empresas que integram o Grupo Fidelidade em Portugal, com exceção do Grupo Luz Saúde.

No caso das empresas do Grupo presentes em outras geografias que não Portugal, os princípios vertidos na presente Política são também aplicáveis enquanto orientações. As mesmas devem desenvolver, adicionalmente, políticas e programas específicos, em conformidade com a sua legislação e cultura locais, alinhados com as orientações da presente Política, até ao final de 2025.

Todas as pessoas do Grupo, sejam internas ou subcontratadas, parceiras ou entidades fornecedoras devem conhecer, estar comprometidas e agir de acordo com as diretrizes definidas nesta Política.

---

## 3. Conceitos mais relevantes

Para efeitos da aplicação da presente Política, existe um conjunto de conceitos relevantes, sem prejuízo de outros que resultem da legislação aplicável ou de outros documentos de fontes reputadas. Os conceitos seguidamente identificados constituem uma forma de apoio, em ambiente organizacional, para

**Formatted:** Portuguese (Portugal)

**Formatted:** Portuguese (Portugal)

**Commented [FA1]:** Já está abaixo

**Formatted:** Portuguese (Portugal)

**Commented [RC2]:** Para a DSU: Podemos por em anexo as políticas e Programas de outras geografias que já o tenham? Sabem orientar a melhor formã?

**Commented [L(3R2):** Sugiro que não metesemos em anexo, mas que na altura do Rating enviássemos os programas dos países que ja têm as coisas orientadas.

a consciencialização, comunicação e aprendizagem sobre tópicos relacionados com diversidade, equidade, inclusão e sentido de pertença.

Reconhecer estes termos reitera o compromisso do Grupo Fidelidade em utilizar referências para orientar ações positivas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo.

**Diversidade:** o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre todas as pessoas, incluindo particularmente as relativas ao género, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política e ideológica, contexto social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

**Equidade:** a capacidade de todos os membros de uma comunidade terem acesso pleno a todas as oportunidades, benefícios e recursos. Equidade pode ser traduzida como o tratamento justo e a criação de igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

**Inclusão:** o reconhecimento e valorização de diferenças, gerando ambientes que favoreçam todas as pessoas e respetivas características. Trata-se de incentivar a criação de ambientes onde todas as pessoas se sintam respeitadas, acolhidas, valorizadas e apoiadas.

**Sentido de pertença:** plena participação numa comunidade, incluindo um sentimento de integração, conexão e responsabilidades por objetivos partilhados.

**Commented [PIFC(4):** Caso concordem eliminaria "incluindo todas as pessoas" porque isso faz parte do conceito "inclusão", além de que o parágrafo já diz no início "incluindo". A frase terminaria em "formação".

**Commented [FASR4]:** De acordo. Com a inclusão do "todas" acima, escusa-se de repetir

---

## 4. Quadro legal, convenções e normativos internos

Para a elaboração e aplicação da presente Política foram tomados como referenciais um conjunto de documentos internacionais e nacionais, bem como outros documentos internos que, de seguida, se identificam.

### 4.1. Referências externas nacionais e internacionais

#### União Europeia

- Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, Comissão Europeia, 5 de março de 2020;
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), Conselho da União Europeia, 7 de março de 2011;
- Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços.

#### Nações Unidas

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro 1948;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965;

**Commented [ML6]:** Identificar corretamente os documentos inserindo as datas

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de dezembro de 1979;
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 13 de dezembro de 2006;
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de junho de 1998;
- Convenção n.º 87 OIT sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, de 9 de julho de 1948;
- Convenção n.º 98 OIT sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1 de julho de 1949.

#### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”)

- ODS 5 – Igualdade de Género
- ODS 10 – Redução das Desigualdades

#### Global Reporting Initiatives (“GRI”)

- GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades
- GRI 406 – Não discriminação

#### Outros documentos

- Global Compact
- PSI – Principles of Sustainability Insurance
- Associação APPDI - Carta de Princípios para a Diversidade
- EFRAG - ESRS S1 Own Workforce

#### 4.2 Referências internas

- Código de Conduta
- Código de Conduta de Fornecedores
- Política de Sustentabilidade
- Política de Comunicação de Irregularidades

## 5. Orientações estratégicas para a valorização da Diversidade e da Equidade e a promoção de uma organização mais inclusiva

O Grupo Fidelidade compromete-se com a promoção e manutenção de uma Organização assente na Diversidade das nossas pessoas, na Equidade e na Inclusão ativa, potenciando um sentido de Pertença.

Acreditamos que só através de uma organização constituída por pessoas com perspetivas, origens e experiências diversas, e com respeito pelos aspetos socioculturais das comunidades em que estamos presentes é que será possível ter um melhor ambiente de trabalho e aumentar a qualidade dos nossos serviços para os *stakeholders*.

A presente Política determina os princípios orientadores e compromissos do Grupo em áreas de diversidade, equidade, inclusão e sentido de pertença. Simultaneamente, tem em consideração como áreas prioritárias: o género, a deficiência, o contexto social e as origens.

**As áreas prioritárias poderão sofrer alterações ou ajustes em função das circunstâncias.**

Formatted: Portuguese (Portugal)

Formatted: Portuguese (Portugal)

Commented [RC7]: DSU: As convenções que deveríamos citar (Freedom of Association Policy). Correto?

Commented [L(8R7)]: Correto Renata :).

Formatted: Portuguese (Portugal)

Formatted: Portuguese (Portugal)

Formatted: Portuguese (Portugal)

Commented [MITL(9)]: Idem

- **Género:** estamos comprometidos em aprofundar a igualdade de oportunidades, proporcionando equipas diversas e globais, nomeadamente em processos de seleção e contratação, avaliação, remuneração, crescimento e equidade salarial.

- **Contexto Social e Origens:** estamos comprometidos em melhorar a representatividade social nas empresas do Grupo Fidelidade.

Só assim conseguiremos compreender melhor as necessidades das pessoas para quem trabalhamos.

Investimos em formação e capacitação para desafiar os estereótipos e preconceitos de género, de origem e contexto social, evitando o assédio no trabalho e promovendo o equilíbrio entre família e trabalho.

- **Deficiência:** reconhecemos que ter uma deficiência, de qualquer tipologia, cria dificuldades acrescidas à empregabilidade, pelo que queremos trabalhar, cada vez mais, para reduzir os estigmas que possam estar associados à deficiência:

- Promovendo uma maior contratação de pessoas com deficiência;
- Adaptando o ambiente de trabalho às necessidades de cada uma destas pessoas para garantir uma plena integração, apoiando, igualmente, as respetivas equipas na sua preparação, capacitação e formação para as receberem.

---

## 6. Os Nossos Princípios e Principais Compromissos

- **Construir um ambiente de referência para a promoção da aceitação e do respeito pela individualidade:** como Grupo, temos a responsabilidade de desenvolver e implementar processos que contribuam ativamente para que qualquer pessoa, independentemente da sua origem cultural, social e étnica, religião, ideologia, orientação política ou sexual, género, idade, deficiência, características físicas, estilo pessoal ou nacionalidade, se sinta aceite e respeitada na sua individualidade. Temos como objetivo promover um espaço físico e emocionalmente seguro, através da procura e implementação de soluções inclusivas que se materializem em comportamentos concretos, transversais e tangíveis.
- **Não tolerar o preconceito, a discriminação e o assédio:** é dever de cada Pessoa do Grupo respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as outras pessoas, adotando uma postura correta e de absoluto respeito pela lei e pelas normas internas em vigor. Contribuímos para o desenvolvimento das nossas pessoas procurando ter por base a igualdade de oportunidades, estimular o desenvolvimento do conhecimento e ainda promover um bom ambiente de trabalho, livre de discriminação e assédio, assente no respeito mútuo e entreajuda. Comprometemo-nos, ainda, a promover o uso de uma linguagem inclusiva, que respeite a individualidade de cada pessoa, e que não reflita qualquer tipo de preconceito e discriminação.
- **Promover uma liderança cada vez mais inspiradora e promotora da Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença:** Todas as pessoas que gerem equipas devem procurar transmitir, junto das

mesmas, os princípios da Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença, através do seu exemplo. É da sua responsabilidade assegurar que os princípios e valores desta Política são efetivamente aplicados na organização promovendo uma cultura diversa, equitativa e inclusiva.

- **Promover processos de recrutamento inclusivos:** estamos comprometidos em promover a igualdade de oportunidades em equipas globais e diversas. Assim, queremos continuar a i) promover a contratação ou mobilidade interna de mulheres para funções de responsabilidade e liderança; ii) promover a contratação de pessoas com necessidades especiais, seja de que natureza for, e apoiar as equipas na sua plena integração, procurando um ambiente adaptado às necessidades de cada pessoa; iii) promover igualdade de oportunidades nos processos de contratação e mobilidade interna (nacional ou internacional), que atenda às qualificações e competências das pessoas independentemente do seu contexto social e origem. Pretendemos que o Grupo Fidelidade seja constituído por pessoas que incorporem na organização diferentes perspetivas de análise de problemas e de criação de soluções, a partir das suas experiências profissionais, pessoais, sociais e culturais.
- **Promover igualdade de oportunidades de crescimento e desenvolvimento dentro do Grupo:** acompanhando um processo de recrutamento inclusivo, com o propósito de que todas as pessoas independentemente do seu género, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política ou ideológica, meio social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência e estilo pessoal tenham acesso, em condições de igualdade, à integração, ao desenvolvimento do seu trabalho e ao seu desenvolvimento dentro do Grupo.
- **Promover a equidade salarial:** o Grupo Fidelidade está comprometido em avaliar, monitorizar e eliminar todas as situações de eventual discriminação e desigualdade remuneratória injustificadas, nomeadamente em razão do género, nos termos da legislação em cada momento em vigor, relativa à promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.
- **Promover comportamentos que, juntamente com o sentido de pertença à organização, potenciem o sentido de bem-estar físico e mental:** o sentido de pertença fomenta relações interpessoais positivas, reduz o stress e a ansiedade e aumenta a satisfação global das pessoas. Assim, continuaremos a mitigar riscos psicossociais, promovendo, igualmente, iniciativas que melhorem o bem-estar das nossas pessoas, a saúde, e a fomentar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

---

## 7. Responsabilidade

É dever de todas as pessoas do Grupo Fidelidade assumir um papel ativo na promoção e reforço de uma cultura de diversidade, equidade, inclusão e sentido de pertença, nos seguintes âmbitos:



- Respeitar a individualidade de cada pessoa com quem interage no contexto da sua função, cumprindo os princípios desta Política;
- Relacionar-se sem preconceitos com os/as colegas ou outras pessoas com quem mantenham alguma interação de negócio, dentro e fora da Organização;
- Fomentar internamente um ambiente de trabalho isento de discriminação e assédio;
- Reportar, através do canal de denúncias interno, quaisquer situações ou comportamentos que contrariem os princípios desta Política.

## 8. Respeitamos, defendemos e promovemos os Direitos Humanos

Tratamos todas as pessoas que trabalham para o Grupo Fidelidade, de forma justa e sem discriminação. Reconhecemos que as nossas Pessoas têm o direito de trabalhar em condições que respeitem a sua integridade física e moral, a sua dignidade, em absoluto respeito pelos direitos fundamentais da pessoa.

O Grupo Fidelidade compromete-se a respeitar todos os direitos humanos e laborais, nacional e internacionalmente reconhecidos, comprometendo-se, especialmente, no contexto da diversidade, equidade, inclusão e sentido de pertença, a:

- **Não tolerar qualquer forma de discriminação** baseada, nomeadamente, em razão do sexo, orientação sexual, identidade de género, situação familiar e/ou socioeconómica, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, origem étnica ou racial, ascendência, nacionalidade, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- **Respeitar e promover a liberdade de reunião e associação**, reconhecendo o direito de cada pessoa se fazer representar por qualquer organização para defender os seus direitos e interesses e/ou formar grupos de afinidade/pertença, dentro das condições legais em vigor. Tais direitos são reconhecidos pela Fidelidade, em cumprimento do estipulado, quer nas fontes jurídicas internas (Constituição da República Portuguesa e Código do Trabalho), quer nos princípios consagrados nas Convenções n.ºs 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho não podendo as pessoas ser prejudicadas, ou discriminadas, por participarem nos mesmos.

## 9. Modelo de Governo

A implementação dos compromissos desta Política e dos Programas a ela associados, bem como a sua monitorização, reporte e melhoria contínua, cabe ao Presidente da Comissão Executiva da Fidelidade, sendo este o responsável pelo tratamento do tema da Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença, em conjunto com o diretor de topo da Direção de Pessoas e Organização transversal ao Grupo.

**Commented [RC10]:** DSU: Referência as convenções

**Commented [L(11R10)]:** Proponho ser : "Tal preceito é reconhecido pela Fidelidade e está fundamentado nos princípios consagrados pelas convenções n.ºs 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

**Commented [PIFC(12R10)]:** Para sermos rigorosos adicionei também a referências internas.

**Commented [FA13R10]:** Ok. Está ótimo.

Adicionalmente, os administradores executivos, os gestores com responsabilidades no tema de pessoas, assim como, os responsáveis corporativos de cada geografia têm as seguintes responsabilidades:

- Assegurar e validar a implementação, monitorização, reporte e melhoria contínua dos compromissos estabelecidos na Política e dos programas associados;
- Promover discussões de alinhamento global para impulsionar a realização da estratégia de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença das empresas do Grupo;
- Promover a discussão sobre os resultados e decidir sobre os próximos passos estratégicos;
- Informar sobre a implementação em cada geografia e fomentar a concretização dos compromissos com objetivos e metas claras;
- Partilhar benchmark interno e externo de conhecimento, experiências e as melhores práticas, que garantam uma boa tomada de decisão e a melhoria contínua;
- Promover a partilha, aprendizagem e o networking entre as diferentes geografias.

É realizado um inquérito, com carácter periódico, por uma entidade externa, para avaliar junto das nossas pessoas a perceção das mesmas em relação à Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença. Este inquérito também auxilia na definição futura das ações a realizar relacionadas com este tema no Grupo Fidelidade.

---

## 10. Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença

No âmbito desta Política, a Fidelidade compromete-se a estabelecer e detalhar objetivos e metas alinhadas com a estratégia definida.

Estes objetivos e metas serão integrados no Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença e estão sujeitos a revisão periódica, a fim de assegurar que reflitam de maneira adequada os valores e necessidades em constante evolução no Grupo Fidelidade.

---

## 11. Mecanismos de reporte

De modo a contribuir para o escrutínio, transparência, efetiva aplicabilidade desta Política e a sua melhoria contínua disponibilizam-se os seguintes mecanismos, adaptados a cada país do Grupo:

1. **Canal de feedback, sugestões e questões:** canal aberto internamente para as empresas do Grupo presentes nas várias geografias, para que todas as nossas pessoas possam ter voz e partilhar *feedbacks*, sugestões e algumas questões que pretendam ver esclarecidas sobre as matérias relativas à presente Política. Este canal é gerido pela Direção de Pessoas e Organização (DPE), que, em conjunto com o Departamento Laboral da Direção Jurídica Corporativa, analisará, monitorizará, tratará e responderá a todas as comunicações recebidas.
2. **Canais de denúncias e comunicação de irregularidades:** cada geografia, seguindo a sua regulamentação nacional específica, terá o seu Sistema de Denúncias de Irregularidades, incluindo um Canal de Denúncias, sendo que ambas as situações são geridas, tratadas e solucionadas nos termos da Política de Comunicação de Irregularidades, que garante o

**Commented [RC14]:** DSU: este canal não esta criado oficialmente, mas iremos sugerir que o seja asap.

**Commented [RC15R14]:** "cada geografia terá o seu adaptado a sua realidade..."

anonimato, a confidencialidade e a proteção de dados, de todas as pessoas envolvidas numa denúncia.

---

## 12. Revisão, atualização, monitorização da Política

Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação pela Comissão Executiva. A Direção de Pessoas e Organização (“DPE”), do Grupo Fidelidade Portugal, é responsável pela sua revisão com o apoio da Direção Geral de Assuntos Corporativos e da Direção de Sustentabilidade, sempre que tal se revele adequado e em especial verificando-se:

- Alteração ou modificação dos distintos aspetos incluídos no presente documento: âmbito, procedimentos, frequência ou outros relevantes;
- Alteração ou modificação das normas aplicáveis (legais, regulamentares ou internas);
- Alteração na estrutura organizacional do Grupo Fidelidade.

A Direção de Pessoas e Organização em Portugal monitoriza as matérias vertidas na presente Política, bem como a comunicação de irregularidades que venham a ocorrer.