



Governance e Pessoas

A Direção de Sustentabilidade, que reporta ao CEO, define, promove e coordena a execução da estratégia de sustentabilidade do Grupo Fidelidade:

- Liderança e organização dos Comitês de Sustentabilidade: Comité Operacional e Comité de Estratégia
- Gestão do Processo de Rating ESG, liderando todas as frentes de trabalho e gerindo o processo de recolha e preparação da informação requisitada pela *Sustainalytics*
- Responsáveis por assegurar a incorporação de perspetivas de Sustentabilidade nos diversos comités e fóruns do Grupo
- Garantir o *onboarding* das Operações Internacionais em temas de Sustentabilidade, através da partilha de melhores práticas, ações de formação, workshops, sessões de mentoring e reuniões de *steering* com os CEOs

Pessoas

Queremos ser uma empresa cada vez mais inclusiva e onde as nossas pessoas se sintam valorizadas e felizes a trabalhar. Nesse sentido, a Fidelidade implementou uma política de Grupo de Diversidade, Inclusão, Equidade e Sentido de Pertença (DEIP) e um programa de DEIP e de bem-estar.

Foram implementadas novas ferramentas de *Governance* necessárias para nos tornarmos uma das melhores empresas para se trabalhar:

- **Comité de Pessoas:** fórum de discussão, definição de prioridades, acompanhamento do progresso e promoção de responsabilização em temas relacionados com liderança e talento (ex.: sucessão e identificação de talento, compromisso com a cultura e planeamento da força de trabalho) do Grupo. O Comité de Pessoas é realizado mensalmente e conta com a participação de membros da Comissão Executiva e da Direção de Pessoas e Organização
- **Gender Pay Gap:** no Grupo Fidelidade apuramos o gap salarial em função do género respondendo à questão: “em média, qual o desvio na retribuição salarial entre colaboradores masculinos e femininos que realizem o mesmo trabalho e tenham as mesmas responsabilidades?”. Para cerca de 70% dos colaboradores do Grupo Fidelidade no Mundo (Portugal e Peru), o gap salarial médio entre homens e mulheres foi de 3,9% em 2022 e a mediana de 2,8%. O Grupo Fidelidade assumiu o compromisso de atingir um Gender Pay Gap inferior a 5% até 2025
- **Bem-estar:** assumimos a nossa responsabilidade como grande empresa nacional e começamos, desde logo, dentro de casa, dando prioridade à forma como cuidamos de todos os nossos colaboradores, apostando no seu bem-estar, na promoção da diversidade, equidade e inclusão, a par da aposta contínua na formação dos

colaboradores, assegurando o desenvolvimento de competências adequadas e necessárias para o seu crescimento profissional e pessoal

- **Compromissos Definidos ao nível de Governance:**

- ✓ Mapeamento e Desenvolvimento de Talento:
 - Garantir oportunidades de crescimento e de desenvolvimento iguais dentro do Grupo
 - Inclusão de todos os trabalhadores no programa de mapeamento e desenvolvimento de talentos
- ✓ Assegurar um processo de recrutamento inclusivo e a integração positiva de todas as pessoas
- ✓ Monitorização dos níveis de diversidade na organização através da realização de questionários a cada 3 anos
- ✓ Great Place to Work (GPTW):
 - Atingir um Engagement Index igual ou superior a 65% em 2024 em todas as estruturas
 - Obtenção de certificação GTPW para todas as empresas do Grupo Fidelidade
 - Posicionar a Fidelidade e a Multicare como Best Workplace

Compromisso WeCare

WeCare é o elemento central da nossa cultura, que nos diferencia de outras organizações. WeCare é estar presente para todas as Pessoas, sejam elas clientes, colegas ou parceiros. Significa ser capaz e querer contribuir em pequenas e grandes ações, indo além do esperado.

Para consultar mais informações, Para consultar informações adicionais sobre o Compromisso WeCare, clique [aqui](#).

Investidor Responsável

Como investidor responsável, a Fidelidade comprometeu-se a alcançar os seguintes objetivos relacionados com investimentos:

- Rever toda a carteira de investimentos com base em critérios ESG até 2025
- Emitir a primeira *Green Bond*
- Suspende novos investimentos e reduzir os investimentos atuais em setores socialmente controversos, nomeadamente:
 - ✓ Reduzir os investimentos existentes nas indústrias de armamento, jogo e tabaco para não mais de 3% do total da carteira de investimentos nos próximos 3 anos e para 0% nos próximos 5 anos;
 - ✓ Reduzir os investimentos nas indústrias de extração de combustíveis fósseis e produção de carvão mineral para não mais de 5% do total da carteira de investimentos nos próximos 5 anos;
 - ✓ Reduzir os investimentos em indústrias de materiais poluentes, mineração, aviação, entre outras, para não mais do que 5% do total da carteira de investimentos nos próximos 5 anos