

# NOVABASE

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE

2022 | 2023

*A gestão da Diversidade é um imperativo de todos os nossos negócios. Acreditamos que as nossas pessoas são mais produtivas quando são tratadas com respeito e dignidade, quando se sentem envolvidas e orgulhosas da sua contribuição para o crescimento da empresa, quando se sentem revistas nas políticas corporativas, e quando as suas competências são potenciadas para que se desenvolvam num ambiente de trabalho que tem as portas abertas à diversidade e inclusão.*

## Enquadramento

Na NOVABASE, acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independentemente da etnia, género, religião, ideologia, origem social ou orientação sexual de cada um. Estas diferenças que nos caracterizam e a multiplicidade de perspetivas tendem a melhorar a qualidade dos processos de tomada de decisão, contribuindo para uma maior riqueza intelectual e cultural e também uma melhor representação da realidade e das partes integrantes.

Neste contexto, destacam-se de seguida os principais aspetos, documentos, práticas e processos existentes no Grupo NOVABASE e que o mesmo considera que têm impacto em questões de índole não financeira relevantes para o Grupo, designadamente ambientais, sociais, laborais, de igualdade de género e não discriminação, direitos humanos e combate à corrupção:

- A atividade da NOVABASE e a conduta dos seus trabalhadores e trabalhadoras rege-se pela lei aplicável nas jurisdições relevantes e pelo Código de Conduta NOVABASE (publicado no site corporativo), documento aprovado internamente e que vigora no Grupo desde 2011 com o objetivo de orientar as condutas dos profissionais da NOVABASE pelos valores cultivados pelo Grupo, não só nas suas relações com clientes, mas também entre si;
- Em 2019, foi implementado um procedimento específico sobre como agir em caso de assédio no local de trabalho, um comportamento considerado inaceitável pela NOVABASE;
- A atividade da empresa é gerida de acordo com o Sistema de Gestão Integrado, sendo que as empresas NOVABASE são auditadas pelos seus auditores financeiros e as suas certificações de Qualidade (ISO 9001), Gestão Ambiental (ISO 14001) e de Saúde e Segurança no Trabalho (ISO 45001) são renovadas anualmente após auditorias internas e externas - estas últimas conduzidas pelas entidades certificadoras;
- A empresa monitoriza regularmente a satisfação dos seus clientes, bem como a dos seus trabalhadores e trabalhadoras em relação aos serviços internos e outros temas de interesse para a gestão;
- Em observância das Recomendações do Instituto Português de Corporate Governance sobre o Governo das Sociedades Cotadas, e tendo em vista o fomento de uma cultura responsável e cumpridora, a NOVABASE adotou um sistema de comunicação de práticas irregulares (designado como “SPI”) eventualmente ocorridas no seio do seu Grupo (para detalhe do sistema consultar <https://content.novabase.com/storage/uploads/comunicacao-de-irregularidades-2.pdf>)

- Em setembro de 2021, foi aprovado o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- A empresa tem também em vigor um “Regulamento Interno sobre Negócios com Titulares de Participação Qualificada na Novabase, SGPS, S.A.”.

Todas as práticas acima mencionadas respondem aos requisitos legais e regulamentares aplicáveis à atividade da NOVABASE, entre os quais destacamos:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2112, de 8 de março de 2012, que veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Esta obrigação veio a ser estendida às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no artigo 7.º a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”;
- A Lei n.º 62/2017, a qual veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os géneros de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos);
- O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, o qual dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

A Assembleia da República tem também emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema:

- Resolução n.º 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que sejam tomadas medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional;
- Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrará em vigor a 21 de fevereiro de 2019.

## **Política de Diversidade nos Órgãos de Administração e Fiscalização**

Acreditamos que a diversidade dos nossos órgãos estatutários contribui para um melhor desempenho e uma maior competitividade da NOVABASE. Assim, comprometemo-nos a promover a seguinte política:

- Cumprir a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, dado que a diversidade de género permite diferentes estilos de gestão e complementaridade de abordagens;
- No que respeita à idade, deverá ser assegurado um equilíbrio entre, por um lado, a experiência e maturidade e, por outro, juventude e energia necessárias ao dinamismo e ao acelerado ritmo de inovação do nosso sector (Tecnologias de Informação);
- Em matéria de qualificações e habilitações literárias, para além das associadas às vertentes tecnológicas, deverão estar representadas diversas áreas do conhecimento dada a crescente importância da multidisciplinaridade no desempenho das equipas.

A NOVABASE acompanhará a implementação desta política, de acordo com o seu modelo de governo, revendo-a sempre que considere adequado.

## **Diagnóstico**

Para uma correta aferição das presentes necessidades referentes à igualdade de género foram tidas em conta várias fontes de informação interna e externa, nomeadamente:

- Índice de diagnóstico, disponível no Portal, para a igualdade no trabalho e empresas.
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE.
- Análíticas de Recursos Humanos que acompanham a definição das estratégias e planos de ação anualmente.
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE aos planos publicados pela Novabase em 2020/2021 e em 2021/2022.

## **Estratégia, Missão e Valores**

A diversidade e inclusão são valores integrantes e inerentes da cultura organizacional da Novabase. Permite-nos atrair, desenvolver, motivar e reter os nossos melhores talentos. Ajuda-nos a ser mais inovadores no desenvolvimento de produtos e soluções para os nossos clientes. Apoiá-nos na expansão de negócio para novas geografias, acolhendo e integrando novas culturas e costumes. Alimenta o crescimento e sucesso contínuo do nosso negócio.

Na Novabase, promovemos uma cultura onde todos têm uma “voz” ativa na organização. Apostamos numa comunicação transparente dos nossos processos e procedimentos, promovendo a igualdade de oportunidades numa organização cada vez mais multi-geracional e multi-cultural.

Os valores de diversidade e inclusão são condição necessária para a sustentabilidade da estratégia de negócio da Novabase a longo prazo. Como tal, é um compromisso da Novabase continuar a incentivar e promover a igualdade entre as nossas pessoas, aceitando a individualidade de cada um como uma vantagem competitiva.

## Resultados e Indicadores

No exercício de 2021 não foi comunicada à Administração da NOVABASE SGPS, S.A. - através dos canais para o efeito disponíveis -, qualquer ocorrência relacionada com matérias respeitantes a direitos humanos, corrupção e tentativas de suborno, pelo que não existem indicadores a reportar a este respeito.

No que respeita à igualdade de género, no grupo NOVABASE continuamos empenhados a agir em conformidade com os princípios de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

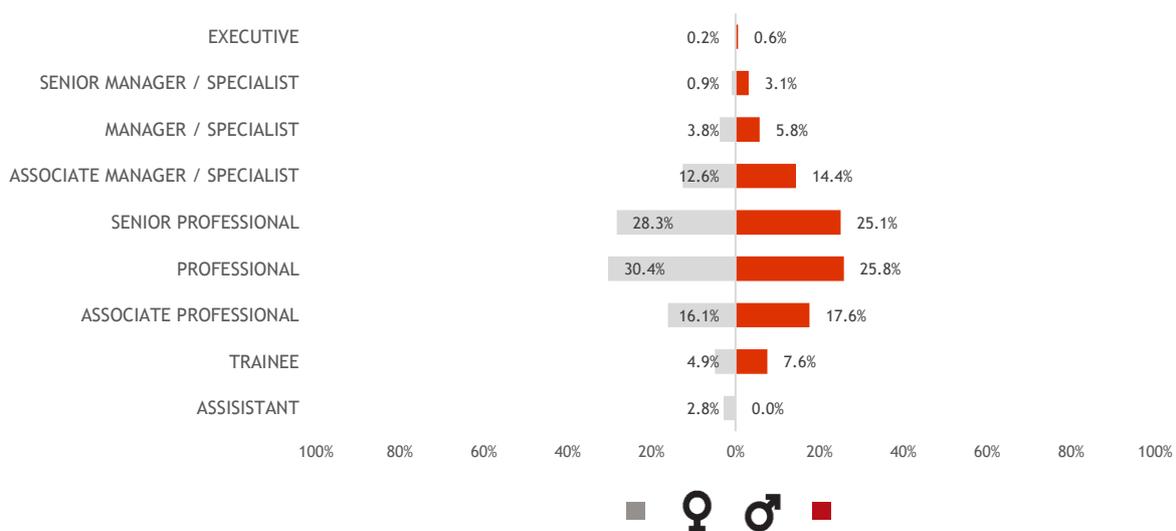
Estamos atentos a indicadores que nos permitem monitorizar a evolução da nossa organização relativamente à proporção de homens e mulheres no total de pessoas, evolução de carreira e respetivas compensações.

## Caracterização da nossa organização

O sector de IT continua a ser ainda predominantemente masculino. No grupo NOVABASE, este indicador tem-se mantido estável nos últimos anos. Em 2022, a distribuição de homens e mulheres corresponde a 31% e 69%, respetivamente.


  
 6833 1489  
 (31%) (69%)  
 TOTAL - 2172

No que respeita à percentagem de distribuição de mulheres/homens por nível de carreira, em função da proporção total de mulheres/homens na empresa, podemos observar que existe uma distribuição menos representativa de mulheres nos níveis de topo da estrutura, embora a diferença não seja elevada.



**Gráfico 1:** % de mulheres/homens por nível de carreira proporcional ao número total na empresa (considerando todas as pessoas com vínculo contratual)

No que respeita às práticas de compensação, o grupo NOVABASE promove ativamente uma cultura de equidade, seja no ato de admissão, com estudos comparativos com o mercado, seja a nível interno, tendo para isso ferramentas de avaliação de desempenho e de reconhecimento, cujo contributo individual e coletivo são fatores diferenciadores. No diagnóstico realizado em 2022, análise comparativa dos níveis de compensação entre homens e mulheres permite observar diferenças tendenciais. O nível médio de compensação das mulheres no início de carreira inicial é em 16% superior ao dos homens. Um factor que concorre para esta diferença é a tendência observada, no grupo das mulheres, para qualificações académicas, no momento de entrada, superiores aos dos homens. Contudo, esta diferença tem evolução negativa ao longo da carreira, situando-se entre -1% e -4%, isto é, os homens passam a ganhar mais dos que as mulheres nos níveis de carreira seguintes.

No que se refere à análise das promoções, não se observa uma tendência constante. Se, no último ciclo de promoções, em 2021, se verificou alguma diferença no número de pessoas promovidas - 23% dos homens foram promovidos, em contraste com 20% das mulheres- no ciclo anterior, a diferença verificou-se no sentido contrário.



Gráfico 3: % Promoções proporcionais ao número total de mulheres VS homens

No que se refere ainda à evolução de carreira, a análise do tempo médio em cada nível de carreira não sugere uma padrão claro de diferenças.

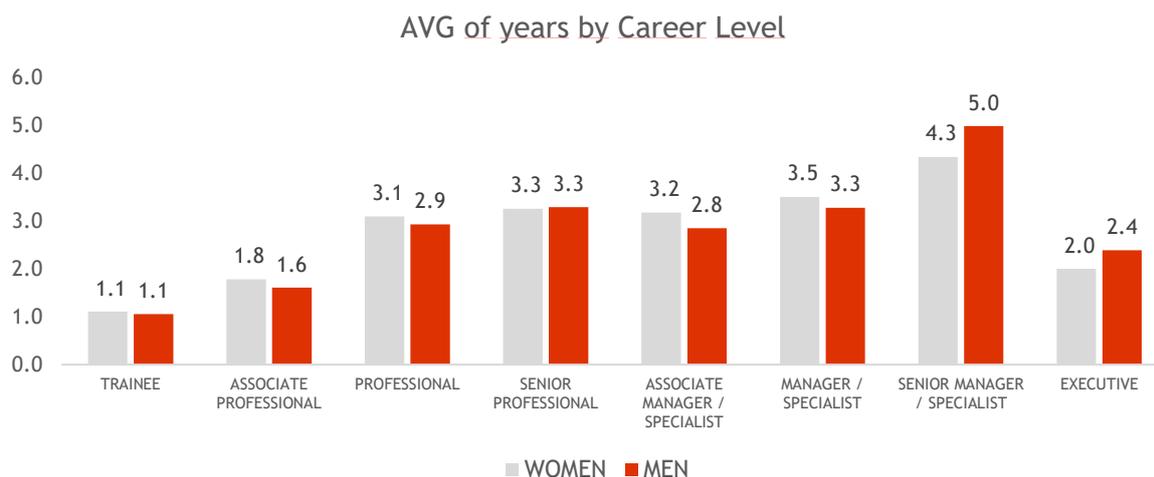


Gráfico 4: tempo médio em cada nível de carreira para mulheres/homens

O grupo NOVABSE tem processos e ferramentas internas que promovem proativamente cenários de igualdade em situações de promoção. Valorização da experiência profissional, competências técnicas e comportamentais, e o desempenho e potencial são fatores

transversais à organização e conhecidos pelas nossas pessoas. Pautamos por uma cultura de transparência relativamente a oportunidades de mobilidade interna, e progressão de carreira.

## Medidas e práticas a implementar, e a sua monitorização

Na NOVABASE, a criação de uma cultura cada vez mais inclusiva é um dos nossos principais objetivos, e esse é o caminho que temos vindo a construir. A concretização deste Plano para a Igualdade reflete o nosso percurso em tornar a organização cada vez mais inclusiva, com maior diversidade e com igualdade no acesso às oportunidades e no cumprimento dos deveres, acrescentando valor às nossas pessoas, parceiros e clientes.

Como tal, temos vários atores da organização mobilizados na concretização da nossa estratégia de diversidade e inclusão (Tabela 1).

Neste tópico, apresentamos também a evolução dos objetivos propostos no Plano para a Igualdade 22/23, onde fazemos um resumo das medidas já implementadas em 20/21 e as propostas de ações para 22/23 nas várias vertentes do plano (tabela 2).

A construção do Plano para a Igualdade 22/23 tem por base o diagnóstico realizado em 2020/21, suportado na matriz de apoio disponibilizada pela CITE - Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas e as recomendações feitas pelo CITE ao Plano de Igualdade da Novabase. A NOVABASE fez uma análise detalhada ao documento, explorando as várias dimensões mencionadas no mesmo, com o objetivo de fazer um levantamento das práticas existentes na organização relacionadas com cada um desses tópicos e de forma a identificar os pontos fortes e as necessidades de melhoria a esse respeito. Com esta análise, procuramos dar resposta às necessidades identificadas, desenhando novas propostas de ação que visam colmatar as principais questões decorrentes da análise anterior. Este diagnóstico foi levado a cabo por uma equipa diversa e multidisciplinar composta por elementos dos Departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e do Negócio e tem sido um trabalho desenvolvido de uma forma contínua.

As medidas que visam o cumprimento da lei, como é o caso do estabelecimento de um sistema obrigatório de quotas para pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, no total de pessoas são consideradas, pela organização, como medidas prioritárias.

A monitorização e avaliação do cumprimento destas ações terá por base uma reunião mensal de acompanhamento com os responsáveis pela implementação de cada uma das medidas descritas (Tabela 1). Adicionalmente, o Comité para a Igualdade de Género & Diversidade reunirá trimestralmente com o mesmo objetivo e, ainda, para tomada de decisões relativas ao Plano proposto sempre que se considere necessário.

A identificação dos resultados apresentados e dos gaps encontrados é objeto de análise e discussão pelo Comité e pela equipa para a Diversidade & Inclusão, no sentido de identificar medidas a implementar no próximo ciclo com vista à progressiva eliminação de *gaps* e à promoção da paridade de género em todas as dimensões.

Principais atores mobilizadores	Equipa	Responsabilidades	Monitorização	Status
Comité para a igualdade de género, diversidade e inclusão	Administrador Delegado Direção de Recursos Humanos (DRH) Direção Jurídica Relação com Investidores Coordenação da equipa para a igualdade de género e diversidade (elemento nomeado pela DRH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Desenhar, garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género, diversidade e inclusão</li> <li>Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da igualdade de género, da diversidade e da inclusão</li> <li>› Criar condições para a implementação do plano</li> <li>› Garantir a articulação do plano com a Comissão Executiva</li> <li>› Definir a equipa operacional para a igualdade de género e diversidade</li> </ul>	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas.	Conforme o previsto
Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão	Representantes das diferentes vertentes da DRH (recrutamento e seleção; formação e desenvolvimento; remuneração e gestão de carreira; conciliação; proteção da parentalidade; cultura & valores) Representante da Direção Jurídica, na vertente Laboral Representante da área de Comunicação Representante da área de Desenvolvimento Organizacional	<p>Definir um plano de ações, em resultado da análise das diferentes dimensões da igualdade de género e diversidade, que inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Missão e valores da organização</li> <li>› Recrutamento e seleção de novos talentos</li> <li>› Formação profissional</li> <li>› Remuneração e gestão de carreira</li> <li>› Conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar</li> <li>› Proteção da parentalidade e assistência à família</li> <li>› Dever de respeito pela dignidade no local de trabalho</li> </ul>	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas	Conforme o previsto
Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão Gestores das iniciativas aprovadas e respetivas equipas de trabalho	Ver a descrição das ações na Tabela 2.	De acordo com o plano de ações definido	ver Tabela 2.

Tabela 1. Modelo de governo do Plano para a Igualdade 2022/2023.

<b>Dimensão: Estratégia, missão e valores</b>						
Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis	Departamentos/ Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de implementação
Atualização da Política do Sistema de Gestão Integrado	Atualização da Política do Sistema de Gestão Integrado através da inclusão de tópicos sobre a Igualdade	Corporate Development		Sem custos específicos alocados	-	Implementado

Implementação gradual de linguagem inclusiva em documentos públicos	Divulgação de QuickGuides de Linguagem Inclusiva (em Português, Inglês e Espanhol)	Corporate Development	People	Sem custos específicos alocados	-	Implementado
	Revisão de documentos de forma a assegurar a utilização de linguagem inclusiva. Exemplos: Relatório e Contas, Código de Conduta, Sessão de Acolhimento (NBoarding)	Corporate Development		Sem custos específicos alocados	-	Implementado
Dar suporte e visibilidade a movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade, não discriminação e outros)	Participação nas equipas de trabalho do “Fórum iGen: Fórum Organizações para a Igualdade”: Task Force, Grupo de Trabalho #2: “Medidas de Igualdade de Género” e Grupo de Trabalho #5: “Academia de Formação iGen”	People	Corporate Development	Sem custos específicos alocados	-	Em progresso
	Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT - Portuguese Women in Tech (Programas Mentoring e Awards), PWN Lisbon - Professional Women’s Network (networking, acções desenvolvimento)	People	Corporate Development	Sem custos específicos alocados	-	Em progresso
Ações de comunicação e sensibilização	Comunicação Interna com três webinars/”mesas redondas” sobre Igualdade, Diversidade e Inclusão: “IT jobs have no gender”; “IT jobs welcome disability”; e “Accidental Excluder or Deliberate Includer?”	People		1 200 €	-	Implementado
	<i>Criação de uma comunidade na Intranet onde se encontram todos os documentos (ex.: Plano para a Igualdade de Género e Diversidade), para divulgação interna de comunicação e sensibilização destas temáticas;</i>	People		Sem custos específicos alocados	-	Implementado

	<i>Oferta do livro "O Longo Caminho para a Igualdade. Mulheres e Homens no Século XXI", "a todos as nossas pessoas . Este foi o primeiro livro publicado pelo iGen numa parceria com a editora Imprensa Nacional, da autoria da dupla Ana Maria Magalhães e Isabel Alçada (texto) e de Susana Carvalhinhos (ilustrações);</i>	People		10 000€	-	Implementado
--	---	--------	--	---------	---	--------------

## Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis	Departamentos/ Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Implementação
Anúncios de emprego com alcance para o maior número possível de candidatas e candidatos com o perfil desejado (respeitando a igualdade de oportunidades e sem estereótipos)	Redação de ofertas de emprego em linguagem inclusiva, não discriminatória em género nem qualquer outro fator	People	Talent Acquisition	Sem custos específicos alocados	Número de oportunidades de emprego publicadas sem denúncia	Implementado
Formação de entrevistadores e entrevistadoras das áreas de negócio em técnicas de entrevista de competências, regras e <i>guidelines</i> sobre perguntas a fazer durante uma entrevista, assegurando objetividade, imparcialidade e igualdade de oportunidades para todas as pessoas durante o processo de seleção	Disponibilização de e-learning  Implementação de ações formativas em formato síncrono	Talent Acquisition Training	Talent Acquisition Training	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação da ação de formação (€30K)	Número de pessoas que completaram o e-learning  N:º de pessoas que participaram nas ações formativas síncronas	Em desenvolvimento
Inclusão na força de trabalho de pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%	Estabelecimento de parceria com a Valor T, agência para a empregabilidade de pessoas com deficiência, seguida de webinar de apresentação e divulgação a toda a comunidade Novabase	People Comunicação	People Comunicação Unidades de negócio	Sem custos específicos alocados	5 entrevistas realizadas; 0 contratações até ao momento	Implementado

## Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis	Departamentos/ Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Implementação
Desenvolver mulheres de alto potencial para a organização	Acesso ao programa da PWN Lisbon - Professional Women's Network, nomeadamente os "pequenos-almoços" com <i>role models</i> , e formações / workshops na área do desenvolvimento individual a mulheres de alto potencial, de níveis de carreira iniciais e intermédios	People	Unidades de Negócio People	1 500 €	Participação de 13 mulheres no programa de Mentoring 22/23	Implementado
Dar a conhecer as nossas líderes executivas atuais como inspiração para futuras líderes	Entrevista na nossa revista interna 'Call' às nossas líderes executivas	Comunicação	Comunicação People	Sem custos específicos alocados	3 entrevistas publicadas na revista interna 'Call'	Planeado último trimestre 2022/2023

## Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis	Departamentos/ Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Implementação
Manter um ambiente de trabalho em que todas as pessoas se sentem tratadas com respeito, cortesia, consideração e profissionalismo.	Reforço da divulgação do Código de Conduta e do procedimento específico sobre como agir em caso de assédio no local de trabalho em diferentes canais de comunicação internos  Disponibilização da Política de Assédio e Código de conduta no ato da admissão	Corporate Development People Legal	Corporate Development People Legal	Custos relacionados com o plano de comunicação	Comunicação no canal Teams Entrega da informação pelo total de novas admissões	Em processo
Recolher <i>feedback</i> das nossas pessoas sobre uma série de temáticas importantes para uma melhor experiência dos mesmos na organização (trabalho remoto, oportunidades de desenvolvimento, compensação e benefícios, carreira, etc)	Lançamento do Pulse Survey semestralmente	People Comunicação	People Comunicação Unidades de Negócio	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação do processo de comunicação e sistema de recolha de informação	Primeiro Pulse Survey lançado com a participação de 646 pessoas; próximo em setembro de 2022	Implementado

## Dimensão: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis	Departamentos/ Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Implementação
-----------	---------	--	--	-----------	-------------	----------------------------

Compreender quais os principais desafios sentidos no dia a dia, identificar oportunidades de melhoria e como a organização se pode tornar mais "parent friendly".	Dinamização de sessões de <i>brainstorming</i> e partilha de experiência enquanto "mães/pais" na conciliação entre a vida pessoal e os desafios do trabalho.	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	2 grupos de trabalho com diversidade de perfis	Concluído
Apoiar pais e mães durante as licenças de parentalidade com vista à melhor reintegração no regresso ao trabalho	Criação de programa de acompanhamento e integração durante e no regresso ao trabalho: <i>Mini-onboarding</i> , entrada faseada; <i>Semana de adaptação</i> ; <i>Keep in touch days</i>	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	-	Em curso
Facilitar e reforçar a existência de mais informação na plataforma e-Care sobre temas de suporte familiar	Desenvolver e aprofundar o sistema de informação com temas de suporte familiar, melhorar a facilidade em encontrar respostas e apoio	People	People Equipa de Contract Management	Sem custos específicos alocados	-	Em curso
Capacitar os(as) nossos(as) líderes para uma melhor gestão de ausências e regresso de pessoas em licenças de parentalidade	Partilha sobre a cultura da empresa de apoio à parentalidade: flexibilidade de horários, gestão de imprevistos, diálogo constante	People	People	Sem custos específicos alocados	Webcast interno	Em desenvolvimento

## Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Implementação
Implementação de uma política de trabalho flexível / híbrido, a qual prevê oferecer o máximo de flexibilidade possível para apoiar estilos de trabalho individuais, necessidades pessoais e familiares, ao mesmo tempo que responde às necessidades do negócio e promove a cultura empresarial	Descrição e comunicação da política de trabalho remoto para todas as pessoas	Departamento de People Direção executiva Administradores delegados	Departamentos de People e Comunicação	Sem custos específicos alocados	Política publicada e disponível para consulta na intranet da empresa	Implementado
As ausências de parentalidade não afetam o pagamento do prémio anual nem dos subsídios de férias e natal	Pagamento na íntegra em caso de ausências por parentalidade	Departamento de People	Departamento de People	Sem custos específicos alocados	n.º de pessoas em licença parental sem redução da compensação	Implementado

Condições especiais do seguro de saúde para agregado familiar direto	Negociação com o nosso Seguro de Saúde de valores competitivos no mercado, para os familiares diretos das nossas pessoas	Departamento People	Departamento People	Sem custos específicos alocados	n.º de pessoas com familiares no seguro de saúde da empresa	Implementado
Condições especiais do seguro de saúde para ascendentes	Negociação com o nosso Seguro de Saúde de valores competitivos no mercado para a família (ascendentes) das nossas pessoas	Departamento People	Departamento People	Sem custos específicos alocados	n.º de pessoas que aderiram ao seguro de saúde para ascendentes	Implementado

*Tabela 2. Medidas implementadas em 2021/2022 e proposta de ações 2022/2023*