



Declaração de Compromisso para a Diversidade e Inclusão

Janeiro de 2022

A Declaração de Compromisso

A Declaração de Compromisso para a Diversidade e Inclusão materializa um dos eixos estratégicos da Política de Sustentabilidade da NOS, onde se encontra consagrado o princípio da Valorização das Nossas Pessoas.

A Declaração contém um conjunto de princípios que devem informar os comportamentos, atitudes e decisões de todos os órgãos sociais e colaboradores das empresas do Grupo NOS, reforçando a reputação da NOS junto dos seus *stakeholders*, sejam colaboradores, clientes ou outros.

A Declaração deve ser lida e interpretada conjuntamente com as demais políticas assumidas pela NOS, em particular o Código de Ética.

Diversidade e Inclusão

Para a NOS, Diversidade significa desenvolver um ambiente de trabalho onde se potencia e valoriza as diferentes características e valores de cada pessoa.

Inclusão significa garantir que todos são respeitados e ouvidos, não discriminar, promover a meritocracia e potenciar a igualdade no acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, promovendo o talento, o bem-estar e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Na NOS temos consciência que fazer o que ninguém fez implica alavancar as nossas ambições e a nossa estratégia na diversidade e inclusão, enquanto motores de inovação, criatividade e desenvolvimento. Acreditamos que a vivência de uma cultura de Diversidade e Inclusão, torna as equipas na nossa organização mais ricas e fortes.

Por essa razão, pretendemos afirmar e disseminar uma cultura diversa e inclusiva que considera todos independentemente da idade, género, orientação sexual, raça, deficiência, cultura, religião ou credo, estado civil, condição social, forma de pensar, forma de trabalhar, *background*, experiência ou outras.

A Nossa Ambição

A par de uma definição clara sobre o que devemos entender por Diversidade e Inclusão, as organizações precisam de materializar esta cultura em ações concretas.

A missão de criar um ambiente de trabalho Diverso e Inclusivo, que assegure o respeito e igualdade de oportunidades entre todas as nossas pessoas, independentemente das suas características individuais, e que entenda e valorize essas diferenças, materializa-se, assim, maioritariamente em 3 eixos: *Mindset* de Diversidade e Inclusão, Liderança Inclusiva e *Pool* de Talentos Diversa.

Mindset de Diversidade e Inclusão

Na NOS acreditamos que o *mindset* das nossas pessoas é essencial para aumentar o sentimento de pertença e o compromisso, e dar resposta aos nossos principais objetivos de crescimento e criação de valor.

Um *mindset* de Diversidade e Inclusão deve estar presente na nossa cultura e no nosso dia-a-dia enquanto organização.

A divulgação, formação e construção de um entendimento comum sobre Diversidade e Inclusão, são peças essenciais para a consciencialização e coresponsabilização de toda a organização, em particular das chefias que deverão ter uma responsabilidade acrescida na implementação deste compromisso.

Todos devemos identificar e eliminar barreiras, desconstruir preconceitos e enviesamentos inconscientes. Devemos reconhecer e valorizar diferentes perspetivas e experiências, acomodando de forma natural as diferentes formas de ser das nossas pessoas, promovendo um ambiente de trabalho onde todos, sem exceção, se sintam confortáveis. Devemos promover a igualdade de oportunidades, nomeadamente através da rotatividade de funções e da participação em programas de formação e de desenvolvimento pessoal.

Devemos também promover a comunicação, a livre expressão de opiniões e a troca de experiências entre pessoas.

Paralelamente, é fundamental estimular na organização a predisposição para adaptar os espaços e as formas de trabalhar, sempre que necessário, para que permitam a integração de todos, incluindo pessoas com deficiência.

Acreditamos que assim as pessoas se poderão sentir mais realizadas com benefícios para as próprias e conseqüentemente para a organização.

Liderança Inclusiva

Entendemos que os nossos líderes devem assumir o papel de principais embaixadores de uma cultura de Diversidade e Inclusão, transmitindo esses valores para as suas equipas.

Na NOS estamos comprometidos em desenvolver as nossas lideranças e em assegurar que estas são potenciadoras de talento interno, sendo capazes de gerir equipas onde cada elemento se sente confortável, integrado e com as condições e o apoio necessários para dar o melhor de si, pessoal e profissionalmente, sendo reconhecido pelo seu mérito.

Pretendemos continuar a capacitar as nossas lideranças e a dotá-las de conhecimento sobre este tema tão essencial para o seu papel de líder, nomeadamente através de formação e disponibilização de ferramentas práticas, para a gestão de equipas diversas e sobretudo para evitar o enviesamento inconsciente. Este fator será também considerado no momento de contratação e promoção de novos líderes para a Organização.

Pool de Talentos Diversa

A gestão de talento traz enormes desafios e oportunidades. A NOS acredita que se enquanto organização potenciar o eixo da Diversidade e Inclusão poderá posicionar-se melhor no futuro e melhorar o seu desempenho organizacional.

Estamos conscientes que a nossa ambição de ser uma organização com um *mindset* de Diversidade e Inclusão implica que essa diversidade exista efetivamente na nossa força de trabalho e esteja refletida em todos os níveis da organização.

Assim, temos como prioridade a atração, desenvolvimento e retenção de pessoas de diferentes géneros, com diferentes perspetivas, diferentes experiências pessoais e

profissionais, diferentes *backgrounds*, diferentes talentos. Isto implica incorporar estes princípios em todas as políticas e processos de gestão de pessoas, eliminando qualquer perturbação que possa pôr em causa a cultura de meritocracia desejada:

- Gestão do Talento:
 - Desempenho
 - Desenvolvimento
 - Carreiras
 - Sucessão
 - Remuneração
- Aquisição de Talento (recrutamento e seleção)

Nas diferentes dimensões de gestão do talento é essencial a constante identificação e mitigação de potenciais barreiras à igualdade de oportunidades de desenvolvimento e consequente progressão de carreira.

Queremos uma gestão de pessoas orientada para maximizar e valorizar o potencial individual e de equipas. Para tal, implementamos um processo de avaliação de desempenho claro e transparente.

As iniciativas de desenvolvimento, que não se cingem a formação, devem permitir que todas as nossas pessoas, independentemente das suas características individuais, tenham a oportunidade de desenvolver as competências, o conhecimento e a experiência necessárias para obter um bom desempenho na sua função. Essas iniciativas devem também atender ao facto de a organização acreditar que a diversidade aporta valor às equipas.

A progressão de carreiras e o planeamento da sucessão surgem como resultado do desempenho e desenvolvimento, e deverão assentar no mérito e potencial de cada pessoa. Por forma a evitar enviesamento inconsciente, o planeamento da sucessão deve considerar uma *pool* diversa de candidatos que deverão ser comparados com base nas competências e experiência.

A política retributiva deve assegurar que todas as nossas pessoas são pagas de forma justa, com base no valor de mercado para a função, e nas suas capacidades e desempenho demonstrados e nunca influenciados por atributos individuais como género, raça, idade ou outros.

Adicionalmente, e por forma a permitir um maior ajuste a diferentes realidades, os benefícios flexíveis devem incluir diferentes opções, ajustadas a diferentes perfis e preferências individuais.

Na aquisição de talento, enquanto porta de entrada de pessoas na organização, a missão inicial passa por atrair candidatos e candidatas com perfis diversos para todos os níveis e áreas da organização.

Por forma a efetivar a entrada destes perfis, é essencial adotar a lente de Diversidade e Inclusão em todas as fases do processo, seja através da ampliação da base de *sourcing*, assegurar que a descrição de funções não é discriminatória e que é fiel à essência da função ou assegurar *short-lists* onde, para cada posição, se consideram currículos de pessoas de diferentes géneros, não havendo enviesamento a esse respeito.

A *pool* de entrevistadores e os painéis assignados a cada processo devem, também eles apresentar perfis diversos e estar capacitados para identificar e mitigar enviesamento inconsciente, por forma a permitir que em cada processo seja contratado o candidato ou candidata que apresente melhores condições para realizar a função, independentemente das suas características individuais.

Estes são os princípios catalisadores da consciencialização da organização para o tema da Diversidade e Inclusão, os quais poderão ser revistos sempre que a NOS entender importante para promover uma exigência crescente, bem como um continuo alinhamento entre a ambição para a Diversidade e Inclusão e os objetivos estratégicos e de sustentabilidade do negócio.