Política de *Wellbeing* do Grupo Fidelidade

Identificação de Responsabilidades

Preparação: Direção de Pessoas e Organização

Revisão: Direção Geral de Assuntos Corporativos, Direção Jurídica Corporativa, Direção Jurídica Negócio e Direção de Sustentabilidade

Aprovação: Comissão Executiva

Aprovação

Reunião Comissão Executiva: 08/04/2025

Histórico de versões

Versão	Data	Resumo das alterações
1.0	08/04/2025	Primeira versão

Síntese de revisão de capítulos/anexos da última versão

Capítulo/ anexo revisto	Resumo das alterações

Índice

Índice 3
1. Enquadramento 4
2. Objetivo e âmbito 4
3. Conceitos mais relevantes 4
4. Orientações estratégicas para a valorização e promoção de uma cultura de bem-estar no Grupo Fidelidade 5
5. Responsabilidade 7
6. Modelo de Governo 8
7. Programa de Bem-Estar 9
8. Revisão, atualização e monitorização da Política 9
9. Referências 9

1. Enquadramento

No Grupo Fidelidade, trabalhamos com um propósito, “Para Que a Vida Não Pare”. Apoiamos e contribuímos ativamente para o desenvolvimento e a construção de uma sociedade mais sustentável, comprometendo-nos a acompanhar, apoiar, cuidar, educar e, sobretudo, proteger as nossas Pessoas. O espírito WeCare é central na nossa Cultura. Temos como princípio orientador o caráter humanista, que suporta o propósito, traduz os valores e sustenta as competências do Grupo em comportamentos do dia a dia, tendo sempre em conta o conceito holístico de bem-estar.

O Grupo Fidelidade assume o bem-estar como uma prioridade, como parte da sua cultura e de um compromisso estratégico para com as suas Pessoas. Pretendemos assim, sem nos substituirmos à responsabilidade individual, contribuir para o bem-estar global, sabendo que este sentimento difere de pessoa para pessoa, e facilitando mudanças ou ajustes nos comportamentos, dentro e fora do trabalho, que promovam a saúde física e mental. Pretende-se atuar no sentido de sermos uma referência e uma escolha preferencial das pessoas ao promover um sentido único de pertença ao longo de toda a sua experiência.

2. Objetivo e âmbito

O objetivo desta Política é definir as diretrizes que orientam a atuação do Grupo Fidelidade no que diz respeito ao bem-estar.

Esta Política é aplicável aos colaboradores das empresas que integram o Grupo Fidelidade em Portugal (exceção do Grupo Luz Saúde) e nas diferentes geografias em que está presente.

As empresas do Grupo Fidelidade fora de Portugal assumem a responsabilidade de desenvolver programas que tenham em consideração as diferentes culturas e a legislação de cada País.

Todas as pessoas do Grupo Fidelidade 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 local aplicável ou de outros documentos de fontes reputadas.

Os conceitos identificados em seguida constituem uma forma de apoio, em ambiente organizacional, para a consciencialização, comunicação e aprendizagem no contexto organizacional sobre tópicos relacionados com o bem-estar.

O conhecimento e a compreensão de um conjunto de conceitos fundamentais para esta Política e os programas associados reforçam o compromisso do Grupo Fidelidade em adotar as melhores práticas e referências, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho que promova um bem-estar global, tendo um impacto positivo nas nossas Pessoas.

Saúde: Um estado de completo bem-estar físico, social e mental, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade[1] (Organização Mundial de Saúde - OMS).

Bem-estar: É um estado positivo vivenciado pelos indivíduos e pelas sociedades. Semelhante à saúde, é um recurso para a vida diária e é determinado pelas condições sociais, económicas e ambientais (OMS)[2].

Saúde Mental: É um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o stress da vida, perceber as suas capacidades, aprender bem, trabalhar bem e contribuir para a sua comunidade. É uma componente integrante da saúde e do bem-estar que sustenta as nossas capacidades individuais e coletivas de tomar decisões, construir relações e moldar o mundo em que vivemos. E é crucial para o desenvolvimento pessoal, comunitário e socioeconómico (OMS)[3].

Riscos Psicossociais: São fatores do ambiente de trabalho que podem influenciar negativamente as perceções e experiências do colaborador, com impacto na sua saúde mental, física e social (EU-OSHA)[4].

Segurança Psicológica: A confiança interpessoal que faz com que os indivíduos sintam que não terão repercussões negativas por manifestar ideias, dúvidas, preocupações ou erros. Garantia de um espaço seguro para que cada pessoa possa ser ela própria e aberto a ideias, dúvidas, preocupações ou erros (Amy Edmondson, *Harvard Business School)*[5].

***Wellbeing Index*:** indicador calculado através da metodologia *Great Place To Work*, que avalia seis dimensões de bem-estar, nomeadamente, "realização no trabalho", "equilíbrio trabalho-família", "segurança financeira", "ambiente de trabalho", "saúde mental e física" e "relações interpessoais".

Segurança Financeira: Estado individual em que colaborador sente estabilidade financeira.

4. Orientações estratégicas para a valorização e promoção de uma cultura de bem-estar no Grupo Fidelidade

O Grupo Fidelidade assume o compromisso de promover e sustentar uma cultura organizacional centrada no bem-estar das nossas Pessoas em que tem em consideração a saúde física mental, social e financeira. Pretende-se promover uma cultura de bem-estar que assenta num ambiente no qual cada um se sente incluído e valorizado. Estamos dedicados a apoiar as nossas Pessoas na adoção de hábitos saudáveis e sustentáveis, impactando positivamente as suas vidas.

[1] Cfr. conceito constante da Constituição da Organização Mundial de Saúde em https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1.
[2] V. https://www.who.int/activities/promoting-well-being.
[3] V. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.
[4] V. conceito constante na página da Agência Europeia para a segurança e saúde no trabalho em https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health.
[5] Conceito constante no livro da autora "The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth", Harvard Business School, Wiley, 2018.

Sem prejuízo de outras orientações estratégicas que em cada momento sejam comunicadas, o Grupo Fidelidade tem como objetivos:

- **Construir um ambiente de referência para a promoção da aceitação e do respeito pela individualidade:** 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, caraterísticas 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.

- **Potenciar a saúde mental e emocional:** Conscientes de que a saúde mental é um pilar essencial do bem-estar, comprometemo-nos a adotar uma abordagem proativa e inclusiva para combater estigmas e preconceitos associados a questões emocionais. Iremos promover ações de sensibilização que desconstruam temas relacionados com a saúde mental e incentivem a procura de apoio. Disponibilizaremos recursos e ferramentas, incluindo serviços de aconselhamento psicológico, e promoveremos formações para líderes e equipas, capacitando-os a identificar sinais de desconforto emocional e a agir com empatia e respeito.

- **Incentivar hábitos de vida saudáveis:** O bem-estar físico é fundamental para uma vida equilibrada, pelo que estamos empenhados em oferecer iniciativas e recursos que promovam escolhas saudáveis. Iremos apostar na criação de espaços mais ergonómicos e acessíveis, que incentivem a mobilidade e o conforto durante o trabalho, na promoção de atividades físicas, como aulas de ginástica laboral para reduzir lesões músculo-esqueléticas e o sedentarismo, assim como no acesso a programas de nutrição e cessação de adições, através de *workshops* e artigos.

- **Fortalecer o sentimento de pertença e de colaboração:** Conscientes da relevância das relações interpessoais, estamos determinados a promover a empatia, o respeito e a inclusão como bases para a construção de um ambiente onde todos se sentem parte e podem colaborar. Estamos focados em fomentar o reconhecimento mútuo, valorizando as contribuições individuais e coletivas e incentivar uma comunicação aberta e transparente, através de *feedback*, para a construção de relações de confiança.

- **Capacitar para uma maior literacia financeira:** Contribuímos no reforço da confiança na gestão dos recursos pessoais, oferecendo formações e ferramentas que possibilitem escolhas financeiras informadas e sustentáveis. Para o efeito, serão disponibilizados *workshops* sobre gestão financeira, planeamento de poupanças, investimento e segurança económica, para além de ferramentas práticas, como calculadoras financeiras e plataformas de apoio à organização económica.

- **Criar espaços inclusivos e acessíveis:** Acreditamos que um ambiente acessível e inclusivo é essencial para garantir o bem-estar e o conforto de todas as nossas Pessoas. Neste sentido, queremos implementar melhorias físicas e digitais que assegurem a acessibilidade de todos os espaços e recursos organizacionais, disponibilizando adaptações específicas para responder às necessidades individuais, promovendo a equidade.

- **Apoiar o desenvolvimento contínuo:** O desenvolvimento pessoal e profissional é uma prioridade, pois acreditamos que cada indivíduo deve ter a oportunidade de crescer e alcançar o seu potencial. Disponibilizamos formações, *workshops* e recursos para desenvolver competências técnicas, comportamentais e de liderança, estimulando o autodesenvolvimento e incentivando cada pessoa a definir e trabalhar nos seus objetivos.

- **Fomentar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional:** Entendemos que um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal é essencial para o bem-estar das nossas Pessoas. Neste sentido comprometemo-nos a promover práticas que incentivem pausas e tempo de descanso, respeitando as necessidades individuais de cada um, reforçando a sensibilização dos nossos líderes para a importância de respeitar os limites entre trabalho e vida pessoal, evitando cargas excessivas ou interrupções fora do horário laboral.

- **Criar um ambiente de confiança e transparência:** Atuamos com integridade, garantindo que todas as nossas ações e políticas são guiadas por transparência, confiança mútua e responsabilidade. Comprometemo-nos a garantir uma comunicação clara e aberta sobre decisões, políticas e mudanças organizacionais, promovendo os canais de *feedback* existentes para que todos se sintam à vontade para partilhar opiniões, preocupações ou sugestões.

- **Ouvir e envolver as nossas Pessoas:** Priorizamos o diálogo aberto e a escuta ativa, através de inquéritos, fóruns de discussão e outros, para assegurar que as necessidades e as opiniões das nossas Pessoas são refletidas nas nossas decisões organizacionais e práticas.

- **Valorizar a inovação e a criatividade:** Incentivamos a inovação e a criatividade como motores de mudança positiva, promovendo a liberdade para experimentar novas ideias e encontrar soluções para desafios futuros. Estamos comprometidos em estimular um ambiente que encoraje a experimentação e a exploração de novas ideias, sem medo do erro. Promover uma cultura de pensamento criativo e crítico, desafiando o *status quo* de forma construtiva, disponibilizando ferramentas e espaços colaborativos para incentivar a troca de ideias e o desenvolvimento de soluções inovadoras.

5. Responsabilidade

É dever de todas as Pessoas do Grupo Fidelidade assumir um papel ativo na promoção de uma cultura de bem-estar, com especial atenção à redução de estigmas relacionados com a saúde mental, cumprindo as seguintes responsabilidades:

- Fomentar um ambiente de trabalho colaborativo, transparente e psicologicamente seguro;
- Adotar uma postura aberta e respeitosa em relação ao bem-estar emocional, contribuindo para combater preconceitos e estigmas;
- Revelar empatia, integridade e honestidade nas interações com os outros;
- Comunicar de forma clara, transparente e respeitosa, utilizando o *feedback* como veículo para a construção de relações de confiança;

- Reconhecer os erros como oportunidades de aprendizagem, mantendo abertura para refletir, corrigir e evoluir continuamente;
- Integrar práticas de autocuidado e hábitos saudáveis no dia a dia, inspirando e encorajando os demais a seguirem o exemplo;
- Gerir de forma responsável o tempo e a energia, equilibrando as prioridades pessoais e profissionais de forma saudável;
- Estimular o respeito pelas diferenças e necessidades de cada um, garantindo um ambiente verdadeiramente inclusivo;
- Ter em atenção e reportar eventuais comportamentos de exclusão ou discriminação de colegas, agindo de forma construtiva para garantir um ambiente seguro e respeitador;
- Promover um ambiente de reconhecimento e valorização, destacando os contributos individuais e coletivos;
- Potenciar o espírito de equipa, através da cooperação e colaboração, proporcionando um sentimento de pertença;
- Participar ativamente em iniciativas da organização que promovam a gestão responsável dos recursos financeiros pessoais, contribuindo para alcançar uma estabilidade financeira sustentável e duradoura.

6. Modelo de Governo

O responsável pela implementação dos compromissos contidos nesta Política e nos programas associados, bem como por garantir a sua monitorização, reporte e melhoria contínua, cabe ao diretor de topo da Direção de Pessoas e Organização transversal ao Grupo, reportando diretamente ao presidente da Comissão Executiva.

Adicionalmente, os administradores executivos, os diretores de topo dos diversos órgãos de estrutura, os gestores da DPE 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 nos programas associados;
- Promover discussões de alinhamento global para impulsionar a realização da estratégia de *Wellbeing* 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 melhores práticas, que garantam uma boa tomada de decisão e a melhoria contínua;
- Promover a partilha, aprendizagem e o *networking* entre as diferentes geografias.

7. Programa de Bem-Estar

No âmbito desta Política, comprometemo-nos a estabelecer e a detalhar objetivos e metas relacionados com os pilares de bem-estar, previamente mencionados.

Estes objetivos e metas serão integrados no Programa de bem-Estar do Grupo Fidelidade, sujeito a uma revisão periódica, suportada por inquéritos conduzidos internamente e/ou por entidades externas, de forma a garantir que o mesmo acompanha e reflete adequadamente os valores e as necessidades em constante evolução da Sociedade e do Grupo Fidelidade.

8. Revisão, atualização e 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, da Direção Jurídica Corporativa, da Direção Jurídica Negócio e da Direção de Sustentabilidade, que ocorrerá 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 do Grupo Fidelidade Portugal monitoriza as matérias vertidas na presente Política, bem como as irregularidades que no âmbito da mesma sejam eventualmente comunicadas.

9. Referências

Referências internas:

- Código de Ética e Conduta
- Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença
- Programa Estratégico de Literacia Financeira

Referências externas nacionais e internacionais:

- GPTW
- Nações Unidas

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, Nações Unidas (1948)
- Organização Mundial da Saúde (OMS)
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)
- *International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas
  - ODS 3 – Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades
  - ODS 4 – Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
  - ODS 8 – Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos
- *UN Global Compact*
- MindAlliance
- *Pact for Mental Health in the Workplace*