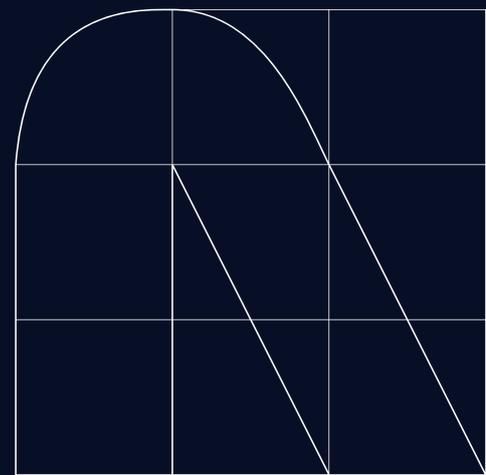


Uniqueness



# Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

NTT DATA EMEAL



# Índice

## **1. Introdução**

## **2. Declaração de Diversidade, Equidade e Inclusão da NTT DATA CORPORATION**

- Missão
- Diretrizes

## **3. Declaração de princípios**

- Uniqueness
- Cultura
- Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

## **4. Propósito**

## **5. Estratégia global de DEI 2023/2025**

- Foco especial em processos-chave
  - Recrutamento
  - Promoção
- Universidade | Treinamento
- Equidade de gênero
  - Empoderamento feminino
  - Liderança inclusiva
  - Estruturas e políticas
  - Medidas para conciliar vida profissional, familiar e pessoal
  - Modelo de governança
- Pessoas com deficiência | Acessibilidade
- Raça, etnia e nacionalidade
- Diversidade geracional
- Comunidade LGBTI+
- Promover e alinhar ações locais
- Comunicação

## **6. Responsabilidades**

# 1. Introdução

Na NTT DATA EMEAL acreditamos na singularidade (Uniqueness) das pessoas e no valor que cada um de nós pode agregar à sociedade.

Trabalhamos todos os dias para garantir a equidade de oportunidades e para garantir que as pessoas se sintam incluídas e respeitadas na comunidade NTT DATA, independentemente de gênero, orientação sexual, religião, cultura, nacionalidade, cor de pele, deficiência ou outras características pessoais.

Este documento apresenta as diretrizes para garantir a diversidade, equidade e inclusão (DEI) a cada pessoa da NTT DATA EMEAL.

Sendo uma política global, com uma visão mais ampla e genérica das principais necessidades da empresa, este documento não exclui a necessidade de que cada país, tenha um plano estratégico de DEI local, focado nas necessidades e programas locais, sempre alinhado com a política global.

É importante compartilhar esta política com todas as pessoas do grupo EMEAL, para garantir o seu cumprimento, e incentivá-las a usufruir das medidas de conciliação e dos benefícios disponíveis, assim como permitido pelas exigências trabalhistas e legislação aplicável.



## 2. Declaração de Diversidade, Equidade e Inclusão da NTT DATA CORPORATION

Completamos um período de mudanças importantes para a integração e unificação da anterior everis com NTT DATA EMEA, sob a mesma marca, NTT DATA EMEAL.

Com essa mudança, alinhamos a nossa estratégia DEI com a missão e as diretrizes da NTT DATA CORPORATE, unificando nossos esforços para uma empresa mais diversificada e inclusiva.



Bloom the power of Diversity



# Missão

Utilizar a tecnologia da informação para criar paradigmas e valores, que contribuam para uma sociedade mais próspera e harmoniosa.

A NTT DATA, cuja missão ressoa com seus membros e clientes globais, tem uma base cultural de diversidade e inclusão.

O esforço para criar a solução ideal para cada cliente, a partir da tecnologia em rápida evolução, é o nosso fator inovador, resultante das diferentes perspectivas das pessoas que trabalham na NTT DATA.

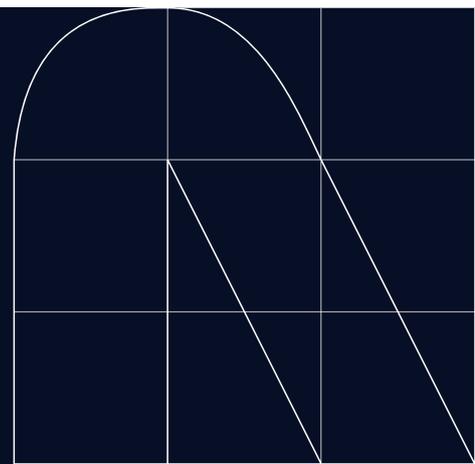
Continuar a promover ambientes de trabalho respeitosos e seguros, de forma a potenciar o valor de cada pessoa.

# Diretrizes

Criar uma organização onde as pessoas sejam tratadas de forma equitativa, focando em todos os aspectos da diversidade, levando-as a desenvolver todo o seu potencial e aumentando o seu comprometimento com a empresa.

Valorizar a Uniqueness dos colaboradores e conectar novas perspectivas e ideias criadas pelos membros de nossa equipe global para fornecer serviços a uma ampla gama de clientes.

Promover um ambiente inclusivo, onde os funcionários possam se entregar ao trabalho, harmonizando as demandas sociais e se tornando uma empresa avançada e responsável, que contribui para as comunidades local e global.



# 3. Declaração de princípios

**Continuaremos trabalhando e aprimorando a DEI na empresa e na sociedade a partir de uma abordagem personalizada, considerando a autenticidade e singularidade de cada pessoa e seu impacto no Mundo.**

## Uniqueness

Na NTT DATA EMEAL apostamos no conceito de que todas as pessoas são únicas e possuem diferentes pontos fortes que podem contribuir para melhorar a nossa sociedade.

Para nós, Diversidade significa honrar e abraçar nossa singularidade, potencializando o sentimento de pertencimento. Acreditamos que, valorizando a diversidade da empresa, criando condições de inclusão e equidade, e respeitando a individualidade de cada profissional, estamos também criando condições para aprimorar nossa criatividade e inovação.

Estamos comprometidos em garantir a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, sendo transparentes e coerentes em nossas decisões e sendo capazes de entender e explicar as diferenças de privilégio entre as pessoas, assim podendo chegar a equidade.

The logo for 'Uniqueness' features the word in a bold, blue, sans-serif font. The letter 'U' is uniquely styled with a green vertical bar on its left side and a yellow dot above its top curve. The letter 'i' has a green vertical bar on its left side. The letter 'e' has a green vertical bar on its left side. The letter 's' has a green vertical bar on its left side. The letter 'n' has a green vertical bar on its left side. The letter 'e' has a green vertical bar on its left side. The letter 's' has a green vertical bar on its left side.

**The value of Diversity**

# Cultura

Na NTT DATA EMEAL acreditamos nas pessoas e na sua capacidade de desenvolver plenamente o seu talento e a sua Uniqueness, contribuindo para a sua evolução pessoal e a partir daí contribuindo para o propósito comum.

Acreditamos que, quando criamos um ambiente de trabalho flexível, colaborativo e orientado para o ser humano, onde combinamos as pessoas certas com o desafio certo, estas podem desenvolver a sua melhor versão, através de um comprometimento autêntico com a companhia.

A nossa cultura de colaboração, tem como foco, um propósito maior:

“Criar uma companhia excepcional que tenha um impacto positivo nas pessoas (nas nossas pessoas, nos clientes, nos parceiros externos, na sociedade e no planeta”.

E uma missão clara:

“Utilizar a tecnologia de informação para criar paradigmas e valores, que ajudem a contribuir para uma sociedade mais próspera e harmoniosa”, fomentando uma cultura inclusiva e equitativa, que reconhece e valoriza a diversidade, a partir da curiosidade.

## Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

A estratégia global de DEI, apresentada nesta política, está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Como signatários do Pacto Global das Nações Unidas, promovemos a diversidade, a equidade e a inclusão para construir um futuro com maior diversidade e mais inclusivo, onde as novas gerações possam ser quem são em todo o seu potencial e possam desfrutar de vidas prósperas e gratificantes, alinhadas com os princípios universais dos direitos humanos.



## 4. Propósito

O objetivo da Política DEI é alinhar a organização com a estratégia DEI, impactando positivamente a vida de nossos profissionais e da sociedade.

Seguimos quebrando  
“ estereótipos e despertando  
nossa Uniqueness!



# 5. Estratégia global de DEI 2023/2025

**Nosso compromisso com a DEI é baseado nas seguintes diretrizes:**

## Conscientizar

Acreditamos que o primeiro passo para fomentar a DEI na companhia é conscientizar as pessoas sobre as circunstâncias que podem potencializar a discriminação consciente ou inconsciente e sobre os privilégios de alguns grupos.

Na NTT DATA EMEAL, desenvolvemos campanhas específicas, comunicações internas e treinamentos, para conscientizar sobre o valor da diversidade e a importância de sermos inclusivos, trabalhando para eliminar os preconceitos inconscientes e os estereótipos culturais e promovendo a celebração do indivíduo como uma pessoa única.

Além de conscientizar sobre temas específicos, essas medidas visam alinhar toda a empresa de acordo com a estratégia de DEI.

## Foco especial em processos-chave

A gestão eficaz de talento é essencial para aumentar a DEI nas empresas.

Estamos focados no desenvolvimento de políticas e práticas Top-down, para evitar qualquer viés discriminatório, especialmente em processos-chave, como os processos de recrutamento e promoção, envolvendo grupos de influência, como mentores e embaixadores da NTT DATA.

# Recrutamento

O processo de recrutamento é, na maioria das vezes, o primeiro contato com a empresa. É um momento em que conhecemos os candidatos, mas também em que apresentamos nossa empresa e cultura. Por isso, queremos garantir que:

- A equipe de recrutamento está em alerta para evitar qualquer tipo de preconceito durante o processo de recrutamento, e têm acesso a formação e ferramentas para garantir a diversidade e equidade no processo.
- Líderes e Executivos envolvidos no processo de recrutamento estão cientes do seu papel, no fomento e na promoção da diversidade nas equipes.
- É importante que os profissionais ao entrar para a companhia, conheçam a nossa política de DEI e conheçam os programas de DEI dos quais podem participar.
- O momento em que o novo funcionário ingressa na empresa é o momento ideal para compartilhar a política, de forma a garantir o seu cumprimento.

# Promoção

O processo de promoção é um momento significativo para as pessoas e para a companhia. É fundamental assegurar que todas as pessoas, líderes e executivos envolvidos no processo, estejam cientes dos vieses de pensamento que podem afetar o próprio processo.

Por esse motivo, é fundamental:

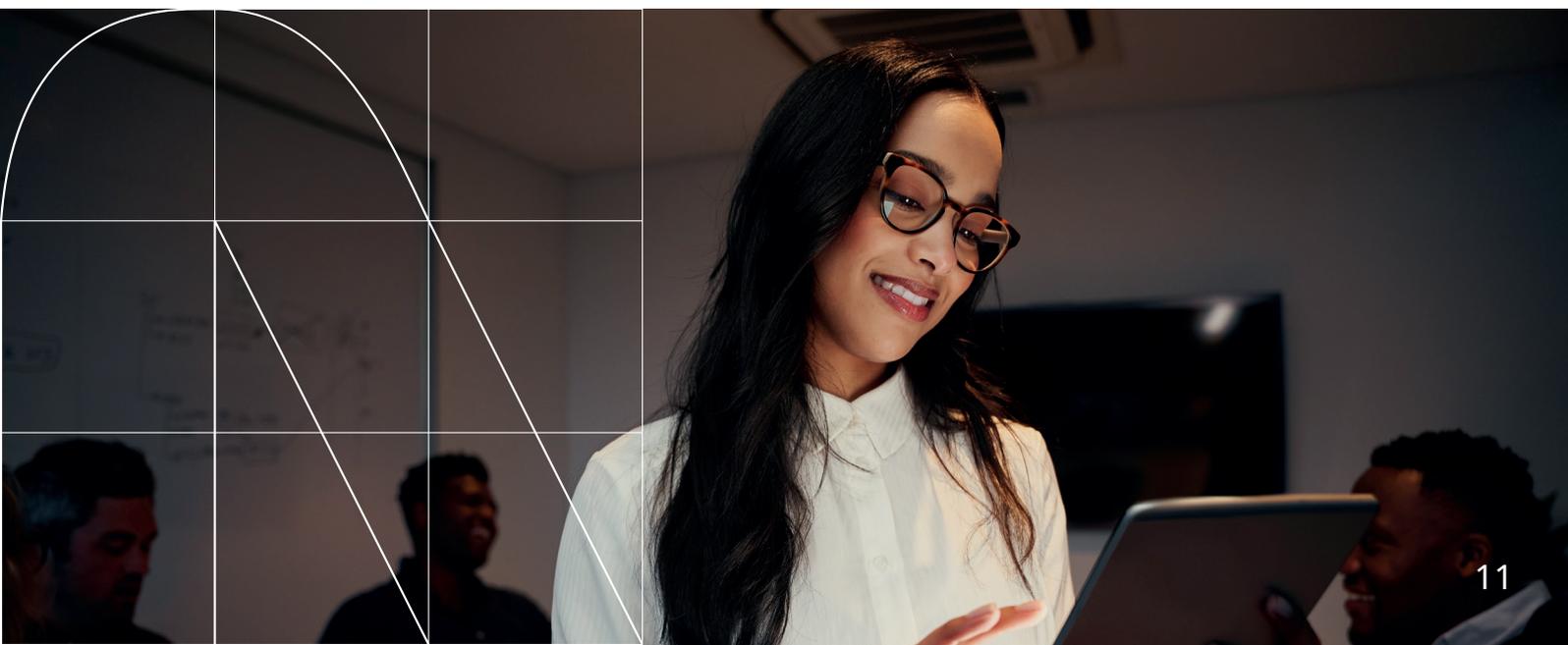
- Promover o treinamento de DEI para todas as pessoas Líderes e Executivos envolvidos no processo.
- Revisar os principais momentos do processo e analisar KPIs globais e locais, para criar um plano de ação que promova a DEI sustentável na empresa.
- Quebrar barreiras e identificar modelos de referência para estimular o desenvolvimento profissional de mulheres e grupos minoritários nos níveis mais altos da empresa.

# University | Treinamento

Acreditamos que o treinamento é uma das formas mais importantes de conscientizar para a DEI e ajudar nosso pessoal a minimizar o viés inconsistente nos processos de decisão.

Vivendo um momento de transição, e integrando novas Unidades na empresa, assumimos o compromisso de:

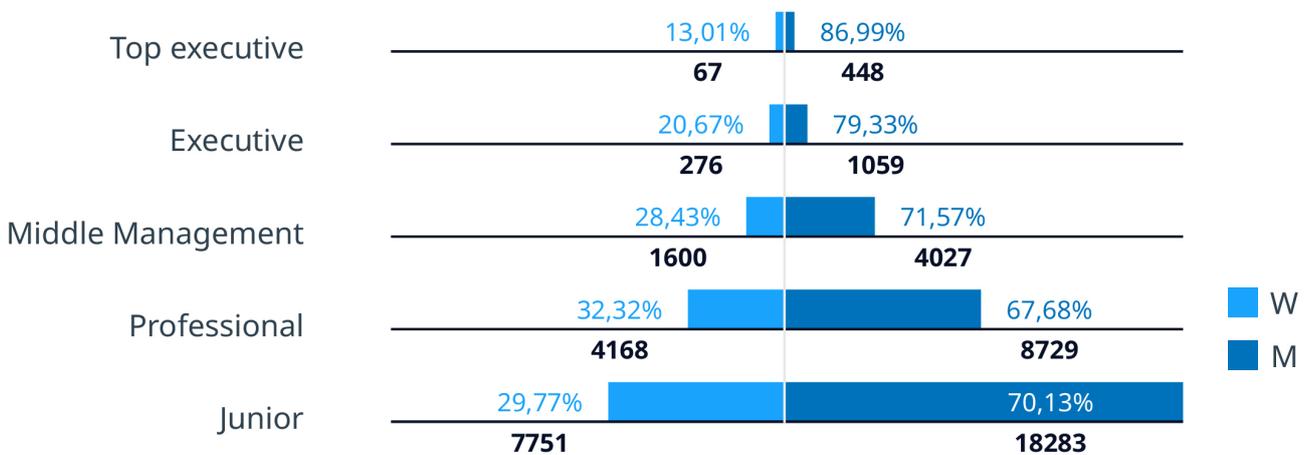
- Assegurar que os conteúdos e mensagens sejam inclusivos e transversais a todos os cursos de formação;
- Trabalhar na evolução das plataformas de formação para uma plataforma mais acessível e inclusiva, e garantir um conteúdo acessível para qualquer deficiência.
- Fomentar a compreensão da Diversidade em todas as suas dimensões (gênero, deficiência, orientação sexual, cor de pele, idade, cultura, religião, etc.);
- Promover o entendimento entre as culturas e equipar nosso pessoal com as ferramentas necessárias para o desenvolvimento de uma mentalidade global e trabalhando efetivamente em todas as culturas, virtualmente ou pessoalmente;
- Assegurar que as mensagens veiculadas pelas formações locais estejam alinhadas com a estratégia global.



# Equidade de gênero

Na NTT DATA EMEAL garantimos equidade salarial entre as categorias profissionais, não discriminando por gênero, nem por qualquer outra variável de diversidade.

No entanto, verificamos um desequilíbrio na pirâmide de equidade de gênero devido à escassez de mulheres no setor STEAM e no setor de consultoria.



Pirâmide de equidade de gênero (março de 2022)

Para reduzir esse desequilíbrio que é mais evidente nas categorias executivas, precisamos garantir o compromisso da equipe executiva com a Política de DEI e desenvolver um programa global para a diversidade de gênero, que contemple as seguintes medidas:

## Empoderamento feminino

- Promover palestras internas e externas para motivar e potencializar o talento feminino na organização;
- Desenvolver programas específicos para acelerar o crescimento do talento feminino na empresa;
- Desenvolver programas de mentoria que fomentem o talento feminino na empresa.

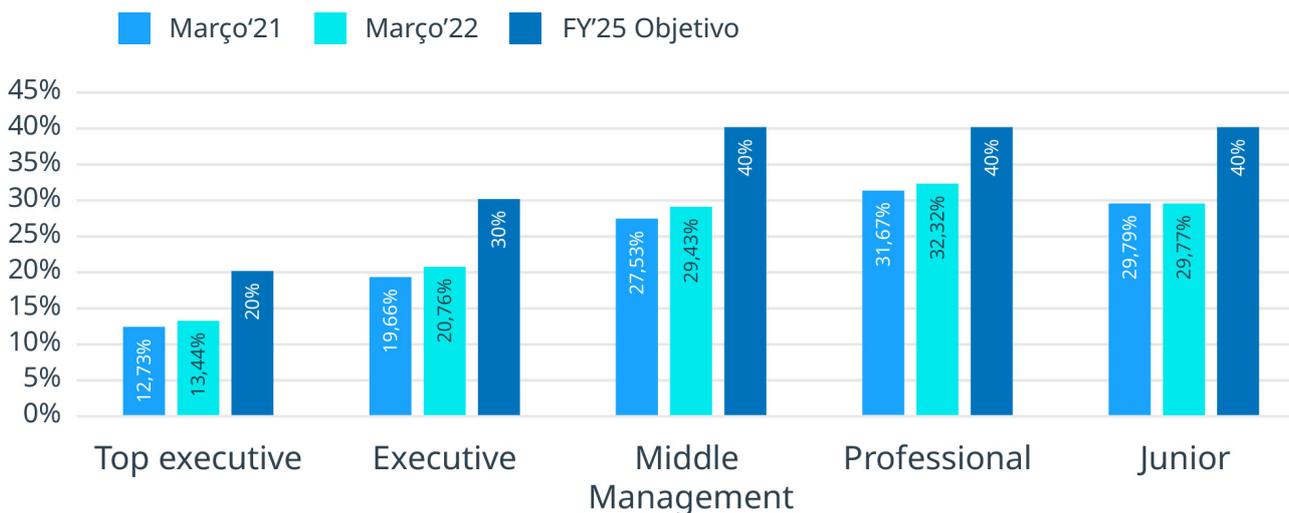
## Liderança inclusiva

- Promover modelos de referência femininos, sendo exemplo de sucesso, internos e externos da companhia.
- Desenvolver programas específicos de DEI e de treinamento para os modelos de referência internos, de forma reduzir os preconceitos e melhorar a comunicação inclusiva.

## Estruturas e políticas

Devido às especificações do mercado STEAM, é difícil garantir a igualdade entre o número de currículos masculinos e femininos apresentados para as vagas, principalmente quando falamos de cargos executivos.

No entanto, é nosso dever posicionar-nos o mais próximo possível à equidade de gênero em relação aos currículos apresentados para as vagas em aberto.



### Objetivos para mulheres HC FY'25

Na NTT DATA EMEAL, estamos comprometidos com o desenvolvimento de nosso pessoal. Como já mencionamos, a promoção é um processo fundamental para assegurar a diversidade em todas as categorias profissionais.

Devido ao desequilíbrio no percentual de gênero na equipe Executiva, é fundamental rever a missão das mulheres na empresa garantindo a igualdade de oportunidades nos processos de promoção.

Para contrariar a tendência e aumentar a % de mulheres na empresa, a melhor prática é apresentar nos processos de promoção para determinada categoria (Diretoras), a mesma % de mulheres candidatas existentes na categoria imediatamente anterior (Managers).

Tendo em conta que o desequilíbrio na pirâmide de equidade de gênero, as medidas apresentadas focam-se essencialmente nas categorias de Executivas.

	% Mulheres	% Homens	% de candidatas a directoras	% de candidatas a Managers
Direção	18%	82%	30.1%	29.6%
Managers	30.1%	69.9%		
Líderes	29.6%	70.4%		

**Mínimo**

% mínima de candidatas a ser apresentadas no processo de seleção, baseada no HC da categoria imediatamente anterior

HC ex- everis, em março de 2022

## Medidas para conciliar vida profissional, familiar e pessoal

Historicamente as mulheres são as mais impactadas pela parentalidade e pela necessidade de apoiar os familiares como principal cuidadora.

Para apoiar as mães e os pais ao longo do ciclo da experiência parental, desenvolvemos um programa de parentalidade, criando condições para conciliar a sua vida pessoal e profissional, minimizando o impacto negativo de ter papéis duplos e muito exigentes.

Além disso, implementamos o modelo híbrido de trabalho, Be Flex que facilita a conciliação da vida profissional com o papel de cuidados de familiares idosos. Estamos trabalhando para alargar este modelo a todos os países da NTT DATA EMEAL, com as devidas adaptações locais.

## Modelo de governança

A equidade de gênero é um dos principais focos da estratégia global de DEI, até 2025. Por esse motivo, é importante ter um forte compromisso do CEO e dos/as Country Managers para acompanhar a agenda e os KPIs.

Sempre que possível, recomenda-se revisar mensalmente os KPIs de gênero de cada país.

# Pessoas com deficiência | Acessibilidade

Trabalhar a acessibilidade das nossas ferramentas internas e a integração de pessoas com deficiência é um marco prioritário para o ano de 2023. Na NTT DATA EMEAL estamos comprometidos em criar um espaço seguro, acolhedor e desafiador para as pessoas com deficiência.

Conhecendo as limitações do mercado STEAM, incentivamos a formação profissional de pessoas com deficiência a nível local, e continuamos trabalhando em:

- Focar nos pontos fortes dos profissionais e seu valor agregado para a empresa, vendo a pessoa além de sua deficiência.
- Providenciar todas as adaptações necessárias (software, espaços de trabalho e infraestrutura) para que as pessoas com deficiência possam realizar seu trabalho com maestria e em situação de plena inclusão.
- Desenvolver parcerias com organizações que possam nos ajudar a entender como ser uma empresa mais inclusiva e acessível.
- Promover programas locais de contratação, treinamento e inclusão de pessoas com deficiência.



# Raça, etnia e nacionalidade

Como NTT DATA EMEAL, estamos em 23 países e temos pessoas de mais de 90 nacionalidades trabalhando conosco. Entendemos que nossa diversidade nos torna culturalmente muito ricos, inovadores e criativos, mas também muito diferentes uns dos outros, em nossos hábitos e crenças.

Para evitar qualquer tipo de discriminação por raça, etnia ou nacionalidade, acreditamos em:

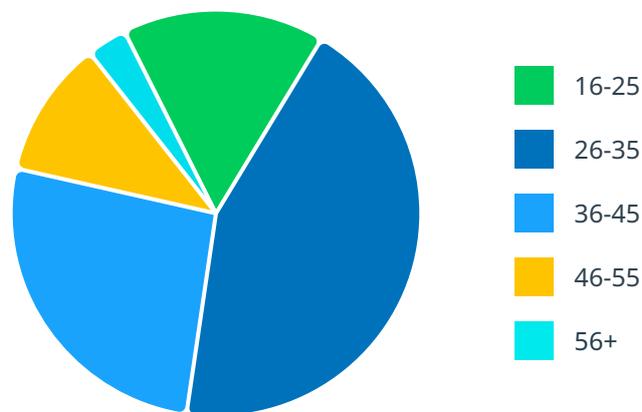
- Conscientizar e promover o respeito à convivência de diferentes origens, condutas culturais e crenças religiosas dentro da empresa.
- Desenvolver estratégias e ações para reduzir o preconceito cultural e religioso.
- Divulgar informações sobre a cultura do racismo e a história de diferentes raças e etnias.
- Criar consciência sobre discriminação, injustiça racial e étnica em toda a sociedade.
- Cultivar a diversidade e combater preconceitos inconscientes em todos os níveis da empresa.
- Criar espaços genuinamente seguros onde as pessoas possam compartilhar suas experiências abertamente.



# Diversidade geracional

O setor STEAM é conhecido por ser um setor jovem, em contínuo crescimento, exigindo dos seus profissionais uma rápida capacidade de reciclagem de conhecimento.

Em março de 2022, a idade média dos profissionais da NTT DATA EMEAL é de 35 anos. 70% dos nossos profissionais têm entre 26 e 45 anos, a maioria pertencente à geração Y (Millennials) seguidos de 16% já pertencentes à geração Z e 14% dos profissionais com mais de 46 anos.



**Distribuição etária (março de 2022)**

A diversidade etária da empresa, obriga-nos a estar atentos à dinâmica de trabalho da nossa equipe multigeracional. Estar atento às características, às necessidades e às motivações das diferentes gerações, quando falamos da Gestão de Talento e de Equipes.

Para gerenciar essas diferenças emergentes, estamos comprometidos em:

- Sensibilizar os líderes para o desafio de gerir equipes multigeracionais e para as diferentes perspectivas e preocupações de cada grupo geracional;
- Investir em processos de mentoria, promovendo a convivência de gerações dentro das equipes de projeto, garantindo a transmissão de conhecimento e a redução de preconceitos e estereótipos entre as faixas etárias;
- Continuar a promover uma cultura de formação e reciclagem de conhecimento;
- Envolver as pessoas de todas as faixas etárias, na reflexão e conscientização sobre a existência de discriminação geracional no mercado de trabalho.

# Comunidade LGBTI+

Na NTT DATA EMEAL não toleramos nenhum tipo de discriminação ou assédio devido à orientação sexual ou identidade de gênero. Por isso, trabalhamos continuamente para:

- Aprimorar o conhecimento de conceitos relacionados à diversidade sexual e de gênero.
- Conscientizar e normalizar a presença das pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho.
- Criar um ambiente de trabalho onde as pessoas LGBTI+ possam se sentir seguras e incluídas.
- Nos casos em que os códigos de vestimenta são aplicáveis, estes devem ser revisados para evitar estereótipos de gênero. As pessoas devem poder usar roupas que se sintam confortáveis.
- Aprimorar o protocolo interno que permite que profissionais transgêneros alterem seu nome social enquanto o seu processo legal de redesignação de gênero estiver em andamento.
- Criar um sistema de benefícios igualitários para as pessoas LGBTI+, na empresa.

O mundo está mudando! As pessoas da comunidade LGBTI+ sempre existiram, porém, só agora é possível dizer que há mudanças na sociedade de forma concreta para as pessoas da comunidade viverem com dignidade e respeito. Ainda estamos caminhando para a real aceitação perante à sociedade.

Com nossas diretrizes, pretendemos contribuir para um mundo mais equalitário e mais justo para as pessoas, e com isso colocar um fim na desigualdade, exclusão e discriminação que as pessoas enfrentam no ambiente corporativo.



# Promover e alinhar ações locais

Um dos maiores propósitos deste documento é estimular os países a desenvolver seu plano estratégico local, com programas e iniciativas locais, alinhados com a estratégia global de DEI.

Na equipe global de DEI, estamos comprometidos em garantir o cumprimento da Política de DEI e em fazer todos os esforços para compartilhar os programas e iniciativas existentes nos diferentes países, ajudando e facilitando a sua implementação.

## Comunicação

A comunicação interna e comunicação externa são ferramentas importantes para difundir as informações sobre DEI, conscientizar, alinhar as ações locais e nos posicionar como marca e companhia diversificada e inclusiva, que somos.

Entendendo o significado dessas ferramentas, estamos comprometidos em revisar toda a nossa comunicação interna e externa para garantir que seja inclusiva e acessível em todos os seus formatos.

Além disso, incentivamos o uso de pronomes de identificação em nossas plataformas de trabalho para garantir o respeito à identidade da pessoa, bem como o uso de linguagem neutra em termos de gênero nas comunicações formais e informais.



# 6. Responsabilidades

Revisão e atualizações anuais da política: Diretor Global de Cultura, Talento e Diversidade.

Desenvolvimento de um plano estratégico trienal para assegurar a aplicação da política de DEI.

Assegurar que esta política tenha o total comprometimento de todos os níveis da organização, principalmente da equipe executiva.



Flora García

Global Head of People | NTT DATA Europe & LATAM

