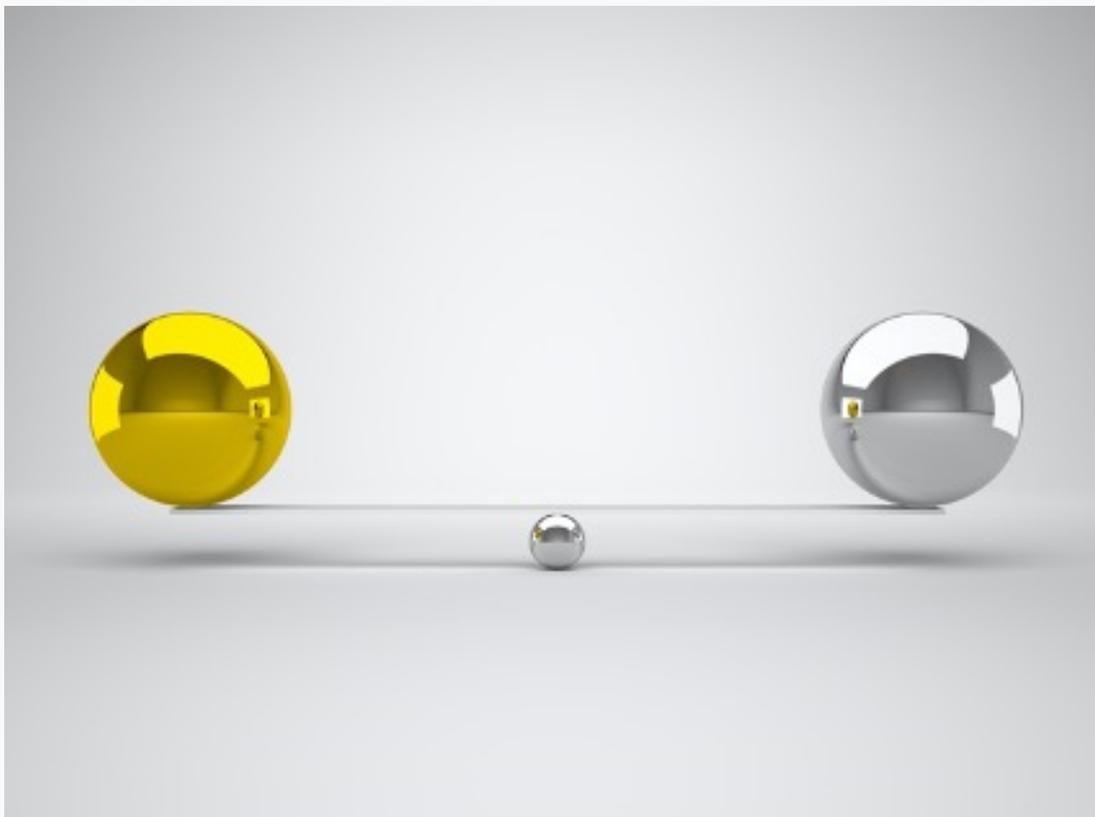


Plano de Igualdade de Género 2021/2022



ÍNDICE

1. Introdução	3
2. Quem somos	4
3. Visão, Missão e Valores	5
4. Caracterização dos Recursos Humanos	6
5. Medidas e práticas implementadas	7
6. Plano de Igualdade a implementar em 2021/2022	8
7. Avaliação e acompanhamento do plano	12

1. Introdução

A 1 de agosto de 2017, no âmbito da Lei n.º 62/2017, foi aprovada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades cotadas em bolsa, de um plano para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, visando eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, assim como a adoção de um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização destas entidades.

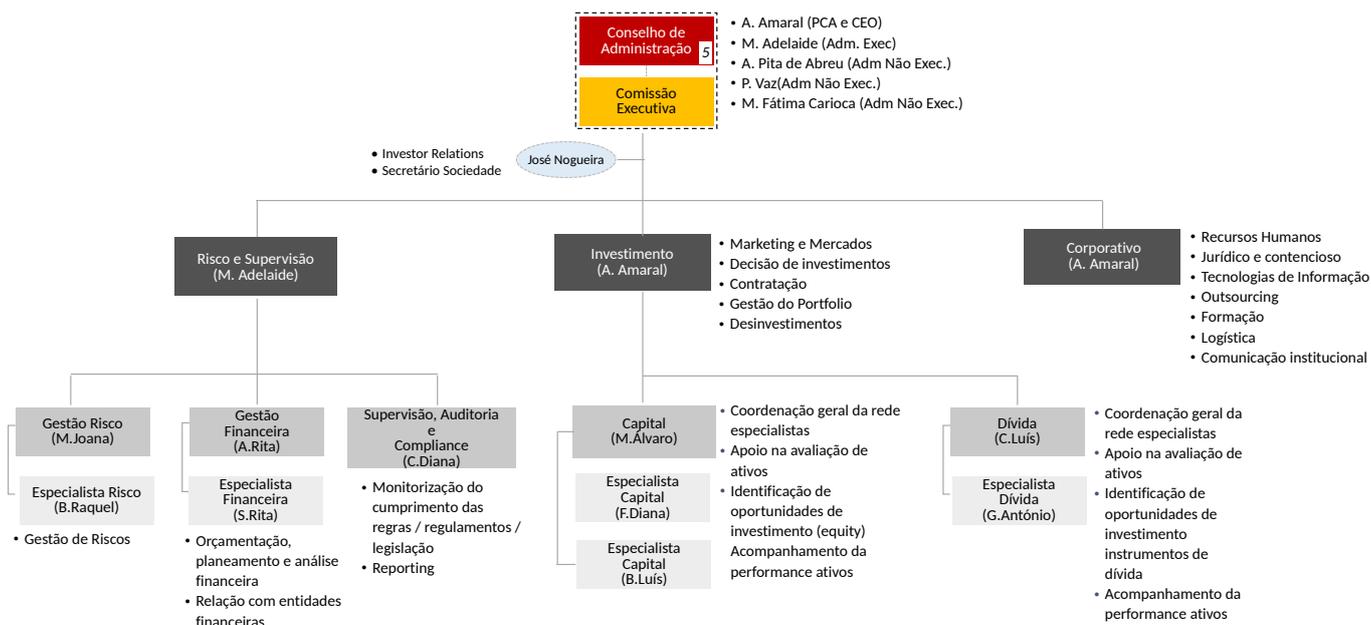
Neste seguimento, a presente lei veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2020, relativamente à totalidade da administração (executiva e não executiva).

No cumprimento do disposto no artigo 7.º da presente na Lei n.º 62/2017, que refere a obrigação da elaboração anual de planos para a igualdade, a Flexdeal SIMFE S.A. elaborou o presente documento, por forma a divulgar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género.

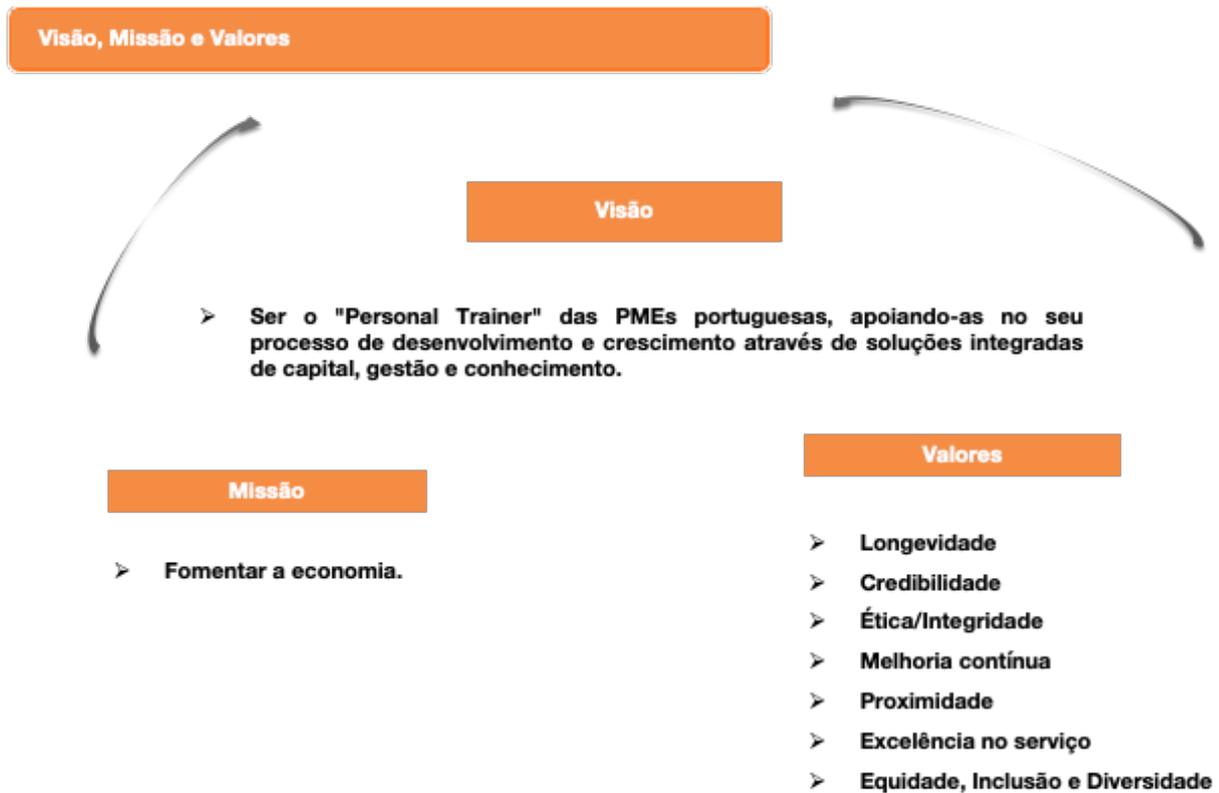
2. Quem somos

A Flexdeal, SIMFE, S.A. é uma Sociedade de Investimento Mobiliário para Fomento da Economia (“SIMFE”), que adota a forma de sociedade anónima, com duração por tempo indeterminado. A Flexdeal, SIMFE, S.A., posiciona-se como a primeira, e única, SIMFE existente em Portugal. Segundo o Decreto-lei n.º 77/2017 de 30 de junho, republicado a 16 de agosto de 2021 com a redação introduzida pelo D.L. n.º 72/2021, “as SIMFE são sociedades de investimento alternativo especializado, que têm como objeto o investimento em valores mobiliários emitidos por empresas elegíveis” (cfr. artigo 2º, nº 1). São consideradas como empresas elegíveis para investimento pelas SIMFE, as pequenas e médias empresas (“PME”, na aceção do anexo à Recomendação 2003/361/CE, de 6 de maio de 2003), as empresas qualificadas como *Mid Caps* ou *Small Mid Caps* (na aceção do D.L. n.º 81/2017, de 30 de junho), que não sejam emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação e as empresas emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado ou em sistema de negociação multilateral que, no último ano civil, tenham tido uma capitalização bolsista média inferior a € 100.000.000,00 (cfr. artigo 3.º).

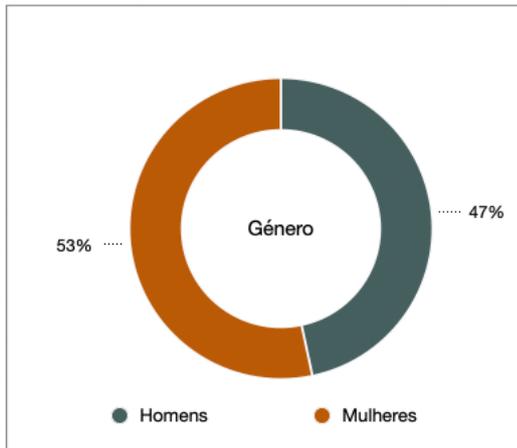
Organograma Flexdeal SIMFE SA



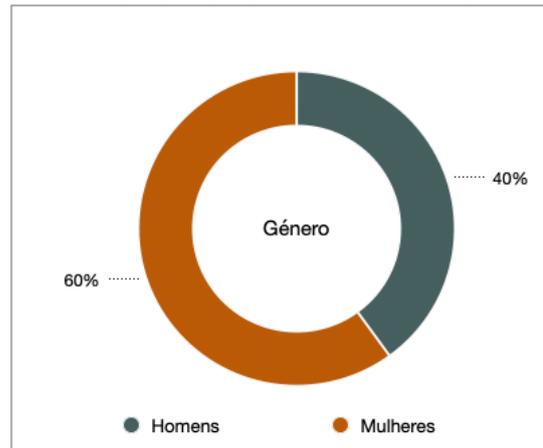
3. Visão, Missão e Valores



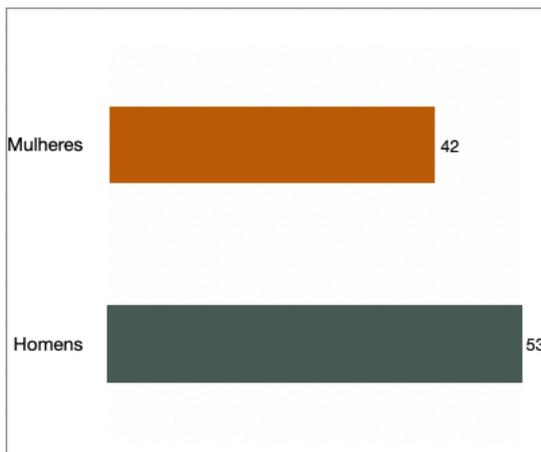
4. Caracterização dos Recursos Humanos



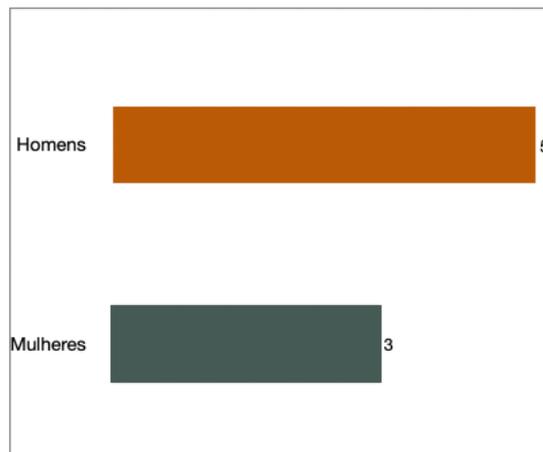
Estrutura Organizativa



Cargos de Direção



Média de Idade



Média de Antiguidade (anos)

5. Medidas e práticas implementadas

A Flexdeal assumiu o compromisso de incorporar na sua estratégia de gestão, algumas ações que visam garantir uma cultura de igualdade de género em toda a organização, assim como espelhar esse compromisso nos valores da empresa. Desta forma e de acordo com o plano de igualdade definido para o período 2020/2021, foram implementadas diversas iniciativas e ações, nomeadamente:

- Realização de um diagnóstico às políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens, tendo em conta as questões legais/normativas e às boas práticas. Para o respetivo diagnóstico e posterior monitorização, foram utilizadas as matrizes de diagnóstico e de monitorização disponibilizadas pelo CITE, em conformidade com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade;
- Revisão da redação das políticas e documentos estratégicos da empresa, bem como, a respetiva alteração em conformidade com a adoção global da linguagem inclusiva. Estes documentos serão divulgados no sítio da internet e outros, após aprovação pelos órgãos competentes;
- Reformulação do manual de boa conduta e partilha do mesmo por toda a estrutura organizacional;
- Divulgação interna e afixação no local de trabalho dos direitos e deveres que ocorreram ao nível do enquadramento legal laboral, no âmbito da parentalidade e do direito à igualdade de género;
- Divulgação e partilha do Plano de Igualdade por toda a estrutura da organização, através do sítio da internet e da disponibilização física do mesmo;
- Inclusão do tema da conciliação da vida profissional e familiar nas reuniões de cada direção/departamento, e posterior partilha das mesmas, sempre que aplicável, com a pessoa responsável pela matéria da Igualdade de Género;
- Incentivo à partilha de sugestões e reporte/comunicação de reclamações nesta matéria, através do sistema informático criado para o efeito, garantindo o anonimato dos/as colaboradores/as, e respetiva apresentação do mesmo a toda a organização;
- Continuidade da flexibilização da prestação laboral, em regime de prestação subordinada de teletrabalho, tendo em conta a situação da pandemia Covid-19, assim como uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal.

6. Plano de Igualdade a implementar em 2021/2022

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none"> Promover a participação dos/as colaboradores/as sobre as condições em matéria de Igualdade de Género; Recolha de sugestões no âmbito da Igualdade de Género, transversal a todos os níveis da organização 	outubro 2021 a setembro 2022
Reforçar a utilização de linguagem inclusiva em todas as comunicações internas e externas	<ul style="list-style-type: none"> Alinhamento de comunicações e publicações da empresa com os princípios de igualdade de género, não discriminação e assédio 	outubro 2021 a setembro 2022

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Garantir a prática da imparcialidade, em termos de género, no processo de recrutamento	<ul style="list-style-type: none"> Promover a orientação interna para que se garanta na seleção e recrutamento de pessoal que não exista distinção de género, atendendo somente à adequação das competências e motivações para a função a desempenhar 	outubro 2021 a setembro 2022

Dimensão: Formação inicial e contínua		
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, incentivando práticas de gestão e de trabalho correspondentes com a mesma	<ul style="list-style-type: none"> • Partilhar de forma transversal à organização, alterações que ocorram ao nível do enquadramento legal e da situação atual das áreas fundamentais para assegurar o direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação • Inclusão no plano de formação de ações na área da Igualdade de Género 	outubro 2021 a setembro 2022

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar a promover o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores/as para cargos de chefia ou órgãos de decisão • Elaborar e implementar novos planos de formação, zelando pelo princípio do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação 	outubro 2021 a setembro 2022

Dimensão: Proteção na Parentalidade		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Garantir a proteção da parentalidade e o respeito integral pelos princípios da igualdade e não discriminação em sede de parentalidade	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar a promover o gozo das licenças parentais previstas na legislação • Assegurar a divulgação de informação sobre legislação relativa à proteção da parentalidade • Continuar a promover os direitos das colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes 	outubro 2021 a setembro 2022

Dimensão: Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os colaboradores e colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de uma política interna transversal a toda a estrutura da empresa, tendo em vista uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal • Promover serviços de saúde mental e bem estar a toda a estrutura organizacional, sempre que se considere necessário 	outubro 2021 a setembro 2022

Dimensão: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Incentivo à participação ativa de todos os colaboradores e colaboradoras no âmbito da Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> Inclusão do tema da conciliação da vida profissional e familiar nas reuniões de cada direção/departamento, e posterior partilha das mesmas, sempre que aplicável, com a pessoa responsável pela matéria da Igualdade de Género 	trimestral
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	<ul style="list-style-type: none"> Divulgar o Plano para a Igualdade através do sítio da internet, por correio eletrónico e físico 	setembro 2021

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância para a empresa, reforçando a não aceitação de práticas de assédio e aplicação das medidas previstas no Código de Boa Conduta 	outubro 2021 a setembro 2022

7. Avaliação e acompanhamento do plano

O presente plano foi definido para o período de 2021-2022, cuja monitorização e avaliação das ações a implementar serão revistas anualmente, por forma a verificar se as mesmas foram postas em prática e se os objetivos definidos foram alcançados, com o intuito de incorporar novas medidas e/ou reajustar as existentes.