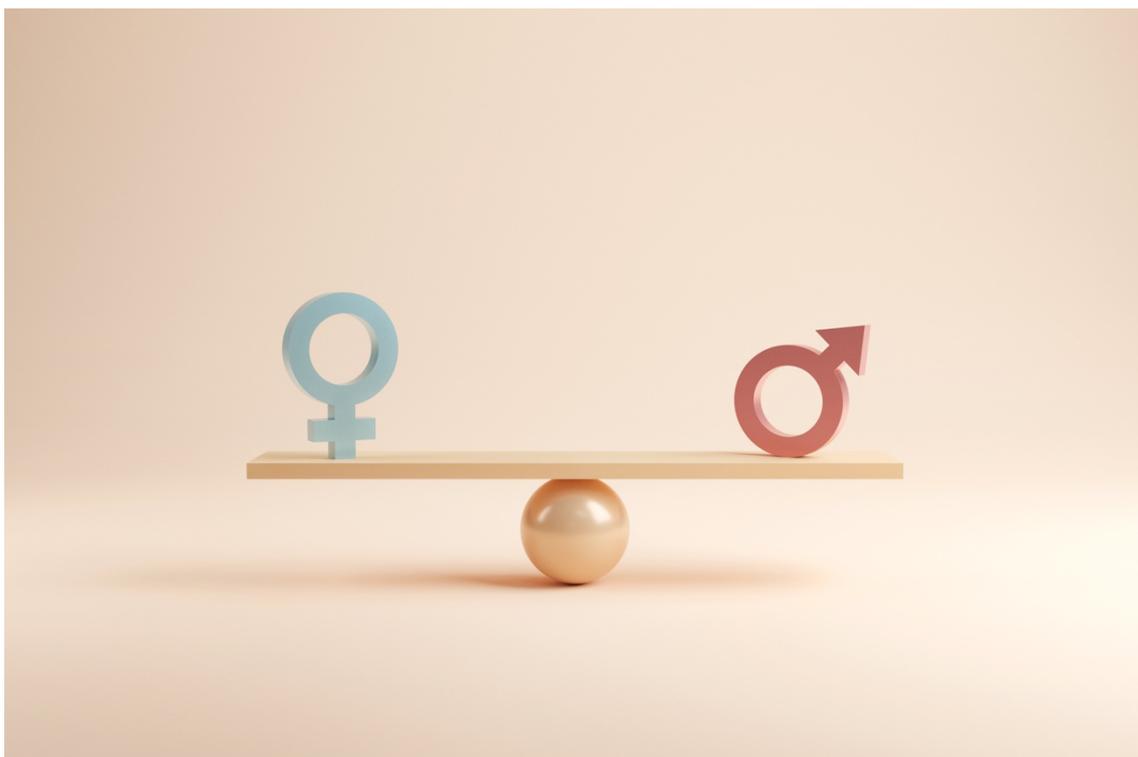


# Plano de Igualdade de Género 2023/2024



## 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 2023/2024.....	8
7. Avaliação e acompanhamento do plano .....	11

## 1. Introdução

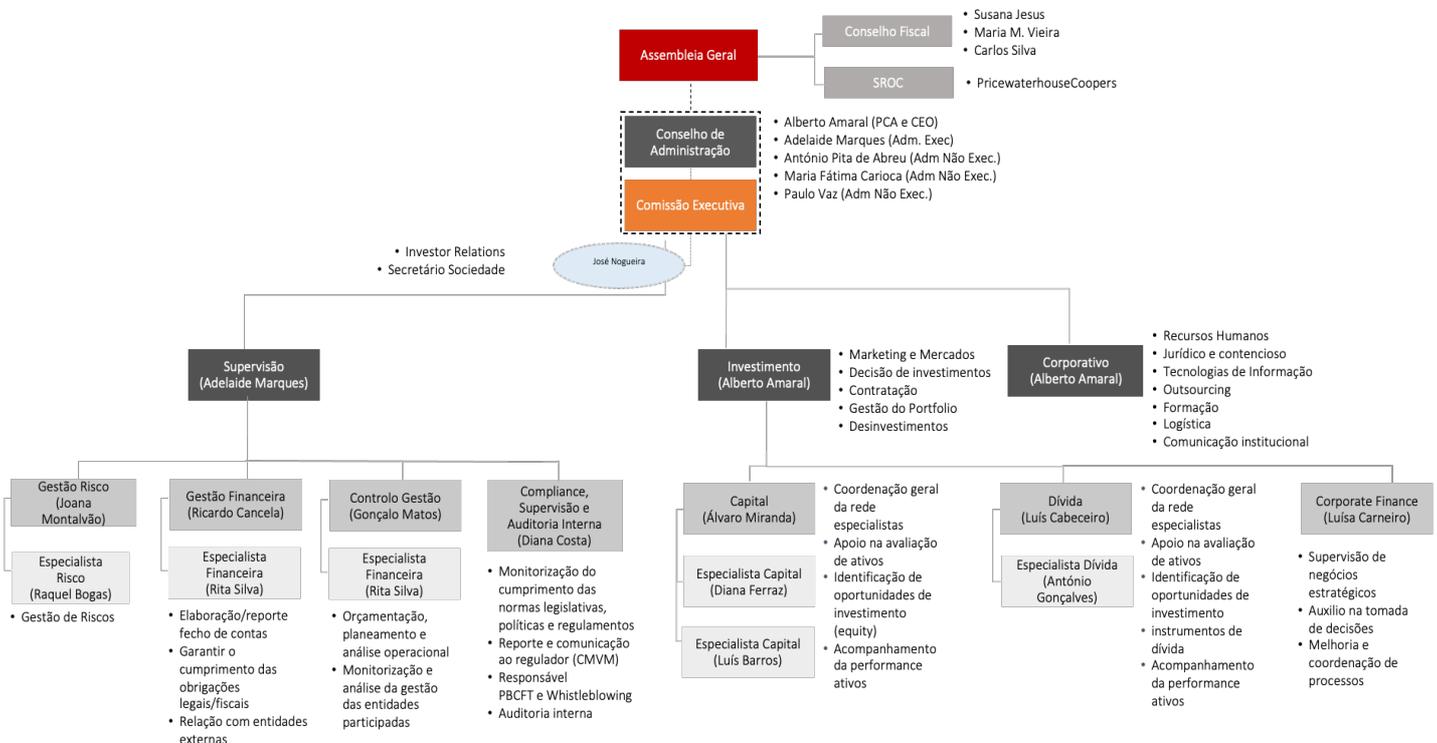
A 1 de agosto de 2017, no âmbito da Lei n.º 62/2017, foi aprovada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades cotadas em bolsa, de um plano para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, visando eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar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

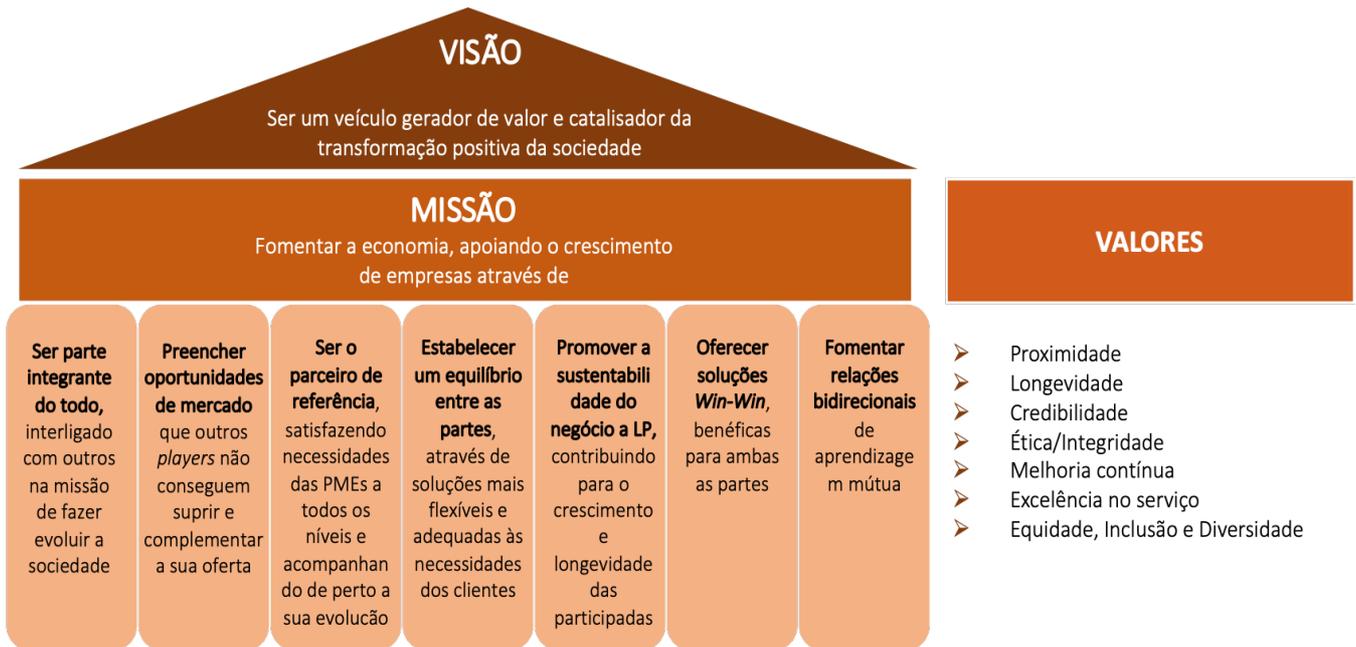
A Flexdeal, SIMFE, S.A. é uma Sociedade de Investimento Mobiliário para Fomento da Economia (“SIMFE”), que adota a forma de sociedade anónima, com duração por tempo indeterminado. A Flexdeal, SIMFE, S.A., posiciona-se como a primeira, e única, SIMFE existente em Portugal. Segundo o Decreto-lei n.º 77/2017 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 2.º, 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 emittentes de valores mobiliários admitidos à negociação e as empresas emittentes 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 S.A.

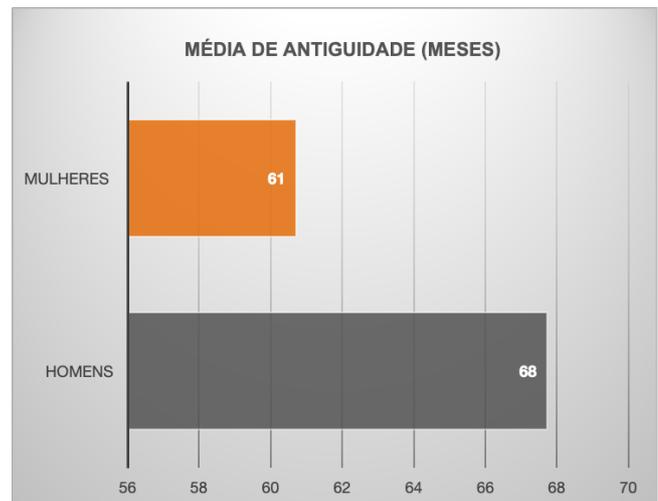
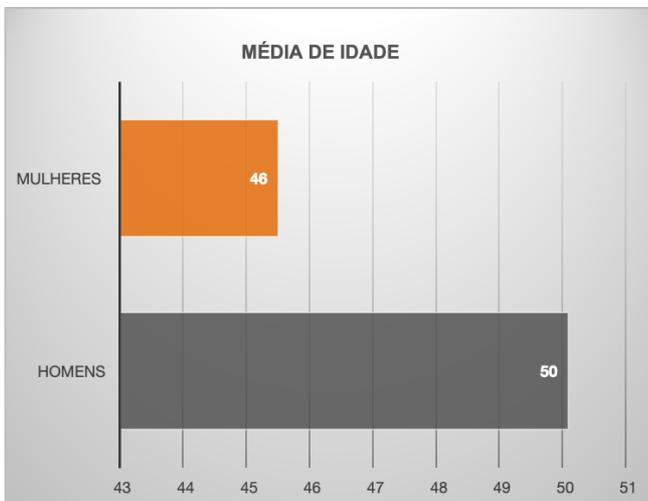
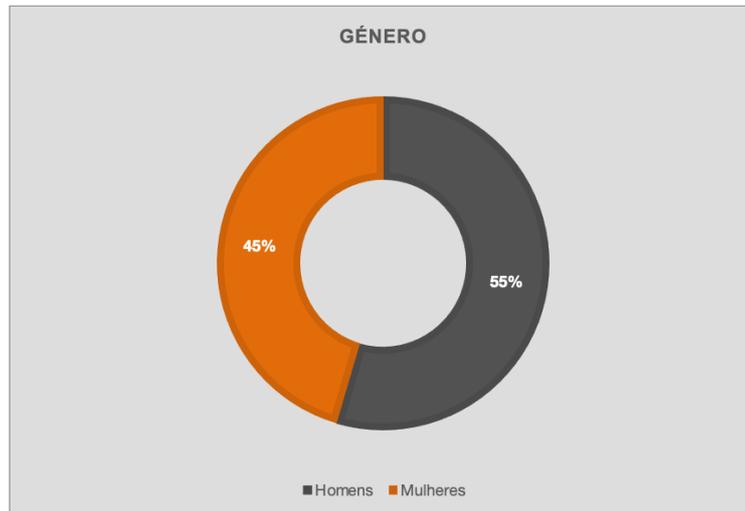


### 3. Visão, Missão e Valores

Flexdeal – Missão, Visão e Crenças alinhadas em torno do equilíbrio



#### 4. Caracterização dos Recursos Humanos



## 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 2022/2023, foram implementadas diversas iniciativas e ações, nomeadamente:

- Criação de um manual de acolhimento para reintegração de colaboradores/as após gozo de licença parental;
- Criação de um manual interno de procedimentos de seleção e recrutamento;
- Promoção de um evento de saúde e bem-estar a todas/os as/os colaboradoras/es;
- 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;
- Concessão do regime de teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradoras e colaboradores;
- Elaboração e implementação de planos de formação, zelando pelo princípio de igualdade do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação;
- 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;
- Continuação da boa prática das medidas criadas e implementadas nos anos anteriores.

## 6. Plano de Igualdade a implementar em 2023/2024

### Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	* 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	Sem custos específicos	Implementada	Evidência no Código de Ética e Boa Conduta, nos comunicados internos da direção, assim como a existência e utilização do canal interno de sugestões deste âmbito	outubro 2023 a setembro 2024
Reforçar a utilização de linguagem inclusiva em todas as comunicações internas e externas	* Alinhamento de comunicações e publicações da empresa com os princípios de igualdade de género, não discriminação e assédio	Sem custos específicos	Implementada	Evidência no <i>site</i> e publicações da empresa	outubro 2023 a setembro 2024
Reconhecer publicamente o compromisso com a promoção de igualdade entre homens e mulheres	* Menção do compromisso da empresa com a promoção da igualdade de género entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da empresa	Sem custos específicos	Implementada	Evidência nos documentos estratégicos da empresa	outubro 2023 a setembro 2024

### Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	* 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	Sem custos específicos	Implementada	Evidência dos anúncios de oferta de emprego	outubro 2023 a setembro 2024
Garantir a prática da imparcialidade, em termos de género, no processo de recrutamento	* Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que não contém direta ou indiretamente qualquer restrição ou especificação baseada na preferência de género	Sem custos específicos	Implementada	Cumprimento do manual de seleção e recrutamento	outubro 2023 a setembro 2024

### Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, incentivando práticas de gestão e de trabalho correspondentes com a mesma	* 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 * Criação de iniciativas de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i> que contribuam para o desenvolvimento de novas competências	3.000,00€	Em implementação	Divulgação de informação a toda a organização e registo das iniciativas realizadas.	outubro 2023 a setembro 2024

**Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho**

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	* 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	Sem custos específicos	Em implementação	Evidência nos planos de formação da empresa e nas nomeações de trabalhadores/as a realizar	outubro 2023 a setembro 2024
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	* Desenvolvimento de estudo de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria	Sem custos específicos	Em implementação	Existência de documentos internos deste âmbito	outubro 2023 a março 2024
Revisão das funções e tarefas existentes na empresa garantindo o cumprimento de igualdade de género e oportunidades	* Revisão interna da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que estão redigidas de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo, garantindo igualdade e promoção no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída e experiência exigida	Sem custos adicionais	A implementar	Relatório de diagnóstico realizado e evidência na atualização dos manuais de área e respetivas funções	outubro 2023 a março 2024

**Dimensão: Remuneração e progressão na carreira**

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões.	* Programa de mobilidade interna global e transparente, que dá resposta aos desafios e necessidades da empresa, respeitando as especificidades das diferentes áreas, contribuindo para o desenvolvimento dos/as colaboradores/as e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo igual acesso à informação e não discriminação	Sem custos específicos	Em implementação	Existência do programa de mobilidade	outubro 2023 a março 2024

**Dimensão: Proteção na Parentalidade**

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Garantir a proteção da parentalidade e o respeito integral pelos princípios da igualdade e não discriminação em sede de parentalidade	* 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	Sem custos adicionais	Implementado	Disponibilização da informação relativa à proteção da parentalidade e evidência em documentação interna do cumprimento dos respetivos direitos	outubro 2023 a setembro 2024

**Dimensão: Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal**

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os colaboradores e colaboradoras	* Concessão do regime de teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradoras e colaboradores * Promover serviços de saúde mental e bem estar a toda a estrutura organizacional, sempre que se considere necessário	2.500€	Implementada	Evidência na disponibilização dos meios necessários para estas concessões	outubro 2023 a setembro 2024
Promover uma boa reintegração na empresa	* Acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo de licença parental	Sem custos adicionais	Implementada	Cumprimento do manual de procedimentos de acolhimento	outubro 2023 a setembro 2024
Divulgação dos recursos existentes junto de todos/as os/as colaboradores/as	* Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, lavandárias, ginásios, saúde e bem-estar)	Sem custos adicionais	A implementar	Divulgação de informação a toda a organização	outubro 2023 a março de 2024

**Dimensão: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas**

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Incentivo à participação ativa de todos os colaboradores e colaboradoras no âmbito da Igualdade de Género	* 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	Sem custos adicionais	Implementado	Evidência nos comunicados internos da direção	trimestral
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	* Divulgar o Plano para a Igualdade através do sítio da internet, por correio eletrónico e físico	Sem custos adicionais	Implementado	Divulgação no site da empresa e por correio eletrónico a toda a organização	set/23
Divulgação de artigos e informação atual no âmbito de Igualdade de Género	* Partilha de artigos e informação atual no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades a toda a organização	Sem custos adicionais	A implementar	Divulgação e partilha de informação a toda a organização	outubro 2023 a setembro de 2024

**Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho**

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	* 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 * Existência de canal interno para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho	Sem custos adicionais	Implementado	Evidência no Código de Ética e Boa Conduta, nos comunicados internos da organização, assim como a existência e utilização do canal de reporte interno neste âmbito	outubro 2023 a setembro 2024

## **7. Avaliação e acompanhamento do plano**

O presente plano foi definido para o período de 2023-2024, 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.