

# Plano de Igualdade de Género 2025/2026



## 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 2024/2025 ..... | 9  |
| 7. | Avaliação e acompanhamento do plano .....           | 12 |

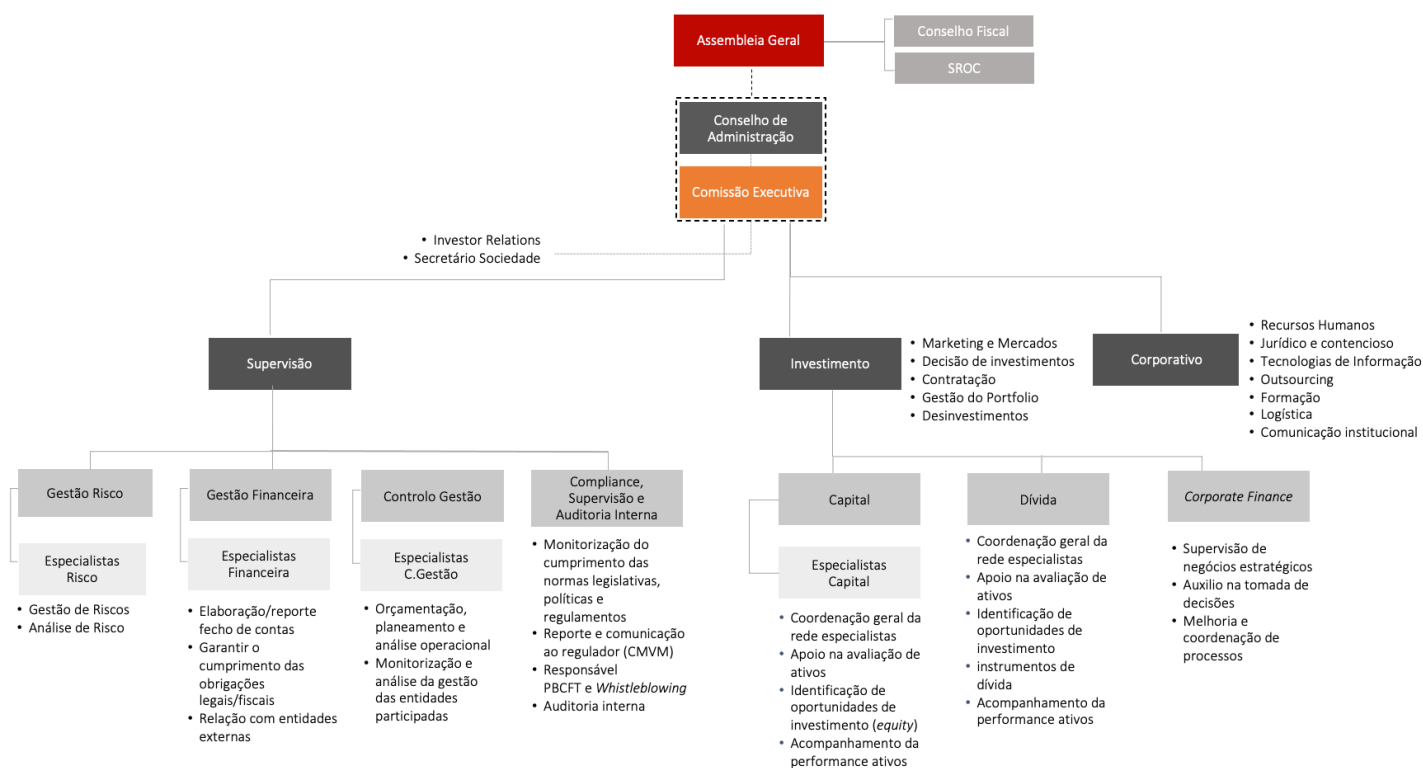
## **1. Introdução**

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.

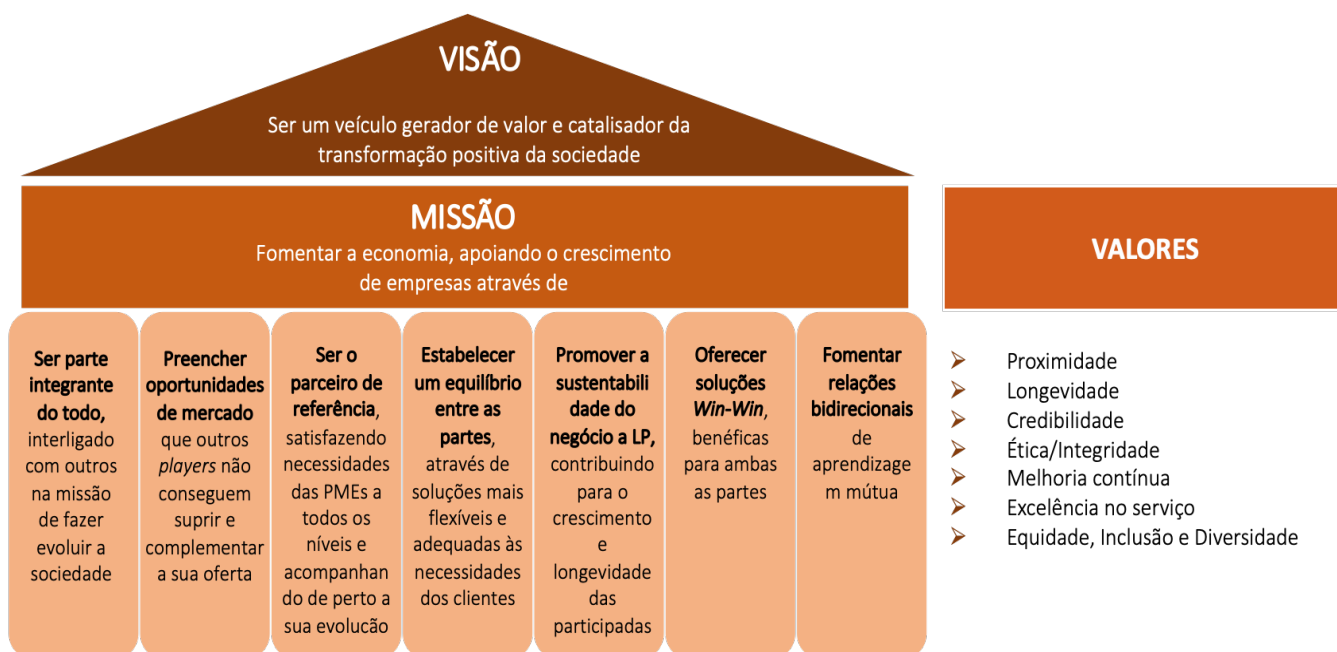
## 2. Quem somos

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).

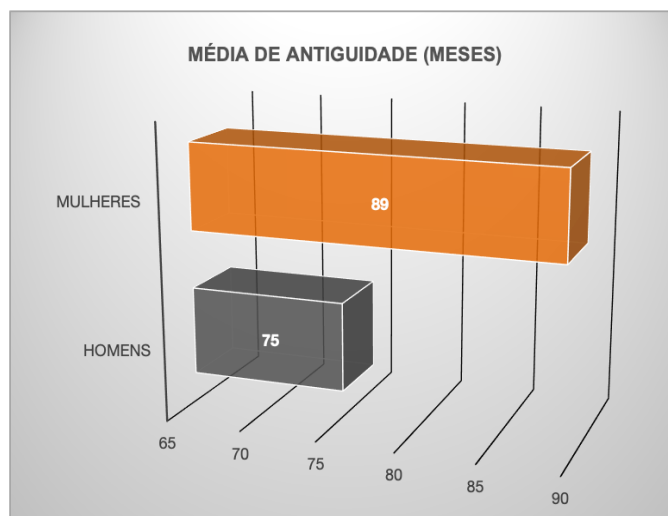
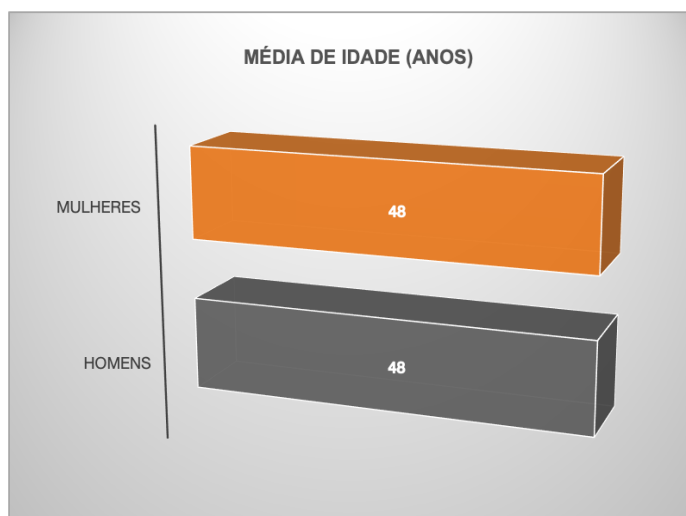
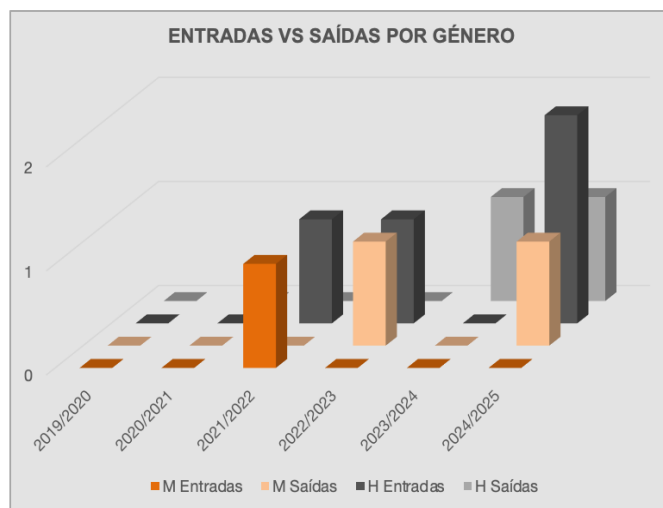
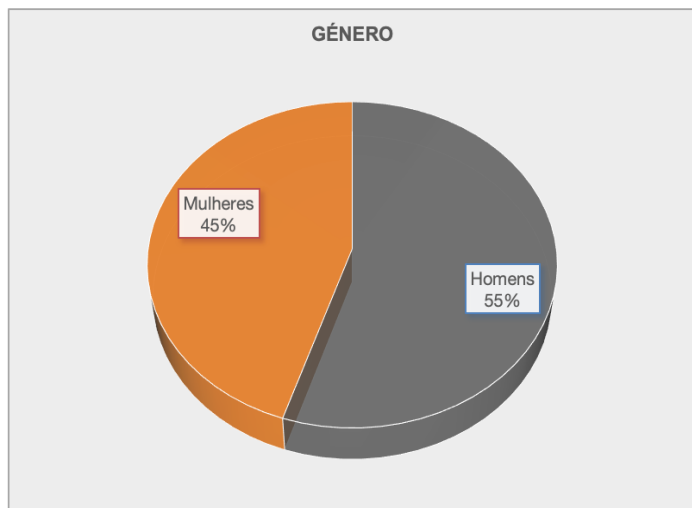


### 3. Visão, Missão e Valores

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 2024/2025, foram implementadas diversas iniciativas e ações, nomeadamente:

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

- 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 do Código de Ética e Boa Conduta, reforçando os princípios de uma conduta pessoal e profissional ética dentro da organização, bem como dos direitos e deveres de todos/as os/as colaboradores/as;
- Recolha de sugestões no âmbito da Igualdade de Género e de conciliação da vida pessoal profissional e familiar, através do canal de sugestões criado para o efeito.

### **Dimensão: Formação inicial e contínua**

- Elaboração e implementação de planos de formação, zelando pelo princípio de igualdade do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação.

### **Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho**

- 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;
- Acompanhamento e monitorização do estudo e avaliação das condições salariais, visando o controlo de paridade de género nesta matéria.

### **Dimensão: Remuneração e Progressão na carreira**

- Existência de um 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.

#### **Dimensão: Proteção na Parentalidade**

- Acolhimento e reintegração de colaboradores/as após gozo de licença parental bem-sucedido, de acordo com o estabelecido no manual criado para o efeito;
- 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.

#### **Dimensão: Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal**

- Concessão do regime de teletrabalho quando necessário e sempre que compatível com as funções e tarefas a desempenhar, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradoras e colaboradores.

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

- Reforço do tema da conciliação da vida profissional e familiar nas reuniões de cada direção/departamento;
- Partilha de artigos e informação atual no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades a toda a organização.

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

- Divulgação e partilha do Plano de Igualdade por toda a estrutura da organização, reforçando a não aceitação de práticas de assédio e aplicação das medidas prevista no Código de Boa Conduta.

Continuação da boa prática das medidas criadas e implementadas nos anos anteriores.

## 6. Plano de Igualdade a implementar em 2025/2026

### 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<br>* Recolha de sugestões no âmbito da Igualdade de Género, transversal a todos os níveis da organização | Sem custos específicos | Em vigor                | 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 2025 a setembro 2026 |
| 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 | Em vigor                | Evidência no site e publicações da empresa                                                                                                                       | outubro 2025 a setembro 2026 |
| 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 | Em vigor                | Evidência nos documentos estratégicos da empresa                                                                                                                 | outubro 2025 a setembro 2026 |
| Reforçar os valores e princípios de uma conduta ética e profissional e quais os mecanismos de comunicação disponíveis   | * Revisão do Código de Ética e Boa Conduta, reforçando os princípios de uma conduta pessoal e profissional ética dentro da organização, bem como dos direitos e deveres de todos/as os/as colaboradores/as      | Sem custos específicos | Implementado            | Evidência no Código de Ética e Boa Conduta                                                                                                                       | outubro 2025 a setembro 2026 |

### 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 | Em vigor                | Evidência dos anúncios de oferta de emprego     | outubro 2025 a setembro 2026 |
| 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 | Em vigor                | Cumprimento do manual de seleção e recrutamento | outubro 2025 a setembro 2026 |

### 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 | * Elaborar e implementar novos planos de formação, zelando pelo princípio do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação | Sem custos específicos | Em vigor                | Evidência nos planos de formação da empresa e nas nomeações de trabalhadores/as a realizar | outubro 2025 a setembro 2026 |

#### 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                | <ul style="list-style-type: none"> <li>* 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;</li> <li>* 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</li> </ul> | Sem custos específicos | Em vigor                | Evidência da % de mulheres e homens nos cargos de chefia ou órgãos de decisão<br>Divulgação de informação a toda a organização | outubro 2025 a setembro 2026 |
| Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Desenvolvimento de estudo de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                        | Sem custos específicos | Em vigor                | Existência de documentos internos deste âmbito                                                                                 | outubro 2025 a setembro 2026 |
| Revisão das funções e tarefas existentes na empresa garantindo o cumprimento de igualdade de género e oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> <li>* 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</li> </ul>                                                                                                                                          | Sem custos adicionais  | Implementado            | Evidência da atualização dos manuais de área e respetivas funções neste âmbito                                                 | outubro 2025 a setembro 2026 |

#### 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. | <ul style="list-style-type: none"> <li>* 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</li> </ul> | Sem custos específicos | Implementado            | Existência do programa de mobilidade | outubro 2025 a setembro 2026 |

#### 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Continuar a promover o gozo das licenças parentais previstas na legislação</li> <li>* Assegurar a divulgação de informação sobre legislação relativa à proteção da parentalidade</li> <li>* Continuar a promover os direitos das colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes</li> </ul> | Sem custos adicionais | Em vigor                | Disponibilização da informação relativa à proteção da parentalidade e evidência em documentação interna do cumprimento dos respetivos direitos | outubro 2025 a setembro 2026 |

#### 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 | * Implementação do regime de teletrabalho, sempre que seja compatível com as funções e tarefas a desempenhar, de modo a proporcionar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradoras e colaboradores<br>* Promover serviços de saúde mental e bem estar a toda a estrutura organizacional, sempre que se considere necessário | 2.500€                | Em implementação        | Evidência na disponibilização dos meios necessários para estas concessões | setembro 2025 a setembro 2026 |
| Promover uma boa reintegração na empresa                                                                            | * Acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo de licença parental                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Sem custos adicionais | Em vigor                | Cumprimento do manual de procedimentos de acolhimento                     | outubro 2025 a setembro 2026  |

#### 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 | Em vigor                | Evidência nos comunicados internos da direção                               | semestral                    |
| 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 | Em vigor                | Divulgação no site da empresa e por correio eletrónico a toda a organização | Anual                        |
| 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 | Em vigor                | Divulgação e partilha de informação a toda a organização                    | outubro 2025 a setembro 2026 |

#### 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<br>* Existência de canal interno para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho | Sem custos adicionais | Em vigor                | 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 2025 a setembro 2026 |

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

O presente plano foi definido para o período de 2025-2026, 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.