

SONAE CAPITAL

Plano para a Igualdade de Género

2019-2020



1. ENQUADRAMENTO

“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios,
incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.”

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Considerando o preceituado acima transcrito, bem como idênticas orientações constantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, da Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher de 2010, do Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

Um direito que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância por parte dos principais organismos internacionais nos últimos anos.

Tendo presente a importância da igualdade de género, como forma de demonstrar o compromisso da Sonae Capital, SGPS, S.A. (doravante “Sonae Capital” ou “Grupo”) com este tema, a Sonae Capital apresenta o seu plano para a igualdade para 2019-2020, tendente a alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

2. QUEM SOMOS

A Sonae Capital tem como propósito estratégico identificar novas oportunidades de negócio em segmentos com elevado potencial de crescimento e dotá-los de recursos que potenciem o crescimento até que se tornem auto-sustentáveis, assegurando uma eficiente alocação de capital.

Atendendo a esse facto, as empresas que compõem o nosso portefólio integram áreas de negócio diversificadas e encontram-se em fases distintas do seu ciclo de vida, pelo que as suas particularidades inerentes constituem um desafio acrescido em termos de gestão.

Assim, um dos vectores orientadores da nossa actuação é o de colocar *as pessoas no centro do nosso sucesso*, promovendo o desenvolvimento das suas capacidades e competências através de desafios constantes, da predisposição para a mudança e do trabalho em equipa.

Acreditamos que uma cultura interna que promove a meritocracia é crucial para a atracção, retenção e desenvolvimento dos nossos colaboradores.

O compromisso da Sonae Capital para com os seus colaboradores encontra-se reflectido no seu Código de Ética e Conduta, pautando-se a sua actividade, em termos de gestão de recursos humanos, pelos seguintes princípios orientadores:

- Basear a política de gestão de recursos humanos no respeito pela dignidade, igualdade de género, diversidade e direitos de cada pessoa, não actuando de forma discriminatória nas relações estabelecidas com os seus colaboradores.
- Tratar cada colaborador com justiça e potenciar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando formação adequada e uma avaliação rigorosa e construtiva, responsabilizando e valorizando cada um com base no mérito, permitindo-lhes, assim, assumir a autonomia e responsabilidades associadas à sua capacidade e empenho.
- Respeitar e trabalhar diariamente para assegurar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do colaborador, incentivando a sua participação em actividades extraprofissionais.
- Condenar, por contrário aos valores da Sonae Capital, quaisquer actos susceptíveis de configurar prática de assédio, preservando um ambiente de trabalho com respeito pela integridade física e psicológica de todos quantos desempenham a sua actividade no universo Sonae Capital.

O respeito pela diversidade é igualmente um princípio orientador das actividades da Sonae Capital, tendo a convicção que o nosso sucesso, num mundo em constante transformação, tem origem nas pessoas que integram o nosso Grupo.

Por esse motivo, ao longo dos anos, tem sido nossa premissa essencial garantir que os nossos processos de recrutamento privilegiam tanto a adequação das características dos candidatos às funções que lhes são acometidas como a existência de pontos de vista distintos.

Do mesmo modo, temos como essencial que, na selecção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, os accionistas privilegiem a aprovação de propostas de eleição de órgãos sociais que assentem em critérios de igualdade e diversidade, de modo a procurar que os mesmos reúnam uma maior amplitude de conhecimentos, competências, experiências e valores.

Com base nesse princípio, foi possível à Sonae Capital atingir a posição de liderança do ranking *“Leading Together”* para o ano de 2019, que avalia a igualdade de género nos quadros de administração das empresas do PSI-20. Esta iniciativa, promovida pelo INSEAD Alumni Association em parceria com a consultora McKinsey & Company e com a Nova School of Business and Economics, colocou a Sonae Capital como a empresa cotada em Portugal onde existe maior promoção de mulheres em posições de liderança.

A responsabilidade que a atribuição deste prémio aportou para a Sonae Capital reforçou o seu compromisso no desenvolvimento de medidas com vista à promoção da diversidade de género nos quadros de todo o Grupo, bem como no sentido de privilegiar políticas e recomendações que visem o mesmo fim.

Plano para a Igualdade de Género
2019-2020

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de Agosto de 2017, elaborou um Plano de Acção com vista à Promoção de Boas Práticas no âmbito da igualdade de género, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e correcção constantes.

3. DIAGNÓSTICO

A Sonae Capital começou por realizar um diagnóstico numa dupla vertente:

- Preenchimento do guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas;
- Realização de um diagnóstico de clima organizacional na empresa: este diagnóstico foi alargado a toda a população com vista à obtenção de resultados provenientes de colaboradores de ambos os géneros e de todos os níveis hierárquicos.

Por um lado, esta análise possibilitou avaliar a percepção dos colaboradores em relação à eventual existência de obstáculos ou restrições relacionadas com o género nas respetivas carreiras.

Por outro, permitiu à Sonae Capital ter uma fotografia objectiva do seu actual posicionamento neste âmbito, através da identificação de pontos fortes e das áreas onde existem desequilíbrios e desigualdades passíveis de melhoria, tendo servido de base ao conjunto do plano de acções proposto.

Num passo adicional em termos de diagnóstico, apresentamos um conjunto de indicadores estatísticos que permitem observar a evolução da distribuição entre géneros e avaliar, com base em dados reais, como o tema da igualdade de género tem sido trabalhado no Grupo.

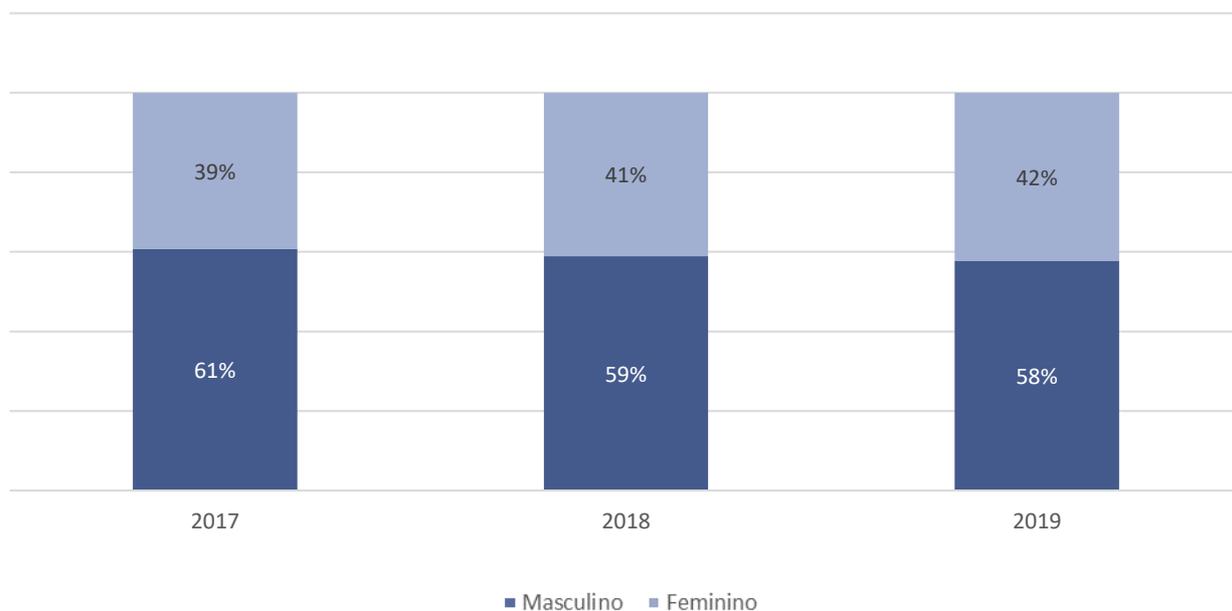


Gráfico 1: Evolução de 2017 a 2019 da distribuição entre homens e mulheres na Sonae Capital

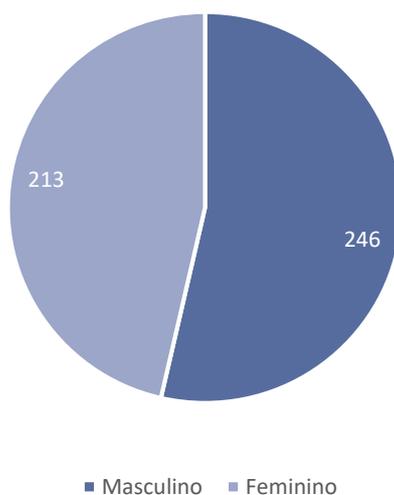


Gráfico 2: Distribuição de colaboradores admitidos no primeiro semestre de 2019

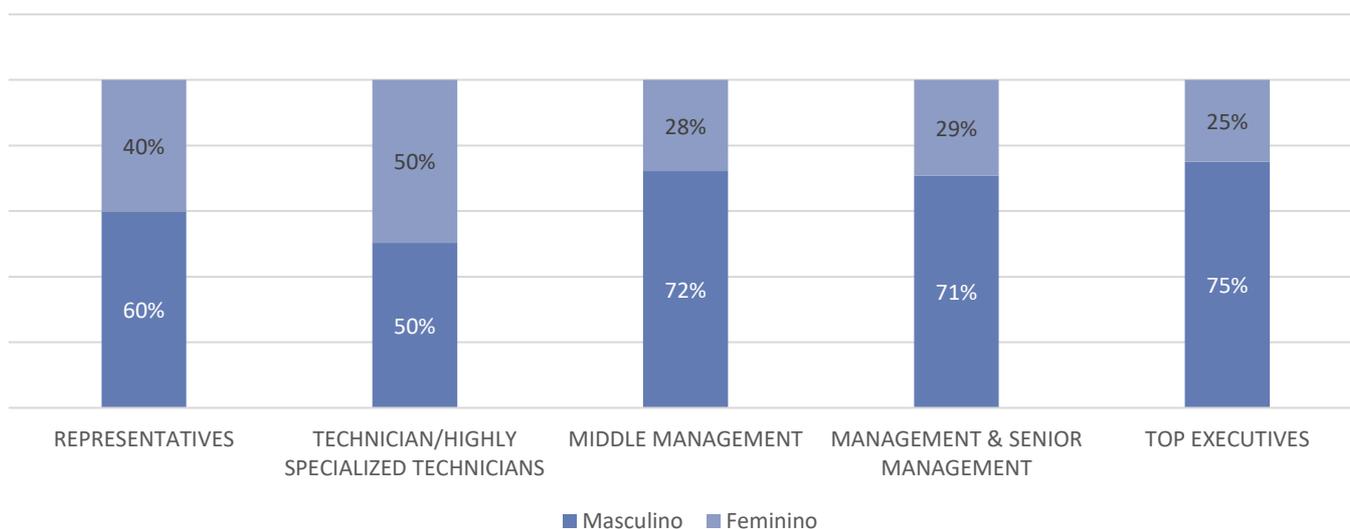


Gráfico 3: Distribuição de colaboradores por clusters funcionais em 2019

Ainda que tenha sido possível identificar a existência de boas práticas no domínio da igualdade de género e diversidade na actuação da Sonae Capital, o autodiagnóstico revelou igualmente várias oportunidades de melhoria na divulgação e aperfeiçoamento das mesmas, tendo esta introspecção servido de ponto de partida para a definição de um plano de acções direccionado concretamente para a rectificação e melhoria de alguns pontos.

4. PLANO DE ACÇÕES

Tendo em conta o compromisso assumido pela Sonae Capital, desenhámos um plano de acções que pretendemos colocar em prática ao longo do último trimestre de 2019 e do ano de 2020. Algumas das medidas serão introduzidas pela primeira vez no nosso âmbito de actuação, outras serão apenas o reforço de práticas já instituídas.

A presente política de igualdade e respectivo plano abrangem todas as sociedades integralmente detidas, directa ou indirectamente, pela Sonae Capital.

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO	
Processo de recrutamento consonante com as políticas de não discriminação	Utilizar linguagem inclusiva, permitindo a aceitação de candidaturas de qualquer género
	No final de cada anúncio de emprego (interno ou externo) inserir menções ao respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação
	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de selecção

CICLO DE VIDA DO COLABORADOR	
Meritocracia como base para avaliação e progressão de carreira	A retribuição, nas suas diversas componentes, deverá depender exclusivamente do mérito individual, não podendo em caso algum ser influenciada questões relacionadas com o género
	Reconhecer equitativamente as competências profissionais e académicas e as características pessoais dos colaboradores, independentemente do género
	Assegurar oportunidades de carreira e acesso a funções de chefia/liderança independentemente do género
Plano de formação interna	Incluir na formação contínua dos colaboradores temas de igualdade de género e tópicos que permitam a sua sensibilização para a temática, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e evolução de carreira
Formação de cargos de liderança	Incluir módulos de formação que permitam incrementar as capacidades de gestão da diversidade das equipas, sensibilizando-as para a cultura de igualdade de género e não discriminação
	Promover sessões formativas direccionadas para o tema dos enviesamentos inconscientes nas avaliações de desempenho, revisão salarial e progressões de carreira
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Analisar a possibilidade de implementação políticas de flexibilização horária para colaboradores cujas concretas funções possam ser compatíveis com esses regimes. A título exemplificativo, mas não exaustivo, comprometemo-nos a avaliar a exequibilidade de:

	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir a prestação de trabalho remoto sempre que seja adequado às necessidades pessoais de cada colaborador, assim como às necessidades da empresa • Ajustar horários de trabalho consoante as necessidades pessoais/familiares de cada colaborador, assim como às necessidades da empresa
	Manter a atribuição de planos de seguro de saúde e de vida
Proteger e promover políticas de parentalidade	Divulgar internamente os direitos atribuídos aos colaboradores em situação de parentalidade
	Facilitar aos colaboradores o acompanhamento académico dos filhos
	Criar parcerias e atribuir benefícios directamente relacionados com a parentalidade
	Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração.
Consciencialização de Colaboradores	Avaliar a possibilidade de atribuição do regime de trabalho a tempo parcial a colaboradores que o solicitem, sem prejuízo de uma análise casuística
	Organizar iniciativas direccionadas para a promoção e aceitação da diversidade
	Assegurar o pleno conhecimento dos manuais de boas práticas implementados

5. MONITORIZAÇÃO

O acompanhamento e controlo da implementação do plano será realizado pelo Grupo de Trabalho criado para o efeito e que será composto por:

1. Administrador responsável pelo pelouro de Recursos Humanos;
2. Director do Grupo de Recursos Humanos;
3. Director do Grupo Legal;

O Grupo de Trabalho é responsável pela recolha e análise de dados a fim de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o plano, comprometendo-se a propor à Administração eventuais ajustes ao mesmo, sempre que sejam identificados desvios ou pontos de melhoria. A avaliação contínua do nível de implementação e maturidade das acções definidas permite garantir a estrita execução deste plano, mensurar o alcance dos objectivos propostos e a adequação dos mesmos à realidade social da Sonae Capital.

Maia, 13 de Setembro de 2019.

SONAE CAPITAL

Lugar do Espido, Via Norte
4470-177 Maia
Portugal

www.sonaecapital.pt

