

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO - 2021

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>- 2 -</b>
<b>2.</b>	<b>QUEM SOMOS</b>	<b>- 3 -</b>
<b>3.</b>	<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>- 5 -</b>
<b>4.</b>	<b>MEDIDAS IMPLEMENTADAS</b>	<b>- 8 -</b>
<b>5.</b>	<b>PLANO DE ACÇÕES</b>	<b>- 12 -</b>
<b>6.</b>	<b>MONITORIZAÇÃO</b>	<b>- 18 -</b>

## 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 e que também em Portugal tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente na adopção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O incremento das políticas nacionais e europeias relacionadas com questões de igualdade de género, tem permitido um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. Não obstante a extraordinária evolução verificada, decorrente do envolvimento e compromisso das empresas e das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que carecem de ser corrigidas.

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, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de Agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de Junho, a Sonae Capital apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2021, 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.

No âmbito deste Plano de Acção com vista à Promoção de Boas Práticas no que respeita à igualdade de género, a Sonae Capital compromete-se na sua implementação, monitorização e correcção constantes.

## 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 promova a meritocracia é crucial para a atracção, retenção e desenvolvimento dos nossos colaboradores<sup>1</sup>.

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-lhe, assim, assumir a autonomia e responsabilidades associadas à sua capacidade e empenho.
- Respeitar e trabalhar diariamente para promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do colaborador, incentivando a sua participação em actividades extraprofissionais.

---

<sup>1</sup> O presente Plano para a Igualdade de Género foi redigido tendo por base uma linguagem neutra e genérica, pelo que os termos “colaborador(es)” e/ou “trabalhador(es)”, existentes ao longo do documento, entendem-se como referentes, conjunta e igualitariamente, a “colaborador(es) e colaboradora(s)” e/ou “trabalhador(es) e trabalhadora(s)”.

- Condenar, por contrários 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 incluam 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.

No ano de 2020, a Sonae Capital foi novamente distinguida nesta categoria, tendo-lhe sido atribuído o segundo lugar no referido *ranking* “*Leading Together*”.

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.

### 3. DIAGNÓSTICO

O corrente plano tem como base o diagnóstico elaborado pela Sonae Capital, tendo tido em consideração diversos contributos:

- Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas, cujo preenchimento permitiu avaliar a situação actual em diversas vertentes e identificar prioridades;
- Inquérito de clima organizacional realizado na empresa em 2019, com representatividade de toda a população. A regularidade deste inquérito prevê-se como bi-anual, apesar de poderem ser feitos ajustes a essa frequência em função de circunstâncias específicas;
- Conjunto de recomendações resultante da análise técnica da CITE ao plano publicado pela Sonae Capital em 2019;
- Monitorização da evolução de indicadores estatísticos incidentes sobre a igualdade de género.

A combinação destes contributos como base ao plano de acções proposto permitiu incorporar a avaliação interna da situação actual da Sonae Capital, bem como a percepção dos colaboradores, a perspectiva externa da CITE ou ainda dados factuais de forma a melhor traçar uma fotografia objectiva do posicionamento da empresa quando à igualdade de género, identificar pontos fortes e áreas onde existem desequilíbrios e desigualdades passíveis de melhoria.

De seguida partilhamos uma selecção dos referidos 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.

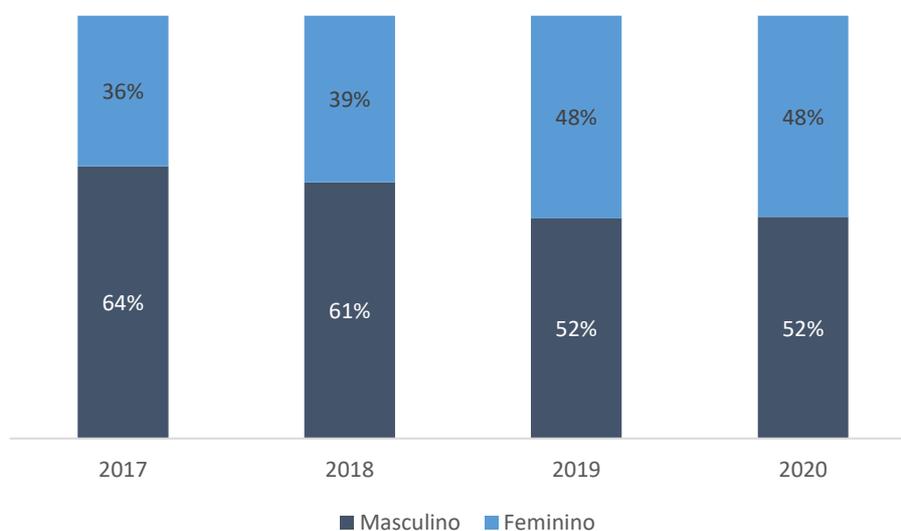


Gráfico 1: Evolução de 2017 a 2020 da distribuição entre homens e mulheres na Sonae Capital  
(Contratos de trabalho. Dados a 31 de Dezembro para 2017, 2018 e 2019; dados a 30 de Junho para 2020)

Partindo de uma base histórica predominantemente masculina, a Sonae Capital revela uma tendência para a representação paritária de homens e mulheres. Dada a natureza do modelo de negócio da Sonae Capital é importante realçar que esta distribuição de colaboradores é fortemente influenciada por alterações discretas no portfólio de unidades de negócio, tornando mais difícil a leitura de uma tendência contínua.

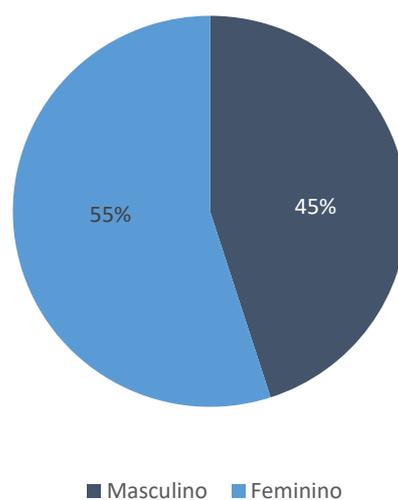


Gráfico 2: Distribuição de admissões no primeiro semestre de 2020  
(Contratos de trabalho)

A distribuição entre homens e mulheres das novas incorporações no primeiro semestre de 2020, em que prevalece a admissão de mulheres, reforça a tendência acima expressa de equilíbrio de género no total de colaboradores.

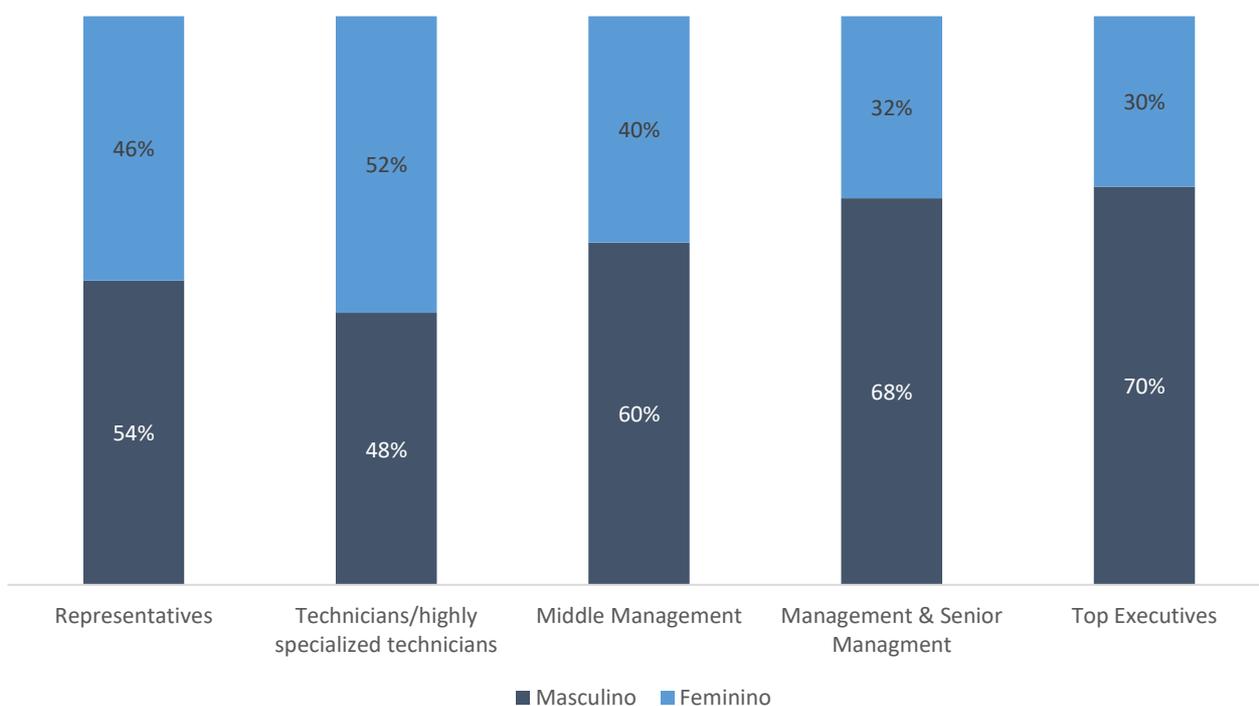


Gráfico 3: Distribuição de colaboradores por clusters funcionais em 2020  
(Contratos de trabalho. Dados a 30 de Junho de 2020)

Apesar da distribuição quase paritária no total de colaboradores, a análise da mesma por cluster funcional revela a existência de desigualdades nos clusters de maior responsabilidade, onde as mulheres se encontram sub-representadas.

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 base para a definição de um plano de acções direccionado concretamente para a rectificação e melhoria desses pontos.

## 4. MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Desde sempre que a igualdade de género reveste particular importância no âmbito da gestão das empresas do Grupo Sonae Capital, enquanto corolário da igualdade de oportunidades e reconhecimento entre homens e mulheres.

O Grupo tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão diversas acções, iniciativas, políticas e procedimentos internos com o objectivo de alcançar uma efectiva igualdade entre géneros e eliminar a discriminação em função do sexo, realçando ainda a importância da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos seus colaboradores.

Actualmente, em cumprimento e desenvolvimento dos compromissos assumidos, a Sonae Capital tem em vigor as seguintes medidas:

Objectivo	Medida
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade de género</b>	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade de género na missão e nos valores da empresa;
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção de igualdade de oportunidades baseada na diversidade e meritocracia: <i>“Baseamos a política de gestão de recursos humanos no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa. A Sonae Capital não actua de forma discriminatória nas relações estabelecidas com os respectivos Colaboradores, quer em situações de recrutamento, promoção ou despedimento; Tratamos cada Colaborador com justiça e potenciamos 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”;</i>
	Inscrição expressa no Código de Conduta Sonae Capital da dimensão da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal: <i>“Respeitamos o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do Colaborador e incentivamos à participação em actividades extraprofissionais.”;</i>
	Utilização paritária de figuras masculinas e femininas em campanhas de comunicação internas;
<b>Assegurar a implementação do Plano e respetiva monitorização</b>	Criação de um Grupo de Trabalho para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respectivas competências;
<b>Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b>	Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal nos inquéritos de clima organizacional;

<b>Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade</b>	Participação no <i>“Insead Gender Diversity Programme”</i> para aquisição de conceitos e ferramentas auxiliares ao desenvolvimento de planos estratégicos para alcançar o equilíbrio de género nas organizações;
	Participação na iniciativa <i>“Sonae All In for Gender Equality”</i> , com vista ao debate das questões relacionadas com a igualdade de género no universo alargado de empresas Sonae;
	Participação activa na comunidade <i>“Lean In Circles”</i> ;
<b>Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego</b>	Criação de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção garantindo que não contêm, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género;
<b>Promover uma cultura de igualdade no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b>	Procedimento para assegurar que os colaboradores têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei;
	Implementação de um <i>Key Performance Indicator (KPI)</i> estratégico para monitorizar a equidade de género, denominado <i>“Women in Leadership”</i> ;
	Existência de oportunidades de mobilidade interna, contribuindo para o desenvolvimento dos colaboradores e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo igual acesso à informação e não discriminação;
<b>Promover a transparência salarial</b>	A retribuição, nas suas diversas componentes, deverá depender exclusivamente do mérito individual, não podendo em caso algum ser influenciada por questões relacionadas com o género;
	Divulgação de informações sobre os salários bem como dos critérios de atribuição de desempenho junto das estruturas representativas dos trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado;
<b>Assegurar um processo de avaliação justo e objectivo</b>	Utilização de um modelo de avaliação de desempenho que garanta a não existência de qualquer discriminação (directa ou indirecta) baseada no sexo e ou qualquer penalização dos trabalhadores pelo exercício das suas responsabilidades familiares;
	Realização de um procedimento de avaliação e promoção que assegure a igualdade de oportunidades de carreira e acesso a funções de chefia/liderança independentemente do género;
<b>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade, bem como o gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade</b>	Afixação nas instalações da empresa e divulgação interna de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade;
	Substituição temporária de trabalhadores em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição;
	Realização de procedimentos que assegurem o exercício, de modo igual, dos direitos no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores
	Concessão aos trabalhadores de períodos de dispensa e faltas para assistência a filho previstas na legislação aplicável;

	Existência de protocolos com serviços de apoio para filhos (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores, nomeadamente através da atribuição de preços especiais em empresas de transporte de crianças ( <i>“Rodinhas – Transporte de Crianças”</i> );
	Celebração de protocolos com serviços de proximidade, na sede do Grupo ( <i>entregas de medicamentos ou outros produtos farmacêuticos no local de trabalho; possibilidade de recepção de pequenas encomendas pessoais no local de trabalho; serviço de arranjos de costura; serviços de lavagem automóvel e reparações mecânicas</i> );
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores</b>	<p>Existência de um Clube de Fitness nas instalações da sede do Grupo para utilização exclusiva dos seus trabalhadores, para treino individual e/ou aulas de grupo;</p> <p>Celebração de um protocolo com a cadeia de ginásios Solinca, permitindo aos colaboradores da empresa frequentar os respectivos ginásios com condições especiais, abaixo do preço praticado para o público em geral;</p> <p>Celebração de um protocolo com a Fundação Belmiro de Azevedo, concretizado na cedência de bolsas de estudo no Colégio Efanor para filhos de colaboradores;</p> <p>Celebração de protocolos com entidades seguradoras para atribuição de seguros de saúde e seguros de vida aos seus trabalhadores, sem custos associados;</p>
<b>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</b>	<p>Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;</p> <p>Existência de um procedimento interno para reporte e análise de situações potencial assédio (moral, físico, sexual) no local de trabalho;</p>

## 5. PLANO DE ACÇÕES

Tendo em conta o compromisso assumido pela Sonae Capital, desenhámos um plano de acções que pretendemos colocar em prática durante o ano de 2021. 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.

Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa								
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta	
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	Definir e monitorizar <i>KPI</i> estratégico de igualdade de género	Comissão Executiva	Todas as Direcções	Medida implementada	Sem custos específicos	Comprovação da definição e seguimento do <i>KPI</i>	<i>KPI</i> definido e monitorizado	

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego							
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Garantir um processo de recrutamento consonante com as políticas de não discriminação</b>	Utilizar linguagem inclusiva, permitindo a aceitação de candidaturas de qualquer género	Direcção de Recursos Humanos	Direcções envolvidas nos processos de recrutamento	Medida implementada	Sem custos específicos	Análise de amostra de comunicações institucionais	Linguagem inclusiva em 100% da amostra analisada
	No final de cada anúncio de emprego (interno ou externo) inserir menções ao respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação	Direcção de Recursos Humanos	Direcções envolvidas nos processos de recrutamento	Medida em implementação	Sem custos específicos	Análise de amostra de anúncios de recrutamento	Linguagem inclusiva em 100% da amostra analisada
	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de selecção	Direcção de Recursos Humanos	Direcção de Recursos Humanos	Medida por implementar	Sem custos específicos	Norma interna que defina a orientação	Norma elaborada e publicada
	Criar um procedimento que assegure que as equipas de selecção e recrutamento apresentam ao negócio uma <i>shortlist</i> de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género.	Direcção de Recursos Humanos	Direcção de Recursos Humanos	Medida por implementar	Sem custos específicos	Norma interna que defina a orientação	Norma elaborada e publicada

Dimensão: Formação inicial e contínua							
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Assegurar que o plano de formação interna promove a igualdade de género</b>	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	Direcção de Recursos Humanos	Direcções envolvidas nos processos de formação	Medida em implementação	Sem custos específicos	Evidência de existência de conteúdos promotores da igualdade de género nos materiais formativos	Conteúdos implementados
<b>Garantir que a formação de cargos de liderança incorpora a igualdade de género</b>	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	Direcção de Recursos Humanos	Direcções envolvidas nos processos de formação	Medida em implementação	Sem custos específicos	Evidência de existência dos módulos de formação	Módulos existentes
	Promover sessões formativas direccionadas para o tema dos enviesamentos inconscientes nas avaliações de desempenho, revisão salarial e progressões de carreira	Direcção de Recursos Humanos	Direcções envolvidas nos processos de formação	Medida por implementar	Custo a definir no âmbito do Orçamento para 2021	Evidência do planeamento ou realização das sessões	Sessões planeadas ou realizadas
<b>Consciencializar os colaboradores para a importância da igualdade de género</b>	Organizar iniciativas direccionadas para a promoção e aceitação da diversidade	Direcção de Recursos Humanos	Direcções envolvidas nos processos de formação	Medida em implementação	Sem custos específicos	Evidência do planeamento ou realização das iniciativas	Iniciativas planeadas ou realizadas
	Assegurar o pleno conhecimento dos manuais de boas práticas implementados	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida em implementação	Sem custos específicos	Desenvolvimento e publicação dos manuais	Manuais elaborados e publicados

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho							
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Promover a meritocracia como base para avaliação e progressão de carreira</b>	A retribuição, nas suas diversas componentes, deverá depender exclusivamente do mérito individual, não podendo em caso algum ser influenciada por questões relacionadas com o género	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida em implementação	Sem custos específicos	Realização de relatório de diagnóstico	Relatório realizado
	Assegurar oportunidades de carreira e acesso a funções de chefia/liderança independentemente do género	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida em implementação	Sem custos específicos	<i>KPI Women in Leadership</i>	Em definição

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho							
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Prevenir e combater o assédio no trabalho</b>	Manter e divulgar regulamentação interna de prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida implementada	Sem custos específicos	Comprovação da publicação por grupo de acompanhamento	Regulamentação publicada e disponível

Dimensão: Protecção na parentalidade							
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Proteger e promover políticas de parentalidade</b>	Divulgar internamente os direitos atribuídos aos colaboradores em situação de parentalidade	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida implementada	Sem custos específicos	Evidência da publicação dos direitos existentes	Direitos publicados
	Facilitar aos colaboradores o acompanhamento académico dos filhos	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida por implementar	Sem custos específicos	Elaboração e publicação do procedimento	Procedimento publicado
	Criar parcerias e atribuir benefícios directamente relacionados com a parentalidade	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida em implementação	Sem custos específicos	Disponibilização das parcerias	Parcerias em vigor
	Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida por implementar	Sem custos específicos	Elaboração e publicação do procedimento	Procedimento publicado

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal							
Objectivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Estado de Implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</b>	Implementação de políticas de flexibilização horária para colaboradores cujas concretas funções possam ser compatíveis com esses regimes, nomeadamente: i) Possibilidade de ser permitida a prestação de trabalho remoto se tal regime for adequado às necessidades pessoais de cada colaborador, assim como às necessidades da empresa; ii) Possibilidade de ajustar horários de trabalho consoante as necessidades pessoais/familiares de cada colaborador, assim como às necessidades da empresa; iii) Possibilidade de atribuição do regime de trabalho a tempo parcial a colaboradores que o solicitem, sem prejuízo de uma análise casuística;	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida em implementação	Sem custos específicos	Elaboração e publicação do procedimento	Procedimento publicado
	Manter a atribuição de planos de seguro de saúde e de vida	Direcção de Recursos Humanos	Todas as Direcções	Medida implementada	Sem custos adicionais	Evidência da existência dos planos de seguros	Planos de seguros em vigor

## 6. MONITORIZAÇÃO

O acompanhamento e controlo da implementação do plano será realizado pelo Grupo de Trabalho criado para o efeito e que, no ano de 2021, será composto por:

1. Chief Executive Officer (CEO);
2. Chief Financial Officer (CFO);
3. Director de Recursos Humanos Sonae Capital;
4. Director Legal Sonae Capital.

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 constituição do Grupo de Trabalho assegura uma representação equitativa de ambos os sexos. A presença de dois elementos da comissão executiva do Grupo (CEO e CFO), do Director de Recursos Humanos Sonae Capital e do Director Legal Sonae Capital permite uma actuação abrangente a todas as áreas de negócio que integram o portefólio de empresas do Grupo Sonae Capital.

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.

Esta monitorização contínua será complementada por uma reunião semestral do Grupo de Trabalho, que permitirá a análise pormenorizada de diversos indicadores (v.g. novas admissões do semestre desagregados por género; análise nos níveis salariais, desagregados por género; evolução das equipas, nomeadamente promoções, desagregadas por género, etc.), bem como dos indicadores individualmente definidos no Plano de Ações (Ponto 5.) para cada uma das medidas propostas.

Dessa reunião periódica resultará a elaboração de um relatório que permita demonstrar o acompanhamento do estado de implementação e/ou maturação das medidas, a recolha de evidências dessa evolução, assim como, a indicação de potenciais desvios a corrigir com vista ao atingimento das metas propostas.

Maia, 14 de Setembro de 2020.

[www.sonaecapital.pt](http://www.sonaecapital.pt)

**SONAE CAPITAL**

