



VISTA ALEGRE

1824



PLANO PARA  
A IGUALDADE 2022

VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.

## VAA – Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A.

### Plano para a Igualdade 2022

#### INTRODUÇÃO

A VAA – Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A., constitui-se como um grupo posicionado no setor da cerâmica e cristalaria (adiante, “Grupo Vista Alegre Atlantis”), cujo percurso histórico de quase dois séculos - desde 1 de julho de 1824 - sempre se pautou por uma visão focada na inovação e na qualificação dos seus produtos.

A prossecução de tal visão tem assentado, desde a sua génese, numa matriz de atração, integração e retenção de talento, privilegiando a igualdade e o bem-estar das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores e criando as melhores condições para que estas e estes concretizem os seus objetivos profissionais (*numa ótica de capacitação e condições de sucesso no trabalho*) e pessoais (*com base no fomento de uma conjuntura na envolvente à empresa que garanta às trabalhadoras e aos trabalhadores as condições sociais e familiares para a sua plena realização numa matriz que inclui habitação, cultura, desporto, lazer, saúde, tempos livres e ensino*).

Espelho desta política é o facto de a sua sede, localizada no Lugar da Vista Alegre, integrar com a fábrica o bairro operário, o teatro, a capela, o museu, o clube desportivo e todas as outras valências que constituem o universo Vista Alegre.

Nesta senda, a igualdade de género constitui um dos princípios fundamentais do Grupo Vista Alegre Atlantis e da matriz das empresas que o constituem, orientando as bases, as medidas e os instrumentos adotados e encontrando expressão respetivamente no Código de Ética, no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e na Política de Diversidade.

Desta forma, o presente Plano configura revelante instrumento estratégico na afirmação e na concretização do compromisso do Grupo Vista Alegre Atlantis e das empresas que o compõem na prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens, determinante para a atração e desenvolvimento de talento e para a construção de uma sociedade mais inclusiva, diversa e responsável.

A VAA -Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A., enquanto sociedade *holding*, ainda que não proceda - nem poderia fazê-lo - a uma consolidação de gestão com as suas participadas, tem uma visão integral para todo o Grupo Vista Alegre Atlantis, partilhando com aquelas valores e princípios comuns, como seja a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e a promoção da eliminação da discriminação, concretamente em função do sexo.

## ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, consagrou num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, tendente a alcançar igualdade de tratamento e de oportunidade entre mulheres e homens, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos da administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração anual de planos para a igualdade.

A mesma Lei veio ainda estabelecer, no respetivo artigo 5.º, a proporção de pessoas de cada sexo a integrar os referidos órgãos de administração e fiscalização, a qual atualmente não pode ser inferior a 33%.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, estabelecendo a obrigação de as sociedades cotadas em bolsa comunicarem os seus planos para a igualdade no sistema de difusão de informação junto da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários.

Materializando o quadro legislativo adotado, a VAA -Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A., elaborou o presente Plano para a Igualdade, a vigorar em 2022, definindo os objetivos, medidas e as metas a atingir para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, identificando os aspetos organizacionais relativamente aos quais se afigura necessário intervir e introduzir alterações, eliminando entropias potenciadoras de discriminação em matéria de género e alavancando práticas facilitadoras da concertação entre a vida pessoal e familiar com a vida profissional.



Para o efeito, no decurso de 2021, as empresas integrantes do Grupo Vista Alegre Atlantis procederam, cada uma, a diagnóstico nos termos propostos pela matriz de apoio produzida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (adiante, “CITE”), em articulação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (adiante, “CIG”).

O diagnóstico realizado por cada uma das empresas do Grupo e discutido internamente permitiu compreender *o status quo* da organização sobre o tema, identificando-se os domínios que mais carecem de intervenção e associando-se, a cada um deles, objetivos e ações a implementar.

Em concreto, dos diagnósticos efetuados resultou ser prioritária a adoção de medidas transversais de comunicação, formação e acompanhamento das trabalhadoras e dos trabalhadores em matéria de igualdade de género, ainda que os valores e os princípios associados à temática em causa já integrem a cultura do Grupo Vista Alegre Atlantis.

Mais resultou clara a necessidade de sensibilização global, no âmbito da estratégia organizacional para a igualdade entre mulheres e homens, das medidas e instrumentos já implementados e em vigor nas empresas do Grupo, a fim de que se potencie a aplicação dos mesmos em toda a sua extensão.

A título de exemplo, tais diagnósticos revelaram ser necessário proceder-se à divulgação da política de prevenção do assédio, em todas as expressões, consagrada no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho adotado pelo Grupo Vista Alegre Atlantis, dando a conhecer o que se entende por assédio, quais os procedimentos que as trabalhadoras e os trabalhadores dispõem quando são vítimas de assédio ou têm conhecimento da existência de situações de assédio, informando do procedimento de denúncia a seguir.

Importa, também, referir o compromisso do Grupo Vista Alegre Atlantis com a promoção da igualdade de género e diversidade, hoje formalmente consubstanciado em documento aprovado em reunião de Conselho de Administração de 4 de dezembro de 2017.

Nos termos de tal documento, a VAA - Vista Alegre Atlantis, SGPS, SA, pretende adotar e implementar uma política de diversidade, com vista à promoção da diversidade de género e idade adequadas, assim como de capacidades e experiência académica e profissional complementares, no seio dos respetivos órgãos de administração e fiscalização, alicerçada nos seguintes princípios: i) diversidade de conhecimentos, experiência e know-how, assim como de género, tanto a nível nacional como internacional; ii) equilíbrio adequado entre idades e senioridades para um processo de tomada de

decisões mais ágil, ponderado, inovador e sustentável; iii) adequada combinação de habilitações académicas e iv) domínio eclético nas várias áreas de conhecimento e experiência profissional pluri-setorial.

Neste contexto, as preocupações e princípios subjacentes a essa política de diversidade têm estado presentes nas sucessivas eleições dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, com particular destaque para o mandato em curso de 2020, fazendo integrar, nomeadamente, no Conselho de Administração, e também no Conselho Fiscal, pessoas de diversas idades, géneros e habilitações e com experiências profissionais também diferentes, com o propósito de promover não só um maior equilíbrio e desempenho no seio desses órgãos, bem como o reforço dos processos de tomada de decisão e de controlo.

Por sua vez, a Comissão de Governo Societário aprovou, em reunião de 10 de março de 2020, as Recomendações quanto à Política de Seleção dos Membros dos Órgãos Sociais para efeitos do desempenho das suas competências de apoio ao respetivo processo eletivo em Assembleia Geral, em concretização da Política de Diversidade e tendo por referência as normas legais e recomendações aplicáveis e consideradas adequadas pela Sociedade neste domínio.

De acordo com tais Recomendações, na medida das suas competências e/ou quando solicitado pelos Senhores Acionistas, a Comissão de Governo Societário emite relatório de apreciação dos candidatos a membros dos órgãos sociais para potenciar o desempenho efetivo das suas funções, tendo por referência as normas legais e as Recomendações do Instituto Português de *Corporate Governance* (“IPCG”) aplicáveis e os atributos individuais e requisitos de diversidade tidos por relevantes e divulgados pela Comissão de Governo Societário, o que efetivamente veio a ocorrer em relação ao processo eletivo para o mandato de 2020.

Nesta medida, a Sociedade tem vindo a adotar boas práticas com vista a promover que as propostas para eleição dos membros dos órgãos sociais possam ser acompanhadas de fundamentação a respeito da política de diversidade em vigor na empresa, bem como da adequação do perfil, conhecimentos e currículo à função a desempenhar por cada candidato.

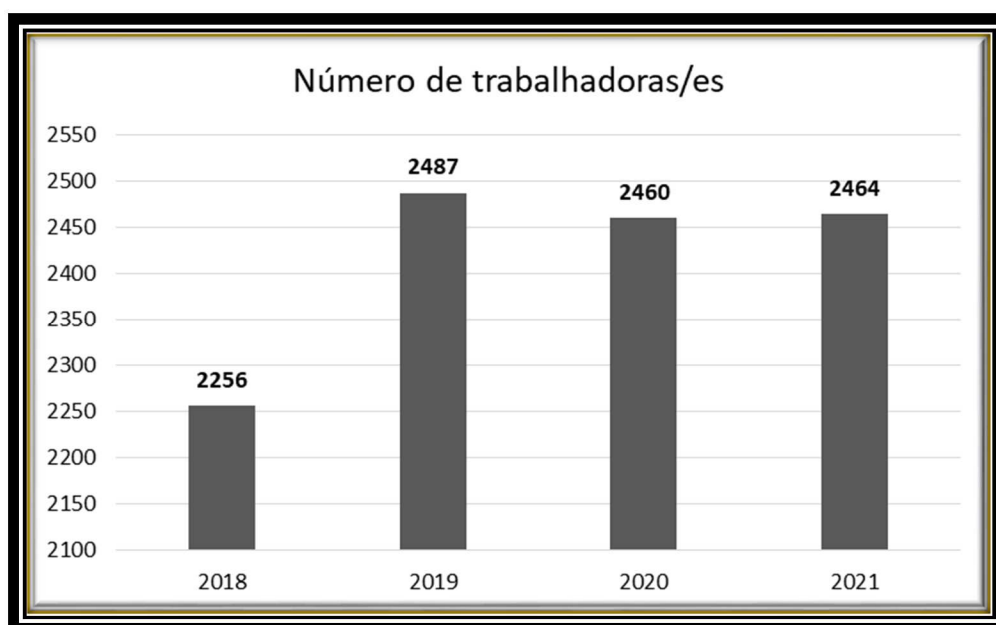
Por último, faz-se notar que, em 2021, foi criado o Comité para a Igualdade, assegurando-se a representatividade equitativa de ambos os sexos na sua composição, de que fazem parte seis membros (um representante da Administração, um da Direção dos Recursos Humanos, três da área da Produção e

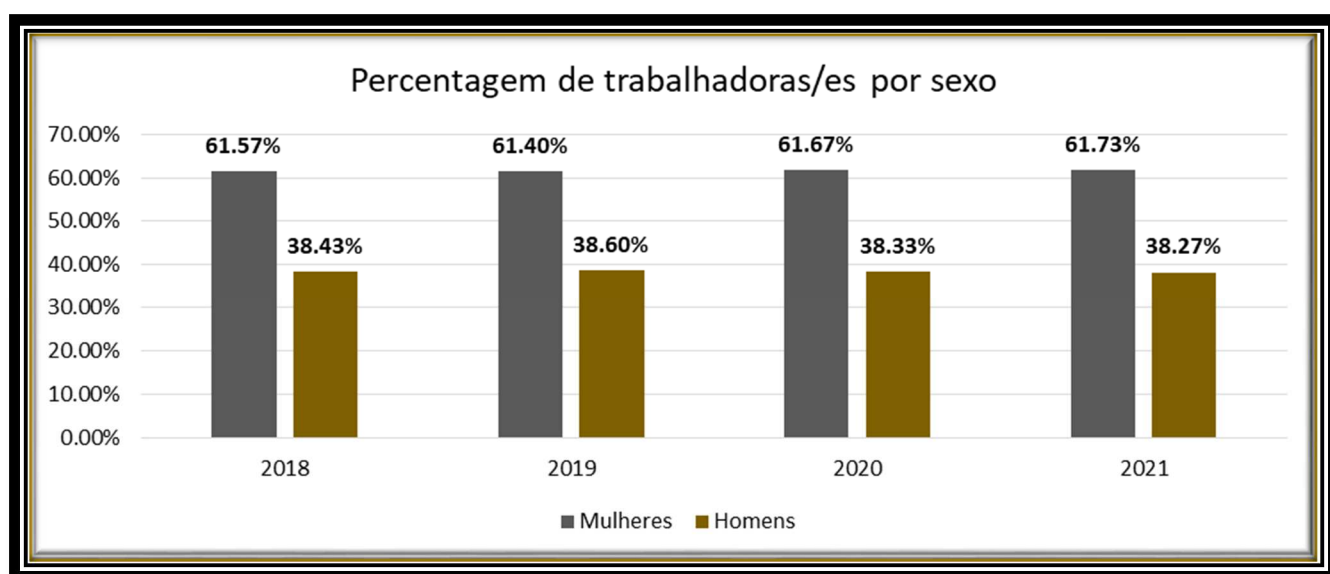
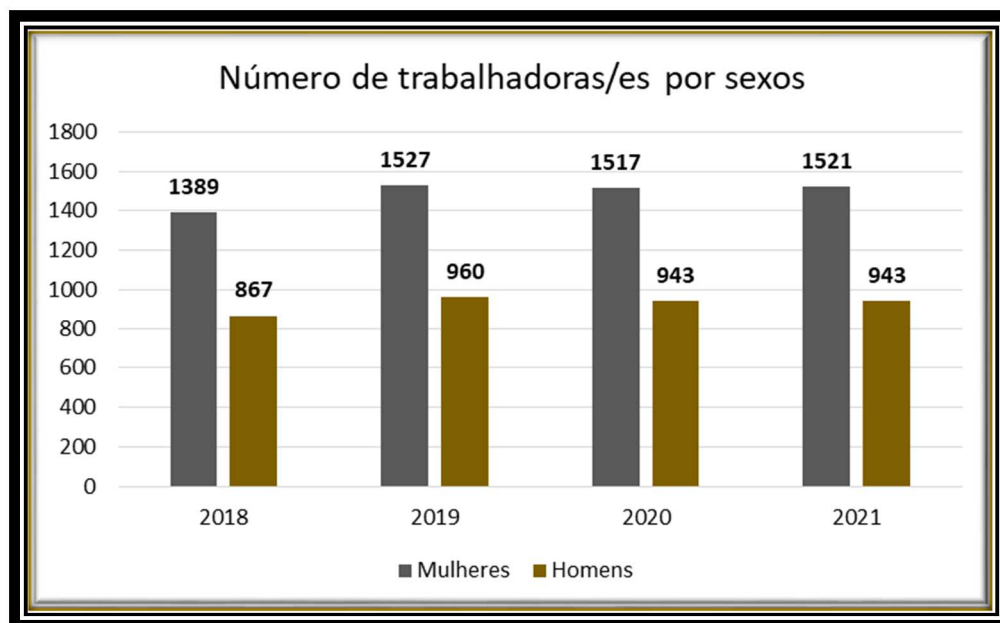
um da área Comercial), que, entre outras competências, monitorizará e garantirá a execução do presente Plano.

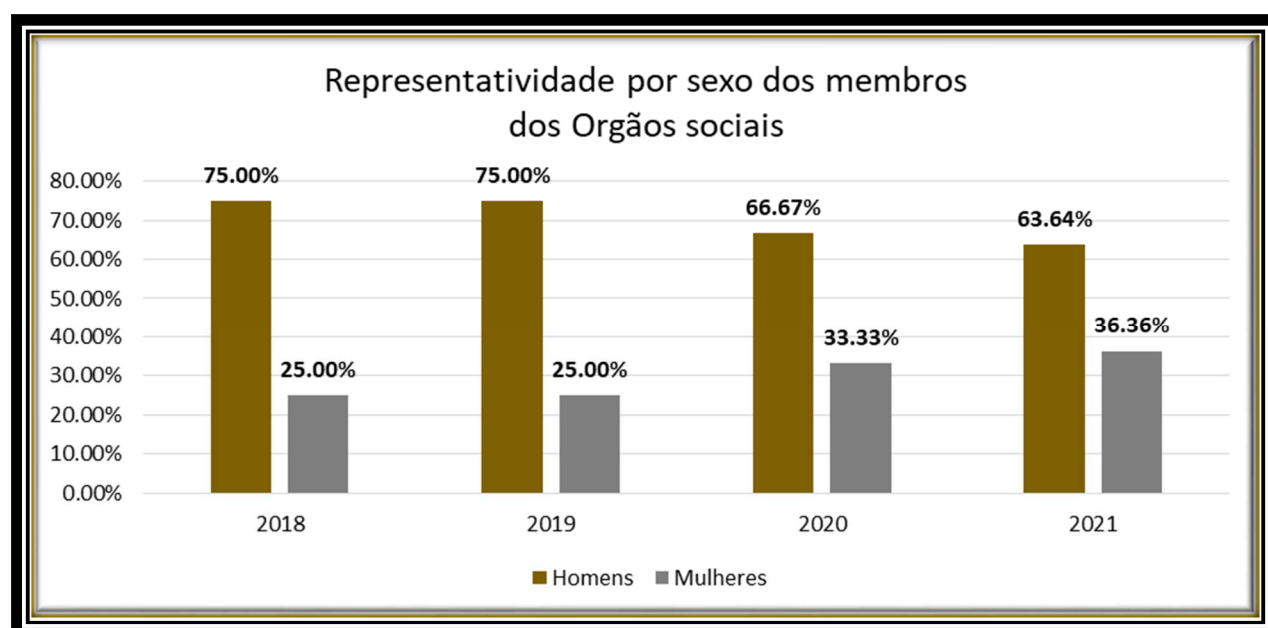
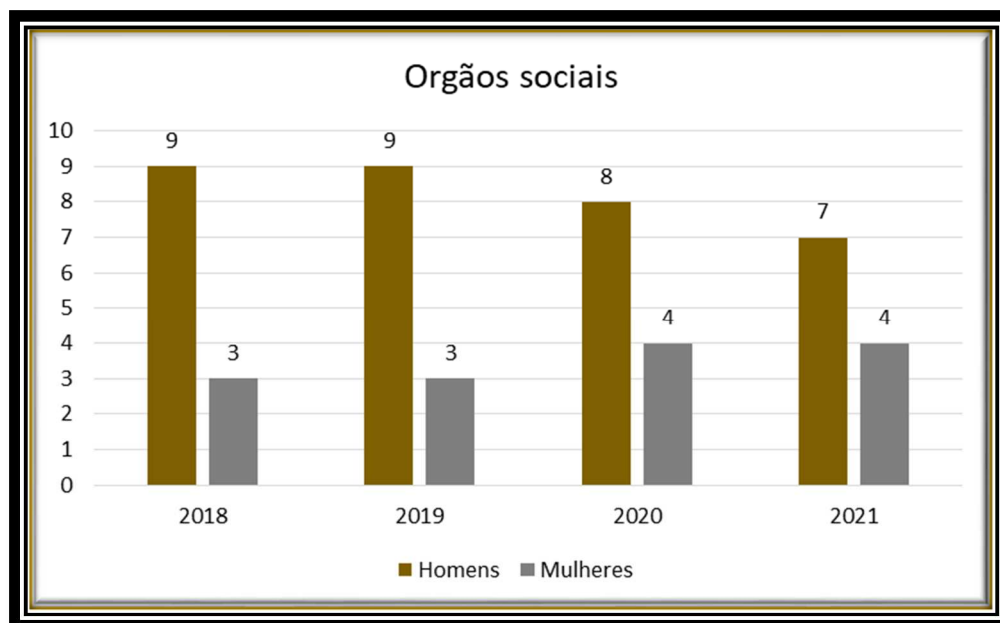
Este Plano, ainda que ora definido, assume natureza dinâmica, atentas as vicissitudes internas e externas que venham a ocorrer, a fim de que, a cada momento, se logre promover, do modo mais efetivo possível, a igualdade entre mulheres e homens.

### INDICADORES SOBRE A CARACTERIZAÇÃO SOCIAL

Principais indicadores do Grupo Vista Alegre Atlantis em matéria de igualdade de género:

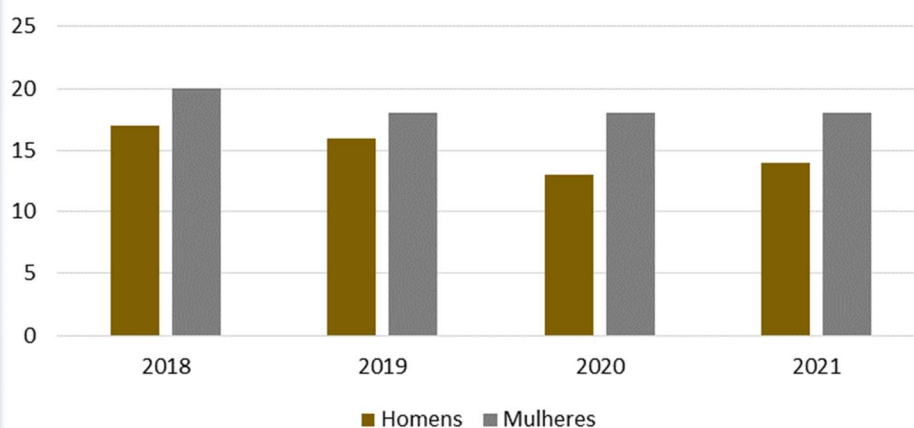




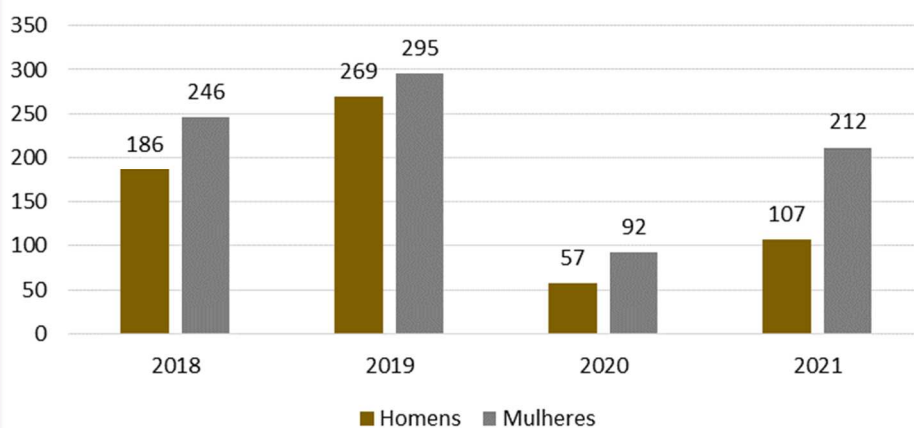




Número de trabalhadoras/es com necessidades especiais por sexo



Número de trabalhadoras/es admitidas/os por sexo



## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

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

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.1. Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da Empresa	Administração/Comité para a Igualdade	Comité para a Igualdade	Não envolve custos específicos	Missão e valores da Empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens em 2022	A missão e os valores da Empresa têm inscrito, até final do primeiro semestre de 2022, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens
1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.2. Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres nos documentos estratégicos da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa	Administração/Comité para a Igualdade	Comité para a Igualdade/ Direção de Recursos Humanos.	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa em 2022	Os documentos estratégicos têm inscrito, até final do primeiro semestre de 2022, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens
2. Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	2.1. Definição e formalização das competências do Comité para a Igualdade e calendarização dos respetivos trabalhos e reuniões	Administração	Administração/Comité para a Igualdade	Não envolve custos específicos	Comité para a Igualdade com competências formalmente definidas e calendarização dos trabalhos e reuniões em 2022	Comité para a Igualdade com competências formalmente definidas e calendarização dos trabalhos e reuniões, nos primeiros dois meses de 2022
2. Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização,	2.2. Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de	Direção de Recursos Humanos.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo em 2022	Todos os instrumentos de gestão contemplam

acompanhamento e sustentabilidade	gestão da Empresa (designadamente relatórios e diagnósticos)					dados desagregados por sexo, até final de 2022
3. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a Empresa	3.1. Publicação do Plano para a Igualdade na intranet, bem como no sítio eletrónico da internet da Empresa; Disponibilização do Plano, em suporte físico, nas instalações de trabalho.	Comité para a Igualdade/Direção de Recursos Humanos.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Publicação do Plano para a Igualdade na intranet, bem como no sítio eletrónico da internet da Empresa; Disponibilização do Plano, em suporte físico, nas instalações de trabalho em 2022.	Plano para a Igualdade disponível em suporte digital e físico a todos os trabalhadores da Empresa até final do primeiro trimestre de 2022

## Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
4. Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	4.1. Realização de ação de formação dirigida às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de géneros	Comité para a Igualdade	Comité para a Igualdade/ Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos) Mario Oliveira	2.500 €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas pela ação de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção em 2022	50% de pessoas responsáveis pelas entrevistas e recrutamento abrangidas por ações de formação até final de 2022

## Dimensão: Formação inicial e contínua

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
5. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas	5.1. Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre homens e mulheres no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho)	Comité para a Igualdade	Comité para a Igualdade/ Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos) Vista Alegre Mario Oliveira	15.000€	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual em 2022	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, a ministrar a, pelo menos, 33% das/os trabalhadoras/es até final de 2022

5. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas	5.2. Promoção de reuniões de sensibilização entre as chefias diretas e as/os trabalhadoras/es que promovam a participação destas/es e a apresentação pelas/os mesmas/os de sugestões nos diversos domínios da igualdade (seleção e recrutamento; conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; proteção na parentalidade; condições do trabalho)	Comité para a Igualdade	Comité para a Igualdade/ Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre as/os trabalhadoras/es que reuniram com as chefias diretas sobre a temática da igualdade entre géneros e o número total de trabalhadoras/es da Empresa até final de 2022	Participação de, pelo menos, 60% das/os trabalhadoras/es em reuniões com as chefias diretas sobre a temática da igualdade de géneros ao longo de 2022
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	------------------------------------------------------	--------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
6. Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	6.1. Organização de sessões de apoio (formação/mentoria/coaching) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de topo	Comité para a Igualdade	Comité para a Igualdade/ Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos)	7.500€	Programa criado e implementado em 2022  Rácio entre o número de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares em 2022	Programa criado e implementado até final de 2022  15% de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo abrangidas pelo programa em 2022

## Dimensão: Proteção na parentalidade

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
7. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores	7.1. Elaboração e disponibilização de Guião sobre a proteção na parentalidade às/aos trabalhadoras/es	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Guião sobre a proteção na parentalidade criado e disponibilizado em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) em 2022	Guião sobre a proteção na parentalidade criado e disponibilizado em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) em 2022



**Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
8. Promover a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	8.1. Levantamento, análise e divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Empresa que facilitem a conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal (designadamente, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços, etc.)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/res em 2022	Lista elaborada e disponibilizada em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) sobre os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das/dos trabalhadoras/res até final de 2022

**Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
9. Prevenir e combater o assédio no trabalho	9.1. Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das/dos trabalhadoras/es e consequente divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Comité para a Igualdade	Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos) [Vista Alegre: Mário Oliveira	6.000 €	Rácio entre o número de trabalhadoras/es abrangidas/os por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras/es em 2022	33% de trabalhadoras/es abrangidas/os por ações de sensibilização até final de 2022

Ílhavo, 14 de setembro de 2021

[www.vistaalegre.com](http://www.vistaalegre.com)



**VISTA ALEGRE**

1824

**VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.**

**INVESTOR RELATIONS**

Romas Viesulas  
[romasviesulas@vistaalegre.com](mailto:romasviesulas@vistaalegre.com)

Reuters: VAF.LS e VAFe.LS  
Bloomberg: VAFK:PL e VAF:PL

