
Corticeira Amorim

Plano para a Igualdade 2022



AMORIM

Índice

1. Enquadramento	3
1.1. Diagnóstico	3
1.2. Eixos prioritários de intervenção	5
1.3. Meios e Recursos	6
2. Plano de Igualdade	8
- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores	8
- Dimensão: Igualdade no acesso a emprego	9
- Dimensão: Formação inicial e contínua	9
- Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho	9
- Dimensão: Proteção na parentalidade	10
- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	10
- Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	10

1. Enquadramento

O princípio da igualdade de tratamento e oportunidades para os Colaboradores é um princípio inspirador das políticas de Recursos Humanos da Corticeira Amorim e que deve ser aplicado na contratação, na formação, oportunidades de carreira, níveis salariais, bem como em outros aspetos da relação de trabalho, no quadro de uma cultura interna de excelência, responsabilidade e rentabilidade.

Neste âmbito, a diversidade de género e a igualdade entre homens e mulheres são temas centrais na realidade do trabalho e a Corticeira Amorim inscreve-o como umas das suas prioridades estratégicas.

A Corticeira Amorim é defensora da diversidade e da igualdade de oportunidades, e orienta as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de impedir e não admitir a discriminação e o tratamento diferenciado em função do género, origem étnica ou social, orientação sexual, idade, credo, estado civil, características físicas ou deficiência, convicções religiosas, orientação política, opinião, situação familiar ou social, naturalidade ou associação sindical, gravidez ou qualquer outra distinção pessoal, seja no recrutamento e seleção, seja na remuneração, no acesso a formação, na promoção ou na demissão.

No âmbito da estratégia de *Environment, Social & Governance* (ESG), o compromisso com práticas que fomentem a diversidade encontra-se formalmente expresso no programa “Sustentável por natureza” através do objetivo de aumentar o número de mulheres em cargos de chefia e na organização em geral. Este objetivo enquadra-se na política mais global de recursos humanos da Organização, em particular no que diz respeito ao princípio da igualdade de tratamento e oportunidades, expresso pelos seguintes designs:

- Compromisso interno e externo da organização para as questões de equilíbrio de género, definição de objetivos e metas e respetiva monitorização;
- Sensibilização, envolvimento e formação a todos os colaboradores e colaboradoras para a temática da igualdade de género nas empresas;
- Aumentar o número de mulheres em cargos de chefia;
- Aumentar o número de mulheres no universo de colaboradores e colaboradoras da empresa.

A Corticeira Amorim considera que ainda existe um caminho longo a ser percorrido no que se refere à Igualdade de Género. Uma cultura mais inclusiva e diversa inicia-se com a consciencialização dos gestores e gestoras e de toda a população

de colaboradores em geral, para os vieses que condicionam os diferentes momentos da vida profissional. Desde o recrutamento, passando pelo desenvolvimento e avaliação, pelos momentos de evolução na carreira e/ou das remunerações. Outros aspetos, como a organização do trabalho e do tempo, o exemplo das lideranças e as relações quotidianas entre colegas, são fatores que influenciam a constituição de ambientes de trabalho mais equilibrados do ponto de vista das questões de igualdade, diversidade e de equidade. É uma mudança cultural que, apesar de não ser imediata, é intencional e deverá ser reforçada, visando a evolução da empresa e da sociedade, como um todo.

O investimento da Corticeira Amorim neste pilar da diversidade tem-se progressivamente incrementado, em diferentes vertentes, quer de um ponto de vista mais estratégico, quer em ações práticas e continuadas que expressam a importância do tema e promovem a consciencialização de todos para a mudança que se ambiciona e que está já em curso.

Em 2020 foram claramente assumidos compromissos nesta matéria; em 2021 foi já materializado um conjunto importante de ações concretas visando aumentar o número de mulheres (género sub-representado) na Organização até 2024. Destaque para as ações de sensibilização à gestão de topo, levada a cabo pelo Grupo Executivo para a Igualdade (GEIC) para as diretrizes de recrutamento dadas aos parceiros (shortlist sempre com presença de género sub-representado) e às áreas internas RH.

1.1. Diagnóstico

Ao nível estratégico e estrutural, destaca-se a revisão, em 2021, do Código de Ética Profissional e Conduta Empresarial que reitera e reforça os compromissos em matéria de igualdade, diversidade e da promoção de medidas contra o assédio, com a definição alargada de um procedimento específico para a denúncia de incumprimentos e formalizando o papel da Comissão de Auditoria (órgão constituído integralmente por membros independentes) nesses processos. De igual modo, a formalização de políticas da Corticeira Amorim, concretamente a política de Direitos Humanos e Política de Recursos Humanos reforçam o compromisso da empresa com princípios e práticas promotoras da não discriminação e da criação de ambientes de trabalho inclusivos, equilibrados e equitativos.

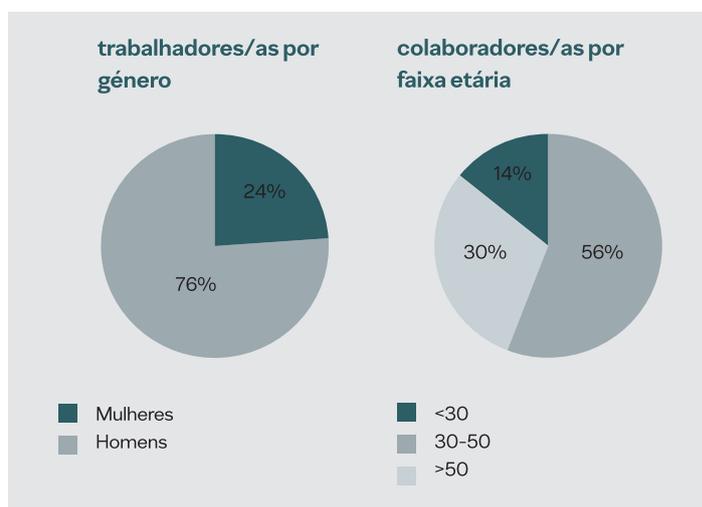
Na Assembleia Geral de Acionistas, realizada em 23 de Abril de 2021, foi aprovado um novo modelo de governo da sociedade e eleitos os membros para cada um dos órgãos sociais. Na sequência, o Conselho de Administração da Corticeira Amorim passou a integrar dez membros, 40% de mulheres e 60% de homens, enquanto a Comissão de Auditoria composta por quatro elementos é paritária em termos de género: duas mulheres e dois homens. A Comissão Executiva passou para uma composição de quatro elementos – uma mulher e três homens – quando anteriormente era constituída por três elementos do género masculino:

	Género	
	Masculino	Feminino
<i>Conselho Administração</i>	60%	40%
<i>Comissão de Auditoria</i>	50%	50%
<i>Comissão Executiva</i>	75%	25%

Os princípios que presidiram a esta mudança foram:

- Promover a diversidade na composição do respetivo órgão;
- Potenciar o desempenho de cada membro e, no conjunto, de cada órgão;
- Estimular análises abrangentes, equilibradas e inovadoras; e, conseqüentemente, permitir processos de decisão e de controlo fundamentados e ágeis;
- Contribuir para o incremento da inovação e autorrenovação da Sociedade, para o seu desenvolvimento sustentável e criação de valor para os acionistas e demais *stakeholders* no longo prazo.

Relativamente à população global de colaboradores, a Corticeira Amorim contava com mais de 4350 colaboradores e colaboradoras em final de 2020. Destes, 24% são do sexo feminino e 76% masculino.

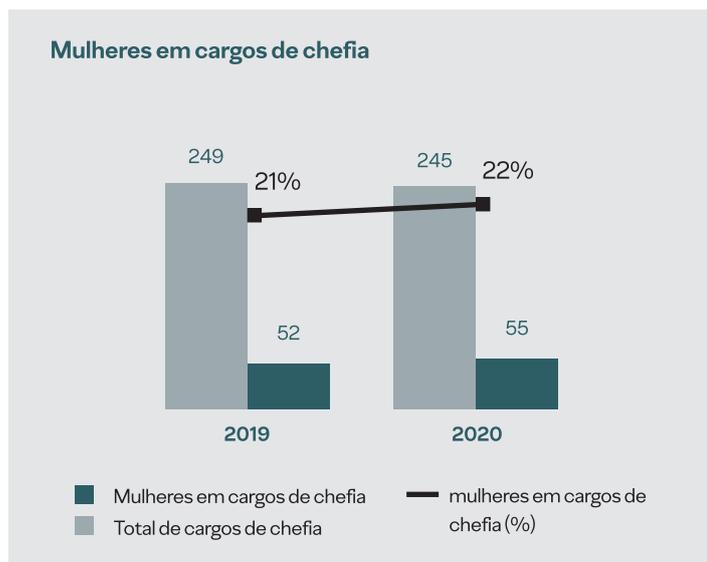
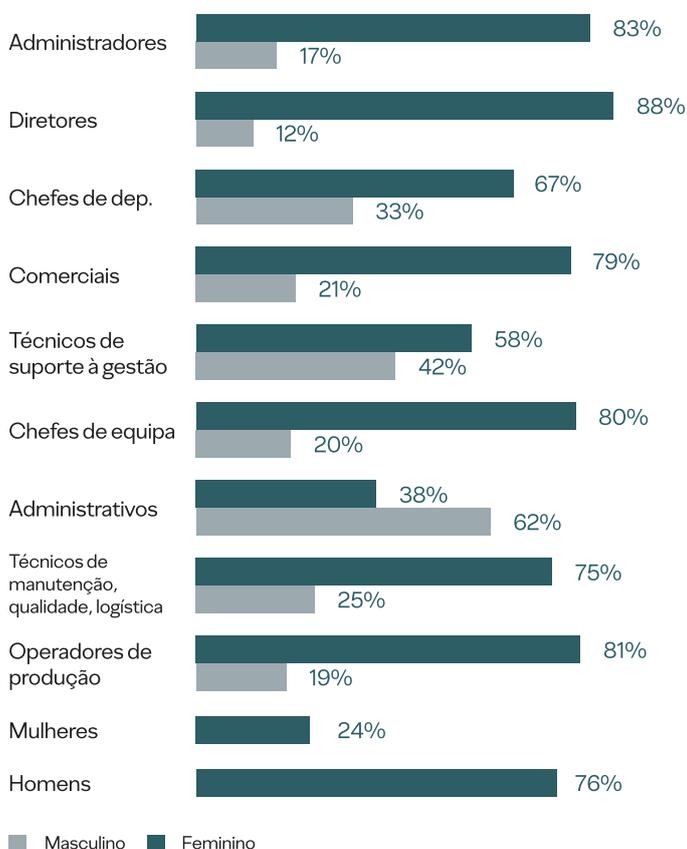


A percentagem de mulheres decresceu um ponto percentual em 2020. Houve um decréscimo significativo de entradas e sentiu-se uma limitação em termos de recrutamento, principalmente na fase mais aguda da pandemia.

	2020	2019	2018
Número de entradas	303	524	455
Taxa de novas contratações	9%	15%	14%
<30*	28%	41%	47%
30 to 50*	8%	12%	12%
>50*	2%	9%	3%
Feminino*	8%	15%	12%
Masculino*	10%	16%	15%
Portugal*	8%	14%	12%
Resto do mundo*	15%	24%	24%
Número de saídas	404	392	475
Taxa de rotatividade	12%	11%	14%
<30*	19%	19%	25%
30 to 50*	9%	9%	12%
>50*	14%	12%	14%
Feminino*	15%	11%	14%
Masculino*	10%	16%	15%
Portugal*	11%	10%	13%
Resto do Mundo*	22%	21%	23%

E, apesar, de a proporção de mulheres ainda ser diminuta em alguns grupos funcionais, tem-se vindo a registar um aumento gradual de mulheres em cargos de chefia, correspondendo, na generalidade, praticamente à sua representatividade na população de colaboradores.

Trabalhadores por género e categoria profissional (% total)



(Valores relativos a Portugal).

O rácio entre a remuneração das mulheres e dos homens tem, na generalidade, evoluído favoravelmente.

Rácio do salário:

	2020	2019	2018
Diretores	0,9	0,7	0,7
Chefes de departamento	1,0	1,0	0,9
Comerciais	0,6	0,9	0,6
Técnicos de suporte à gestão	0,8	0,8	0,8
Supervisores de equipa	1,2	1,1	1,2
Administrativos	1,1	1,1	1,1
Técnicos de manutenção, qualidade, logística	0,9	0,8	0,9
Operadores de produção	1,0	0,9	1,0

1.2. Eixos prioritários de intervenção

A Corticeira Amorim reitera o seu compromisso com a igualdade de género que se materializa nas quatro orientações já referidas:

- **Compromisso interno e externo** da Organização para as questões de equilíbrio de género, definição de objetivos e metas e assegurar a sua monitorização;
- **Sensibilização, envolvimento e formação a todos os colaboradores e colaboradoras** para a temática da igualdade de género nas empresas, no sentido da evolução das práticas nesta matéria;
- **Aumentar o número de mulheres em cargos de chefia;**
- **Aumentar o número de mulheres** no universo de Colaboradores e Colaboradoras da empresa.

Em particular, a empresa quantifica este compromisso nas metas para Portugal de:

- Ter as suas empresas com pelo menos 25% de mulheres em cargos de chefia em 2024;
- Aumentar a percentagem do universo de mulheres na Organização para 33,34% em 2030.

Neste âmbito, a política e as práticas de recrutamento afiguram-se como fundamentais. A empresa tem já implementados procedimentos específicos neste domínio:

- Os processos de recrutamento terão que ter sempre uma *short list* de candidatos apresentados, com pelo menos um elemento do género sub-representado. Em caso de igualdade em termos de perfil de qualificações e de competências, dar-se-á preferência a estes elementos.
- Os técnicos de recrutamento da empresa tiveram formação em vieses inconscientes, para limitar estes efeitos no processo de recrutamento.

No próximo ano, a empresa irá fazer o acompanhamento sistemático de indicadores no âmbito do recrutamento, da mobilidade interna, das propostas de promoção e evoluções salariais por forma a melhor detetar e fazer evoluir algumas tendências associadas a enviesamentos de género que possam existir.

A formação das chefias (específica) e a sensibilização de toda a população de colaboradores e colaboradoras (formação no código de ética e conduta empresarial) irá completar-se ao longo do ano 2022.

O diagnóstico realizado com base no Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade, publicado pela CITE e as recomendações desta entidade remetem ainda para questões menos visíveis na realidade da empresa, nomeadamente no que se refere a ações ligadas a compromissos reforçados relativamente à parentalidade e também no que concerne aos tempos de trabalho.

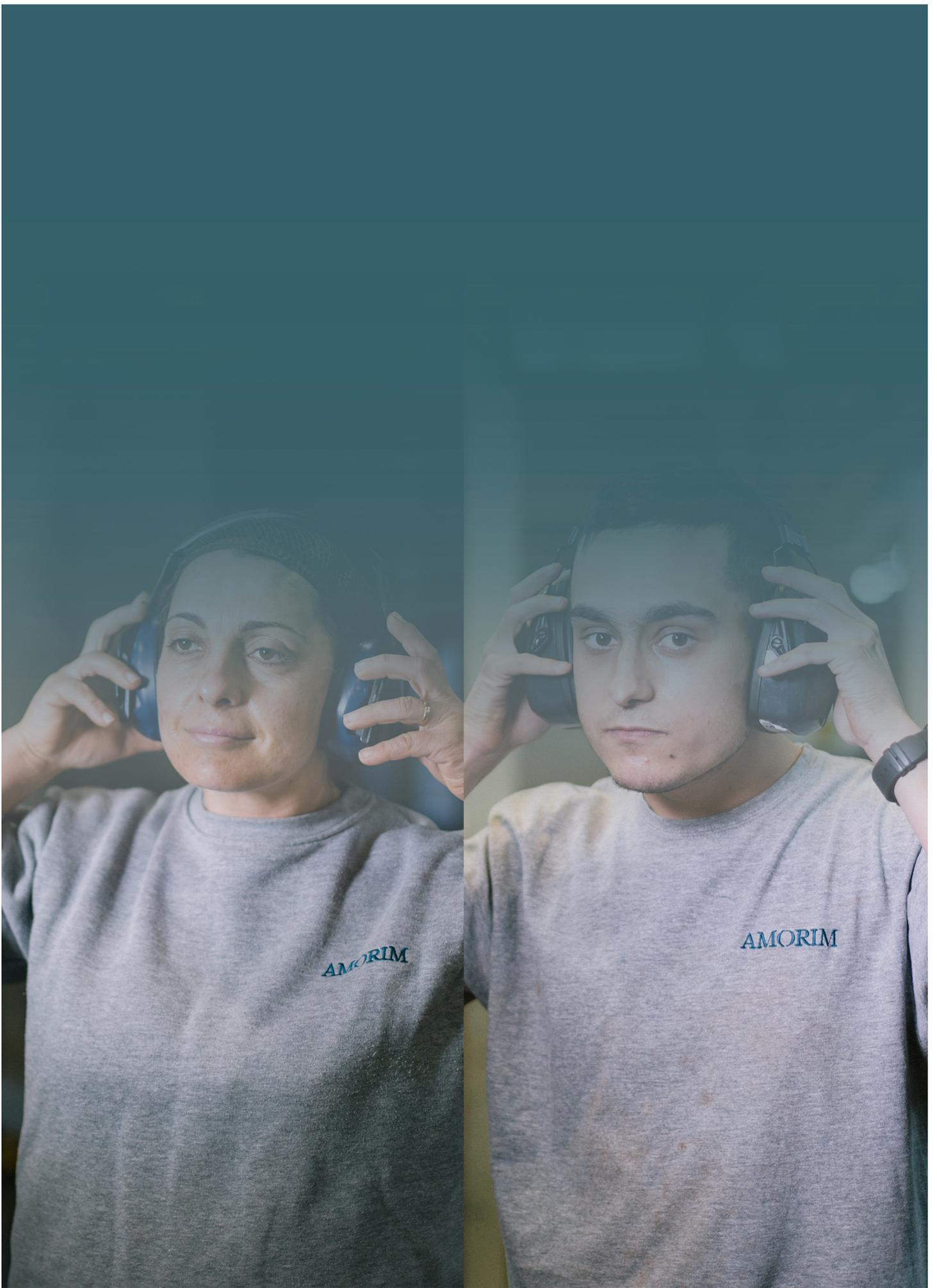
Nos últimos meses, integrando a enérgica resposta da Corticeira Amorim à COVID-19, nomeadamente com o rigoroso Plano de Contingência implementado visando acautelar a saúde e o bem-estar dos colaboradores e colaboradoras e demais stakeholders, foram experimentadas novas formas de organização do trabalho e de articulação entre a presença física no local de trabalho e a realização de funções e tarefas à distância e por meios telemáticos. Além de seguras, eficientes e capazes de manter a resposta do Grupo à responsabilidade de servir os seus 27 000 clientes espalhados pelo mundo, estas novas formas permitiram conciliar o desempenho das funções profissionais com exigências familiares novas, nomeadamente, o cumprimento de quarentenas e de isolamentos profiláticos.

O tema das remunerações será objeto de análise, com a promoção de um trabalho de auditoria generalizado para assegurar a aplicação do princípio basilar de salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

A empresa levará ainda a cabo ações no âmbito da Igualdade de Género enquadradas nos compromissos assumidos pela subscrição da carta de princípios do BCSD, bem como no âmbito da participação ativa na Jornada 2030 e todos aqueles decorrentes da candidatura ao Global Compact.

1.3. Meios e Recursos

A empresa conta com a ação do Grupo Executivo para a Igualdade de Género (GEIG) para dinamizar o Plano da Igualdade e as ações relacionadas com este âmbito da atuação. Perante o Conselho de Administração da empresa e perante a Comissão ESG, o GEIG valida propostas e apresenta resultados dos planos estabelecidos. Este Grupo, de oito elementos, com constituição paritária em termos de género, tem representantes das Direções de Recursos Humanos Corporativa e das Unidades de Negócio, das áreas de Sustentabilidade, Governo, Jurídica e Comunicação reúne-se pelo menos quatro vezes ao ano e é responsável pela implementação conjunta das ações acordadas. Os elementos de Recursos Humanos presentes no grupo são responsáveis pela difusão deste Plano nas suas Unidades de Negócio e pela responsabilização efetiva dos diferentes intervenientes.



AMORIM

2. Plano para a Igualdade

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores							
Objectivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Menção explícita no Código de Ética e Conduta Profissional (que constitui um dos anexos em qualquer contrato de trabalho), os princípios da igualdade de género e da não discriminação), nomeadamente nos seguintes capítulos e pontos: - Capítulo I – Princípios Gerais .11. Cumprimento da Legislação e Convenções Internacionais - Capítulo III - Comunicação e Transparência .5. Assédio .11. Relações entre Colaboradores .12. Princípio de igualdade de tratamento e oportunidades .13. Diversidade, inclusão e não discriminação .14. Realização e desenvolvimento profissionais - Capítulo VIII – Validação/Vinculação e comunicação de irregularidades do Código de Ética e de Conduta Profissional	Administração		Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos - Código de Ética e de Conduta Profissional - têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor de referência	Documentos estratégicos - Código de Ética e de Conduta Profissional - têm inscrito, até ao final do ano 2020 a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor de referência	Implementado
	Divulgação do Plano de Igualdade no site interno (Linkpeople)	Recursos Humanos Corporativos	Comunicação Corporativa	Não envolve custos específicos	Divulgação do Plano de Igualdade	Divulgação do Plano de Igualdade no momento da divulgação no site da empresa	Implementado
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade de género no âmbito dos objetivos estratégicos da empresa para o pilar Social no domínio da política de sustentabilidade da empresa	Área da Sustentabilidade Corporativa	Recursos Humanos Corporativos	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos - (Política de Sustentabilidade da empresa e relatório anual de sustentabilidade referem o objetivo de aumentar o número de mulheres em cargos de chefia	Documentos estratégicos - (Política de Sustentabilidade da empresa e relatório anual de sustentabilidade referem o objetivo de aumentar o número de mulheres em cargos de chefia	Implementado
	Formalizar e divulgar Política de Diversidade da Corticeira Amorim, onde são mencionados os princípios ligados à igualdade de género	Administração	Grupo Executivo para a Igualdade de Género Área de Governance	Não envolve custos específicos	Política divulgada na Empresa, no site corporativo e no linkPeople	até final de junho de 2022	
Assegurar a implementação do Plano de Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação do Grupo Executivo para a Igualdade de Género (GEIG)	Administração	Recursos Humanos Corporativos Área Jurídica Sustentabilidade Corporativa Auditoria Área de Governance	Não envolve custos específicos	Grupo Executivo para a Igualdade de Género com competências definidas em 2021	Grupo Executivo para a Igualdade de Género com competências definidas em 15 de janeiro de 2021	Implementado
	Assegurar a monitorização e o reporte semestral dos objetivos estabelecidos para o ano 2021 para o acompanhamentos da Comissão Executiva e do Conselho de Administração, em reuniões específicas para o tema	Grupo Executivo para a Igualdade de Género	Administração	Não envolve custos específicos	Instrumentos de Gestão com dados estatísticos consolidados e desagregados por Unidade de Negócio e com informação sobre o status de cada objetivo do Plano para a Igualdade de Género	Instrumentos de Gestão com dados estatísticos consolidados e desagregados por Unidade de Negócio e com informação sobre o status de cada objetivo do Plano para a Igualdade de Género apresentada semestralmente	Parcialmente Implementado
	Criar uma sistemática de indicadores desagregados por género, seguidos mensal, semestral ou anualmente, pelas áreas de RH, pelo GEIG e pelos CAS da Corticeira Amorim e das suas Unidades de Negócio	GEIG e DRH Corporativa	DRHs	Sem investimento associado	Disponibilidade de Tableau de bord implementado e atualizado	1º trimestre de 2022	Completar no 1º trimestre de 2022
	Acompanhar, localmente e trimestralmente, em cada Unidade de Negócio, a implementação das medidas gerais e locais, com acompanhamento da respetiva Direção Executiva	DRHs das Unidades de Negócio		Não envolve custos específicos	Instrumento de Gestão com dados estatísticos da Unidade de Negócio e com a informação do status de cada objetivo	Instrumento de Gestão com dados estatísticos da Unidade de Negócio e com a informação do status de cada objetivo, apresentado trimestralmente	

Objectivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Assegurar a implementação do Plano de Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Assegurar a divulgação dos principais indicadores em matéria de igualdade de género patentes no Relatório de Sustentabilidade e os respetivos procedimentos de cálculo	Área de Sustentabilidade Corporativa		Não envolve custos específicos (já contemplados em outro projeto)	Divulgação do Relatório de Sustentabilidade	Divulgação do Relatório de Sustentabilidade - em cada ano	em seguimento
	Incluir a temática da igualdade de género nas reuniões entre o Conselho de Administração ou a DRH e os representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras	Administração/DRH	Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras	Não envolve custos específicos	Registo em ata do tema	Registo em ata do tema, pelo menos numa reunião por ano	2022
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e visual) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos	Administração	Direções de Recursos Humanos Comunicação Corporativa	A determinar	Comunicação Institucional (física ou digital) com linguagem inclusiva e não discriminatória	Comunicação Institucional (física ou digital) com linguagem inclusiva e não discriminatória em conteúdos divulgados a partir de 2020	Postecipada para 2022
Assegurar a informação dos colaboradores e colaboradoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e da não discriminação	Divulgar no microsite "Pessoas" (vocacionado essencialmente para recrutamento e "employer branding") o compromisso explícito da empresa para com a igualdade de Género	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção de Comunicação Corporativa	Não envolve custos específicos	Divulgação no site	Divulgação no site aquando da nova release do mesmo (janeiro de 2021)	Implementado
Dimensão Igualdade no acesso a emprego							
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento objetivo e equitativo para homens e mulheres	Assegurar que existe sempre pelo menos uma presença do género sub-representado na lista final de três candidatos finais para funções de chefia e para funções que apresentem já um desequilíbrio de género e que, em igualdade de situação, se privilegia a candidatura do género sub-representado	Direções de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Recomendação criada	Recomendação criada e difundida por todas as Direções de Recursos Humanos	Implementado e em seguimento
	Realização de ações de formação dirigidas a pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamento de género	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio Técnicos de Recrutamento	A determinar	Realização da Formação	Realização da Formação - 1º semestre de 2021	Implementado
	Explicitar os princípios da igualdade de oportunidades no microsite "Pessoas" da empresa (com orientação para Employer branding e recrutamento), nos processos de recrutamento externo e nos anúncios de mobilidade interna	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção Comunicação Corporativa	Não envolve custos específicos	Divulgação no anúncio	Todos os anúncios externos e internos em 2022	
Dimensão: Formação Inicial e Contínua							
Assumir o compromisso internamente e promover o envolvimento dos colaboradores e das colaboradoras relativamente às questões de género e diversidade, bem como garantir o seu alinhamento para o atingimento dos objetivos do Plano para a Igualdade	Realização de Formação e-learning para Chefias sobre viés de Género (Recrutamento, Avaliação do Desempenho,...)	DRH Corporativa + DRHs das Unidades de Negócio	Comunicação Corporativa	5000	e-learning lançado	Fevereiro de 2022	
	Distribuir internamente uma brochura contendo o essencial sobre o Código de Ética e de Conduta Profissional, incluindo destaque específico resumo sobre as questões de género e de não discriminação	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Comunicação Corporativa	5000	Distribuição de Brochura a todos os Colaboradores	Distribuição da brochura a todos os Colaboradores até fevereiro de 2022	Início de implementação em 2021 e continuação em 2022
	Lançamento de e-learning sobre código ética: - cobrir toda a população interna; - integração obrigatória no processo de acolhimento de novos colaboradores ou colaboradoras	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Comunicação Corporativa	5000	Arranque da formação	População interna até final de abril de 2022	
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho							
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Estabelecer uma grelha de análise específica nos processos de evolução profissional que reconheça as competências dos colaboradores e colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional e competências adquiridas), de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não envolve custos específicos	Grelha e metodologia de análise definidas	Grelha e metodologia de análise definidas até junho de 2022	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens, nomeadamente, no acesso aos lugares de decisão	Realizar um programa de coaching/mentoring para promover e suportar a evolução de mulheres para funções de enquadramento superior	Direções de Recursos Humanos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Custos das ações de Coaching - estimativa 5.000€	Nº de mulheres abrangidas	Nº de mulheres = 2	
	Seguimento semestral em Comissão Executiva e Direções Executivas do indicador "Mulheres em cargos de Chefia" e "% de mulheres"	Comité Executivo para a Igualdade de Género	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não envolve custos específicos	percentagem de mulheres que ocupam cargos de chefia	Cargos de chefia: 25% mulheres	

Objectivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras	Estabelecer uma parceria com as Instituições de ensino superior com que colaboramos no sentido de, especificamente, participar em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócios e Quadros da empresa que participem nos eventos	Não envolve custos específicos	Numero de participações no ano	Duas participações	
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor	Assegurar o seguimento do indicador (já criado no âmbito da resposta ao GRI/Relatório de Sustentabilidade) criado para monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Área de Sustentabilidade e Recursos Humanos (Corporativos e das Unidades de Negócio)		Não envolve custos específicos	Análise específica e detalhada dos indicadores em causa, com indicação de recomendação, em cada ano	Análise específica e detalhada dos indicadores em causa, com indicação de recomendação, em cada ano	
	Desenvolver de um modo regular estudos de análise de funções e de comparação de salários para monitorizar desvios e implementar eventuais medidas de correção	Recursos Humanos (Corporativos e das Unidades de Negócio)		Não envolve custos específicos	Desenvolver um estudo por ano	Desenvolver um estudo até dezembro de cada ano	
	Avaliar de um modo sistemático (ex. nos inquéritos de clima) a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras, considerando os aspetos da igualdade de tratamento, nomeadamente a não discriminação em termos de género. Colocar uma questão específica para sugestão de ações a realizar no âmbito da igualdade de género	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Todas/os Colaboradoras e Colaboradores da Empresa	7500	Um estudo com recomendações, cada 2 anos	Realizar um estudo até junho de 2022	
Dimensão: Proteção na parentalidade							
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras	Manter atualizada o capítulo referente a legislação sobre parentalidade na rede interna Linkpeople	Direção de Recursos Humanos das Unidades de Negócio		Não envolve custos específicos	Conteúdos com legislação sobre parentalidade completos, atualizados e em formato amigável	Conteúdos com legislação sobre parentalidade completos, atualizados e em formato amigável	Implementado
Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal							
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos Colaboradores e das Colaboradoras	Avaliar de um modo sistemático (ex. nos inquéritos de clima) a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras, considerando os aspetos da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Colaboradores e Colaboradoras da empresa	Não envolve custos específicos (comum a outra medida)	Um estudo com recomendações, cada dois anos	Realizar um estudo até junho de 2022	
	Melhoria e aumento dos protocolos e acordos que permitem o acesso a bens e serviços em condições vantajosas	Direção de Recursos Humanos Corporativos		Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos e/ou acordos celebrados no ano de referência	Realizar pelo menos mais um protocolo relativo a serviços de saúde e/ou educação até final de cada ano	
	Implementação de plataforma de gestão e comunicação de benefícios: seguro de saúde, medicina curativa na empresa, protocolos e acordos que permitem o acesso a bens e serviços em condições vantajosas	Direções de Recursos Humanos	Comunicação Corporativa	10000	Implementação da plataforma e Percentagem de Colaboradores que utilizam os protocolos	Implementação da plataforma até março de 2022	
Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho							
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Previsto no ponto 5. Assédio no capítulo III do Código de Ética e de Conduta Profissional, visando expressamente a prevenção e o combate às diferentes formas de assédio no local de trabalho	Direção de Recursos Humanos Corporativos		Não envolve custos específicos	Ponto específico sobre assédio no trabalho no Código de Ética e de Conduta profissional	Ponto específico sobre assédio no trabalho no Código de Ética e de Conduta Profissional - versão de 2020 e posteriores atualizações (atualmente em vigor a versão 1.5, de 6 de dezembro de 2021)	Implementado
Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador ou da colaboradora	Instituir procedimento específico para denúncias relativas a discriminação e/ou assédio no trabalho.	Administração	Recursos Humanos Área de Governança Comissão de Auditoria	Não envolve custos específicos	Definir e Instituir Procedimento no Código de Ética e de Conduta Profissional	Definir e Instituir Procedimento no Código de Ética e de Conduta Profissional - versão de 2020; reforçado/aperfeiçoado na revisão 1.5 do referido Código (6 de dezembro de 2021)	Implementado
	Analisar, dar seguimento e implementar ações na sequência das denúncias relativas a assédio efetuadas (i) pelos meios previstos no Procedimento de Comunicação de Irregularidades do Código de Ética e de Conduta Profissional, ou (ii) por quaisquer outros meios	(i) Comissão de Auditoria (ii) DRH/Comissão de Auditoria		Não envolve custos específicos associados	Número de denúncias registadas com processo de seguimento, atuação e resposta (resposta no caso de denúncia não anónima)	Todas as denúncias com processo de seguimento atuação e resposta (resposta no caso de denúncia não anónima)	

Corticeira Amorim, S.G.P.S, S.A.

Edifício Amorim
Rua Comendador Américo Ferreira Amorim 380
Apartado 20
4536-902 Mozelos

+351 227 475 400 T
+351 227 475 410 / 11 F
corticeira.amorim@amorim.com