

---

# AMORIM

---

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

*Plano para a Igualdade 2024*



AMORIM

---

# Índice

---

<b>1. Introdução</b>	<b>3</b>
<b>2. Contexto na Corticeira Amorim</b>	<b>4</b>
A) Diagnóstico e Eixos Prioritários de Intervenção	5
- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores	5
- Dimensão: Igualdade no acesso a emprego	5
- Dimensão: Formação inicial e contínua	5
- Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho	6
- Dimensão: Proteção na parentalidade	6
- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	6
- Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	6
B) Meios e Recursos	6
<b>3. Plano para a Igualdade</b>	<b>7</b>

---

# 1. Introdução

---

Os dados do *Global Gender Gap Report* de junho de 2023 do *World Economic Forum* revelam que os últimos anos, a nível mundial, foram marcados por grandes **retrocessos globais na política de paridade entre géneros**. É do conhecimento geral o impacto da pandemia do COVID-19 na educação e no acesso de raparigas e de mulheres ao mundo do trabalho, agravadas pelo desenrolar das crises geopolíticas que têm ocorrido nos últimos tempos. A evolução positiva que se vinha a sentir até ao ano 2020 parou e, nestes últimos três anos, os indicadores de paridade de género têm sofrido uma desaceleração significativa e, em alguns contextos, uma degradação assinalável.

Desde 2006 que o relatório do *World Economic Forum* avalia o comportamento de 141 países no progresso relativamente à paridade de género. Este indicador avalia várias dimensões, nomeadamente Saúde e Sobrevivência, Acesso à Educação, Participação e Oportunidades Económicas e Empoderamento Político. Em 2023, os valores apontavam para se fechar o ano com 68,6 % no *Global Gender Gap Score*, apenas seis décimas acima de 2022. Esta evolução denota um abrandamento significativo no caminho da paridade e atira para cento e trinta e um anos para se atingir a paridade de género no mundo. Recorde-se que, em 2020, estimava-se, como necessários cem anos. Significa que, em três anos, nos atrasámos trinta e quatro!

Islândia, Noruega, Finlândia, Suécia e Nova Zelândia lideram o ranking dos países com valores mais elevados neste indicador, sendo que só a Islândia regista um valor acima dos 90%. De ressaltar também que, com mudanças tímidas, todos os indicadores evoluíram positivamente de 2022 para 2023, com a exceção da dimensão Participação e Oportunidades Económicas que decresceu duas décimas percentuais. No indicador global, é o continente europeu que regista uma avaliação mais positiva, seguido pelos países norte americanos. O Médio Oriente e o Norte de África continuam a pontuar na base da tabela.

Portugal ocupa a trigésima segunda posição da tabela com um indicador de 76,6%, praticamente o mesmo valor registado em 2022, o que determinou que o país tenha baixado três posições no ranking global. Este lugar baixa para trigésimo quarto quando se refere à subdimensão Participação e Oportunidades Económicas com um índice de 74,5%. Portugal segue a tendência global de esta ser a segunda dimensão menos bem pontuada – a primeira é a do Empoderamento Político – sendo evidente que a participação e a situação das mulheres no contexto de trabalho são temas fundamentais para se conseguir a paridade de género na sociedade em geral.

# 2. Contexto na Corticeira Amorim

A igualdade de género nas empresas é um tema fundamental na construção de ambientes de trabalho justos e inclusivos. A equidade de género não é apenas um princípio ético; está provado que também traz benefícios significativos para as organizações, incluindo melhor desempenho financeiro e aumento da satisfação e da retenção de colaboradores e colaboradoras.

A promoção da igualdade de género encontra-se formalizada e disseminada através de um conjunto de políticas e de práticas do Corticeira Amorim, desde o recrutamento e seleção transparentes e isentos de vieses, passando pela igualdade de oportunidades no acesso à formação e à evolução profissional, mas também pela monitorização de dados e estatísticas ligados ao tema e à atuação intencional e consciente em fazer evoluir os indicadores de género, como os ligados à equidade salarial, à liderança, ao combate ao assédio e, no fim, à criação de uma cultura diversa e inclusiva no contexto de trabalho.

O alinhamento da Corticeira Amorim com estes propósitos levou, desde há alguns anos, ao compromisso com duas metas essenciais e fundamentais:

- **Aumentar o número de mulheres em cargos de chefia;**
- **Aumentar o número de mulheres no universo de colaboradores e colaboradoras da empresa.**

Em 2019 foram estabelecidas metas numéricas para estes dois objetivos que, nessa altura, se previa alcançar em 2024: 25% de mulheres em cargos de chefia e igual percentagem na representatividade do género feminino no universo de colaboradores e colaboradoras. A verdade é que esse objetivo foi já superado em 2023, tendo-se registado o crescimento de um 1%/ano do indicador de representatividade do género feminino e e embora com um ritmo de crescimento menor, o número de mulheres em cargos de chefia está perto da meta estabelecida.

O ritmo de evolução tem sido positivo e devido, essencialmente, às medidas implementadas, tendo sido decisivas as concretizações anuais dos Planos para a Igualdade.

Os Planos para a Igualdade encontram-se inscritos numa estratégia mais global de Igualdade, Diversidade e Inclusão da Empresa que assenta em seis pontos fundamentais:

- **Compromisso explícito e expresso da Empresa**, no interno e no externo para com os temas da Igualdade, Diversidade e Inclusão;
- **Sensibilização e formação** da população trabalhadora para o tema;

- **Aumento da representatividade** de homens e de mulheres nas profissões onde existe um género sub-representado;
- **Promoção da inclusão** de pessoas com incapacidade;
- Criação o de contextos de **trabalho mais paritários e inclusivos do ponto de vista das infraestruturas físicas, mas também sociais e psicológicas;**
- Promoção do debate cascadeado e alargado destes temas dentro da Organização.

Enquadrada na estratégia global de *Environment, Social & Governance (ESG)* da Corticeira Amorim, as ações relativas à paridade de género têm-se concentrado no recrutamento, nas campanhas de comunicação interna (Dia Internacional da Mulher, semana DEI, semana do Bem Estar) e na análise de estatísticas e dos planos de ação ligados a equidade salarial. Desde 2023, que a declaração de Visão da Corticeira Amorim foi alterada, passando a ter menções explícitas à equidade social e diversidade.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional e as políticas de recursos humanos e direitos humanos continuam a ser peças fundamentais e que enquadram a atuação da empresa neste domínio.

## Indicadores de Género

### Diversidade nos órgãos sociais

	Referência	2023	2022	2021
Mulheres no Conselho de Administração da Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A. (%)	GRI 405-1	40,0%	40,0%	40,0%

No que concerne aos órgãos sociais da Corticeira Amorim, preconiza-se uma política de diversidade na composição dos seus órgãos sociais, em particular no Conselho de Administração e na Comissão de Auditoria, como forma de:

- 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.

Atualmente, o Conselho de Administração é composto por 40% de mulheres e a Comissão de Auditoria é paritária (50% mulheres, 50% homens).

#### Força de trabalho por Género

	Referência	2023	2022	2021
<b>Diversidade</b>				
Mulheres trabalhadoras (%)	GRI 2-7	27%	26%	25%
Mulheres em cargos de chefia (%)	GRI 405-1	23%	26%	25%

A Corticeira Amorim tem progredido significativamente nos indicadores de representatividade de mulheres no universo de colaboradores e colaboradoras. O índice de progressão tem sido de cerca de 1% ao ano. O empenho no recrutamento diverso e inclusivo, tem-se materializado nas profissões dos diretos industriais, comerciais e até nas funções de STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*). Em 2023, fruto de reestruturação de áreas funcionais, o indicador das mulheres em cargos de chefia, desceu. A empresa mantém o objetivo traçado e acredita no seu atingimento em 2024. Em todos os indicadores o progresso é um caminho e existe evolução possível.

#### Gap salarial

	Referência	2023	2022	2021
Rácio do salário entre mulheres e homens	GRI 405-2	0,99	0,98	0,96
Rácio das remunerações entre mulheres e homens	GRI 405-2	0,89	0,87	0,88

A Corticeira Amorim preconiza que o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades deve ser aplicado, entre outros, nas oportunidades de carreira e nos níveis salariais. O gap no salário fixo entre colaboradoras e colaboradores, no geral, registou uma evolução positiva nestes últimos três anos. Esta é uma das áreas em que se intensificarão os esforços em 2024. Apesar da evolução positiva, são necessárias evoluções em alguns Grupos Profissionais onde ainda existe algum diferencial.

#### A) Diagnóstico e Eixos prioritários de intervenção

##### - Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Concretizando uma das ações previstas no parte do Plano para a Igualdade 2023, a Corticeira Amorim deu mais visibilidade ao compromisso com a paridade de género, expressando-o na Visão da empresa. A partir de 2023, a declaração sobre a Visão da Corticeira Amorim passou a ser:

Ser uma empresa sustentável, remunerando adequadamente o capital investido, na *promoção da equidade social, na integração da diversidade e da salvaguarda ambiental* e com fatores de diferenciação a nível do produto e do serviço.

A empresa assume explicitamente o seu compromisso com a equidade e diversidade. Assim, para além do que já estava formalizado nas políticas de Direitos Humanos e de Recursos Humanos, no Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional, fica patente o permanente objetivo de longo e médio prazo da Empresa.

O compromisso com a equidade social alargou-se ainda em 2023, tendo-se passado de um Plano para a Igualdade para um Programa para a Igualdade, Diversidade e Inclusão, passando os compromissos e ações a um domínio mais vasto e adquirindo força e visibilidade dentro da Empresa. O Grupo Executivo para Igualdade, Diversidade e Inclusão reúne as Direções de Recursos Humanos das diferentes Unidades de Negócio, a Direção de Recursos Humanos Corporativa, Corporate Governance, Jurídica, Comunicação Corporativa e Sustentabilidade da Corticeira Amorim. É a este Grupo que compete a assessoria ao Conselho de Administração e a proposta de objetivos e ações a este órgão da Empresa. Nos eixos prioritários de intervenção, destacam-se os objetivos de recrutamento sendo que cada uma das Unidades de Negócio da Corticeira Amorim têm definidos e estabelecidos objetivos de recrutamento e de evolução de carreira com vista à obtenção da paridade na representatividade dos géneros.

##### - Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Para além das informações expressamente inseridas nos anúncios de recrutamento divulgados através dos diferentes canais (mobilidade interna, site oficial, *LinkedIn* e outras plataformas de emprego) que incentivam à participação dos géneros sub-representados, a Corticeira Amorim, quer nos processos de recrutamento que conduz autonomamente quer nos que conduz com parceiros, solicita a presença de, pelo menos, um elemento do género sub-representado na *shortlist* final de candidatos, sem prejuízo do cumprimento dos requisitos dos perfis de competências.

Em 2024, serão mantidos estes princípios e regras, estando já agendada nova ação de formação em vieses no recrutamento para Técnicos de Recrutamento.

##### - Dimensão: Formação inicial e contínua

O Código de Conduta Empresarial e de Ética Profissional é um anexo de todos os contratos de trabalho na Corticeira Amorim. Aí encontram-se vertidos todos os princípios, deveres e regras de conduta da Empresa para com os seus colaboradores e colaboradoras e também destes para com a empresa. A igualdade de género, a não discriminação e a proibição de assédio são alguns dos temas abordados. Também no acolhimento à Empresa, todos os trabalhadores e trabalhadoras deverão realizar formação específica sobre este Código, recebendo também convite para a realização de formação online gratuita sobre igualdade e diversidade.

Ao longo de 2023 foram realizadas campanhas de sensibilização e informação nas empresas com recurso a posters e emails alusivos ao tema da Igualdade de Género (semana DEI). No dia 8 de março (Dia Internacional da Mulher) foi realizada a campanha #vamosabraçaraequidade, protagonizada por diferentes colaboradores e colaboradoras da empresa e distribuídos oito cartões com factos sobre a (des)igualdade de género. No dia 13 de Novembro foi realizada uma campanha (cartazes e email) a propósito do Dia contra a Violência de Género.

Um dos objetivos da Corticeira Amorim é proporcionar formação contínua a todos os seus colaboradores e colaboradoras, quer para garantir formação adequada e útil para o desempenho das

---

suas funções, quer para promover o seu crescimento pessoal e profissional, independentemente do seu género.

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

Promover um conjunto de condições que favoreçam a equidade e igualdade de oportunidades é fundamental. O seguimento do indicador “Mulheres em cargos de chefia” é um garante de que, no âmbito da evolução profissional, se estão a materializar evoluções.

Em 2024 continuará a ser promovido o acompanhamento e o desenvolvimento da carreira profissional de mulheres identificadas como sucessoras de funções chave dentro da organização, com Planos de Desenvolvimento específicos. Também as questões salariais serão objeto de monitorização, tendo sido esboçados planos específicos para alguns profissionais. O objetivo é, sem prejuízo de uma política de meritocracia, identificar eventuais *gaps* e corrigi-los. Foi iniciado em 2023 um projeto sobre indicadores de género que será acessível a todas as chefias de equipa com vista à comparação de indicadores e a monitorização de eventuais desvios.

**- Dimensão: Proteção na parentalidade**

O cumprimento de todas as obrigações legais e normativas no âmbito da Proteção na Parentalidade é uma condição fundamental. Em 2024, a Empresa dará continuidade ao plano de acompanhamento do regresso à vida de trabalho, após licenças de parentalidade de longa duração, nomeadamente no que se refere ao acesso a formação profissional.

**- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

Desde 2022 que a Corticeira Amorim disponibilizou um conjunto de protocolos de serviços e produtos que visam apoiar a população trabalhadora em alguns domínios, para um maior equilíbrio das suas vidas profissionais, pessoais e familiares. Durante 2024, far-se-á a monitorização da utilização destas vantagens, bem como da perceção do seu valor (através de questionários de satisfação) de modo a aferir do seu interesse.

**- Dimensão: Prevenção do assédio no local de trabalho**

No âmbito da formação sobre o Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional são abordados os diferentes tipos de assédio, formas e meios para o seu reporte. Em 2023, fruto das alterações legislativas e normativas sobre os canais de denúncia foram estabelecidos procedimentos reforçados relacionados com esta temática, os quais serão amplificados em 2024 através da plataforma digital para a realização de denúncias. Está a ser organizada formação sobre o tema e uma campanha geral de divulgação sobre a prevenção dos diferentes tipos de assédio no local de trabalho que deverá ser levada a cabo, principalmente em 2024.

## **B) Meios e Recursos**

A empresa conta com a atuação do Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão para conduzir o Plano para a Igualdade e as ações relacionadas com este âmbito da atuação. Perante o Conselho de Administração da empresa e perante a Comissão de E.S.G., este Grupo valida propostas e apresenta resultados dos planos estabelecidos. Como já referido, este Grupo, de 10 elementos, tem representantes das Direções de

Recursos Humanos Corporativa e das Unidades de Negócio, das áreas de Sustentabilidade, Corporate Governance, Jurídica e Comunicação e reúne-se pelo menos quatro vezes ao ano, sendo 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 stakeholders dentro das equipas.



# 3. Plano para a Igualdade (apresentado à CITE)

### MEDIDAS

#### DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Direções de RH das Unidades de Negócio	Administrações das empresas	Não aplicável	Incluir na agenda das reuniões e debater tema pelo menos uma vez ano	Incluir o tema do Plano da Igualdade de Género nas reuniões com as estruturas representativas dos Colaboradores	

#### DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

##### SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o	DRH Corporativa	DRhs dos Negócios	Não aplicável	Porcentagem de mulheres no Universos de Colaboradores	Aumentar o número de mulheres no Universo de Colaboradores	

#### DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	DRH Corporativa	Jurídico e DRH	a determinar	realização de ação	Realizar uma ação de formação sobre canal de denúncias	

**DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho**

**SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	DRH Corporativa	DRH das Unidades de negócio	Não aplicável	Nº de mulheres em cargos de chefia (direção)	Aumentar o número de mulheres em cargos de chefia (direção) -sem prejuízo do mérito	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	DRH das Unidades de negócio	Todos os Departamentos das empresas	Não aplicável	número de mulheres em cargos de chefia (chefias intermédias)	Aumentar o número de mulheres em cargos de Chefia (chefias intermédias)	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	DRH Corporativa	DRHs dos Negócios	a determinar	Estabelecimento de protocolo e realização de uma ação conjunta com entidade	Estabelecer pelo menos uma parceria	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	DRH Corporativa	Departamentos Empresas	Não aplicável	participação em evento(s) /ação (mentoria) com estudantes, promovendo a igualdade de género nas profissões onde exista desequilíbrio (ex. áreas digitais e/ou tecnológicas)	Assegurar protocolo7colab oração com instituição para promover o acesso de mulheres a profissões onde o género está subrepresentado	
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	DRH Corporativa	DRHs e Direções Gerais	Não aplicável	Nº de sucessores identificados que pertencem ao género subrepresentado	Assinalar nos Planos de Sucessão, os sucessores que pertencem ao género subrepresentado	

**DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	DRH Corporativa	DRH das Unidades de Negócio	Não aplicável	Nº de protocolos e respetiva divulgação	Divulgar e estabelecer protocolos com entidades ligadas à educação (atl, cheches, infantários), saúde e serviço social (apoio a idosos)	

**DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DRH Corporativa	Direção Jurídica	a determinar	Realização de uma campanha	Realizar uma campanha de comunicação sobre o assédio e respetivos procedimentos a adotar par a sua denuncia	

---

**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](mailto:corticeira.amorim@amorim.com)