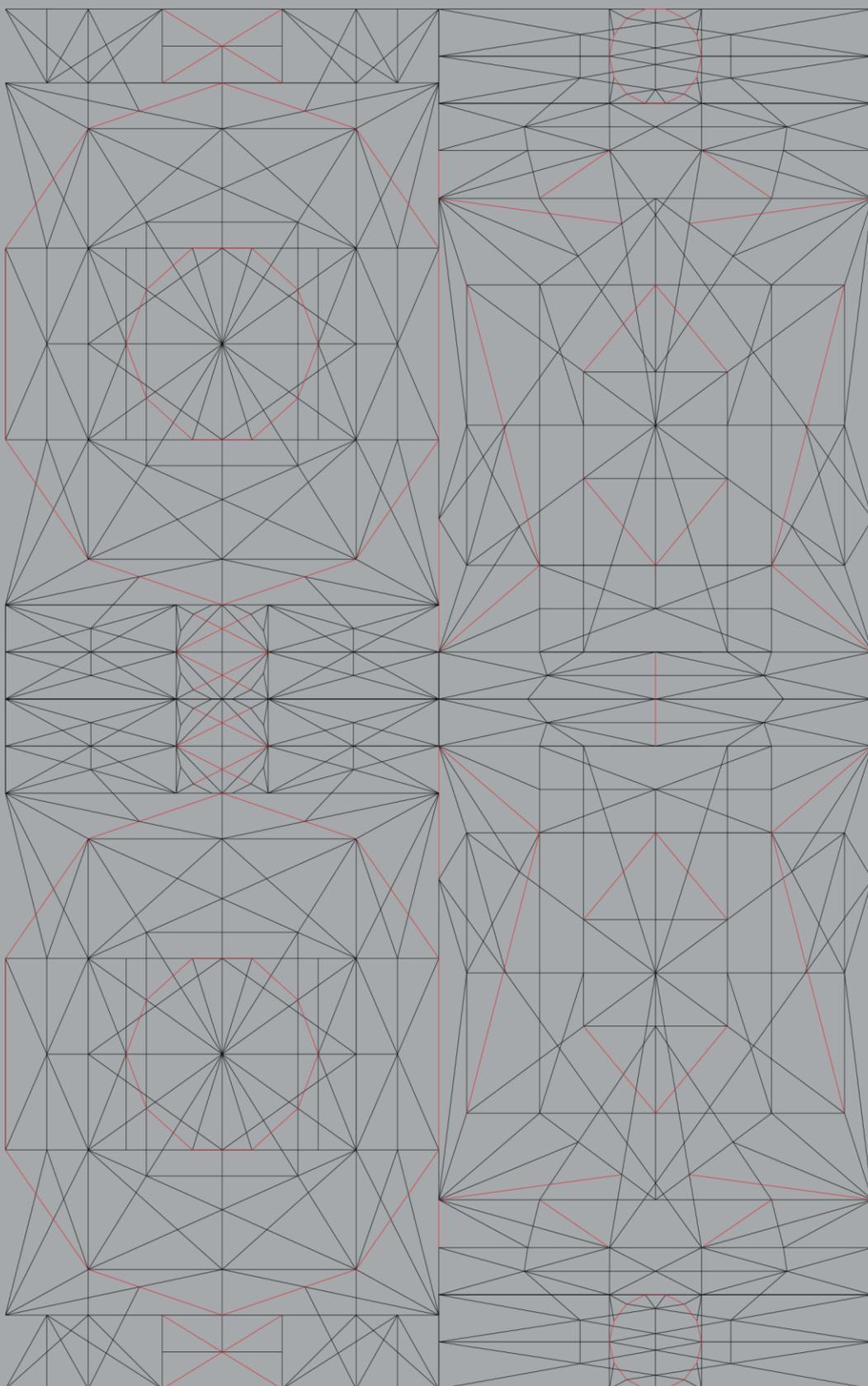


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE

ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigação veio a ser estendida às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no artigo 7.º a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

A Assembleia da República tem emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema:

- Resolução nº 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar

Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrará em vigor a 21 de fevereiro de 2019.

INTRODUÇÃO

Neste contexto, destacam-se de seguida os principais aspetos, documentos, práticas e processos existentes no Grupo Novabase e que o mesmo considera que têm impacto em questões, designadamente ambientais, sociais, laborais, de igualdade de género e não discriminação, direitos humanos e combate à corrupção:

- A atividade da Novabase e a conduta dos seus trabalhadores e profissionais rege-se pela lei aplicável nas jurisdições relevantes e pelo Código de Conduta Novabase (publicado no site corporativo), documento aprovado internamente e que vigora no grupo desde 2011 com o objetivo de orientar as condutas dos profissionais da Novabase pelos valores cultivados pelo Grupo, não só nas suas relações com clientes mas também entre si.
- A atividade da empresa é gerida de acordo com o Sistema de Gestão Integrado.

- As empresas Novabase são auditadas pelos seus auditores financeiros, e as suas certificações de Qualidade (ISO 9001), Gestão Ambiental (ISO 14001) e de Saúde e Segurança no Trabalho (ISO 45001) são renovadas anualmente após auditorias internas e externas, estas últimas conduzidas pelas entidades certificadoras.
- A empresa monitoriza regularmente a satisfação dos seus clientes, bem como a satisfação dos seus trabalhadores e profissionais em relação aos serviços internos e outros temas de interesse para a gestão.
- Em observância das Recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários sobre o Governo das Sociedades Cotadas e tendo em vista o fomento de uma cultura responsável e cumpridora, a Novabase adotou um sistema de comunicação de práticas irregulares (designado como “SPI”) eventualmente ocorridas no seio do seu Grupo. A comunicação de práticas irregulares através do SPI é dirigida a um dos elementos do Conselho Fiscal especialmente designado para essa função.
- A sociedade empenha-se na promoção da diversidade tendo aprovado no primeiro trimestre de 2018 (ver ponto a seguir) uma política relativa à diversidade nos órgãos de administração e fiscalização da Novabase S.G.P.S. S.A., refletindo o esforço dos acionistas ao nomear um CA com uma representação de pelo menos 25% de membros de cada género, o que se reflete igualmente na Comissão Executiva.
- A empresa tem também em vigor um “Regulamento Interno sobre Negócios com Titulares de Participação Qualificada na Novabase, SGPS, S.A.”

POLÍTICA DE DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Na Novabase acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independentemente da etnia, género, religião, ideologia, origem social ou orientação sexual. Estas diferenças tendem a melhorar a qualidade dos processos de tomada de

decisão através da multiplicidade de perspetivas, da maior riqueza intelectual e cultural e também da melhor representação da realidade e das partes interessadas.

Por isso também acreditamos que a diversidade dos nossos órgãos estatutários contribui para um melhor desempenho e uma maior competitividade da Novabase. Assim, comprometemo-nos a promover a seguinte política:

- Cumprir a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, dado que a diversidade de género permite diferentes estilos de gestão e complementaridade de abordagens;
- No que respeita à idade deverá ser assegurado um equilíbrio entre, por um lado, a experiência e maturidade e, por outro, juventude e energia necessárias ao dinamismo e ao acelerado ritmo de inovação do nosso sector (tecnologias de informação);
- Em matéria de qualificações e habilitações literárias, para além das associadas às vertentes tecnológicas, deverão estar representadas diversas áreas do conhecimento dada a crescente importância da multidisciplinaridade no desempenho das equipas.

A Novabase acompanhará a implementação desta política, de acordo com o seu modelo de governo, revendo-a sempre que considere adequado.

RESULTADOS E INDICADORES

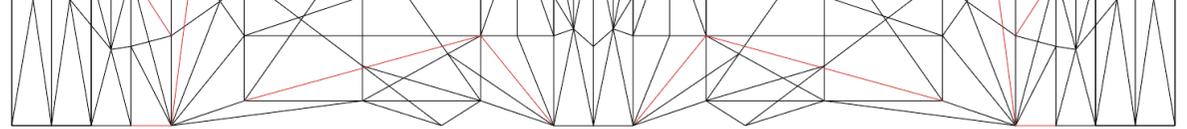
No exercício de 2018 não foi comunicada à Administração da Novabase SGPS, S.A., através dos canais para o efeito disponíveis, qualquer ocorrência relacionada com matérias respeitantes a direitos humanos, corrupção e tentativas de suborno, pelo que não existem indicadores a reportar a este respeito.

No que respeita à igualdade de género, o indicador chave considerado é o da proporção de homens e mulheres no total de empregados, que deve tender a ser equilibrada. Este indicador não sofreu alterações nos últimos dois anos (70% de homens e 30% de mulheres em 2017 e 2018), acompanhando este desequilíbrio de género a tendência da indústria das tecnologias de informação, em Portugal e no estrangeiro, o qual reflete também as escolhas de cursos superiores por género. Com

efeito, em cursos como Engenharia Informática, Engenharia Eletrotécnica ou Engenharia de Redes, o número de graduados (homens) é muito superior ao número de graduadas (mulheres).

MEDIDAS E PRÁTICAS A IMPLEMENTAR

Para o ano de 2019/2020 a Novabase definiu as seguintes medidas e práticas:



Objetivos	Equipa	Descrição	Indicadores	Metas
Criação de um comité para a igualdade de género e diversidade	CEO CHRO Diretor RH Direção Jurídica Investor Relations Coordenador da equipa operacional para a igualdade de género e diversidade (elemento nomeado pela DRH)	Desenhar, garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género e diversidade Promover o debate de tendências e práticas no âmbito à igualdade de género e diversidade Assegurar a implementação do Plano Garantir a articulação do plano com o CE Promover a divulgação das diversas iniciativas e medidas junto da organização Identificar potenciais melhorias e novas medidas a implementar Definir a equipa operacional para a igualdade de género e diversidade	Atas das reuniões Matriz das actividades	Realização de 3 em 3 meses. Arranque em Novembro de 2019
Reforçar o compromisso da NB quanto à igualdade de género e diversidade aumentando a cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade	Equipa para a igualdade de género e diversidade	Aderir à Carta Portuguesa para a diversidade Aderir ao Fórum Empresas para a igualdade de género Analisar a adesão a outras entidades públicas e/ou organizações da sociedade	Processo de adesão	A definir pelo Comité
Estabelecimento de um plano de acção sob iniciativa do comité para a promoção da igualdade de género e diversidade	Equipa para a igualdade de género e diversidade	Definição de um plano de acções para a diversidade e igualdade de géneros, nas seguintes vertentes: - Missão e valores da organização - Recrutamento e seleção de pessoal - Formação profissional - Remuneração e gestão de carreira - Conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar - Proteção parentalidade e assistência à família - Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Plano de acções	A definir pelo Comité