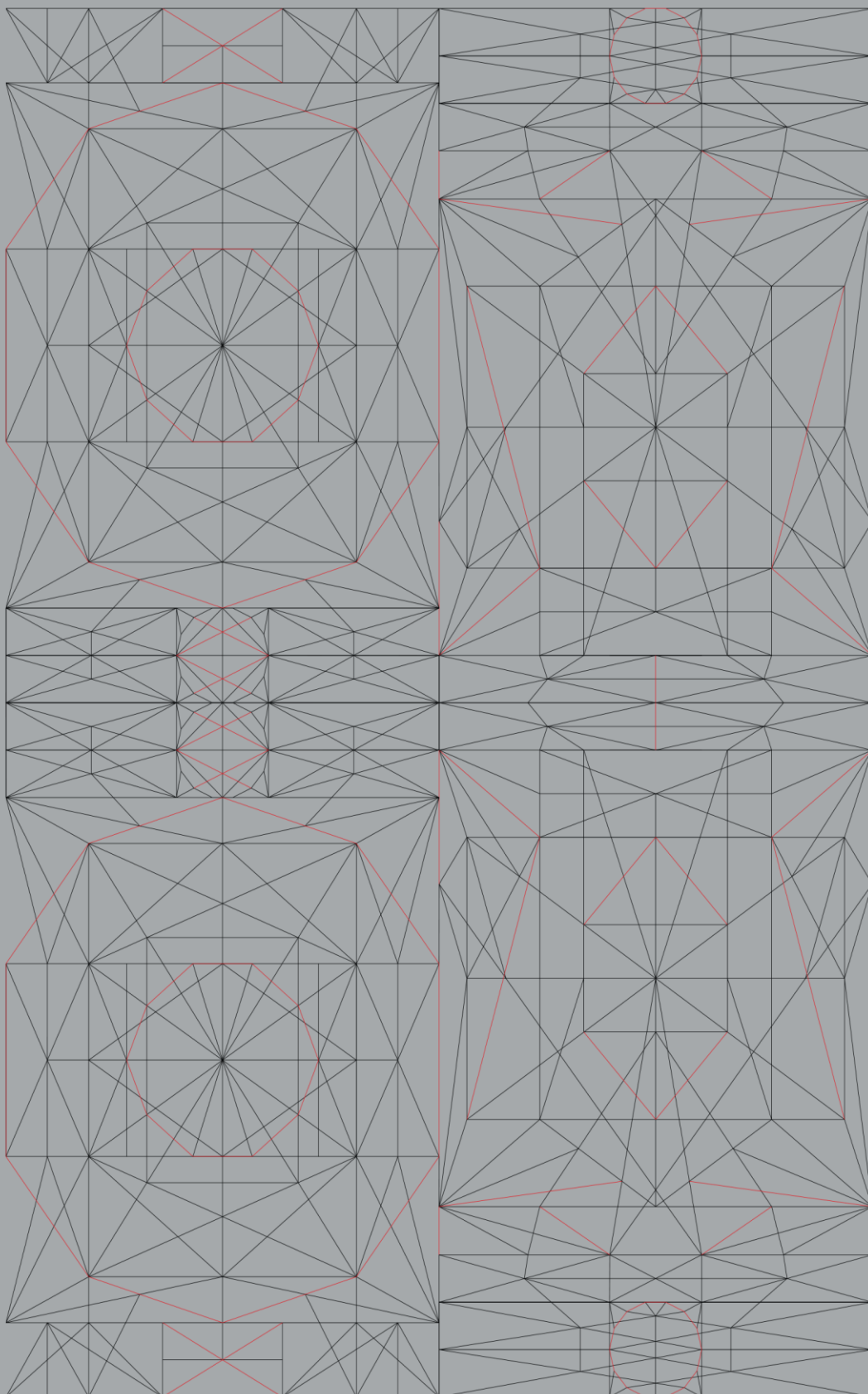


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE



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 sector 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 de índole não financeira relevantes para o Grupo, 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 trabalhadoras 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 dos seus trabalhadores e trabalhadoras em relação aos serviços internos e outros temas de interesse para a gestão.
- Em observância das Recomendações do Instituto Português de Corporate Governance 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 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 2019 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 colaboradores e colaboradoras, que deve tender a ser equilibrada. Este indicador sofreu uma ligeira alteração no ano 2019: 68% de homens e 32% de mulheres já que em 2017 e 2018 o resultado era 70% de homens e 30% de mulheres.

MEDIDAS E PRÁTICAS A IMPLEMENTAR E SUA MONITORIZAÇÃO

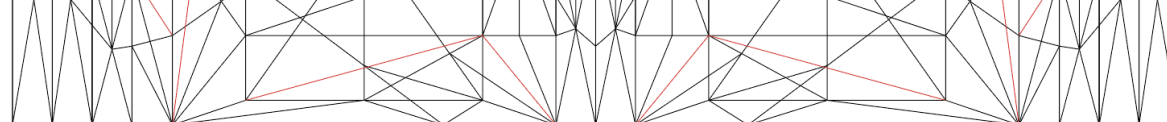
Na NOVABASE, a criação de uma cultura cada vez mais inclusiva é um dos nossos principais objetivos e esse é o caminho que temos vindo a construir. A concretização deste Plano para a Igualdade reflete o nosso percurso em tornar a organização cada vez mais inclusiva, com maior diversidade e com igualdade no acesso às oportunidades e no cumprimento dos deveres, acrescentando valor às nossas pessoas, parceiros e clientes.

Neste tópico apresentamos a evolução dos objetivos propostos no Plano para a Igualdade 19/20, onde adicionamos o status dos mesmos (**Tabela 1**), um resumo das medidas implementadas em 19/20 e as propostas de ações para 20/21 (**Tabela 2**).

A construção do Plano para a Igualdade 20/21 tem por base o diagnóstico realizado em 2019, suportado na matriz de apoio disponibilizada pela CITE – *Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. A NOVABASE fez uma análise detalhada ao documento, explorando as várias dimensões mencionadas no mesmo, com o objetivo de fazer um levantamento das práticas existentes na organização relacionadas com cada um desses tópicos e de forma a identificar os pontos fortes e as necessidades de melhoria a esse respeito. Após esta primeira fase, procuramos desenhar as novas propostas de ação que visam colmatar as principais questões decorrentes da análise anterior. Este diagnóstico foi levado a cabo por uma equipa diversa e multidisciplinar composta por elementos dos departamentos de recursos humanos, jurídico e do negócio e tem sido um trabalho desenvolvido de uma forma contínua.

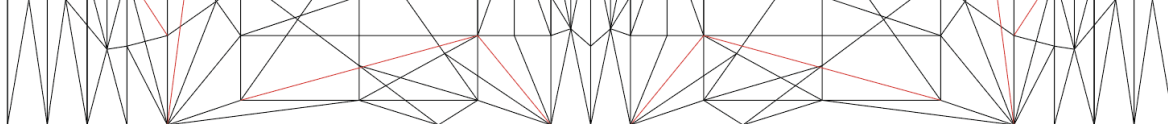
As medidas que visam o cumprimento da lei, como é o caso do estabelecimento de um sistema obrigatório de quotas para pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, no total de colaboradores do empregador são consideradas, pela organização, como medidas prioritárias.

A monitorização e avaliação do cumprimento destas ações terá por base uma reunião mensal de acompanhamento com os responsáveis pela implementação de cada uma das medidas descritas (**Tabela 2**). Adicionalmente, o Comité para a Igualdade de Género & Diversidade reunirá trimestralmente com o mesmo objetivo e, ainda, para tomada de decisões relativas ao Plano proposto sempre que se considere necessário.



Objetivos	Equipa	Descrição das Ações	Indicadores	Status
Criação de um Comitê 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)	Criação de um Comitê para a igualdade de género e diversidade para: › Desenhar, garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género diversidade › Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da igualdade de género e diversidade › Assegurar a implementação do Plano › Garantir a articulação do plano com o CE › Definir a equipa operacional para a igualdade de género e diversidade Este comitê tem como meta a realização de reuniões trimestrais com arranque em Novembro de 2019.	Atas das reuniões Matriz das actividades	Concluído
Realização de reuniões trimestrais do Comitê 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)	› Promover a divulgação das diversas iniciativas e medidas junto da organização. › Identificar potenciais melhorias e novas medidas a implementar. Realização de 3 em 3 meses. Arranque em Novembro de 2019.	Atas das reuniões Matriz das actividades	Em progresso
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	Analisar a possibilidade de adesão a entidades públicas e/ou organizações que promovam a igualdade de género e diversidade: › Forum iGen › PWN (Professional Women's Network) › Programa "Portuguese Women in Tech" › Survey Women on Boards – Portugal › Iniciativa "Engenheiras por um dia"	Processo de adesão	Em progresso
Estabelecimento de um plano de acção sob iniciativa do comitê para a promoção da igualdade de género e diversidade	Equipa para a igualdade de género e diversidade	Definição de um plano de ações resultado da análise das diferentes dimensões da igualdade de género e diversidade. › 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 no local de trabalho Ver a descrição das medidas na tabela seguinte.	Plano de ações	Em progresso

Tabela 1. Status do Plano para a Igualdade 19/20.



DIMENSÃO DE IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE	EQUIPA	IMPLEMENTADO EM 2019/2020	AÇÕES PARA 2020/2021
Missão, valores, estratégia e comunicação (internos e externos)	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Assinatura de um Plano para a igualdade de género e diversidade (publicado no site): Acordo “Fórum iGen” › Atualização do Código de conduta (publicado no site e no notebook do colaborador: KIT) 	<ul style="list-style-type: none"> › Atualização da Política do sistema de gestão integrado; › Implementação gradual de linguagem inclusiva em documentos públicos; › Suporte e maior visibilidade para movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade, não discriminação e outros): 1 - Participação nas equipas de trabalho do “Fórum iGen”; 2 - Avaliação da participação em programas e iniciativas.
Igualdade no acesso ao emprego: recrutamento e seleção	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Não foram implementadas medidas nesta dimensão. 	<ul style="list-style-type: none"> › Estabelecimento de um sistema obrigatório de quotas para pessoas com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, no total de colaboradores do empregador (prioritária); › Garantia de que as ofertas de emprego são redigidas de forma inclusiva;
Gestão de desempenho e desenvolvimento da carreira	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Não foram implementadas medidas nesta dimensão. 	<ul style="list-style-type: none"> › Promoção da consciencialização sobre como evitar preconceitos;
Proteção na parentalidade	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Ausências relacionadas com licenças de paternidade e maternidade não têm impacto no pagamento de bónus. 	<ul style="list-style-type: none"> › Definição de uma Política de teletrabalho;
Equilíbrio entre a vida profissional e o bem-estar	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Semana saudável › Criação da plataforma Novabase+ (clube de descontos para colaboradores). 	
Respeito pela dignidade e integridade dos trabalhadores	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Procedimento específico para denúncia de casos de assédio sexual ou moral › Suporte psicológico (entidade externa) para apoio à vítima › Procedimento disciplinar em caso de provas de situações de assédio. 	<ul style="list-style-type: none"> › Reforço da divulgação do nosso procedimento interno em diferentes canais de comunicação (onboardings, newsletters, outros) e garantia de que este tópico é revisto;
Remuneração	Equipa para a igualdade de género e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> › Diagnóstico sobre a distribuição de salários na Novabase. 	<ul style="list-style-type: none"> › Conclusão do diagnóstico sobre a distribuição de salários na organização; › Definição das abordagens necessárias para resolver os eventuais problemas que possam ser identificados nas conclusões do estudo.

Tabela 2. Medidas implementadas em 19/20 e Proposta de ações 20/21.