

The logo for Greenvolt, featuring a stylized green 'G' icon followed by the word 'greenvolt' in a lowercase, sans-serif font. The background of the entire page is a dark blue with a complex, white wireframe pattern that resembles a topographical map or a network of lines.

Shaped by nature

# PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO 2025

*Página intencionalmente deixada em branco*

# Plano de Igualdade de Género 2025

## 0. Mensagens da Gestão de Topo



Para o desenvolvimento bem-sucedido de uma empresa da nossa natureza, com rápido crescimento e alcance global, a criação de condições sociais e laborais que respeitem e promovam os princípios fundamentais da Diversidade, Igualdade e Inclusão têm de estar estreitamente relacionadas com a execução do negócio, sendo parte da estratégia da empresa. É na valorização da competência dos colaboradores que assentam as nossas máximas de ação e são para isso criadas oportunidades de capacitação ajustadas de forma igualitária a cada coletivo, fomentando um crescimento profissional coeso para todos.

No entanto, procuramos também sensibilizar colaboradores e parceiros para a partilha destes princípios, atuando como impulsionadores destas temáticas e assumindo a responsabilidade de cumprir e inspirar o cumprimento de políticas e procedimentos que nelas assentam.

*CEO do Grupo Greenvolt, João Manso Neto*



Na Greenvolt acreditamos que a promoção da igualdade é parte da missão da empresa, tanto internamente – através de políticas amplamente comunicadas sobre

este pilar - como externamente, reforçando esta ambição com clientes e parceiros de promover uma transição energética de todos para todos.

É para nós crítico dar visibilidade e relevância a um processo que não é apenas de Recursos Humanos, mas de todas as áreas da empresa, atualmente comprometidas com a criação de um ambiente laboral que não só aceita, como abraça a diferença.

Esta diferença está ancorada na diversidade que compõe os nossos quadros, entendida como um conjunto de características (nomeadamente de género) distintivas de cada indivíduo que pode, na Greenvolt, desfrutar de espaços onde as oportunidades são equitativas, baseadas no talento e mérito de cada um.

*Diretora de People (Direção de Recursos Humanos) do Grupo Greenvolt, Mariana Ortiz Gala*

## 1. Nota Introdutória

De acordo com as Nações Unidas, a igualdade de género diz respeito à "igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres, homens e crianças", tendo como objetivo proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Ao longo dos últimos anos as questões da igualdade de género têm vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais e nacionais. A este respeito, destacam-se:

- **Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa** (nomeadamente o artigo 13.º) que é, posteriormente, concretizado, entre outros instrumentos, pela Subsecção III do Código do Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV (Parentalidade).
- **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**, que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de género no Mercado de Trabalho.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio**, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
- **Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril**, que recomenda ao Governo a adoção de medidas de defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012**, que estipula a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização

das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género. Esta lei veio ainda estabelecer que a proporção de homens e mulheres designados de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, algo que a Greenvolt já cumpre integralmente.

Nos termos do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a Greenvolt elabora este Plano para a Igualdade de Género, que contempla um conjunto de iniciativas que visa a promoção de boas práticas na prossecução de um objetivo único - **a construção de uma Sociedade mais pacífica, justa e igualitária.**

O Plano para a Igualdade de Género é também um instrumento organizacional da Greenvolt que reflete a importância que a diversidade e igualdade assumem na Empresa, mas também a sua capacidade para progredir, inovar e alcançar um desempenho de excelência baseado nos mais elevados padrões éticos e de direitos humanos.

O Plano para a Igualdade de Género, aplicável tanto aos colaboradores, como a membros dos órgãos de administração e fiscalização, apresenta e detalha a identidade e valores do Grupo Greenvolt, complementando os compromissos assumidos pela Greenvolt em matéria de igualdade de género nas demais Políticas e Códigos, e que fazem parte da sua prática diária e recursos.

O Plano para a Igualdade de Género integra a Estratégia Corporativa de Recursos Humanos, que baseia a sua atuação no respeito por todas as pessoas, na não discriminação, na avaliação de desempenho assente na meritocracia, no acesso transversal e equitativo ao desenvolvimento pessoal e profissional, na remuneração justa e adequada e na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A Greenvolt compromete-se com a efetiva implementação, execução, monitorização e melhoria contínua do Plano para a Igualdade de Género, e das medidas nele previstas, identificando e avaliando os riscos em relação aos compromissos supracitados, definindo os controlos necessários para prevenir ou mitigar os mesmos.

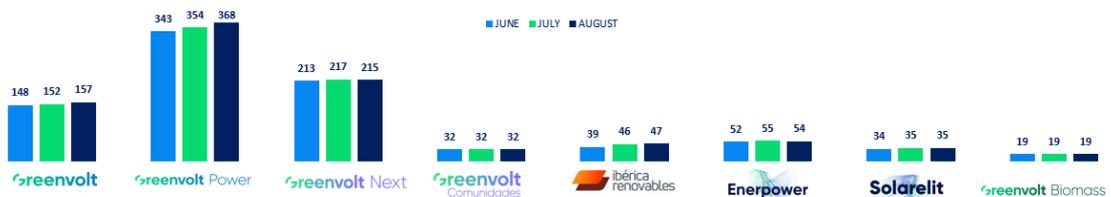
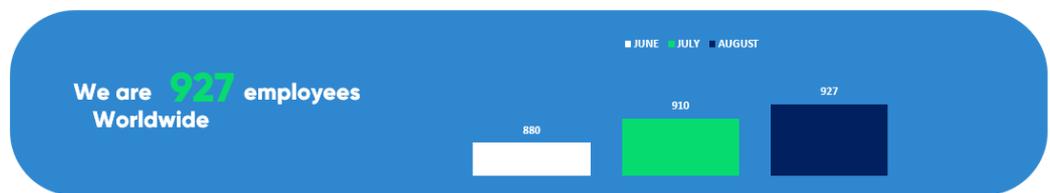
Estas medidas apresentadas no Plano para a Igualdade de Género foram aprovadas pela Comissão ESG, a qual poderá propor novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género.

A Greenvolt tem apostado na adoção dos aludidos critérios e salvaguarda da diversidade de género na composição dos órgãos sociais da Sociedade, tendo em consideração a diversidade etária, de habilitações académicas e antecedentes profissionais na seleção dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade, aplicando critérios de diversidade que procuram combinar os atributos individuais de cada um dos membros, como a independência, a

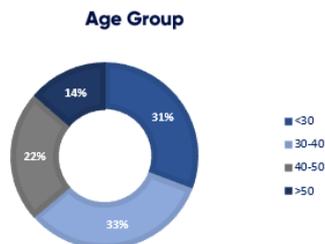
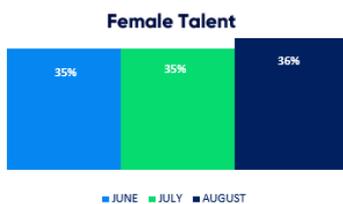
integridade, a experiência e a competência, com as especificidades da Sociedade, designadamente o seu modelo de governo, dimensão, estrutura acionista e modelo de negócio.

O presente Plano abrange todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente, pela Greenvolt em Portugal. Em tudo o que seja omissos nos planos de igualdade das respetivas subsidiárias, aplicar-se-á este plano. Relativamente às sociedades do Grupo Greenvolt, este, enquanto acionista direto ou indireto, desenvolverá os melhores esforços no sentido da sua aplicação.

## 2. Os nossos números em 2024



### Diversity



### 45 Nationalities

Nationality	HC
Algerian	1
American	9
Angolan	3
Argentinian	2
Belarussian	3
Brazilian	14
British	17
Bulgarian	4
Cape verdean	1
Chilean	3
Chinese	2
Colombian	2
Congolese	1
Croatian	5
Danish	2
French	21
German	8
Greek	13
Guinean	1
Hungarian	7
Icelandic	1
Indian	15
Indonesian	3
Irish	28
Italian	45
Japanese	16
Korean	1
Lithuanian	2
Mexican	1
Moroccan	1
Mozambican	1
Pakistani	2
Peruvian	1
Polish	229
Portuguese	315
Romanian	13
Russian	1
Sao Tomean	2
Serbian	2
Slovak	2
South African	1
Spanish	122
Ukrainian	1
Venezuelan	2
Vietnamese	1
<b>Total general</b>	<b>927</b>

### 3. Diagnóstico

#### 3.1. Estratégia, missão e valores

A Greenvolt é uma empresa de energia 100% renovável e que ambiciona ter um impacto positivo no mundo, visando a sustentabilidade, a inovação, a justiça e a independência energética.

Desde 2021, ano em que passou a integrar o PSI-20, a Empresa tem vindo a registar um caminho de rápido crescimento e de expansão internacional, adquirindo novas empresas, estabelecendo novas parcerias e consolidando o cumprimento dos seus objetivos estratégicos nos três segmentos de negócio que compõem o Grupo.

Atualmente, com mais de 900 colaboradores, distribuídos por mais de 15 geografias e 45 nacionalidades, a Greenvolt reconhece que o crescimento registado só é possível com equipas fortes, motivadas e comprometidas, onde todos têm oportunidade de aprender e conviver com pessoas de origens e culturas diferentes.

A atração e retenção de talento interno através de processos inclusivos não só é necessária como é absolutamente vital para a consecução de novas metas, reforçando a necessidade de continuar a desenvolver iniciativas que fortaleçam um ambiente diverso, inclusivo e defensor de igualdade de oportunidades para todos os homens e mulheres na Greenvolt, criando valor na sua atividade.

Nessa medida, a Greenvolt voltou a lançar em 2024 um Estudo de Clima Organizacional, com o objetivo de consultar os colaboradores relativamente a temas como Compensação, Benefícios, Conciliação entre a Vida Pessoal e Profissional, Estrutura, Organização, Valores da Empresa, Colaboração, Espaços de Trabalho, e sobre a própria perceção de diversidade e inclusão, entre outros, de forma a valorizar e integrar perspetivas de todos na Estratégia de Recursos Humanos. Os resultados, analisados em conjunto com os responsáveis de departamento e os órgãos de gestão locais, permitiram a definição de planos de ação, atualmente em execução, que dão resposta às necessidades globais e específicas de cada empresa / geografia / departamento, enquanto reforçam a missão e pilares base do Grupo. Esta iniciativa apresenta-se desde o início da sua realização como um elemento de auscultação da máxima importância uma vez que permite uma análise quantitativa e qualitativa das preocupações e necessidades dos colaboradores, que podem também versar sobre as temáticas do género e da diversidade, ambas até ao momento de forma muito positiva.

Neste trabalho de criação de uma experiência de colaborador positiva, e com o intuito de criar uma identidade organizacional coesa num Grupo diverso e geograficamente disperso, foram identificados quatro valores fundamentais que orientam a ação do Grupo Greenvolt, permanentemente reforçados nas iniciativas

dirigidas aos colaboradores, nas comunicações e nas dinâmicas externas com *stakeholders* distintos:

1. **Ambição:** Somos ousados e gostamos de arriscar, descobrir, testar com a garantia que há espaço para falhar. Somos resilientes e esforçamo-nos para alcançar resultados significativos.
2. **Espírito de Equipa:** Tiramos partido do poder das nossas equipas diversas e globais, trazendo a combinação da nossa dimensão pessoal, pontos fortes, e capacidades únicas para cada desafio.
3. **Agilidade:** Trabalhamos em ambientes de ritmo acelerado, adaptando-nos rapidamente a novas condições e desafios. Tomamos decisões, delegamos e colaboramos de forma ágil.
4. **Capacitação:** Resolvemos problemas complexos para um futuro sustentável. Assumimos a propriedade e responsabilizamo-nos executando localmente.

Concretamente, e de forma pública, o compromisso da Greenvolt para os temas da Diversidade, Igualdade e Inclusão está igualmente presente nas Políticas e Códigos que define e que orientam a sua atividade e negócio responsável, de onde se destacam:

### Comissão ESG

Durante o mandato 2021-2023, a Greenvolt teve como Comissão especializada do Conselho de Administração a Comissão de Ética e Sustentabilidade, tendo na sua competência orgânica, a monitorização dos temas da Diversidade, Igualdade e Inclusão.

Na sequência da alteração da estrutura acionista da Greenvolt, foi realizada uma Assembleia Geral de Acionistas em 12 de junho de 2024, tendo, entre outros, sido aprovada a nova composição do Conselho de Administração para o mandato de 2024. Por deliberação do Conselho de Administração no dia 14 de junho de 2024, foram criadas duas Comissões especializadas, entre elas a Comissão ESG.

A Comissão ESG tem por missão coadjuvar o Conselho de Administração na integração dos princípios de sustentabilidade na Estratégia da Greenvolt, assim como salvaguardar e monitorizar a implementação e o cumprimento do Código de Ética e Conduta da Greenvolt.

### Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Greenvolt, aprovado na reunião do Conselho de Administração de 24 de maio de 2022, reflete o conjunto de princípios e regras que deverão nortear as relações internas e externas da Greenvolt com as suas partes interessadas. Entre outros, prevê os princípios da atuação em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis nesta matéria, a promoção da diversidade, igualdade de oportunidades e inclusão, a proibição de todas as formas de discriminação e

respeito pelos direitos de cada pessoa, a comunicação e livre expressão de opiniões entre os colaboradores, a prevenção e o repúdio de qualquer forma de assédio ou outra qualquer forma de atentado à dignidade dos colaboradores, a promoção de uma avaliação de desempenho rigorosa, transparente, construtiva e baseada no mérito, a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro, que proteja os colaboradores dos riscos profissionais e promova a sua saúde e bem estar, respeitando o equilíbrio entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar.

### **Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão**

A Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, aprovada em maio de 2022, tem como objetivo incentivar e reforçar a não discriminação, a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão de todos os profissionais (colaboradores e membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização) no seio do Grupo Greenvolt. Foca a sua ação, principalmente, em três eixos prioritários, e materializa o Plano de Ação 2022-2025 em matéria de Diversidade, Igualdade e Inclusão.

### **Política de Sustentabilidade**

Aprovada em março de 2022, estabelece princípios fundamentais para a implementação de um modelo de desenvolvimento sustentável, focado no progresso social, equilíbrio ambiental e desenvolvimento económico, com o propósito de criar valor e prosperidade a longo prazo para todos os *stakeholders*.

### **Código de Conduta do Fornecedor**

O Código de Conduta do Fornecedor, aprovado a 28 de junho de 2021, pretende transmitir a todos os fornecedores da Greenvolt um conjunto de princípios e de valores considerados essenciais para uma relação de parceria, designadamente o respeito pela diversidade e inclusão, promovendo a igualdade e a não discriminação, e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

### **Política de Compras Sustentáveis**

Estabelece as diretrizes e princípios que regem o Processo de Compras do Grupo Greenvolt, bem como a relação entre o Departamento de Compras da Greenvolt e os seus Fornecedores no contexto da aquisição de bens e serviços, promovendo os princípios de desenvolvimento sustentável na cadeia de fornecimento. Salientam-se, neste contexto, os princípios de não aceitação de qualquer tipo de discriminação (por exemplo, idade, sexo e origem étnica e/ou aspetos relacionados com o emprego, tais como recrutamento, promoção e remuneração) nas relações de trabalho e da promoção da diversidade e inclusão.

Em linha com a estratégia e valores corporativos antes apresentados, também as **Políticas Globais de Recursos Humanos** estão assentes na igualdade de oportunidades e proibição de todas as formas de discriminação, contribuindo para uma organização diversa e inclusiva em todas as fases do ciclo do colaborador na empresa, nomeadamente desde o processo de recrutamento, desenvolvimento, passando por uma adequada remuneração e condições de trabalho condignas, até à fase da reforma.

### 3.2. Igualdade no acesso a emprego

A Greenvolt promove, na execução de qualquer processo de nomeação e/ou contratação, quer em relação aos Colaboradores ou aos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização, critérios de seleção objetivos e transparentes que reflitam adequadamente os princípios da diversidade no que respeita à idade, género, percurso profissional e académico, entre outros.

Na fase de atração de talento, a publicação de vagas utiliza uma linguagem inclusiva e, passando para a fase de seleção, existem diretrizes claras para que, sempre que exista essa possibilidade, os recrutadores apresentem uma *shortlist* ao negócio que seja equilibrada na representatividade entre homens e mulheres. De destacar que a descrição de funções é também realizada tendo por base a neutralidade do(a) candidato(a) assegurando assim uma busca de candidato(a) adequado(a).

Ao longo do percurso profissional, procura-se ainda que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a promover uma melhor preparação dos(as) colaboradores(as) em resposta aos múltiplos desafios que os negócios impõem. Propõe-se ainda que, aos vários níveis da Greenvolt, exista representatividade equilibrada de géneros nas equipas.

Ao longo do último ano, a Greenvolt desenvolveu ações de sensibilização dirigidas às equipas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento. Também através dos seus programas formais de liderança (dirigida a níveis intermédios e de alta gestão) foram desenvolvidos durante 2024 conteúdos específicos relativos à sua responsabilidade na contratação, na comunicação inclusiva e na gestão da diversidade dentro das equipas. Em 2025 continuaremos a apostar no reforço da formação dos *managers* que estejam a apoiar o recrutamento no que toca ao enviesamento inconsciente.

### 3.3. Formação inicial e contínua

Apresentação da Política e Estratégia de *Learning & Development*.

A Greenvolt reconhece a importância da formação inicial e contínua no desenvolvimento de competências diferenciadoras de todos os seus colaboradores,

permitindo que estes possam contribuir de forma positiva para a expansão do negócio e da sua carreira profissional.

Para dar resposta à realidade plural da empresa, com diferentes *clusters* de negócio e características/exigências muito particulares, o Grupo desenvolveu uma estratégia de formação & desenvolvimento assente em dois conceitos:

- **Formação Job-Oriented**, a qual inclui todos os cursos de formação que têm como objetivo melhorar o desempenho na função atual, seja através de competências técnicas ou de segurança & saúde.
- **Formação Career-Oriented**, a qual inclui um conjunto de iniciativas que visam contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional do colaborador de uma forma holística através da apresentação de propostas de melhoria nas áreas de gestão, comportamentais ou organizacionais. Também visa dotar os colaboradores de conhecimentos básicos no âmbito das energias renováveis, como forma de promover a partilha de expertise sobre o nosso negócio entre elementos de distintos clusters de atuação.

Ambas as dimensões compõem o plano de formação anual do colaborador, definido por cada indivíduo em conjunto com o seu responsável hierárquico. No momento obrigatório de *feedback*, promovido no âmbito do processo de gestão de desempenho, colaboradores & *managers* são convidados a identificar as competências que podem estar em falta para o cumprimento de objetivos e aquelas que podem contribuir para que os mesmos KPIs sejam atingidos com sucesso. A Greenvolt coloca à disposição de todos uma app para solicitar estes pedidos de formação, posteriormente validados pelos responsáveis e pelos Recursos Humanos.

Paralelamente, todos os colaboradores do Grupo têm à sua disposição materiais audiovisuais que endereçam as temáticas da Diversidade, Igualdade e Inclusão, Ética, Segurança e Saúde no Trabalho, entre outras, obrigatórias no momento de *onboarding*, e que podem voltar a ser consultadas ao longo da jornada profissional. Estes visam reforçar a missão da Greenvolt com áreas comportamentais e sociais nem sempre diretamente relacionadas com as funções, mas sim com os compromissos e a visão da empresa.

A formação promovida neste contexto é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido.

Também durante o processo de *onboarding*, os novos colaboradores recebem uma introdução à realidade Greenvolt e formação específica sobre os valores, visão e benefícios associados à sua posição. No mesmo período, cada colaborador é convidado a encontrar-se com o CEO, de modo individual, num encontro onde são abordados temas estratégicos da companhia e expectativas para a função.

No Grupo, acreditamos que é a vontade individual de desenvolvimento que deve ser a força motriz da carreira profissional, acompanhada pela orientação atenta dos responsáveis de equipa e contando com as ferramentas de apoio disponibilizadas pela empresa. No âmbito desta progressão profissional, sustentada pela aposta na

aprendizagem contínua, a mobilidade ocupa também um lugar de destaque. A mobilidade interna (funcional ou geográfica) é uma prática comum na empresa, atuando como mecanismo de aquisição de ferramentas transversais e de conhecimento mais alargado de negócio, que se estende aos vários departamentos e geografias onde o Grupo opera.

Neste sentido, atividades de *onboarding*, formação para a função e para o desenvolvimento da carreira profissional são consideradas elementos fundamentais na vida laboral do colaborador com impacto coletivo na estrutura e no sucesso do Grupo.

### **3.4. Igualdade nas condições de trabalho**

A Greenvolt divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo, junto dos seus colaboradores. O modelo utiliza critérios objetivos, transparentes e rigorosos para o reconhecimento das competências pessoais e avaliações orientadas para o mérito profissional de forma a assegurar a igualdade de oportunidades e de remuneração. Estes critérios são comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género.

### **3.5. Proteção na parentalidade**

A Greenvolt assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os colaboradores, nos moldes previstos na lei.

É compromisso da Greenvolt garantir que todos os direitos dos colaboradores são salvaguardados. Sempre que necessário, está implícita a substituição temporária dos colaboradores em gozo de licença no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que asseguram essa substituição.

De igual forma, está salvaguardada a concessão aos colaboradores de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos previstas na legislação aplicável.

### **3.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

A Greenvolt tem vindo a identificar, em conjunto com os seus colaboradores, os fatores que têm influência na sua produtividade, mas, sobretudo, na promoção do seu bem-estar físico, mental e social. Fruto deste trabalho, foram introduzidas diversas melhorias na organização e gestão de trabalho com o propósito de potenciar um ambiente de trabalho adequado e que contribua para uma Greenvolt mais saudável, que possa assegurar condições de trabalho seguras, estimulantes e satisfatórias, fomentar a inovação e fortalecer a sua competitividade e sustentabilidade, com a tecnologia como fator facilitador.

Consciente da importância de tornar os locais de trabalho mais flexíveis, reforçando o *empowerment* dos colaboradores, não só nas suas tarefas profissionais, mas também na sua gestão individual, a Greenvolt estendeu em 2024 a novas geografias e empresas a sua política de trabalho remoto lançada em 2023, que permite uma maior flexibilidade aos seus colaboradores.

O programa possibilita aos colaboradores utilizar, de forma ágil, uma bolsa de trabalho flexível de 80 dias úteis por ano, permitindo um máximo de dois dias por semana a partir de casa, sempre alinhado com o *Manager* e para as funções que o permitem.

Também este ano de 2024, uma nova medida com intuito conciliador foi lançada permitindo a todos os colaboradores o usufruto de uma tarde de sexta-feira livre por mês para utilização de acordo com as suas intenções pessoais e familiares. Neste âmbito, são também disponibilizados protocolos e serviços que promovem a saúde e/ou bem-estar dos colaboradores, ajustados às especificidades locais das geografias onde a Greenvolt opera. A Greenvolt oferece ainda, para as funções que o permitem, dispensa no dia de aniversário, véspera de Natal, véspera de Ano Novo e dia de Carnaval, para fomentar práticas conciliadoras da vida profissional e familiar.

Em linha com o ano passado, também este 2024, os colaboradores com filhos até aos 12 anos tiveram a possibilidade de acompanhar os menores no primeiro dia de aulas (1 manhã ou 1 tarde por filho/a), reforçando uma participação igualitária de mães e pais no dia a dia das crianças e também assim contribuindo para a diminuição de estereótipos quanto ao papel esperado de cada género no âmbito familiar. Também para aqueles que tenham aumentado a família a Empresa ofereceu um kit de recém-nascido personalizado, junto com uma mensagem da empresa e uma doação à UNICEF que se transforma num cabaz de produtos essenciais para bebés de países em vias de desenvolvimento ou em condições de guerra / refugiados / vítimas de catástrofes naturais. Este tipo de iniciativas integra-se na estratégia de *Engagement* que contempla ainda ações de aproximação da vida profissional e familiar como a celebração do Dia da Criança com concurso de desenhos em todas as geografias, lançado pela primeira vez este ano de 2024, ou a atividade de criação de disfarces de Carnaval com materiais reciclados e alusivos ao nosso negócio, para os filhos dos colaboradores.

Enquanto parte de uma empresa multinacional com equipas além-fronteiras, a Greenvolt preocupa-se também com a coordenação entre geografias e respeito pela conciliação de todos. Neste sentido, os colaboradores têm desde 2023 à sua disposição na *intranet* um calendário laboral mundial que podem consultar previamente à marcação de reuniões globais de modo que não sejam agendadas reuniões fora do horário laboral ou em dias feriados dos respetivos países. Este tópico foi ainda reforçado pela partilha de um manual de boas práticas.

### 3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A Greenvolt repudia todas as formas de assédio ou outras práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, com base no país de origem, antecedentes familiares e étnicos, raça, sexo, idade, cultura, origem e formação profissional, crenças religiosas ou políticas, personalidade, deficiência, ou qualquer outra característica, visível ou não visível.

O Código de Ética e Conduta e a Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da Greenvolt têm um capítulo dedicado aos colaboradores onde se caracteriza, por um lado, o que se entende por assédio no local de trabalho e, por outro, os mecanismos disponibilizados aos colaboradores para reportarem situações em que estes sejam vítimas ou testemunhem uma situação passível de constituir assédio no local de trabalho, conferindo aos denunciantes os necessários mecanismos de proteção no que respeita a confidencialidade e diligência na adoção das medidas interventivas que se revelem adequadas.

A Greenvolt defende e assume uma política de tolerância zero, repudiando de forma inequívoca, quaisquer práticas ou situações abusivas que configurem, nos termos gerais e específicos, assédio no local de trabalho de acordo com o previsto no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Greenvolt em Portugal.

### **3.8. Comunicação e Parcerias**

Na Greenvolt a comunicação é uma ferramenta fundamental na promoção da motivação e compromisso dos colaboradores, sendo a área responsável por aproximá-los dos valores, propósito e objetivos da empresa. A comunicação na empresa pauta-se pelos valores da diversidade, respeitando a individualidade de cada colaborador, da transparência, dando visibilidade sobre todos os processos e políticas estabelecidas com base no *call to action* e envolvimento ativo das equipas, e multiplicidade de canais à disposição dos colaboradores e da empresa, incentivando uma comunicação ativa e produtiva.

A Greenvolt reforçou em 2024 as suas iniciativas de comunicação interna e externa, que visam sensibilizar os colaboradores e demais partes interessadas para a importância da igualdade de género, e reforçar o seu posicionamento neste tema, das quais destaca o lançamento do programa de diversidade e inclusão: IDEA (I- Inclusion; D – Diversity; E – Equity; A – Accessibility). Com o mote, “challenge your ideas”, a iniciativa visa sensibilizar os colaboradores para a temática da diversidade, através de seminários e roundtables de temas considerados relevantes – IDEA TALKS; e dotá-los de ferramentas necessárias para uma positiva inclusão e integração de grupos diversos, garante de um ambiente de trabalho colaborativo e positivo para todos – IDEA TRAININGS. Estes momentos têm lugar 1 vez por trimestre.

No âmbito deste programa, e tendo por base as celebrações do Dia da Mulher na Engenharia, a primeira IDEA Talk consistiu numa roundtable com 5 colaboradoras Greenvolt, engenheiras, com posições hierárquicas e países de atuação distintos, que partilharam com todo o Grupo os seus desafios atuais e passados na seleção da carreira, no seu desenvolvimento e na importância desta sensibilização para um

melhor entendimento de todos sobre a sua realidade e obstáculos diários de posicionamento. Este 2024 conta ainda com um IDEA Training em comunicação multicultural (Q3) e um IDEA Talk sobre Direitos Humanos (Q4).

Durante este 2024 mantivemos a *newsletter* mensal com editoriais dedicados a esta temática, espaços *"Meet the team"* com uma equilibrada apresentação homens/mulheres e um *Who is Who* mensal que destaca as equipas pelas suas valências e posição hierárquica e não por características historicamente predominantes. Também a nossa *intranet*, de acesso transversal a todo o Grupo, é utilizada para partilhar eventos, informação e documentação relevante neste âmbito. Existe igualmente um canal bilateral de comunicação, através da caixa de contato que promove a partilha de ideias e sugestões com a equipa responsável pela gestão da ferramenta (*People/Comunicação Interna*).

O compromisso da Direção de Recursos Humanos com a Comunicação Interna da Diversidade, Igualdade e Inclusão manifesta-se ainda na dinamização de atividades como a celebração do dia da mulher, com um caráter não discriminatório onde o mote é *"We believe in talent, regardless of the gender"*, na utilização de linguagem inclusiva em todas as comunicações dirigidas aos colaboradores nos vários idiomas e na representação feminina equitativa em eventos e materiais audiovisuais corporativos (ex: vídeos de Natal, entrevistas para artigos informativos, entre outros).

Por outro lado, os temas da igualdade de género, pela sua complexidade e níveis de desafio, induzem de forma frequente à procura de soluções mais abrangentes e partilhadas. Por esta razão, a Greenvolt subscreveu e desenvolveu em 2024 iniciativas externas e estabeleceu parcerias nacionais e internacionais relevantes que potenciam a sua capacidade de atuação neste tema, nomeadamente através do *reskilling / upskilling* de indivíduos em situação de desemprego, apostando na sua capacitação e desenvolvimento de competências relacionadas com as tecnologias da energia. Entre estas destacam-se o PROMOV (um programa nacional que emerge da Iniciativa Europeia *Reskilling 4 Employment (R4E)*, criada pela *European Round Table for Industry (ERT)* e o *Green Jobs Labs*, um grupo de trabalho que, junto com o IEFP, identifica competências técnicas críticas para o setor energético e promove formações neste sentido. Para 2025, mantém-se o firme compromisso de continuar a colaborar com instituições que, pela sua missão e atividade, possam complementar a visão da Greenvolt nestas matérias.

### **Pacto Global das Nações Unidas**

A Greenvolt é, desde 2021, membro do Pacto Global das Nações Unidas, aderindo aos seus 10 princípios que têm subjacentes linhas de ação para assegurar uma gestão responsável nas áreas de proteção do ambiente, práticas laborais, direitos humanos e anti-corrupção.

A sua Estratégia de Sustentabilidade encontra-se alinhada com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, destacando-se o seu contributo para o ODS 5 "Igualdade de Género", através de compromissos estabelecidos no âmbito do pilar estratégico das Pessoas.

### Carta de Princípios do *Business Council for Sustainable Development* (BCSD) Portugal

A Greenvolt subscreveu esta Carta em novembro de 2021, a qual incentiva os seus subscritores a adotar e a desenvolver os princípios orientadores de uma boa gestão e negócio responsável, de acordo com padrões éticos, sociais, ambientais e de qualidade, aplicáveis em qualquer contexto da economia global.

### Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão

Em fevereiro de 2022, a Greenvolt subscreveu voluntariamente a Carta Portuguesa para a Diversidade, promovida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) e adaptada da Carta para a Diversidade da Comissão Europeia, documento que descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho.

## 4. Plano para a Igualdade de Género 2025

O Plano para a Igualdade de Género da Greenvolt para 2025 considera medidas que: (1) respondem aos objetivos estratégicos definidos pelo Grupo para os temas de Diversidade, Igualdade e Inclusão; (2) correspondem às necessidades e expectativas dos seus colaboradores; (3) desenvolvem parcerias que apoiem e acelerem os compromissos definidos.

Na preparação do seu Plano para a Igualdade de Género, a Greenvolt considerou:

- Resultados da Matriz de Apoio ao Diagnóstico disponibilizada no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;
- Resultados do Estudo de Clima Organizacional, *focus groups* e reuniões internas realizadas junto dos colaboradores durante o ano de 2024, nas diferentes dimensões de recursos humanos e sustentabilidade;
- Compromissos definidos no Plano de Ação 2022-2025 da Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão; e
- Monitorização da evolução de indicadores e iniciativas externas subscritas.

A análise destas fontes de informação, potenciou a identificação dos pontos fortes e das oportunidades de melhoria que se incorporam neste Plano e que visam reforçar, de forma clara e inequívoca, uma cultura mais diversa e inclusiva na Greenvolt.

## Dimensão: Estratégia, Missão, Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Contribuir para a sensibilização das temáticas relacionadas com a igualdade de género e a diversidade, em estratégia alinhada com missão e valores da empresa	Lançamento e consolidação do programa de Diversidade e Inclusão (IDEA), lançando novas iniciativas e monitorizando impacto	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Lançado em 2024. Compromisso para 2025: duas talks e duas formações alusivas à temática	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso da Greenvolt com a promoção da diversidade, igualdade e inclusão entre mulheres e homens na missão e nos valores da Greenvolt	Administração	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Valores e compromissos da Greenvolt.	www.greenvolt.com
	Implementação da Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da Greenvolt, que reflete a visão, compromissos e Plano de Ação 2022-2025 para estas matérias.	Administração Comissão ESG  Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, aprovada em 2022.	www.greenvolt.com
	Inscrição expressa do compromisso para afirmar e disseminar uma cultura diversa e inclusiva que não discrimina, respeita os direitos de cada pessoa e considera todos independentemente da etnia, raça, cor, credo, religião, nacionalidade, idade, deficiência, género, orientação sexual, situação familiar, estado civil, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou qualquer outra situação legalmente protegida, e outras características visíveis e não visíveis.	Administração Comissão ESG	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Código de Ética e Conduta aprovado em 2021 e revisto em 2022.	www.greenvolt.com
	Inscrição expressa na Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão do compromisso com a promoção, na execução de qualquer processo de nomeação e/ou contratação, quer em relação aos Colaboradores ou aos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização do Grupo Greenvolt, de critério de seleção que reflita	Administração Comissão ESG  Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, aprovada em 2022.	www.greenvolt.com

	adequadamente os princípios da diversidade no que respeita à idade, género, percurso profissional e académico, entre outros.				
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna (intranet, revista interna,) e externamente (site, fóruns).	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Através dos canais formais de comunicação (interna e externa) da Greenvolt e do acompanhamento feito às funções de gestão	www.greenvolt.com
<b>Assegurar a implementação do Plano de igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.</b>	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis e medidas concretas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens explícitos na Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da Greenvolt.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Objetivos estratégicos aprovados e divulgados.	www.greenvolt.com Plano de Ação Público 2022-2025 para a Diversidade, Igualdade e Inclusão.
	Criação do Grupo de Trabalho para a discussão e dinamização de temas sobre a Diversidade e Inclusão para a igualdade entre homens e mulheres e formalização das respetivas competências.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Programa de Diversidade e Inclusão - IDEA	
	Afetação de verbas para implementação das medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens previstas no Plano de Ação 2022-2025	Comissão ESG Direção de Recursos Humanos	Custos necessários para operacionalizar medidas definidas	Em vigor.	
	Desagregação e análise de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da Greenvolt, divulgados no Relatório Anual.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor, desde 2022.	www.greenvolt.com  Relatório Anual Integrado
<b>Dar a conhecer o Plano para a igualdade e a sua importância estratégica para a Greenvolt e envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade.</b>	Divulgação do Plano para a Igualdade de Género, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da Greenvolt, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor, desde 2022.	Canais formais de comunicação do Grupo (interna e externa)
<b>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da</b>	Criação de Grupo na rede social interna Teams da Greenvolt/intranet, focado na conciliação	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	A implementar em 2025	

promoção da igualdade entre mulheres e homens.	e igualdade, procurando que este seja um espaço para partilha de contributos que possam ajudar a encontrar esse equilíbrio, testemunhos de quem inspira a viver melhor, e o que a Sociedade já faz por uma cultura cada vez mais conciliadora.				
	Inclusão de instituições de apoio a mulheres em situação de dificuldade como parceiros nas atividades de Responsabilidade Social Corporativa permitindo aí a realização de atividades de voluntariado com colaboradores	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	A implementar em 2025	
	Criação de e-mail interno para sugestões e reclamações no âmbito de medidas de conciliação e equilíbrio pessoal e profissional	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com conciliação, diversidade e igualdade.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Procedimento formal para apresentação de reclamações relativas a infrações ao Código de Ética e Conduta da Greenvolt, comunicadas utilizando o canal online específico, assegurando a proteção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo., quer na perspetiva da correção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.	Comissão ESG	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	www.greenvolt.com Política de Denúncia Interna
	Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no <i>survey</i> de clima organizacional.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor, desde 2023	Estudo de clima anual
	Desenvolvimento de planos de ação com base nos resultados	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor, desde 2023	Estudo de clima anual

	do <i>survey</i> de clima organizacional, que contempla questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio, e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.				
<p><b>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas.</b></p> <p><b>Promover e consolidar relações externas, no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b></p>	Estabelecimento de parcerias com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, designadamente o Pacto Global das Nações Unidas e a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI)	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2023. Mantivemos as parcerias com a APPDI (Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão), com a PROMOV (um programa nacional que emerge da Iniciativa Europeia Reskilling 4 Employment (R4E), criada pela European Round Table for Industry (ERT) e o Green Jobs Labs, um grupo de trabalho que, junto com o IIEFP, identifica competências técnicas críticas para o setor energético e promove formações neste sentido.	Não obstante ser já uma medida implementada, daremos continuidade a parcerias já estabelecidas e procuraremos desenvolver novas parcerias relacionadas com a Igualdade de Género.
<p><b>Assegurar a informação a todos os trabalhadores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.</b></p>	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	Canais formais de comunicação do Grupo (interna e externa)
	Elaboração e divulgação de um guia parental com informação dos direitos e deveres sobre tópicos de parentalidade.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A partilhar em 2024	Canais formais de comunicação do Grupo (interna).

### Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
<p><b>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens</b></p>	Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da Greenvolt que garante a igualdade/justiça de género no processo de recrutamento.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Parcerias com Universidades e Organizações estudantis para atração de candidatos sem segregação de género.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Promoção de atividades para atração de candidatos (presença em universidades e fóruns)	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	

	em que não é feita qualquer segregação de género.				
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para maior equilíbrio entre mulheres e homens na Greenvolt</b>	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias com instituições de ensino para atrair mulheres para cursos na área das energias renováveis.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
<b>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego</b>	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
<b>Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</b>	Substituição temporária da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados, com a parentalidade, garantindo o regresso após o gozo desses direitos, sempre que necessário.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

### Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres,</b>	Implementação de Política de Formação transversal a todos os	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	

e homens no local de trabalho, favorecendo, práticas de gestão e de trabalho, consonantes com a mesma.	colaboradores da Greenvolt.				
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento: tópico: enviesamento inconsciente	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A consolidar no período de referência.	
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento em Portugal e no pacote formativo <i>online</i> de acolhimento e integração, disponível a todos os novos colaboradores da Greenvolt.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
<b>Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.</b>	Execução da formação obrigatória da Greenvolt apenas em horário laboral.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Procedimento interno para garantir que, ao divulgar e emitir convites para ações de formação, a descrição do perfil do participante/formando faça referência a ambos os sexos e não contenha, direta ou indiretamente, nenhuma restrição, especificação ou preferência com base no género.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
<b>Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na Greenvolt</b>	Criação de parcerias com institutos de educação que promovam a atração de talento feminino para programas curriculares alinhados com as energias renováveis.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2023, com melhorias previstas no período de referência.	

### Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
-----------	---------	-------------	-----------	---------------------------------------	-------------

Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Modelo de avaliação de desempenho em vigor - o modelo de estrutura de KPIs ( <i>Key Performance Indicators</i> ) traduzido em clusters, pesos e metas, aplicado a todos os colaboradores da Greenvolt independentemente do género, idade e/ou segmento.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Processo interno de tomada de conhecimento de avaliação de desempenho: de forma a fomentar uma comunicação transparente e acompanhamento dos objetivos estipulados, o modelo de <i>Performance</i> exige uma etapa de tomada de conhecimento individual, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Promoção da divulgação trimestral dos resultados da Greenvolt a todos os trabalhadores e trabalhadoras, permitindo a transparência e acompanhamento interno sobre o modelo de avaliação de desempenho.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões.	Exclusão dos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores ou às suas responsabilidades familiares para efeitos de progressão na carreira, promovendo uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sessões de esclarecimento com todos os trabalhadores para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho. Estas sessões contribuem para divulgar e esclarecer os critérios de avaliação junto dos trabalhadores.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da Greenvolt.	Representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração da Greenvolt.	Assembleia geral	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021	33,3% no Conselho de Administração, e 33,3% no Conselho Fiscal.
Assegurar o princípio de salário igual para	Estudos de análise de equidade interna para	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	Relatório Anual Integrado.

trabalho igual ou de valor igual.	monitorização das retribuições de base e complementares de todos os trabalhadores e trabalhadoras, minimizando as potenciais disparidades salariais de género, de forma a criar medidas que permitam garantir a equidade interna.				
	Realização de uma análise interna e de análise das funções (se necessário), procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	Direção de Recursos Humanos & RH das empresas do Grupo	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a atribuição de retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

### Dimensão: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.  Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Prática organizacional de substituição do colaborador em gozo de licença parental através de um contrato a termo incerto ou certo.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022.	
	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras gozam das licenças previstas na lei.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditiva do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022.	

	risco clínico durante a gravidez.				
	Procedimento interno que assegura que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que, em caso de adoção, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste nos termos da lei.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
<p><b>Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.</b></p> <p><b>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade</b></p>	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito a dispensa para avaliação para a adoção do trabalhador ou trabalhadora.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito a dispensa para	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022,	

	consulta pré-natal ou dispensa equiparável do trabalhador ou trabalhadora.				
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito do pai a dispensa para acompanhar a consulta pré-natal.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
<b>Garantia do gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.</b>	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita os direitos de todos os trabalhadores no que respeita à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Procedimento interno que assegura que a Greenvolt respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	Estacionamento para Grávidas.
<b>Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.</b>	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Greenvolt cumpre o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	A Greenvolt não tem histórico de despedir colaboradores nestas situações.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Greenvolt cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	A Greenvolt não tem histórico de despedir colaboradores nestas situações.

	trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.				
<b>Potenciar o regresso integral das mulheres após período de maternidade, garantindo conforto físico e promovendo a saúde materna no local de trabalho</b>	Criação de uma sala de amamentação e cuidados de saúde privado no escritório.	Direção de Recursos Humanos	Pendente avaliação	Implementação prevista para 2025	

### Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores</b>	Revisão da estratégia de bem-estar e conciliação global, transversal da Greenvolt.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias realizadas em 2024.	Em 2024 foi lançada uma nova medida que permite aos colaboradores usufruírem de uma tarde de sexta-feira livre por mês (Green Friday)
	Oferta de telemóvel profissional aos colaboradores.	Direção de IT	Custos a estimar.	Em vigor desde 2021	
	Modelo híbrido de trabalho - definição de um modelo que permite aos trabalhadores e trabalhadoras optar por trabalhar à distância até 80 dias por ano para as funções compatíveis e com aprovação da hierarquia.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Promoção de estilos de vida saudáveis, tais como disponibilizar fruta da época e frutos secos no escritório.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Atribuição de 25 dias úteis de férias por ano.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Oferta do Dia de Aniversário: consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e trabalhadoras, no respetivo dia de aniversário. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores e estagiários.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Oferta da manhã do 1º dia de escola: é uma medida que consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2023.	

	trabalhadoras com filhos e/ou netos até aos 12 anos de idade (completados até ao dia 31 de dezembro do ano em que a dispensa é gozada), na manhã do primeiro dia de escola de cada ano letivo. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores da Greenvolt.				
	Ampliação a 8 horas anuais para atividades de voluntariado aplicável a todos os colaboradores e estagiários.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Implementar e comunicar em 2025	
<b>Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.</b>	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Atribuição de 25 dias úteis de férias por ano.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Oferta do Dia de Aniversário: o Dia de Aniversário consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e trabalhadoras, no respetivo dia de aniversário. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores e estagiários da Greenvolt.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

### Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
<b>Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos trabalhadores</b>	Formação para todos os colaboradores apresentando o novo Código de Ética e Conduta da Greenvolt e os temas nele constantes, designadamente o repúdio e combate ao assédio no local de trabalho.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Código de boa conduta para a	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2024	

	prevenção e combate ao assédio no trabalho				
	Promover o desenvolvimento de climas organizacionais abertos e positivos, disponibilizando vias para que colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas apresentem sugestões. Em particular, a Greenvolt informa todos os trabalhadores sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação moral e/ou sexual.	Comissão EESG	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021	Código de Ética e Conduta  Política de Denúncia Interna

## 5. Monitorização

As medidas previstas neste Plano serão avaliadas e monitorizadas periodicamente pela Greenvolt com o objetivo de assegurar o seu desenvolvimento e mapear melhorias.

A Direção de Recursos Humanos, em conjunto com outras áreas relevantes para o negócio, irá assegurar o acompanhamento, tendo como principais objetivos:

- Garantir e acompanhar a implementação e divulgação das diversas iniciativas, planos de ação e de melhoria em temas de Diversidade, Igualdade e Inclusão;
- Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da Diversidade, Igualdade e Inclusão, e esclarecer dúvidas relacionadas;
- Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, assegurando a sua articulação com as demais Políticas e Códigos, designadamente o Código de Ética e Conduta do Grupo Greenvolt, a Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, o Código de Conduta do Fornecedor, entre outras;
- Monitorizar os impactos do Plano através da análise de indicadores específicos relevantes neste domínio.

As conclusões da monitorização são apresentadas à Comissão ESG por forma a possibilitar a implementação de eventuais ajustes ou criação de novas medidas que fomentem o desenvolvimento de políticas e práticas no domínio da Diversidade, Igualdade e Inclusão.

## 6. Conclusão

O compromisso com os princípios da Diversidade, Igualdade e Inclusão é central na atividade e nas políticas de Recursos Humanos do Grupo Greenvolt, acompanhando e integrando os valores que nos acompanham desde sempre.

O Plano para a Igualdade de Género materializa a nossa ambição para com a igualdade de oportunidades entre todas as pessoas, promovendo a eliminação de qualquer tipo de discriminação em função do sexo ou de qualquer outra característica, visível ou não visível.

Queremos uma transição energética de todos(as), para todos(as). E, este Plano, é a continuação de mais um passo ativo nesse sentido.