

## PLANO PARA A IGUALDADE NA TEIXEIRA DUARTE, S.A.

### **1. Enquadramento Legal**

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto determinou que os órgãos de administração e de fiscalização das sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado passassem progressivamente a ter uma composição equilibrada em termos de género, o que a "Teixeira Duarte, S.A." cumpriu por ocasião da sua Assembleia Geral eletiva do passado dia 27 de maio de 2019.

Contudo, no seu Artigo 7.º, a referida Lei n.º 62/2017 alargou o seu âmbito para lá da composição dos órgãos de administração e de fiscalização das sociedades cotadas em bolsa, impondo que:

- a) *As empresas cotadas em bolsa devem elaborar 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.*
- b) *Os referidos planos devem seguir o previsto no Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas, disponível no sítio da internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.*

Em 21 de junho deste ano a Presidência do Conselho de Ministros, Finanças, Administração Interna e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social publicou, em Diário da República, o Despacho Normativo 18/2019, que entrou em vigor no dia seguinte, sendo que este diploma determinou:

- a) *Os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 7.º e no n.º 3 do artigo 8.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;*
- b) (...)

c) *A produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;*

Neste enquadramento, no dia 13 de setembro de 2019 a "Teixeira Duarte, S.A." aprovou em reunião do seu Conselho de Administração um Plano para Igualdade (Artigo 7.º a), da Lei n.º 62/2017), tendo por base o Guião em vigor (Artigo.º 1.º c) e Artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019), o qual, conforme determinado no Artigo 3.º, n.º 3 do Despacho Normativo 18/2019, é comunicado no SDI (Sistema de Difusão de Informação) da Comissão de Mercado de Valores Mobiliários, sendo automaticamente remetidos à CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e publicado no respetivo sítio na Internet da sociedade (Lei n.º 62/2017).

## **2. Enquadramento na Teixeira Duarte, S.A**

A atuação da Teixeira Duarte, S.A. tem por base a sua Missão e Valores e conforma-se com as Declarações de Direitos Humanos da ONU, os Princípios Orientadores da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a legislação nacional e internacional e os 10 princípios para o Pacto Global das Nações Unidas nos domínios dos Direitos Humanos, Práticas Laborais, Ambiente, Anticorrupção e Suborno, Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo e Concorrência.

A "Teixeira Duarte, S.A." tem em vigor um *Código de Ética e Conduta* – também adotado pelas suas participadas – de cumprimento obrigatório a todos os respetivos colaboradores e que no seu capítulo sobre *“Compromissos com as Regras Laborais”* consagra expressamente a obrigatoriedade de igualdade de tratamento e não discriminação, bem como a promoção da conciliação com a vida familiar e pessoal e proteção na parentalidade.

Na sequência de um processo de reorganização interna já antes em curso, no ano de 2020 a Teixeira Duarte, S.A. não terá qualquer trabalhador para além dos membros dos órgãos sociais, sendo de referir a esse propósito que, nesse âmbito, a Teixeira Duarte, S.A. tem em vigor uma

Política de Diversidade dos Órgãos de Administração e Fiscalização, aprovada em Assembleia Geral.

Nesta circunstância, foi entendido que a forma mais eficiente de *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*, será a de elaborar um Plano para Igualdade que apresente um conjunto de objetivos e medidas a implementar e desenvolver pelas suas participadas de forma adequada às suas realidades de atuação, tanto geográficas como setoriais, pois as empresas do Grupo Teixeira Duarte operam em seis setores diferentes (construção, concessões e serviços, imobiliária, hotelaria, distribuição e automóvel) em 20 países com culturas e enquadramentos legais muito distintos.

### **3. Âmbito e Estrutura do Plano para a Igualdade**

O presente Plano para a Igualdade abrange as seguintes áreas:

- a) Igualdade no acesso ao emprego;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Para cada uma destas áreas, o presente Plano expõe:

- a) Objetivos pretendidos;
- b) Elenco de medidas a tomar,

cabendo depois a cada uma das empresas do Grupo Teixeira Duarte fazer:

- c) Fazer a descrição da situação atual;
- d) Fazer a avaliação da situação atual;

- e) Indicar as metas e planeamentos para que se alcancem os objetivos descritos neste plano, bem como outros que entendam desenvolver de acordo com as respetivas realidades de atuação.

#### **4. Igualdade no Acesso ao Emprego**

##### Objetivos

Garantir que o Princípio da Igualdade de Género seja efetivamente implementado durante o processo de recrutamento e seleção de colaboradoras e colaboradores.

##### Medidas

- a) Formação dos júris ou das equipas de avaliação em matéria de não discriminação em função do sexo;
- b) Monitorização do conteúdo dos anúncios para despistar situações de inconformidade material.

#### **5. Igualdade nas Condições de Trabalho**

##### Objetivos

Promoção de condições efetivas e programadas para a gestão de carreiras na organização, atendendo ao princípio programático de "pessoa certa no lugar certo."

##### Medidas

Monitorização das promoções e do desempenho de novas atividades tendo em atenção o potencial de evolução na carreira, o empenho, a capacidade técnica, a capacidade de relacionamento pessoal, o género e a antiguidade.

## **6. Igualdade remuneratória**

### Objetivos

Garantir princípio programático de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".

### Medidas

Implementar um sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de "*salário igual para trabalho igual ou de valor igual*", definindo regras e conceitos para a sua distinção

## **7. Proteção na Parentalidade**

### Objetivos

Garantir que os direitos à proteção na parentalidade e assistência à família sejam efetivamente conhecidos pelos colaboradores e que a decisão sobre o exercício destes direitos seja da esfera dos próprios interessados.

### Medidas

- a) Divulgação dos direitos dos colaboradores em matéria de proteção na parentalidade, escritos de uma forma clara e simples;
- b) Monitorizar desvios no comportamento da organização, designadamente em matéria de remuneração, oportunidades de formação e de progressão na carreira, antes e após o início da ou das licenças de parentalidade.

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

### Objetivos

Promover formas de organização do trabalho de modo a permitir uma real conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e colaboradoras.

Medidas

- a) A organização deve avaliar as formas de organização do tempo de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, trabalho a tempo parcial e a existência de horários flexíveis;
- b) Instituição de um canal para receção de ideias que tenham ou que possam ter, impacte significativo sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.