

## PLAN POUR L'ÉGALITÉ CHEZ TEIXEIRA DUARTE, S.A.

### **1. Cadre juridique**

La loi n° 62/2017, du 1er août 2017, stipule que les organes de direction et de surveillance des sociétés émettrices d'actions admises à la négociation sur un marché réglementé doivent progressivement avoir une composition équilibrée en termes de sexe, ce que "Teixeira Duarte, S.A." a respecté lors de son Assemblée générale élective du 27 mai 2019.

Cependant, dans son article 7, la loi 62/2017 a étendu son champ d'application au-delà de la composition des organes de direction et de surveillance des sociétés cotées en Bourse, en imposant que :

- a) *Les sociétés cotées en Bourse doivent élaborer des plans annuels en matière d'égalité en vue de parvenir à une égalité de traitement et de chances effective entre les femmes et les hommes, de promouvoir l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et d'encourager la conciliation de la vie personnelle et familiale avec la vie professionnelle, et publier ces plans sur leur site web.*
- b) *Ces plans doivent suivre les dispositions figurant dans le guide de mise en œuvre des plans en matière d'égalité pour les entreprises, disponible sur le site web de la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes.*

Le 21 juin de cette année, la Présidence du Conseil des Ministres, des Finances, du Ministère de l'intérieur et du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale a publié, au Diário da República, l'arrêté normatif 18/2019, entré en vigueur le jour suivant, qui stipule :

- a) *Les modalités de mise en œuvre des communications auxquelles sont tenues les entités du secteur public entrepreneurial et les sociétés cotées en Bourse, en vertu du paragraphe 3 de l'article 7 et du paragraphe 3 de l'article 8 de la loi n° 62/2017 du 1er août 2017 ;*
- b) (...)

c) *La production d'un guide servant à l'élaboration des plans annuels en matière d'égalité, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 7 de la loi 62/2017, du 1er août 2017 ;*

Dans ce contexte, le 13 septembre 2019, "Teixeira Duarte, S.A." a approuvé, lors d'une réunion de son Conseil d'administration, un Plan pour l'égalité (article 7.a), de la Loi n° 62/2017), basé sur le Guide en vigueur (article 1.c) et l'article 4 de l'arrêté normatif n° 18/2019). Ce plan, comme le prévoit le paragraphe 3 de l'article 3 de l'arrêté normatif 18/2019, est communiqué au SDI (Système de Diffusion de l'Information) de la Commission du marché des valeurs mobilières, il est automatiquement envoyé à la CIG (Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes) et à la CITE (Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi) et publié sur le site web de la société (loi 62/2017).

## **2. Contexte chez Teixeira Duarte, S.A**

Le travail de Teixeira Duarte, S.A. repose sur sa mission et ses valeurs et il est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, aux Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), à l'Organisation internationale du travail (OIT), aux législations nationales et internationales et aux 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des pratiques professionnelles, de l'environnement, de la lutte contre la corruption et la subordination, le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et de la concurrence.

"Teixeira Duarte, S.A." dispose d'un *Code d'éthique et de conduite* - également adopté par ses filiales - qui est obligatoire pour tous ses employés et qui, dans son chapitre sur les "*Engagements en matière de règles du travail*", établit expressément l'obligation d'égalité de traitement et de non-discrimination, ainsi que la promotion de la conciliation avec la vie familiale et personnelle et la protection de la parentalité.

Suite à un processus de réorganisation interne déjà en cours, Teixeira Duarte, S.A. n'aura en 2020 aucun employé autre que les membres des organes sociaux, il est à noter que, dans ce contexte,

Teixeira Duarte, S.A. a en vigueur une politique de diversité des organes de direction et de surveillance, approuvée en Assemblée Générale.

Dans ces conditions, il a été décidé que le moyen le plus efficace de *parvenir à une égalité effective de traitement et de chances entre les femmes et les hommes, en favorisant l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et en favorisant la conciliation de la vie personnelle et familiale avec la vie professionnelle*, sera d'élaborer un Plan pour l'Égalité présentant un ensemble d'objectifs et de mesures à mettre en œuvre et à développer par ses filiales d'une manière adaptée à leurs réalités géographiques et sectorielles, puisque les sociétés du Groupe Teixeira Duarte opèrent dans six secteurs différents (construction, concessions et services, immobilier, hôtel, distribution et automobile) dans 20 pays aux cultures et aux cadres juridiques très différents.

### **3. Portée et structure du plan pour l'égalité**

Ce plan pour l'égalité couvre les domaines suivants :

- a) Égalité d'accès à l'emploi ;
- b) Égalité des conditions de travail ;
- c) Égalité salariale ;
- d) Protection de la parentalité ;
- e) Conciliation de l'activité professionnelle avec la vie familiale et personnelle

Pour chacun de ces domaines, le présent plan expose :

- a) Les objectifs visés ;
- b) La liste des mesures à prendre,

chacune des sociétés du Groupe Teixeira Duarte devant ensuite :

- c) Réaliser une description de la situation actuelle ;
- d) Réaliser une évaluation de la situation actuelle ;

- e) Indiquer les phases et le planning visant à atteindre les objectifs décrits dans ce plan, ainsi que ceux qui seront mis en œuvre en fonction du contexte.

#### **4. Égalité d'accès à l'emploi**

##### Objectifs

Veiller à ce que le principe de l'égalité entre les sexes soit effectivement mis en œuvre lors du processus de recrutement et de sélection des employés, hommes et femmes.

##### Mesures

- a) Formation des jurys ou des équipes d'évaluation en matière de non-discrimination fondée sur le sexe ;
- b) Suivi du contenu des annonces afin de détecter les situations de non-conformité matérielle.

#### **5. Égalité dans les conditions de travail**

##### Objectifs

Promotion de conditions efficaces et programmées pour la gestion des carrières dans l'organisation, en respectant le principe programmatique de "la bonne personne au bon endroit".

##### Mesures

Suivi des promotions et des performances des nouvelles activités, en tenant compte du potentiel de l'évolution de carrière, de l'engagement, de la capacité technique, des compétences relationnelles, du sexe et de l'ancienneté.

## **6. Égalité salariale**

### Objectifs

Garantir le principe programmatique du "salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale".

### Mesures

Mettre en place un système de suivi des situations qui violent apparemment le principe "*salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale*", en définissant des règles et des concepts pour les distinguer.

## **7. Protection de la parentalité**

### Objectifs

Veiller à ce que les droits à la protection de la parentalité et à l'assistance familiale soient effectivement connus des employés et à ce que la décision concernant l'exercice de ces droits relève de la compétence des parties intéressées elles-mêmes.

### Mesures

- a) Divulgation des droits des employés en matière de protection de la parentalité, rédigés de manière claire et simple ;
- b) Surveiller les écarts de comportement de l'organisation, notamment en termes de rémunération, d'opportunité de formation et d'évolution de carrière, avant et après le début du ou des congés parentaux.

## **8. Conciliation de l'activité professionnelle avec la vie familiale et personnelle**

### Objectifs

Promouvoir des formes d'organisation du travail afin de permettre une véritable conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle des salariés.

### Mesures

- a) L'organisation doit évaluer les formes d'aménagement du temps de travail, en particulier le télétravail, le travail à temps partiel et l'existence d'horaires de travail flexibles ;
- b) Mise en place d'un canal pour recevoir les idées qui ont ou peuvent avoir un impact significatif sur la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle.