



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
VALORES E AÇÕES	4
IDENTIDADE	6
OBJETIVOS	9
PLANO	11

Para a ALTRI, SGPS, S.A. (de ora em diante “ALTRI” ou “GRUPO ALTRI”) os benefícios decorrentes de uma cultura de diversidade e inclusão são fundamentais e pretende-se que a mesma se assuma como uma das linhas mestras da atuação de todos/as os/as que a constituem.

Por este motivo, é firmado o presente compromisso que apresenta uma ação estruturada que visa consolidar no Grupo um paradigma social em que a representatividade equilibrada é real.

Atrair e reter os melhores perfis das valências técnicas mais diversificadas dentro da nossa indústria, com géneros, idades, culturas e experiências distintas estimula a organização, desenvolve novas competências, potencia conhecimento, aumenta a satisfação dos/as colaboradores/as, a qualidade do trabalho produzido e a criação de valor pelo Grupo.

O Plano para a Igualdade ALTRI 2026 (“**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**”) tem como objetivo fundamental contribuir, ainda mais, para alcançar uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando o equilíbrio saudável entre a vida pessoal, familiar e profissional, levando a que os/as seus/suas colaboradores/as se sintam ainda mais comprometidos/as com o Grupo.

É aplicável a todos/as os/as colaboradores/as do GRUPO ALTRI, incluindo os respetivos órgãos sociais, de todas as empresas do GRUPO ALTRI (de ora em diante, abreviada e conjuntamente designados por “**Colaboradores/as**”).

A Comissão de Ética – que incorpora membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como elementos da Direção Jurídica – é a entidade responsável pela elaboração, revisão e implementação, e monitorização do Plano para a Igualdade. Esta Comissão integra um total de seis membros, sendo quatro mulheres (67%) e dois homens (33%).

Adiversidade e a inclusão estão inscritas nos nossos **VALORES** e esta missão existe e está presente em vários programas aos quais a ALTRI aderiu e com os quais está totalmente comprometida:

- **Programa United Nations Global Compact** onde se assume o compromisso de alinhar a estratégia e refletir na cultura os 10 Princípios fundamentais que envolvem os Direitos Humanos, Práticas Laborais, Mecanismos Anticorrupção e Proteção Ambiental;
- **Compromisso 2030**, com a promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (**ODS**) das Nações Unidas cuja finalidade é acabar com a pobreza, proteger o ambiente e promover a prosperidade e o bem-estar de todos até 2030. A ALTRI consolidou o seu compromisso com o estabelecimento de metas ambiciosas, nomeadamente neste domínio: *“Duplicar o número de mulheres em funções de liderança de 19 em 2018 para 38 em 2030”* - situando-se este número atualmente (em setembro de 2025) em 45 mulheres;
- **Declaração Universal dos Direitos Humanos** também das Nações Unidas – refletida no Código de Ética da ALTRI na sua versão revista em 2022 –, em que o guia do CEO para os Direitos Humanos é uma chamada de ação para os parceiros do World Business Council for Sustainable Development (**WBCSD**), que partilham uma visão de como as empresas estão a cumprir a sua responsabilidade corporativa de direitos humanos e as melhores práticas empresariais neste tema.
- A ALTRI publicou e divulgou a Política de Direitos Humanos, a Política de Participação nas Comunidades e a Política de Combate ao Assédio no Local de Trabalho.



VALOR ALTRI | POTENCIAR A DIVERSIDADE, TALENTO, COMPETÊNCIAS E DESEMPENHO DA ORGANIZAÇÃO

O Conselho de Administração da ALTRI, sem perder o fio condutor da meritocracia, **promove políticas de diversidade a vários níveis**:

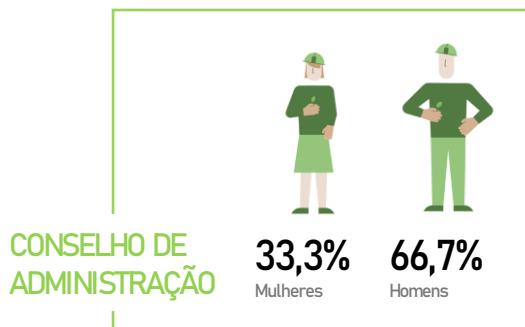
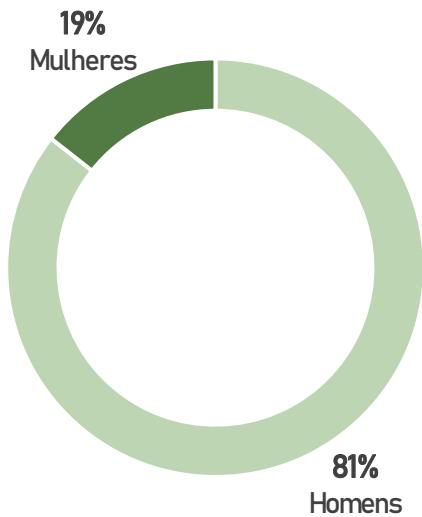
- políticas de progressão na carreira, avaliação de desempenho e revisões salariais definidas tendo por base a diversidade;
- processos de recrutamento, apresentando listas de potenciais Colaboradores/as a recrutar suficientemente representativas de ambos os géneros;
- instruções operacionais para que as equipas multidisciplinares formadas no âmbito dos mais variados projetos sejam constituídas tendo sempre por base a preocupação de uma equilibrada representatividade.



A ALTRI ESTÁ PLENAMENTE CONVICTA DE QUE O EQUILÍBRIO DE GÉNERO CONTRIBUI DECISIVAMENTE PARA QUE AS EQUIPAS SEJAM MAIS ECLÉTICAS, AUTO-DESAFIADORAS E PROATIVAS, PELO QUE A PROMOÇÃO DESSA DIVERSIDADE É UM VERDADEIRO **DESÍGNIO DO GRUPO ALTRI**.

O GRUPO ALTRI resulta de uma política de aquisições e nele coexistem diferentes realidades, com traços organizacionais e estruturais vincados. Um processo de integração, ponderando cada uma dessas realidades, tem vindo a ser consolidado.

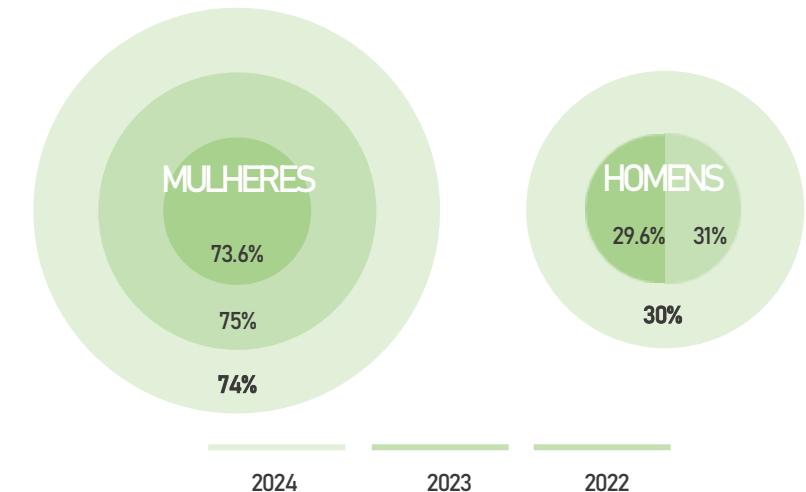
A origem do Grupo remonta a 2005 e são políticas e ações como as que aqui se firmam que tornam esta união e propósito mais fortes, num ambiente heterogéneo e diversificado característico deste setor de atividade.



DISTRIBUIÇÃO POR
FAIXA ETÁRIA

	2022		2023		2024	
	H	M	H	M	H	M
< 30 anos	75	32	73	31	60	21
30 aos 50 anos	403	81	404	80	420	99
≥ 50 anos	194	31	193	33	166	33
TOTAL	672	144	670	144	646	153

DISTRIBUIÇÃO POR
FORMAÇÃO SUPERIOR



Adiversidade e a igualdade de género são uma preocupação que o GRUPO ALTRI reconhece como atual e pertinente e, embora as áreas de atividade da ALTRI – eminentemente industriais – sejam historicamente mais propensas à predominância de homens, esta, desde há já vários anos e em linha com o evidenciado, tem vindo a definir e implementar medidas que se materializam numa **maior paridade de género**.

O presente **PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO** está alinhado com os princípios, valores e normas ínsitos nos diferentes instrumentos de cariz nacional e internacional aplicáveis a esta temática e pretende sublinhar o **COMPROMISSO QUE A ALTRI ASSUME, DE FORMA INEQUÍVOCA, NA PROMOÇÃO DE POLÍTICAS DE GESTÃO QUE PROMOVAM A IGUALDADE, A INCLUSÃO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO**.

Para a implementação do plano foram seguidas as orientações divulgadas para o efeito no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais)”, disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e que determina a produção de um Guião para efeito da 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.

O Guião integra três matrizes - a Matriz de apoio ao diagnóstico, a Matriz de apoio ao acompanhamento da execução do plano para a igualdade e a Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE. As matrizes integram cinco áreas principais:

- igualdade no acesso ao emprego;
- igualdade nas condições de trabalho;
- igualdade remuneratória;
- proteção na parentalidade;
- equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O PLANO QUE SE APRESENTA:

- › **RECONHECE** e **PRIORIZA** a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens como direito elementar e assume o compromisso na implementação de medidas transversais que torna esse direito numa realidade incontornável, com um impacto verdadeiramente positivo na vida dos/as Colaboradores/as;
- › **REDUZ** os desequilíbrios detetados no presente e previne desequilíbrios no futuro, ordenando as prioridades e as matérias sobre as quais é necessário introduzir melhorias;
- › **PROMOVE** uma mudança na cultura organizacional que realça de forma vincada a igualdade, o que se traduz também num compromisso efetivo com a realização de um investimento por parte do Grupo em montante adequado à sua prossecução.

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Dar a conhecer a versão atualizada do Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para o Grupo	<p>¹A ALTRI pretende ser benchmark nacional e internacional na sua cultura de diversidade e inclusão.</p> <p>Promover ações de sensibilização e de informação dos/as colaboradores/as acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre mulheres e homens:</p> <p>Recorrer aos meios de comunicação interna –, portal, cartazes, brochuras, entre outros – nesta sensibilização e informação</p>	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento	N.º de medidas/ações realizadas	2 ações no ano de 2026	- Verba definida (40K€) prevista para Suportes de Comunicação, e Formação
Incentivar a participação das colaboradoras e dos colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	² Promover a apresentação de sugestões, por parte das colaboradoras e dos colaboradores, neste domínio	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento	Auscultação ao Grupo	No ano de 2026	- A auscultação será adjudicada à empresa da especialidade até ao final do ano de 2025.
Reconhecer e integrar a igualdade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	³ Ter em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e empregar formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação interna e externa do Grupo, parceiros e fornecedores	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento Comunicação	Apresentação de linhas orientadoras para a taxonomia no Grupo Altri.	3.º trimestre de 2026	

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

SUBDIMENSÃO: ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Manter um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	⁴ Proporcionar às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Frequência de sessões de esclarecimento sobre o tema: Comportamentos e enviesamentos com base em estereótipos de género.	2.º trimestre de 2026	Atividade aplicável sempre que surgem novas pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento.

DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E DESENVOLVIMENTO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	⁵ Integrar no processo de <i>Onboarding</i> , componente referente à temática. Disponibilizar informação atualizada referente a boas práticas de gestão promotoras da igualdade entre homens e mulheres.	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Revisão do procedimento de processo de <i>Onboarding</i> .	1.º trimestre de 2026	A revisão do procedimento está a decorrer em paralelo com a implementação do Módulo de SAP-SF Recrutamento e <i>Onboarding</i> , a concluir até novembro de 2025.

DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

SUBDIMENSÃO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	⁶ Proporcionar formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género.	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Atualização dos guia de Boas Práticas que é utilizado nas etapas de definição de objetivos e de avaliação de objetivos (intercalar e final)	No ano de 2026	O Sistema de Gestão por Objetivos está implementado e a funcionar desde 2023. Trabalho efetuado sempre que existem novas admissões.

SUBDIMENSÃO: PROMOÇÃO/PROGRESSÃO NA CARREIRA PROFISSIONAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras	⁷ Criar protocolos com associações de networking e entidades que apoiam a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Contacto com associações e entidades	2 contactos relevantes no ano de 2026	Em 2025 foi estabelecido um contacto neste âmbito.
	⁸ Promover a participação das empresas do Grupo em eventos da comunidades escolar e formativa sensibilizando para a matéria da diversidade e inclusão nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade.	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Nº de ações de promoção	2 ações no ano de 2026	Em 2025 estivemos presentes em 2 ações nos quais este tema foi abordado.

DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

SUBDIMENSÃO: LICENÇAS/ LICENÇAS PARTILHADAS

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Apoiar a parentalidade	9 Ponderar conceder aos trabalhadores, mulheres e homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Integrar os benefícios (monetário ou em espécie) no Pacote de Benefícios ALTRI	Implementação nas empresas recentemente adquiridas.	<ul style="list-style-type: none"> - Benefício já em vigor em algumas empresas do Grupo ALTRI. - O benefício foi aplicado em 2025 a todas as empresas do Grupo ALTRI.
Garantir o conhecimento dos benefícios decorrentes da parentalidade pelos/as colaboradores/as	10 Divulgar junto dos/as colaboradores/as informação geral sobre as atualizações legislativas relacionadas com o direito de parentalidade	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Colocar a informação disponível na área pessoal de cada colaborador/a e na Intranet do Grupo ALTRI. Disponibilizar webinar sobre a temática.	1 webinar com as alterações legislativas que venham a ser publicadas em 2025/2026.	<ul style="list-style-type: none"> - Na Intranet do Grupo ALTRI está divulgada e disponível para consulta a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

DIMENSÃO: EQUILÍBrio SAUDÁVEL ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as colaboradores/as	¹¹ Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, com recurso às ferramentas de comunicação interna	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Criação de um espaço de divulgação destes recursos em todas as empresas do Grupo ALTRI	No ano de 2026	- Informação de algumas empresas já disponibilizada e na Intranet do Grupo ALTRI

DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/UNIDADES RESPONSÁVEIS (ponto focal)	DEPARTAMENTOS/UNIDADES ENVOLVIDOS (ponto focal)	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES ALTRI
Prevenir e combater o assédio no trabalho	¹² Lançamento de campanhas nos meios de comunicação interna	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	N.º de campanhas lançadas	1 campanha do ano de 2026	
	¹³ Reforçar medidas para prevenir a prática do assédio moral e sexual no trabalho;	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	N.º de campanhas lançadas	1 campanha do ano de 2026	
	Lançamento de campanhas nos meios de comunicação interna e externa (junto de fornecedores e parceiros)	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	N.º de ações de sensibilização	1 ação em 2026	
¹⁴ Ações de sensibilização interna sobre comportamentos adequados em matéria de prevenção de assédio		Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais	Direção de Pessoas e Talento, coadjuvada pelas áreas operacionais			

A ALTRI assume o compromisso de acompanhar o alinhamento o presente Plano para a Igualdade de Género, que será objeto de monitorização anual pela Comissão de Ética, com os princípios de gestão do Grupo e ainda com os princípios consignados no Código de Ética, que deverá, igualmente, ser objeto de revisão com a periodicidade que se revelar adequada.

Grupo ALTRI