

## RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES – 2022

## INDÍCE

1. Enquadramento Legal .....	3
2. Política e Instrumentos de Igualdade de Género da Águas do Alto Minho .....	4
3. Caracterização da Águas do Alto Minho .....	10
3.1 Caracterização Geral .....	10
3.2 Distribuição Etária .....	11
3.3 Segmentação por Categoria .....	12
3.4 Caraterização das Remunerações .....	13
4. Conclusão .....	15

## I. Enquadramento Legal

O presente relatório visa dar cumprimento ao estabelecido no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 de 7 de março, sobre as remunerações pagas a homens e mulheres, com referência ao ano de 2022.

No que concerne especificamente às desigualdades de género em matéria profissional no âmbito do setor público empresarial, onde se insere a Águas do Alto Minho, S.A., salienta-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 da referida Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de onde resulta a obrigação de promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Na sequência do referido relatório, é determinado que as empresas do setor público empresarial concebam medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade, a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do n.º 1 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012 que estabelece a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do sector empresarial do Estado, de planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, tal como estabelece igualmente o n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina:

- os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;

- os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e
- a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Neste contexto, a Água do Alto Minho, SA. elabora o seu Plano para a Igualdade de Género em articulação com o Plano para a Igualdade de Género corporativo do Grupo Águas de Portugal, de modo a dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

## **2. Política e Instrumentos de Igualdade de Género da Águas do Alto Minho**

A Águas do Alto Minho reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais, bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Entende a Águas do Alto Minho que uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

Na sua dimensão laboral, este princípio consubstancia-se no seguinte:

- Igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira, garantindo a Águas do Alto Minho em todos os processos de recrutamento desenvolvidos a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por

licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

A Águas do Alto Minho não efetua qualquer tipo de discriminação pela idade ou sexo, promovendo uma organização do trabalho e mecanismos de constituição das equipas que fomentem a valorização do conhecimento adquirido pelas pessoas, de forma a potenciar elevados níveis de eficiência na atuação e fortalecimento da partilha de conhecimento com os mais jovens.

A empresa encontra-se a implementar o sistema de gestão de assiduidade, com registo biométrico, para assegurar o cumprimento da legislação em vigor quanto ao registo dos tempos de entrada e saída de todos/as os/as trabalhadores/as, bem como para disponibilizar à gestão informação útil e importante quanto à organização de trabalho da empresa e indicadores de assiduidade.

A Águas do Alto Minho possibilita a cerca de 40% dos/as trabalhadores/as um horário flexível, para melhor conciliação das responsabilidades profissionais com as conveniências pessoais e familiares. Destaca-se ainda, a possibilidade de os/as trabalhadores/as usufruírem do regime de teletrabalho parcial, sempre que se verifique a compatibilidade funcional ou de atividades.

A Águas do Alto Minho beneficia ainda da política sustentada da Igualdade de Género implementada no Grupo AdP. Para além desta política específica, destaca-se a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos não discriminatórias, o Acordo Coletivo de Trabalho, bem como o seu Código de Ética e de Conduta que considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual.

A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo. O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”.

Para solidificar o seu posicionamento, o Grupo AdP assumiu o compromisso ao Fórum Empresas para a Igualdade (iGen) no sentido de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus

modelos de gestão, os princípios da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego. Com esta adesão, a Águas de Portugal e as suas empresas subsidiárias comprometem-se a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, bem como na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e proteção da parentalidade.

Em 2016, o Grupo AdP subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, uma iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

Destaca-se ainda, que o Grupo AdP está entre as oito empresas bandeira portuguesas que lideram o objetivo de alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030 - “Meta Nacional para a Igualdade de Género”, uma iniciativa da *UN Global Compact Network Portugal* no âmbito do programa *Target Gender Equality*, reiterando o objetivo de promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades e da participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais.

A Política de Igualdade de Género definida para o Grupo, assenta assim em dois pilares base:

- Igualdade de tratamento e de oportunidades
- Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Com base nesta Política foi implementado um Plano que visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. A Águas do Alto Minho elabora anualmente este plano, dando cumprimento à implementação das medidas de intervenção previstas.

Este Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 áreas agregadoras:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;

- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

Estas 7 dimensões compreendem várias medidas de intervenção, às quais se associam o estado de implementação e as direções e áreas responsáveis pela sua execução. Sendo que, face à juventude dos sistemas implementados, verifica-se que parte das ações ainda se encontram em desenvolvimento.

O Plano é composto por iniciativas e metas que concorrem para os seguintes objetivos:

#### I. Estratégia, Missão e Valores

- Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade;
- Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todas as trabalhadoras e os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade;
- Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- 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;
- Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- Assegurar o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

## II. Igualdade no Acesso a Emprego

- Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens;
- Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens. Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
- Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
- Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego;
- Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

## III. Formação inicial e contínua

- Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma;
- Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação;
- Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.

## IV. Igualdade nas Condições de Trabalho

- Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens;
- Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho;
- Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional;
- Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.

## V. Proteção na Parentalidade

- Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial;
- Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.



## VI. Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional

- Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares;
- Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.

## VII. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

- Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.

Tal como o Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal”, também na Águas do Alto Minho estes compromissos contemplam as seguintes medidas a aplicar:

- Garantir o cumprimento do “Plano para a igualdade de género”
- Promover a diversidade
- Promover a mobilidade

Destacamos em 2022 as principais iniciativas que concorrem para os planos definidos:

- Em todos os processos de recrutamento e seleção, bem como no acolhimento de novos/as trabalhadores/as foi enfatizado o repúdio por todas as formas de discriminação, incluindo a baseada no género.
- Na maioria das publicações, comunicações internas e externas da empresa foi privilegiada a inclusão de linguagem respeitadora da igualdade de género.
- A Águas do Alto Minho divulga anualmente no Relatório & Contas e dá contributos para o Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP de informação relevante de

recursos humanos desagregada por sexo. Estes relatórios são disponibilizados no sítio da internet da empresa e da Águas de Portugal.

- Foi dada orientação no sentido de os júris de concursos lançados ao abrigo do CCP serem compostos por mulheres e homens.
- No ano de 2022, mulheres e homens usufruíram de licença parental, retornando ao trabalho após a conclusão da licença.
- Para facilitar a proximidade com o local de residência, foram pedidas e concretizadas mobilidades internas.
- Foram promovidas ações de bem-estar físico e psicológico abertas à participação de todas as pessoas.

A empresa dá cumprimento anualmente ao previsto na RCM n.º 18/2014, conforme resulta do Relatório de Sustentabilidade do Grupo na parte correspondente à “Simbiose com os Colaboradores”.

Todos os indicadores relevantes relativos à igualdade de género são disponibilizados anualmente no Relatório de Sustentabilidade do Grupo.

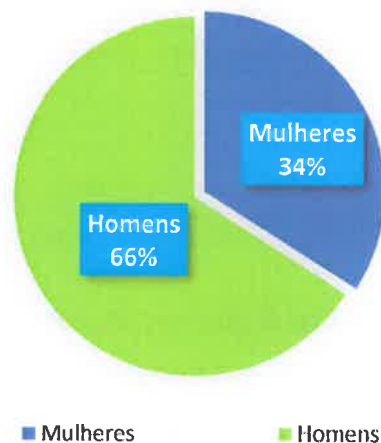
De referir que o Conselho de Administração da Águas do Alto Minho é composto por três elementos do género masculino e dois elementos do género feminino, dando cumprimento ao objetivo de uma presença plural de mulheres e de homens neste órgão social.

### **3. Caracterização da Águas do Alto Minho**

#### **3.1 Caracterização Geral**

A Águas do Alto Minho, S.A. iniciou a atividade a 01.01.2020, agregando o quadro de pessoal no final do ano 149 pessoas, integrando trabalhadores/as dos Municípios que fazem parte da Parceria, do Grupo AdP e contratados externamente. No final de 2021 e em resultado das admissões concretizadas a equipa passou a integrar 154 pessoas, sendo que a 31 de dezembro de 2022 o universo das pessoas correspondia a um total de 176, em consequência da concretização das admissões previstas para o reforço do quadro de pessoal, integrando 60 mulheres e 116 homens. Esta distribuição por género demonstra uma preponderância do

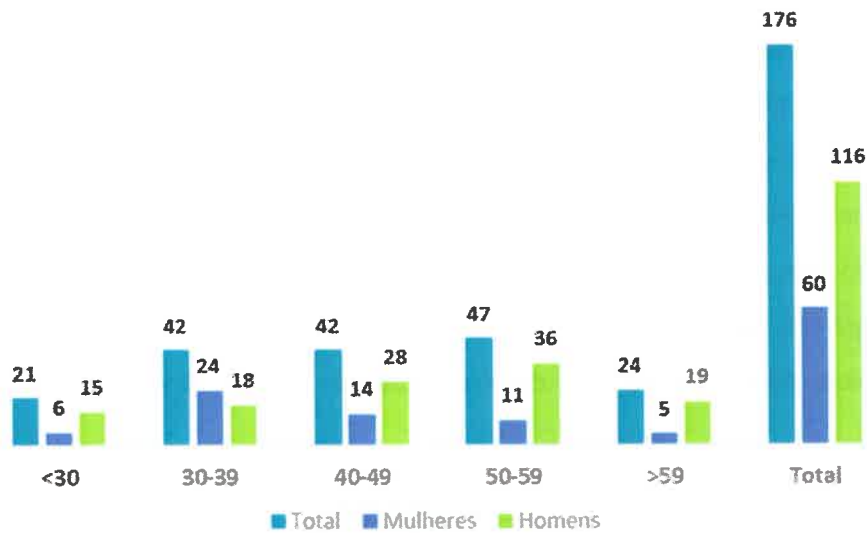
género masculino com 66%, enquanto que o género feminino tem uma representatividade de 34%. Este resultado demonstra uma representatividade feminina ligeiramente superior à do ano anterior, a qual se cifrava em 31%. De salientar, que esta diferença está relacionada com a atividade desenvolvida pela empresa (abastecimento de água e saneamento de águas residuais em baixa), que ao nível mais operacional é desenvolvida na sua quase totalidade por técnicos operativos do género masculino, representando uma parte significativa das pessoas que integram o quadro de pessoal. Na Direção de Clientes a preponderância de pessoas é do género feminino, sendo que ao nível das restantes áreas a situação apresenta-se diversificada.



### 3.2 Distribuição Etária

No que se refere à distribuição etária, o grupo etário mais representativo para as mulheres é o que se situa entre os 30 e os 39 anos, registando de seguida um maior número de mulheres, no grupo etário entre os 40 e os 49 anos. Para os homens, o grupo etário mais representativo é o que se situa entre os 50 e os 59 anos, registando de seguida um maior número de homens no grupo etário entre os 40 e os 49 anos.

Desta análise, conclui-se que a política de transição e partilha de conhecimento se afigura muito importante para se assegurar a futura renovação natural do quadro de pessoal, dando cumprimento à política de contratação ética e responsável, inclusiva e com promoção da igualdade de género.



### 3.3 Segmentação por Categoria

Nesta análise não estão contemplados os órgãos sociais, cuja composição obedece ao disposto na Lei n.º 62/2017, com representatividade de género devidamente assegurada. Assim, a análise abrange os cargos de direção e chefia, cujo exercício é efetuado em regime de comissão de serviço, bem como as restantes categorias.

Do universo das 22 chefias, composto por cargos de direção, de coordenação e de responsabilidade, com reporte direto ao Conselho de Administração e chefias intermédias, regista-se uma distribuição por género equivalente, com 50% de mulheres e 50% de homens, o que permite afirmar a igualdade de oportunidades no acesso a estes cargos.

Relativamente às restantes categorias, tal como anteriormente referido, a distribuição é diversificada, existindo preponderância de mulheres nas funções técnica e técnica superior ou equiparada e preponderância de homens nas funções técnica operacional.

	Total	Mulheres	Homens
Chefias de 1ª linha <sup>1)</sup>	7	4	3
Chefias intermédias	15	7	8
Quadros Superiores	17	11	6
Técnicos/as	49	33	16
Técnicos/as Operacionais	88	5	83
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>60</b>	<b>116</b>

<sup>1)</sup> Diretores e Chefias com reporte direto à Administração

### 3.4 Caracterização das Remunerações

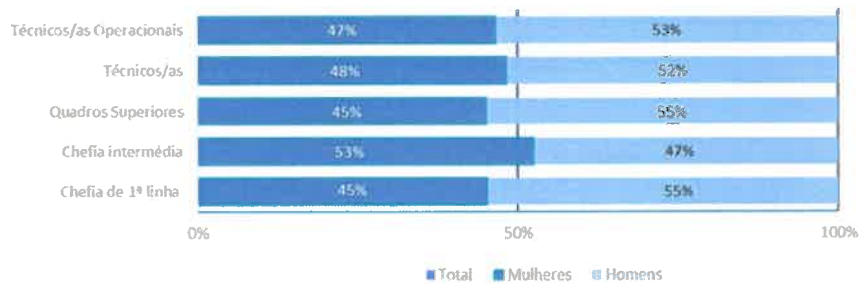
A política de remunerações da Águas do Alto Minho cumpre com o disposto na legislação laboral, no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigente, sem prejuízo do cumprimento do enquadramento legal aplicável ao setor público empresarial do Estado.

A remuneração está associada à carreira e categoria detidas por cada trabalhadora e trabalhador, sendo a respetiva integração na carreira e categoria efetuada de acordo com as habilitações detidas e funções a desempenhar, conforme estipulado no ACT, a qual não é determinada pela variante género.

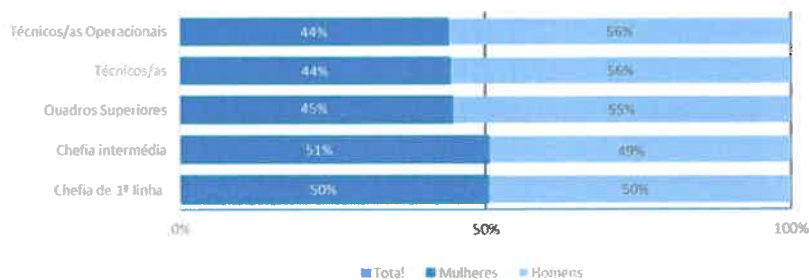
Acrescem ainda as normas internas que promovem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das diferentes componentes dos postos de trabalho, bem como o código de Ética e de Conduta, que considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa e orientação sexual.

Na Águas do Alto Minho a média da retribuição base mensal e a média da retribuição base total é superior para o género feminino nas chefias intermédias, verificando-se que nas chefias de direção e de reporte direto ao Conselho de Administração a remuneração base mensal dos homens é superior à das mulheres, no entanto, em termos de retribuição total mensal existe praticamente igualdade entre mulheres e homens. Nas restantes categorias, é superior nos homens, tal como apresentado no gráfico seguinte, por género e por categoria.

Média da retribuição base mensal, por género (%)



Média da retribuição total mensal, por género (%)



A formação profissional, enquanto instrumento de valorização das competências técnicas, sociais e de gestão de pessoas é um dos pilares fundamentais da política de gestão de recursos humanos da Águas do Alto Minho, quer na vertente de desenvolvimento, quer no envolvimento na missão, valores e compromisso da empresa.

Neste âmbito, no ano de 2022 foi aprovado um Plano de Formação, de Sensibilização e de Desenvolvimento Profissional, cujo grau de concretização foi muito positivo face aos diversos constrangimentos verificados, permitindo concretizar 42 ações de formação, gerando um volume total de formação de 2.765 horas.

Em cumprimento do objetivo de satisfação das pessoas da nossa equipa, foram desenvolvidas ações de bem-estar e de sensibilização, ações de avaliação dos riscos psicossociais e implementação de medidas de prevenção, ações associadas ao desporto e organizada uma ação de *teambuilding* denominada *Team Day – I Encontro de Chefias da Águas do Alto Minho*,

focada no tema “O Todo é maior do que a soma das partes” direcionada para chefias, com o objetivo de melhorar a comunicação interna, o alinhamento com a estratégia definida pela gestão e de potenciar o compromisso e envolvimento de tod@s, fortalecendo o espírito de equipa na empresa.

Destacamos algumas das iniciativas desenvolvidas no ano de 2022:

- Dia de aniversário da Águas do Alto Minho
- Bolsas de Estudo
- Cabaz “Sou Bebê Alto Minho”
- Cabaz de Natal
- Natal dos/as filhos/as dos trabalhadores e das trabalhadoras

Na Águas do Alto Minho a saúde e segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras são uma preocupação constante. Todos/as os/as trabalhadores/as têm acesso a um seguro de saúde extensível ao agregado familiar e a um seguro de vida, que garantem apoio ao próprio e à sua família em caso de acidente ou doença e também nos casos de invalidez e morte.

#### 4. Conclusão

No ano de 2022, na Águas do Alto Minho, assinala-se um ligeiro aumento da representatividade do género feminino face ao verificado no ano anterior, sem deixar de reconhecer que o género masculino é o predominante, tendência que se associa a razões históricas de uma atividade desenvolvida a nível operacional por homens. Contudo, salienta-se que em algumas funções regista-se um equilíbrio no quadro de pessoal, entre o número de homens e o número de mulheres.

A faixa etária entre os 30 e os 39 anos é a mais representativa do número de trabalhadoras e a faixa etária entre os 50 e os 59 anos a mais representativa de trabalhadores.

No que se refere à representatividade nos órgãos sociais verifica-se o cumprimento da legislação em vigor. No que respeita aos cargos de direção e de chefia pode afirmar-se que a Águas do Alto Minho cumpre a meta de igualdade, assegurando 50% de mulheres em cargos de chefia. Com efeito, ao nível dos cargos de Direção existe total paridade, nas chefias com

reporte direto ao Conselho de Administração as mulheres representam 57% e nos restantes cargos de chefias intermédias a percentagem de mulheres é de 47%.

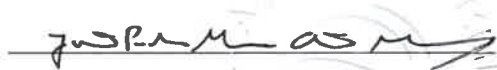
Importa referir, que as diferenças salariais entre as trabalhadoras e os trabalhadores, e que são meramente residuais, decorrem de outras variantes que não a diferença de género na determinação da remuneração, nomeadamente da menor representatividade global das mulheres no universo da empresa.

Cumpr ainda referir que o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), em vigor desde 2018 no Grupo AdP, resultante do Diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização, salvaguarda no Capítulo IV, a Igualdade e a não-discriminação. A Águas do Alto Minho enquanto signatária do ACT cumpre constantemente com o estabelecido no mesmo.

Por último, destaca-se a implementação de um Sistema de Gestão Integrado (Qualidade, Ambiente e Segurança), o qual exige uma monitorização periódica e rigorosa, tendo recebido a empresa em 2022 os selos de certificação ao abrigo das normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, no âmbito do Atendimento ao Cliente e na Gestão Operacional de Abastecimento de Água e de Recolha e Tratamento de Águas Residuais do Centro Operacional Sul. A identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é um tema extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema. A consulta a *stakeholders* (ex. *survey*, entrevistas) nomeadamente dos trabalhadores e das trabalhadoras, será uma importante ferramenta de auscultação, para avaliar o conhecimento e a satisfação com as medidas adotadas, bem como de participação com sugestões de melhoria.

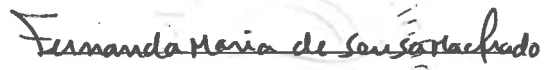
Viana do Castelo, 27 de fevereiro de 2023

O Presidente do Conselho de Administração



João Pedro Moura Castro Neves

A Vogal do Conselho de Administração



Fernanda Maria de Sousa Machado