

PLANO PARA A IGUALDADE

2026/2027

Flexdeal SIMFE, S.A.



1. Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio fundamental de justiça e uma condição essencial para o desenvolvimento de organizações mais sólidas, inovadoras e preparadas para responder aos desafios futuros. Uma organização efetivamente inclusiva assegura a todas as pessoas igualdade de oportunidades de participação, desenvolvimento, progressão e reconhecimento do respetivo contributo.

Na Flexdeal, a igualdade é assumida como um princípio de gestão e de cultura organizacional, cuja concretização ultrapassa a formulação de compromissos ou declarações de intenção. A sua efetivação depende da consistência das decisões, da objetividade dos critérios aplicados, das práticas de liderança adotadas e das oportunidades disponibilizadas. Pressupõe, igualmente, a existência de políticas claras, mecanismos de acompanhamento e capacidade de identificação e correção de eventuais desigualdades.

No ciclo 2025/2026 foram implementadas iniciativas relevantes neste domínio, designadamente a adoção de um modelo de trabalho híbrido e de horários flexíveis, a revisão dos Princípios de Cultura Organizacional, o reforço do investimento em formação comportamental e o início da revisão do modelo de gestão de desempenho. Em paralelo, foi promovida uma auscultação à equipa, com o objetivo de avaliar a perceção do ambiente de trabalho e identificar áreas prioritárias de evolução.

Os resultados da auscultação evidenciam uma perceção globalmente favorável quanto ao respeito e à inclusão. Simultaneamente, permitem identificar expectativas concretas relativamente à transparência dos critérios de desempenho e progressão, às oportunidades de desenvolvimento, à equidade remuneratória, à consistência das práticas de liderança e à continuidade das medidas de conciliação e bem-estar.

Neste enquadramento, é apresentado o Plano para a Igualdade 2026/2027. Para além do cumprimento das obrigações legais aplicáveis, o Plano constitui um instrumento de gestão destinado a concretizar o compromisso da Flexdeal através de medidas objetivas, mensuráveis e sujeitas a acompanhamento regular. Pretende-se consolidar as práticas já implementadas, intervir de forma estruturada nas áreas suscetíveis de melhoria e assegurar condições equitativas para o pleno desenvolvimento profissional de todas as pessoas.

A promoção de uma organização mais justa e equitativa reforça a coesão interna, a qualidade e consistência dos processos de decisão e a capacidade de criação sustentável de valor para todas as partes interessadas.

Neste sentido, releva a afirmação de Gilbert F. Houngbo, Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho:

“A igualdade de género não se alcança apenas com promessas. Exige ação.”

É essa ação – consciente, consistente e partilhada, que este Plano procura orientar.

2. Identidade institucional e cultura organizacional

A Flexdeal, SIMFE, S.A. é uma Sociedade de Investimento Mobiliário para Fomento da Economia, constituída sob a forma de sociedade anónima, sendo a primeira e única entidade desta natureza existente em Portugal.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 77/2017, de 30 de junho, na redação em vigor, as SIMFE são sociedades de investimento alternativo especializado cujo objeto consiste no investimento em valores mobiliários emitidos por empresas elegíveis. A atividade da Flexdeal dirige-se, deste modo, ao apoio a pequenas e médias empresas, *Mid Caps* e *Small Mid Caps*, contribuindo para o respetivo crescimento, robustecimento e criação sustentável de valor.

A identidade da Flexdeal é igualmente determinada pelo seu propósito institucional: constituir-se como veículo gerador de valor e catalisador da transformação positiva da sociedade, promovendo o desenvolvimento da economia através do apoio ao crescimento empresarial.

A prossecução desta missão assenta na identificação de oportunidades, na estruturação de soluções adequadas e no estabelecimento de relações de confiança com as empresas participadas e com as demais partes interessadas.



A identidade institucional da Flexdeal é também definida pela forma como a organização atua, decide, se relaciona e assume responsabilidades. Neste contexto, em 2026, procedeu-se à revisão da cultura organizacional e à definição de oito Princípios Corporativos, os quais traduzem os referenciais de conduta e atuação pretendidos.

Os nossos Princípios Corporativos

Comunicação Franca

Comunicamos com honestidade, clareza e respeito. Dizemos o que tem de ser dito, de forma direta, construtiva e com boa intenção, à pessoa certa, no momento certo e no fórum adequado.

Uma Equipa, Várias Empresas

Somos uma única equipa, independentemente da área ou empresa a que pertencemos. Colaboramos ativamente, criamos sinergias e privilegiamos o que é melhor para o conjunto.

Empresa no Topo da Decisão

Tomamos decisões com base no que é melhor para a organização. Avaliamos os impactos das nossas escolhas e colocamos os interesses da empresa acima de agendas pessoais ou departamentais.

Discordar e Comprometer

Questionamos ideias e decisões de forma aberta e respeitosa quando acreditamos que existe um caminho melhor. Depois de tomada a decisão, comprometemo-nos plenamente com a sua execução e com o seu sucesso.

Assumir os Resultados

Assumimos responsabilidade pela entrega e pela performance. Acompanhamos os temas, resolvemos problemas e garantimos que os resultados acontecem, sabendo pedir ajuda e partilhar vulnerabilidades quando necessário.

Construir o Amanhã, Executar Hoje

Procuramos a excelência com ambição, velocidade e foco. Adaptamo-nos às mudanças e executamos as prioridades do presente, conscientes de que é essa capacidade de realização que constrói o futuro que ambicionamos.

Surpreender os Stakeholders

Atuamos com rigor, rapidez e profissionalismo. Cumprimos os compromissos, construímos confiança através da consistência e procuramos superar expectativas através da melhoria contínua e de novas soluções.

Trazer a Energia

Trazemos profissionalismo, respeito e energia positiva para o trabalho. Somos uma equipa e cada pessoa é responsável por contribuir para um ambiente em que todos possam dar o seu melhor e sentir-se bem.

Os Princípios Corporativos constituem igualmente um referencial do presente Plano para a Igualdade. Uma cultura assente na comunicação franca, na responsabilidade, no respeito, na cooperação e na qualidade das decisões apenas se concretiza plenamente quando garante igualdade de tratamento e de oportunidades.

A promoção da igualdade pressupõe, assim, que todas as pessoas possam participar, contribuir, desenvolver-se e progredir com base em critérios claros, objetivos e equitativos. Pressupõe também

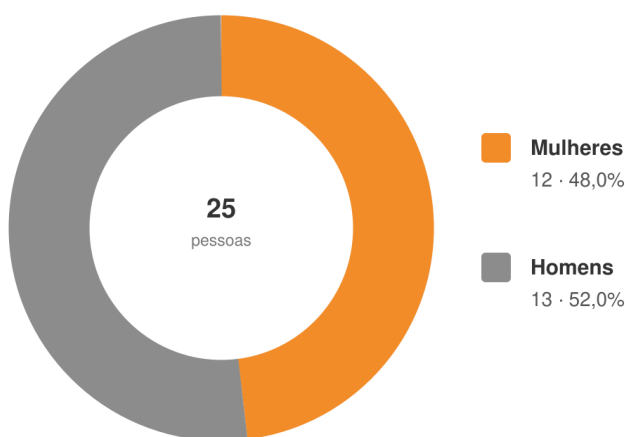
a criação de condições para a consideração de diferentes perspetivas, o reconhecimento consistente do mérito e a realização do potencial individual num contexto profissional respeitador e inclusivo.

3. Caracterização da estrutura

A análise da composição da organização considera dois universos: a estrutura global, que integra colaboradores/as e órgãos sociais, e o universo constituído pelos/as colaboradores/as e pelo Conselho de Administração.

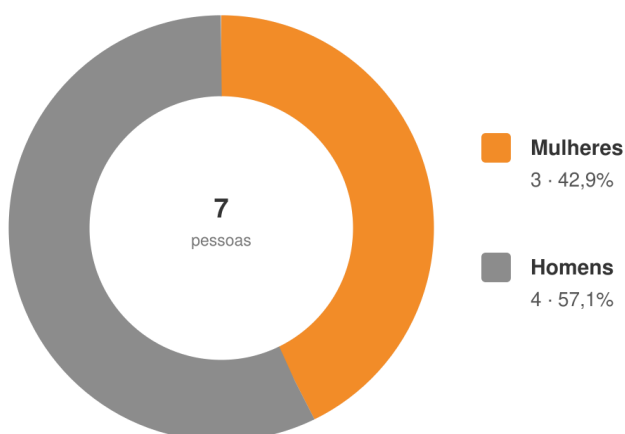
Distribuição por género

Universo total: 25 pessoas



Distribuição por género na Direção

Cargos "Direção" e "Diretor" - 7 pessoas



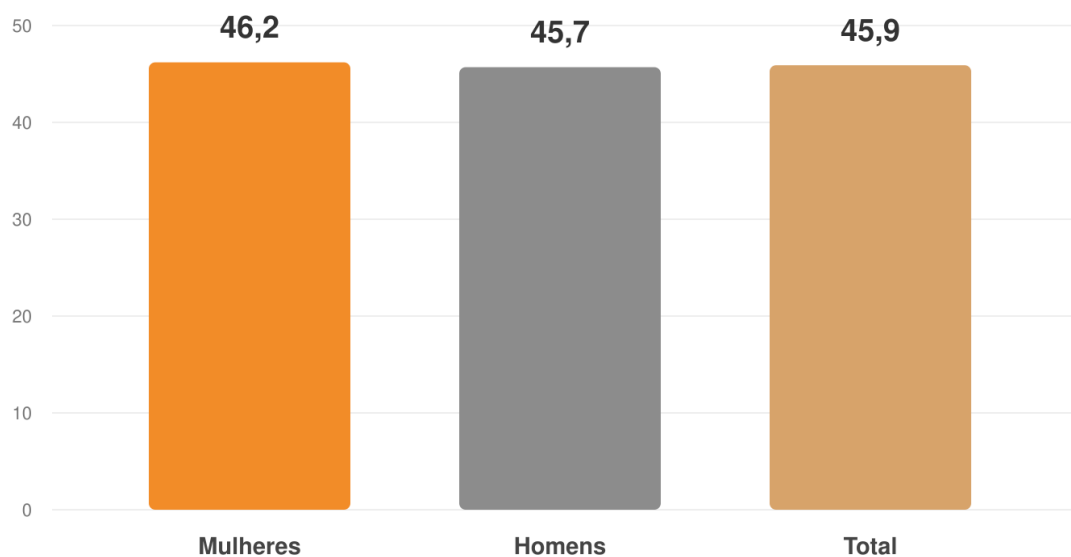
A composição da organização apresenta-se globalmente equilibrada, não se identificando situações de sub-representação significativa de qualquer dos sexos, quer na estrutura global, quer nos cargos de liderança.

Representação por género

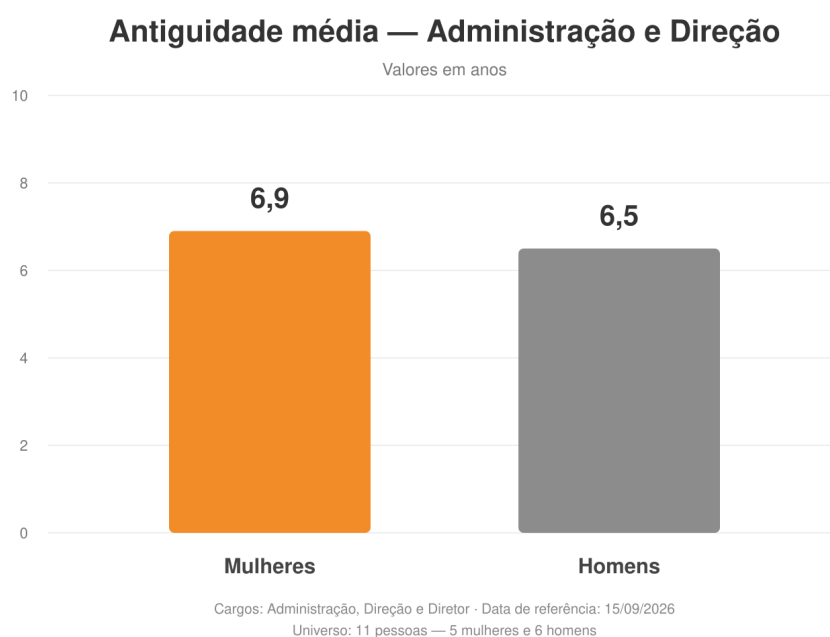
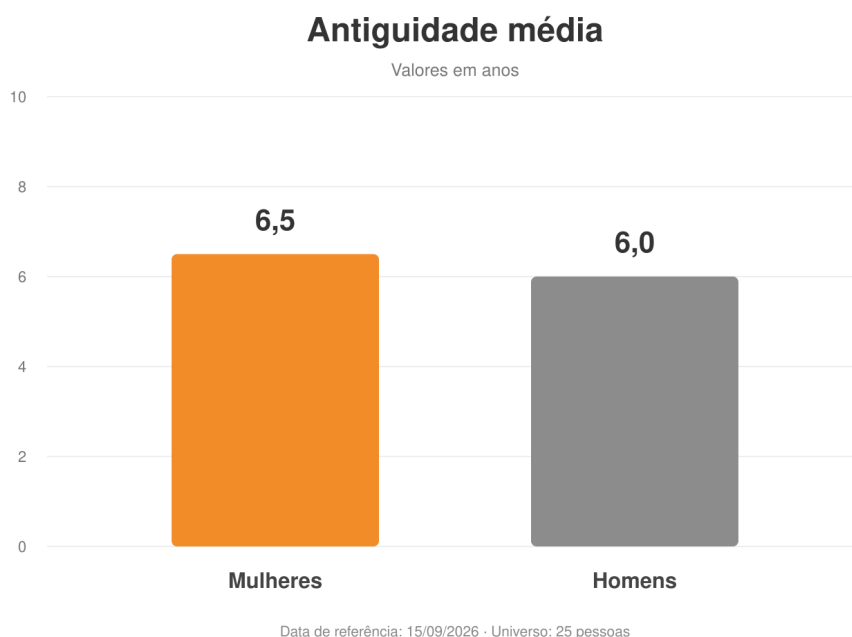
Universe	Homens	Mulheres	Total	Representação
Estrutura global, incluindo órgãos sociais	13	12	25	52,0% H / 48,0% M
Colaboradores/as e Conselho de Administração	11	10	21	52,4% H / 47,6% M
Cargos de Direção — estrutura global	4	3	7	57,1% H / 42,9% M
Cargos de liderança — colaboradores/as e Conselho de Administração	6	6	12	50,0% H / 50,0% M

Média de idades

Valores em anos



Universe: 25 pessoas — 12 mulheres e 13 homens



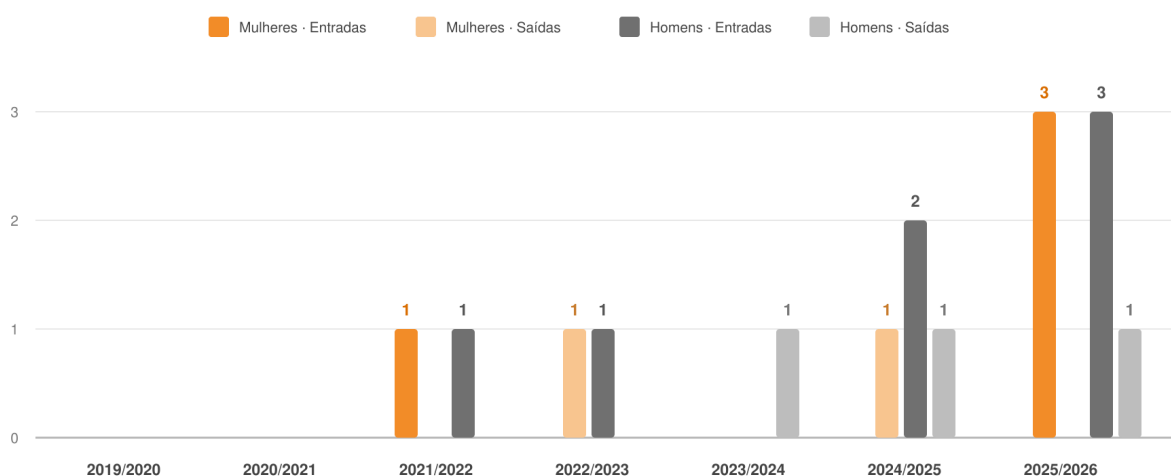
Entradas e saídas — últimos dois períodos

Movimentos	2024/2025	2025/2026	Variação	Unidade	Leitura
Entradas totais	2	6	+4	Pessoas	Aumento
Saídas totais	2	1	-1	Pessoas	Diminuição

Em 2025/2026 registaram-se mais quatro entradas e menos uma saída face ao período anterior.

Entradas e saídas por género

Evolução por período



Os períodos sem colunas correspondem a zero movimentos registados.

A organização evidencia níveis elevados de estabilidade e retenção, incluindo nos cargos de Administração e Direção. Tal estabilidade constitui um ativo relevante, em virtude da experiência e do conhecimento acumulados, devendo ser complementada por mecanismos de promoção da diversidade geracional, atualização de competências, mobilidade interna, desenvolvimento de sucessores e renovação sustentada das perspetivas de liderança.

Em termos globais, os indicadores analisados evidenciam uma composição equilibrada e uma evolução favorável da estrutura, não tendo sido identificadas assimetrias de género materialmente relevantes.

4. Auscultação à equipa

A elaboração de um Plano para a Igualdade deve assentar no conhecimento da realidade organizacional e na experiência das pessoas que a integram. Por essa razão, previamente à definição das medidas para 2026/2027, a Flexdeal promoveu uma auscultação anónima à equipa (foram excluídos desta auscultação o Conselho de Administração e os Órgãos Sociais).

A auscultação teve por finalidade avaliar a perceção do ambiente de trabalho, identificar áreas de desenvolvimento organizacional e recolher propostas de medidas suscetíveis de integração no novo Plano.

O processo não se limitou à validação das práticas existentes. Procurou assegurar um espaço de participação e reflexão, reconhecendo que a igualdade depende tanto das políticas e processos formais como da respetiva aplicação e vivência quotidianas.

O questionário esteve disponível entre 24 de julho e 4 de agosto de 2026 e obteve 13 respostas. Os resultados constituem um elemento de diagnóstico qualitativo. Não obstante não assumirem representatividade estatística relativamente à totalidade da organização, permitem identificar perceções, preocupações e prioridades relevantes para a definição do Plano.

4.1. Questionário disponibilizado à equipa

O questionário foi organizado em torno de quatro dimensões:

- Perceção do ambiente de trabalho;
- Igualdade de oportunidades;
- Temas prioritários para o novo Plano;
- Medidas e propostas de melhoria.

4.2. Principais conclusões da auscultação

A avaliação do ambiente de trabalho foi globalmente favorável:

Resposta	N.º	%
Sim, totalmente	9	69,2%
Sim, na maioria das situações	3	23,1%
Em parte	1	7,7%

Os comentários salientam a existência de respeito mútuo, diversidade de perfis, abertura ao diálogo, apoio entre colegas e ausência de experiências de discriminação. Foram, contudo, identificadas oportunidades de melhoria relativas à clareza das funções, à igualdade de participação, à qualidade e consistência da comunicação, ao alinhamento das lideranças, à confidencialidade e à coerência entre os princípios definidos e as práticas quotidianas.

Quando questionadas sobre as áreas em que a Flexdeal poderia reforçar a promoção da igualdade de oportunidades, as pessoas respondentes identificaram as seguintes prioridades:

Área	Menções
Progressão na carreira	7
Comunicação interna	5
Remuneração	4
Acesso à formação	2
Liderança	2
Equilíbrio vida pessoal/profissional	2

As propostas apresentadas convergem na necessidade de estabelecer critérios mais claros e transparentes de avaliação, progressão e remuneração; reforçar o retorno estruturado e o acompanhamento individual; desenvolver percursos de carreira; assegurar maior consistência das práticas de liderança; e dar continuidade às medidas de flexibilidade, conciliação e bem-estar.

Da auscultação à ação — As prioridades identificadas pela equipa foram consideradas na definição das medidas para 2026/2027, em particular nos domínios da gestão de desempenho, desenvolvimento e progressão profissional, equidade remuneratória, liderança, comunicação, conciliação e bem-estar. O Plano procura, deste modo, dar resposta às obrigações e referenciais aplicáveis e, simultaneamente, às expectativas manifestadas pelas pessoas que integram a Flexdeal.

5. Balanço do ciclo 2025/2026

Durante o ciclo 2025/2026 foram desenvolvidas iniciativas relevantes nos domínios da igualdade de oportunidades, da não discriminação e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

- Os Princípios que sustentam a cultura organizacional foram revistos, com vista a reforçar a sua aplicabilidade e tradução em comportamentos observáveis. Ao longo do período foram igualmente realizadas comunicações internas destinadas a assegurar o alinhamento quanto à respetiva interpretação e concretização no contexto de trabalho;
- Com o objetivo de reforçar a relevância da cultura e a aplicação dos Princípios Corporativos, a Política de Recrutamento e Seleção foi revista e o Guião de Entrevista passou a integrar questões destinadas a avaliar o alinhamento das pessoas candidatas com a cultura organizacional;
- Foi realizada uma reunião presencial com a totalidade da equipa, na qual o Presidente do Conselho de Administração apresentou os Princípios Corporativos e sublinhou a importância da sua aplicação efetiva na atividade quotidiana;
- Com vista a promover a participação em matérias consideradas estratégicas pelo Conselho de Administração, toda a equipa foi convidada a responder a questionários relativos ao Plano para a Igualdade e ao Código de Conduta. Os resultados obtidos foram considerados na elaboração do presente Plano e serão igualmente ponderados no processo de revisão do Código de Conduta.

Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego

- No período em análise foram realizados processos de recrutamento. Os anúncios de emprego observaram o princípio da não discriminação em razão do sexo, sendo a avaliação das candidaturas efetuada em função da experiência, das competências demonstradas e do alinhamento com a cultura organizacional;
- A Política de Recrutamento e Seleção passou a incluir um guia de apoio às pessoas responsáveis pela realização de entrevistas, no qual são abordados os principais viesamentos inconscientes e apresentadas orientações para a respetiva prevenção.

Dimensão: Formação inicial e contínua

- Foi realizado investimento em formação destinada ao reforço de competências técnicas, tendo por referência as necessidades individuais de desenvolvimento profissional e os requisitos das funções, sem diferenciação em razão do sexo;
- Todas as pessoas responsáveis por áreas funcionais participaram num programa de formação comportamental, destinado ao desenvolvimento de competências de comunicação, liderança, trabalho em equipa e gestão da mudança.

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

- Manteve-se a promoção da igualdade no acesso a cargos de direção, refletida na representação de mulheres e homens em funções de liderança;
- Os processos de recrutamento realizados no período em análise confirmam a aplicação de critérios assentes na experiência, nas competências e na motivação demonstradas;
- Foi lançado um questionário relativo às funções existentes na organização, destinado a identificar a respetiva missão, tarefas, desafios, fatores facilitadores e potenciais constrangimentos. A informação recolhida suportará a atualização dos manuais de funções, o reforço da equidade e objetividade organizacionais e a revisão do Modelo de Gestão de Desempenho, com base em princípios de mérito e equidade.

Dimensão: Remuneração e progressão na carreira

- No âmbito da promoção da equidade remuneratória, foram efetuados ajustamentos à remuneração base mensal de determinadas pessoas;
- A revisão das funções existentes na organização produzirá informação de suporte ao ajustamento do Modelo de Gestão de Desempenho e das condições de progressão profissional, reforçando a objetividade e a transparência dos respetivos processos;
- Estas revisões permitirão, igualmente, identificar de forma mais rigorosa eventuais situações de desajustamento remuneratório;
- O Plano de Mobilidade em vigor mantém-se como instrumento relevante de desenvolvimento e realização profissional.

Dimensão: Proteção na Parentalidade

- A Flexdeal assegura a aplicação integral dos princípios de igualdade e não discriminação no âmbito da parentalidade. Foi igualmente divulgada a possibilidade prevista no artigo 166.º-A do Código do Trabalho, enquanto mecanismo legal suscetível de viabilizar a prestação de trabalho em regime integralmente remoto, quando aplicável.

Dimensão: Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

- Com o objetivo de promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a Flexdeal implementou uma política de trabalho híbrido e de flexibilidade de horário, permitindo uma maior adequação às necessidades individuais, sem prejuízo das exigências funcionais e organizacionais;
- Foi alargado o período anual de férias para 25 dias úteis, face ao mínimo legal de 22 dias úteis;
- Foi atribuído um dia adicional de dispensa por ocasião do aniversário de cada trabalhador/a;
- Com vista a facilitar a organização e o planeamento da vida pessoal, as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa para o ano subsequente foram comunicadas antecipadamente;
- Na sequência da alteração do local de trabalho promovida pela empresa, foram adotadas medidas específicas de organização do tempo de trabalho destinadas a mitigar o impacto acrescido das deslocações nas pessoas diretamente abrangidas, procurando favorecer a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Estas medidas encontram-se sujeitas a critérios internos objetivos, transparentes e de aplicação consistente.
- A criação da Direção de Recursos Humanos reforçou a centralidade das pessoas na estratégia da empresa, assegurando uma função especializada e disponível para escuta, acompanhamento e desenvolvimento das matérias de gestão de pessoas.

Dimensão: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas

- A integração de sugestões apresentadas pelos/as colaboradores/as, designadamente em matéria de férias e organização do trabalho, evidencia o compromisso da organização com a participação das pessoas nos processos de decisão que afetam a respetiva experiência profissional;
- Mantém-se a boa prática de realização de reuniões mensais entre as pessoas responsáveis por áreas funcionais, destinadas à partilha de informação, resolução conjunta de questões e preparação de propostas a submeter ao Conselho de Administração. As principais conclusões destas reuniões são devidamente ajustadas e são subsequentemente comunicadas às respetivas equipas;
- O Plano para a Igualdade foi divulgado junto das equipas, com o objetivo de reforçar a transparência e promover a participação crítica e construtiva.

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

- A formação ministrada às novas pessoas colaboradoras sobre o Código de Conduta e as reuniões de integração realizadas pela Direção de Recursos Humanos, nas quais estas matérias são abordadas, evidenciam a relevância atribuída pela organização à prevenção do assédio;
- Mantém-se em funcionamento o canal interno destinado à comunicação e análise de situações suscetíveis de configurar assédio no trabalho;

- A criação da Direção de Recursos Humanos reforçou a existência de um espaço de escuta seguro, confidencial e acessível, ao qual qualquer pessoa pode recorrer perante comportamentos inadequados ou situações potencialmente lesivas da sua dignidade.

6. Objetivos estratégicos para 2027

- Reforçar a transparência e a objetividade na avaliação, progressão e reconhecimento;
- Monitorizar a equidade remuneratória para trabalho igual ou de valor igual;
- Assegurar igualdade de acesso ao recrutamento, formação e desenvolvimento;
- Consolidar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover liderança coerente, inclusiva e alinhada com os princípios culturais;
- Prevenir a discriminação e o assédio e reforçar a confiança nos canais de comunicação;
- Acompanhar o bem-estar e a experiência das pessoas de forma regular.

7. Plano de ação 2027

A matriz seguinte sistematiza as medidas por dimensão e identifica, relativamente a cada uma, a ação prevista, o indicador ou meta, a responsabilidade, o prazo e o orçamento. As metas poderão ser ajustadas em função de circunstâncias supervenientes ou necessidades devidamente fundamentadas, desde que tal ajustamento não determine uma redução do nível de ambição do Plano.

Dimensão	Medida	Ação	Indicador / meta	Responsável	Prazo	Orçamento
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	1. Comunicação Interna sobre importância estratégica da temática	Divulgar uma comunicação interna que formalize o compromisso da organização com a promoção da igualdade e da inclusão.	1 comunicação	DRH / CE	Semestral	-
Estratégia, missão e valores	2. Comunicação interna periódica sobre pilares da cultura, não discriminação e igualdade	Realizar comunicações internas periódicas sobre igualdade, respeito, não discriminação, confidencialidade e conduta profissional, enquadradas pelos Princípios Corporativos.	1 comunicação mensal	DRH	A partir de 15/09/2026	-
Igualdade no Acesso ao Emprego	3. Recrutamento equitativo	Aplicar a Política de Recrutamento e Seleção através de uma lista de verificação comum, que contemple linguagem inclusiva, critérios previamente definidos, intervenção da DRH, grelha de avaliação e decisão fundamentada e documentada.	Lista de verificação aplicada em 100% dos processos; monitorização por sexo.	DRH / Direções	A partir de 15/09/2026	-
Igualdade no Acesso ao Emprego	4. Formação entrevistadores	Realizar uma ação de formação dirigida a todas as pessoas responsáveis por contratação, sobre enviesamentos inconscientes, respetivos impactos e mecanismos de prevenção.	Formação a todos os pessoas responsáveis pela contratação.	DRH	Até 31.03.2027	-
Formação Inicial e Contínua	5. Levantamento necessidades formativas	Proceder ao levantamento das necessidades de formação junto das equipas.	100% das pessoas elegíveis auscultadas	DRH	Até 15.10.2026	-
Formação Inicial e Contínua	6. Formação Comportamental Colaboradores/as sem funções de liderança	Alargar à restante equipa o programa de formação comportamental anteriormente dirigido às pessoas responsáveis por áreas funcionais.	Taxa de participação superior a 90%	DRH	Até 15.12.2026	7.400€
Igualdade nas condições de trabalho	7. Avaliação e análise das funções e respetiva remuneração	Analisar a remuneração fixa e variável, desagregada por sexo, relativamente a funções iguais ou de valor igual; documentar os fatores explicativos e definir um plano de correção sempre que se revele necessário.	Plano progressivo de harmonização.	DRH / CE	Até 28.02.2027	A definir
Igualdade nas condições de trabalho	8. Revisão das funções existentes na empresa	Definir e documentar a missão, o âmbito, as responsabilidades e os objetivos associados a cada função existente na organização.	100% das funções existentes estarão documentadas	DRH / Direções/Equipas	Até 31.12.2026	-

Dimensão	Medida	Ação	Indicador / meta	Responsável	Prazo	Orçamento
Remuneração e progressão na carreira	9. Revisão Modelo de Gestão de Desempenho	Rever o Modelo de Gestão de Desempenho, reforçando os princípios de transparência, equidade e reconhecimento do mérito.	Modelo revisito e comunicado a todos/as Colaboradores/as	DRH / CE 7 Direções	Até 31.12.2026	-
Remuneração e progressão na carreira	10. Formação no novo Modelo de Gestão de Desempenho	Assegurar que todas as pessoas avaliadas e avaliadoras compreendem o modelo revisito e dispõem das competências necessárias à sua adequada aplicação.	Formação a toda a população Flexdeal	DRH	Até 31.12.2026	-
Proteção na Parentalidade	11. Garantir e incentivar o gozo das licenças de parentalidade previstos na Lei	Divulgar o regime legal aplicável e assegurar condições organizacionais que permitam o exercício efetivo e sem constrangimentos dos direitos de parentalidade.	Comunicação regular, verbalização destes direitos pelos cargos de chefia	DRH / CE / Direções	Contínuo	-
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	12. Respeito pelo tempo de Descanso e horários laborais	Assegurar o cumprimento do disposto nos artigos 199.º, 214.º, 232.º e 237.º do Código do Trabalho.	Reuniões individuais com toda a Equipa	DRH / CE	1 reunião por semestre	-
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	13. Assegurar segurança psicológica para implementação das políticas em vigor	Assegurar um contexto de segurança psicológica que permita o recurso efetivo às medidas de conciliação previstas nas políticas internas, promovendo simultaneamente a responsabilização individual pelo respetivo cumprimento.	Reuniões individuais com a toda a Equipa (1*semestre) e sensibilização das Chefias e membros da Comissão Executiva	DRH	1 reunião por semestre	-
Promover a reintegração na empresa	14. Assegurar o acolhimento da mãe, pai e/ou Colaborador/a que tenha tido ausência prolongada	Elaborar e aplicar um plano de reintegração funcional e social para as pessoas que regressem de licença parental ou de ausência prolongada.	Reunião de reintegração e plano de integração funcional e social	DRH / Direções	Contínuo	-
Promover o bem estar mental, físico e emocional	15. Identificar as necessidades individuais e encontrar soluções personalizadas que ajudem a cobrir essas necessidades	Atribuir a cada pessoa Colaborador/a um montante anual destinado à utilização em serviços de promoção do bem-estar físico, mental ou emocional.	Atribuição efetiva desse valor	DRH / CE	31.12.2026	5.000€
Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas	16. Valorização destas temáticas a um nível estratégico	Assegurar que o Conselho de Administração da Flexdeal é o principal promotor desta temática.	Incluir o tema em todas as reuniões promovidas pela CE junto de toda a Equipa	DRH / CE	1 * semestre a partir 15.09.2026	-
Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas	17. Comunicação do Plano para a Igualdade	Divulgar o Plano por correio eletrónico e disponibilizá-lo, durante o respetivo período de vigência.	Comunicação enviada e disponibilização do Plano	DRH	Até 30.09.2026	-
Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas	18. Reuniões mensais das primeiras linhas de gestão	Manter as reuniões mensais das pessoas responsáveis por áreas funcionais, destinadas à partilha, reflexão e procura de soluções e/ou recomendações para temas relevantes.	1 reunião por mês com taxa de participação superior a 90%	DRH / Direções	Em vigor	-
Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas	19. Partilha de documento resumo das reuniões dos responsáveis de áreas, com as equipas	Assegurar a elaboração de documento resumo de cada reunião dos responsáveis por áreas e a subsequente partilha das conclusões relevantes com as respetivas equipas.	Elaboração e divulgação de documento resumo mensal entre cada Responsável de Área e Equipa	Direções	A partir de 15.09.2026 com cariz mensal	-
Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas	20. Participação nas revisões ao Plano para a Igualdade	Convidar todos/as os/as Colaboradores/as a participar num questionário de auscultação no âmbito da preparação do Plano para a Igualdade do ciclo subsequente.	Taxa de respostas superior ou igual a 70%	DRH	Julho 2027	-
Prevenção da prática de assédio no trabalho	21. Partilha do Plano de Igualdade e reforço da existência das medidas previstas no Código de Conduta	Realizar comunicações dirigidas às equipas sobre a relevância da prevenção do assédio e os mecanismos de apoio e comunicação disponíveis.	Mínimo duas comunicações anuais	DRH	Set.2026 e jul. 2027	-
Prevenção da prática de assédio no trabalho	22. Auscultação dos/as Colaboradores/as	Assegurar que a prevenção do assédio e o conhecimento dos canais disponíveis são abordados nas reuniões individuais conduzidas pela DRH.	Cumprimento das reuniões semestrais com DRH e respetiva agenda (conforme medida 13)	DRH	1 reunião por semestre	-

8. Monitorização e avaliação

A Direção de Recursos Humanos assegurará a coordenação do Plano e a recolha das evidências relativas à respetiva execução. A monitorização será efetuada, pelo menos, no final de cada semestre, mediante reporte à Comissão Executiva e ao Conselho de Administração.

Relativamente a cada medida serão registados o estado de execução, as evidências disponíveis, o indicador alcançado, o eventual desvio face à meta, a respetiva fundamentação e a ação corretiva definida. A avaliação final constituirá um elemento de suporte ao diagnóstico organizacional e à elaboração do Plano para a Igualdade do ciclo subsequente.

Estado	Critério
Não iniciada	A execução ainda não começou.
Em curso	A medida foi iniciada, mas ainda não atingiu integralmente a meta.
Concluída	A medida foi executada e existe evidência verificável.
Reprogramada	O prazo ou âmbito foi revisto, com justificação e nova data.

9. Responsabilidade e aprovação

A execução do Plano constitui uma responsabilidade partilhada entre o Conselho de Administração, a Comissão Executiva, a Direção de Recursos Humanos, as demais Direções e todas as pessoas que integram a organização. Compete às lideranças assegurar a aplicação coerente das medidas nas respetivas áreas de responsabilidade.

Após aprovação, o Plano será comunicado nos termos legalmente aplicáveis, publicado no sítio institucional da Flexdeal e divulgado internamente.

Aprovação	Data
Conselho de Administração	09 / 09 / 2026