

---

# PLANO PARA A IGUALDADE 2025

(SETEMBRO 2024)

## 1. Enquadramento

A Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial do estado e das empresas cotadas em bolsa, veio estabelecer, para as empresas cotadas em bolsa, a obrigatoriedade de elaborarem e divulgarem planos anuais para a igualdade, tendo em vista a 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, conforme resulta do artigo 7.º da referida Lei.

A Semapa mantém a sua convicção de que, mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, a prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens é um desígnio essencial de uma gestão socialmente responsável, contribui para um melhor desempenho organizacional e para a atração e desenvolvimento de Talento.

O presente Plano para a Igualdade, elaborado pela Semapa, vem assim acolher o disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, tendo sido seguidas, na sua elaboração, as diretrizes constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”.

O presente Plano é um documento evolutivo, que é revisto e aprovado anualmente.

## 1.1. A Semapa enquanto holding e enquanto sociedade individual

A Semapa, enquanto sociedade holding, consolida nos termos da lei com as suas participadas as informações financeiras e não financeiras mas a esta consolidação não corresponde nem pode corresponder uma consolidação de gestão.

Como tal, a Semapa tem uma visão global e holística para todo o grupo económico exercendo, relativamente às suas participadas, a sua função acionista e procurando uma partilha de valores e princípios comuns. Esta visão está vertida na então designada carta de Princípios Deontológicos, aprovada pelo Conselho de Administração em 2002, que, com a revisão ocorrida em 2023, se passou a intitular Código de Ética e de Conduta, e que prevê, entre outras, a obrigação de não discriminação: *“Nas relações internas da empresa e desta com terceiros devem os Colaboradores da Semapa garantir um tratamento igualitário e não discriminatório, designadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.”*, estatuidando este documento a promoção da aprovação de princípios e regras equivalentes pelas sociedades dominadas pela Semapa, com os desenvolvimentos necessários para fazer face ao contexto e às especificidades de cada sociedade.

Mais, desde a aprovação dessa carta de Princípios Deontológicos, a Semapa sempre considerou a “igualdade de oportunidades” um princípio crítico e basilar nas relações laborais, estando a mesma referida de forma mais desenvolvida na nossa informação sobre sustentabilidade que faz parte integrante dos documentos de prestação de contas anuais da Semapa.

Acresce que a Semapa adotou, em 2017, um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, também aplicável a todos os Trabalhadores e Trabalhadoras das entidades que integram o Grupo Semapa (salvo se tiverem um Código específico para esta matéria), que proíbe o assédio no local de trabalho e estabelece as obrigações dos Trabalhadores, das Trabalhadoras e das entidades empregadoras neste âmbito, bem como o procedimento a seguir em caso de práticas de assédio.

Em 2021 a Semapa e as principais empresas do Grupo reforçaram o seu compromisso com o combate à discriminação através da criação do Canal de Denúncias, que permite a comunicação interna de irregularidades, de forma anónima e confidencial, por parte dos membros dos órgãos sociais e comissões da sociedade, acionistas, Trabalhadores/as, candidato/as em processo de recrutamento, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores, voluntários/as e estagiários/as, comunicação essa que inclui, nomeadamente, a denúncia de práticas discriminatórias em razão do sexo, permitindo assim à Semapa atuar sobre situações discriminatórias que lhe são desconhecidas e melhor defender e garantir o respeito pelos princípios da igualdade entre mulheres e homens no seu seio.

Por outro lado, em 2023, a Semapa adotou a Política de Direitos Humanos, através da qual assume compromissos de respeito pelos direitos humanos, designadamente, (i) a proibição de atuações discriminatórias em relação aos seus Colaboradores e Colaboradoras, nomeadamente, em função da raça, religião, sexo, orientação sexual, incapacidade, idade, nacionalidade, convicções políticas ou situação económica ou social e valorizando a diversidade, a igualdade em função do sexo e a inclusão, como forma de assegurar uma efetiva igualdade de oportunidades, nomeadamente no que respeita a pessoas portadoras de deficiência, (ii) a proibição de todas as formas de assédio, abuso e violência no ambiente de trabalho, e (iii) acesso a um emprego digno, garantindo aos seus Trabalhadores e Trabalhadoras um ambiente de trabalho seguro e saudável, do ponto de vista físico e psicológico, uma remuneração justa e equitativa, o seu desenvolvimento pessoal e formação contínua, a privacidade dos seus dados pessoais, o respeito pelos tempos de descanso, o acesso a regimes de proteção social aplicáveis e o respeito pelo direito à parentalidade e incentivando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para além desta visão de Grupo e do alinhamento que se pretende entre as empresas do Grupo, a Semapa tem as suas opções individuais, enquanto sociedade independente, que desenvolverá neste Plano e que são as que considera mais adequadas à sua realidade e dimensão, privilegiando um ritmo de implementação sustentável das medidas na empresa. Tudo isto, sem prejuízo da obrigação de apresentar posteriormente estas matérias em termos consolidados no âmbito da referida informação sobre sustentabilidade.

## 1.2 Diagnóstico

A Semapa realizou em 2023 um *Engagement Survey*, que avaliou 12 dimensões no âmbito da satisfação interna, sendo que os resultados analisados, por sexo, mostram que os homens têm resultados 5,6% superiores às mulheres, no conjunto das dimensões.

Estes resultados, depois de analisados pelas equipas e pela Comissão Executiva da Semapa, conduziram à elaboração de um Plano, focado sobretudo nas dimensões que revelaram uma maior margem de melhoria:

- Desenvolvimento
- Igualdade, Diversidade, Equidade e Inclusão

O Plano está em concretização, destacando-se, pelo seu impacto, 4 medidas:

**1ª Medida:** No âmbito do Desenvolvimento, em 2024, todos os Colaboradores e Colaboradoras da Semapa elaboraram, com as suas chefias e a área de Talento, o seu Plano Individual de Desenvolvimento, onde elencaram as competências que desejam desenvolver, e através do qual a empresa se comprometeu a criar as condições para corresponder às necessidades de cada Colaborador/a. Estes Planos têm vindo a ser concretizados ao longo do ano de 2024 e envolvem ações muito diversas, como mobilidade para novas funções, formação ou participação em projetos especiais. Consideramos que esta medida promove claramente o acesso às mesmas condições de desenvolvimento e de crescimento profissional para os homens e mulheres na Semapa. Promove, assim, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**2ª Medida:** No âmbito da Diversidade, Equidade e Inclusão, a Semapa irá assinar, em conjunto com as empresas que compõem o Grupo e, ainda em setembro de 2024, a Carta de Compromisso para a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), que irá depois divulgar junto de todos os Colaboradores e Colaboradoras do Grupo. Os compromissos a assumir e que se encontram descritos na referida

---

Carta de Compromisso assentam, designadamente, nos seguintes princípios, (i) Sentido de Presença, (ii) Não discriminação, (iii) Liberdade de Pensamento, (iv) Igualdade no acesso aos diversos níveis de liderança, (v) Equidade entre sexos, (vi) Intergeracionalidade e (vii) Necessidades particulares.

Estamos conscientes e seguros de que esta iniciativa será mais um contributo importante no reforço da nossa cultura e práticas, de não discriminação de qualquer tipo.

**3ª Medida:** Semana Making It Better: comunicar melhor junto dos Colaboradores e Colaboradoras.

Desde 2023 que a Semapa realiza uma semana dedicada à comunicação e vivência do nosso Propósito: *Making It Better*, fazermos em cada dia melhor do que fizemos no dia anterior, em todas as esferas da nossa atuação.

Em ambos os anos, o tema da igualdade de oportunidades e de tratamento tem sido abordada.

- Em 2023 realizámos uma Conferência com um painel dedicado ao tema, dirigido aos diretivos do Grupo Semapa
- Em 2024 teremos no dia 26 de setembro a assinatura formal da Carta de compromisso para com a DE&I e entregaremos aos Colaboradores e Colaboradoras um folheto com os compromissos assumidos na referida Carta.

Também junto dos nossos parceiros, sobretudo ao nível do recrutamento, esta temática da igualdade de oportunidades e de tratamento tem sido abordada e pilotada.

**4ª Medida:** Ter um *Tableau de Board* de indicadores de Recursos Humanos (RH) que integra dados em matérias de igualdade, de diversidade e de inclusão.

Está em curso – com conclusão da 1ª fase esperada para dezembro de 2024 – o projeto de criação de um *HR Analytics* que nos permitirá medir com maior rigor e maior frequência informação relativa às várias dimensões da gestão de recursos humanos, nomeadamente indicadores de DE&I.

Será um dos projetos relevantes a implementar / desenvolver em 2025.

---

Para além destas medidas, a Semapa mantém em vigor alguns dos instrumentos já referidos em anos anteriores e que contribuem para mantermos a atenção para temas como a criação de oportunidades para todos e a não discriminação (ex: *Talent Review* anual).

Alguns números da realidade atual da Semapa:

- Dos 38 Colaboradores e Colaboradoras da Semapa, 60,53% são mulheres e 39,47% são homens (com referência a 31 de agosto de 2024).
- Distribuição por grupos funcionais:

| Áreas Funcionais          | Mulheres |     | Homens |     |
|---------------------------|----------|-----|--------|-----|
|                           | Número   | %   | Número | %   |
| <b>Diretivos</b>          | 4        | 33% | 8      | 67% |
| <b>Quadros Superiores</b> | 9        | 70% | 4      | 30% |
| <b>Outros</b>             | 8        | 73% | 3      | 27% |

Estes números revelam que a Semapa mantém uma equipa equilibrada em função do sexo e continua a apostar num *pipeline* interno para reforçar, progressivamente, também ao nível dos lugares de maior responsabilidade, esse mesmo equilíbrio.

Por outro lado, e no tocante ao governo societário da Semapa, existem Princípios relativos à Composição dos Órgãos Sociais, divulgados no *website* da Sociedade, reconhecendo a Semapa “os benefícios da diversidade nos seus órgãos sociais, em particular no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal, como forma de assegurar maior equilíbrio na sua composição, de potenciar o desempenho de cada membro e, em conjunto, de cada órgão, de melhorar a qualidade dos processos de tomada de decisão e de contribuir para o seu desenvolvimento sustentável.”

---

Assim, e para “a promoção da diversidade no seio da Semapa, o Conselho de Administração aceita e reconhece os seguintes Princípios de Diversidade como adequados à composição dos respetivos órgãos sociais:

- *Inclusão de membros com habilitações académicas distintas e experiência profissional em áreas diversas, adequadas e relevantes para o exercício do cargo a desempenhar;*
- *Promoção da diversidade de género;*
- *Inclusão de membros de idades diversas, combinando experiências adquiridas com novas perspetivas, e*
- *Inclusão de membros com vivências ou origens geográficas diversas.*

Na presente data, a composição do Conselho de Administração e os fatores de diversidade aplicados ao mesmo são os seguintes:

| Fator de diversidade | Parâmetro             | %      |
|----------------------|-----------------------|--------|
| <b>Idade</b>         | <50                   | 37,50% |
|                      | 50-65                 | 25,00% |
|                      | >65                   | 37,50% |
| <b>Sexo</b>          | Feminino              | 37,50% |
|                      | Masculino             | 62,50% |
| <b>Habilitações</b>  | Econ./Gest.           | 37,50% |
|                      | Engenharia            | 25,00% |
|                      | Matemáticas aplicadas | 12,50% |

---

|                                   |                             |         |
|-----------------------------------|-----------------------------|---------|
|                                   | Não licenciado              | 25,00%  |
| <b>Antecedentes profissionais</b> | Trabalho no estrangeiro     | 37,50%  |
|                                   | Setores diferentes do grupo | 100,00% |

O Conselho Fiscal tem 66,66% de membros do sexo masculino e 33,33% do sexo feminino.

Em 2024, a Semapa manteve em atividade um Grupo de Trabalho sobre Cultura, onde participam Colaboradores e Colaboradoras de todos os níveis de responsabilidade. Este grupo tem vindo a apresentar propostas no âmbito do ambiente de trabalho e do reconhecimento, o que revela a importância que a Semapa atribui a ouvir os Colaboradores e as Colaboradoras sobre a sua realidade, nomeadamente em matérias de inclusão.

Foi de novo atualizada a análise da existência ou inexistência de *gap* salarial em função do sexo e a conclusão do ano anterior mantém-se válida: existe na Semapa uma significativa equidade salarial entre homens e mulheres, em funções idênticas. Este é um aspeto que manteremos sob análise.



## 2. O Plano para a Igualdade 2025

### 2.1. Dimensões de intervenção

#### 2.1.1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

| Objetivos  | Medidas   | Responsáveis                               | Orçamento  | Indicadores          | Metas  | Observações   |
|--|---|--|--|----------------------|--|---|
| <b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</b> | Colocar em todos os pedidos de propostas a fornecedores externos uma menção aos princípios da Semapa em relação a temas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres | Área de Recursos Humanos                   | Não envolve custos específicos                         | Evidência documental | Iniciar em 2025 e continuar nos anos seguintes |   |
| <b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua</b>  | Medir a implementação do Plano através do <i>HR Analytics</i> e analisar  | Administração/<br>Área de Recursos Humanos | Dependente do projeto <i>HR Analytics</i> (em criação) |                      | Ter os 1ºs indicadores de execução do          | A conclusão do projeto <i>HR Analytics</i> está prevista para |

|  |  |  |                                |  |   |  |
|--|--|--|--------------------------------|--|---|--|
| <b>monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>  | os indicadores de seguimento semestralmente na Comissão Executiva da Semapa  |  |                                |  | Plano em março de 2025                                    | dezembro de 2024, o que nos permitirá começar a ter indicadores mais robustos em matérias de igualdade entre homens e mulheres em 2025 |
| <b>Incentivar a participação dos Trabalhadores e das Trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</b> | Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas reuniões das equipas, criando o espaço para que todos, Colaboradores e Colaboradoras, possam nele participar | Administração/<br>Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Apresentação anual do Plano para a Igualdade de 2025 em Reunião de Direção até final de 2024 | Ter evidências da realização desta apresentação           |  |
| <b>Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens</b>   | Utilizar uma linguagem (verbal e não verbal) neutra, inclusiva e não   | Administração/<br>Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Evidência documental (documentos revistos)   | Em 2025, criação de orientações para toda a equipa para o |  |

|  |   |  |  |  |   |  |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <b>em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo</b> | discriminatória em todos os documentos e nos processos de comunicação internos e externos |  |  |  | reforço do uso de uma linguagem inclusiva |  |
|--|---|--|--|--|---|--|

### 2.1.2. Igualdade no Acesso ao Emprego

| Objetivos  | Medidas   | Responsáveis             | Orçamento                      | Indicadores   | Metas  | Observações |
|--|---|--------------------------|--------------------------------|---|--|-------------|
| <b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</b> | Orientação aos responsáveis internos e às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar pela empresa | Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Evidência documental<br>Anúncios divulgados ao longo de 2025;<br>Processos realizados | No final de 2025, 100% dos processos de recrutamento deverão seguir o objetivo definido nesta medida |             |

### 2.1.3. Formação Inicial e Contínua

| Objetivos   | Medidas  | Responsáveis             | Orçamento                  | Indicadores   | Metas   | Observações |
|---|--|--------------------------|----------------------------|---|---|-------------|
| <b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b> | Promover formação em temas de igualdade em razão do sexo e diversidade | Área de Recursos Humanos | Orçamento previsto: 1.500€ | - Realização de ação de formação específica nesta matéria;<br>- Número de Colaboradores e Colaboradoras participantes na formação | A realizar no 1º trimestre de 2025. Assegurar que 90% dos Colaboradores e Colaboradoras da Semapa frequentam esta ação. |             |

### 2.1.4. Proteção na Parentalidade

| Objetivos   | Medidas  | Responsáveis             | Orçamento     | Indicadores                                  | Metas                                     | Observações |
|---|--|--------------------------|---------------|--|---|-------------|
| <b>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos</b> | Campanha de promoção do papel do pai durante o período da licença de parentalidade | Área de Recursos Humanos | Custo: 1.500€ | Nº de pais e mães que usaram a totalidade da | Fazer a campanha junto ao Dia do Pai 2025 |             |

|                                     |  |  |  |                          |  |  |
|-------------------------------------|--|--|--|--------------------------|--|--|
| Trabalhadores e pelas Trabalhadoras |  |  |  | licença de parentalidade |  |  |
|-------------------------------------|--|--|--|--------------------------|--|--|

### 2.1.5. Igualdade nas Condições de Trabalho

| Objetivos  | Medidas  | Responsáveis                               | Orçamento                      | Indicadores  | Metas   | Observações |
|--|--|--|--------------------------------|--|---|-------------|
| <b>Assegurar a diversidade em razão do sexo em todas as funções da empresa</b> | Assegurar, através de indicadores regulares, que a situação atual da Semapa, que é favorável a este tema, não retrocede. | Administração/<br>Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | -% de homens e de mulheres em cargos de Direção (1 <sup>as</sup> e 2 <sup>as</sup> linhas);<br>- % de homens e de mulheres nas Comissões Executivas;<br>- % de homens e de mulheres nos Órgãos Sociais e Comissões da Semapa | Assegurar pelo menos 35% de mulheres em todas as funções na Semapa.<br>Realizar o <i>Survey</i> de Satisfação Interna no 1 <sup>o</sup> semestre de 2025, com questões específicas sobre igualdade de oportunidades entre homens e mulheres |             |

### 2.1.6. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

| Objetivos  | Medidas   | Responsáveis                               | Orçamento                      | Indicadores  | Metas  | Observações  |
|--|---|--|--------------------------------|--|--|--|
| <b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos Trabalhadores e das Trabalhadoras</b> | Implementar formas de trabalho mais flexível (flexibilização dos horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua, quando possível) que permitam uma melhor gestão da vida profissional, familiar e pessoal dos Trabalhadores e das Trabalhadoras | Administração/<br>Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | % de Trabalhadores e Trabalhadoras que adotam o regime de teletrabalho                         | Em vigor desde 2020 e para manter  | Manutenção do regime de teletrabalho, alinhando com a natureza das funções |
|  | Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a Colaboradores e   | Área de Recursos Humanos                   | Não envolve custos específicos | - Evidência documental através de comunicação interna<br>- Número de protocolos celebrados com | Aumentar em 10% o número de protocolos já existentes, sobretudo em matérias de saúde, educação e desporto. |  |

|  |   |                          |   |  |  |   |
|--|---|--------------------------|---|--|--|---|
|  | Colaboradoras, filhos e pessoas equiparadas   |                          |   | entidades externas   |  |   |
|  | Análise da viabilidade de aplicar às várias sociedades do Grupo boas práticas, já existentes nalgumas sociedades, na área de benefícios para apoio aos filhos dos Colaboradores e Colaboradoras | Área de Recursos Humanos | A calcular por benefício acrescentado (ex: em 2024, a Semapa ofereceu a todos os filhos dos Colaboradores e Colaboradoras o acesso a uma plataforma de aprendizagem de linguagem de programação, c/ um custo de cerca de 30.000€ e que abrangeu cerca de 400 crianças e jovens) | Estender às sociedades do Grupo a medida de dispensa dos pais e /ou mães na tarde do aniversário dos filhos até aos 12 anos e o <i>Kit</i> de Casamento, que assinala este momento na vida dos Colaboradores e Colaboradoras | Em vigor na Semapa desde 2022, o objetivo é implementar pelo menos em 3 empresas participadas em 2025 (50% das empresas) | . |

## Implementação do Plano para a Igualdade

A implementação e execução do Plano para a Igualdade da Semapa, bem como a garantia de disponibilização dos meios necessários, serão da responsabilidade da Comissão Executiva e da área de Recursos Humanos, que, com o apoio do Grupo de Trabalho Cultura, irão monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.