
PLANO PARA A IGUALDADE 2026

(SETEMBRO 2025)

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 empresa.

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 voltou a realizar, em 2025, um *Engagement Survey*, que avaliou 16 dimensões no âmbito da satisfação interna, sendo que os resultados analisados, por género, mostram que as mulheres têm resultados 2% superiores aos homens, no conjunto das dimensões, Este é um resultado claramente positivo, face aos valores de 2023 que evidenciavam que os resultados dos homens eram 6% superiores aos das mulheres.

Estes resultados, encontram-se no decurso de setembro e outubro de 2025, em fase de análise pelas equipas e pela Comissão Executiva da Semapa. Desta análise decorrerá um plano de ação e, acreditamos que as dimensões Comunicação interna e Processo de Decisão serão nele incluídas dado serem aquelas que revelaram uma maior margem de melhoria. A Semapa vai nortear as conversas de análise e definição do plano de ação tendo por base os resultados do Estudo do Clima e usando a Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade para todas as dimensões em que tais documentos possam apoiar. O plano de ação decorrente deste trabalho será versado no corrente documento logo que finalizado, dando-lhe complemento com as medidas adotadas, indicadores de sucesso e calendarização específica das mesmas, assim como o modelo de monitorização adotado.

As 4 medidas assumidas no plano de ação que decorreu durante o exercício de 2025 foram:

- Elaboração de planos de desenvolvimento por colaborador na Semapa
- Detonar o tema da Diversidade, Equidade e Inclusão no Grupo Semapa
- Desenvolver a comunicação interna
- Reforçar o conhecimento das principais métricas na área de Talento

Em relação às mesmas, relatamos os seguintes desenvolvimentos relevantes ocorridos durante o ano:

- 1ª Medida: Planos de Desenvolvimento:

Todos os colaboradores/as passaram a ter um Plano de Desenvolvimento, onde estão identificadas as competências que pretendem desenvolver e como gostariam de evoluir na sua carreira profissional num horizonte de 2 anos. Até agosto de 2025 foram levadas a cabo 66% das iniciativas solicitadas pelos colaboradores/as nesses planos. Até ao fim do ano, estimamos conseguir chegar aos 80% de iniciativas concluídas, que na sua maioria envolvem formação específica.

- 2ª Medida: Assinatura da Carta da Diversidade, Equidade e Inclusão.

A Carta foi assinada em setembro de 2024 pelos CEOs do Grupo, sendo a mesma composta por 7 princípios:

- (i) Sentido de Pertença,
- (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.

Cada empresa foi convidada a escolher 2 princípios para trabalhar ao longo de 2025/2026. É intuito do Grupo que se avançará consistentemente no trabalho em todos os princípios. No caso da Semapa, serão escolhidos os princípios a trabalhar no decurso do plano de ação em curso, e atendendo ao diagnóstico decorrente dos resultados do *Engagement Survey* de 2025.

- 3ª Medida: Melhorar a forma de comunicar junto dos Colaboradores,

Durante o ano foram desenvolvidos/ criados mais momentos de comunicação da Comissão Executiva com os colaboradores/as da empresa (através de *town halls*, *happy hours*, entre outros), para além da comunicação interna via email. Não obstante, os

resultados do *Engagement Survey* de 2025 mostram que esta continua a ser uma área crítica, com 40% dos colaboradores/as a avaliar de forma desfavorável a forma como a empresa comunica (classificação de 1 a 3 numa escala de 5).

Nesse sentido, esta dimensão conforme já referido, será incluída no plano de ação, com medidas concretas, até ao fim de 2025, para abordar este tema. Para aferirmos a eficácia dessas medidas, teremos como objetivo melhorar os resultados obtidos no próximo *Engagement Survey* em 5%, para além de avaliações imediatas da eficácia de cada momento na estratégia de comunicação definida pelas equipas.

- 4ª Medida: *HR Analytics*:

Este projeto continua em execução, encontrando-se em fase de teste e implementação. A partir de outubro, fechamos a fase 1 com 25 indicadores disponíveis no *Tableau de Board* e mais 15 indicadores até ao fim do ano. Esta é uma ferramenta essencial para que a Semapa consiga conhecer e trabalhar os dados em matéria de igualdade, diversidade e inclusão.

Reveremos em baixo alguns números da realidade atual da Semapa:

- Dos 34 Colaboradores e Colaboradoras da Semapa, 56% são mulheres e 44% são homens (com referência a 31 de agosto de 2025).
- A sua distribuição por grupos funcionais vem conforme tabela seguinte:

Áreas Funcionais	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Diretivos	4	40%	6	60%
Quadros Superiores	9	60%	6	40%
Outros	6	67%	3	33%

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	%
Idade	<50	37,50%
	50-65	25,00%

	>65	37,50%
Género	Feminino	37,50%
	Masculino	62,50%
Habilitações	Econ./Gest.	37,50%
	Engenharia	25,00%
	Matemáticas aplicadas	12,50%
	Não licenciado	25,00%
Antecedentes profissionais	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/as 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/as 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 2026

2.1. Dimensões de intervenção

2.1.1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	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 2026 e continuar nos anos seguintes	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua	Medir a implementação do Plano através do <i>HR Analytics</i> e analisar	Administração/ Área de Recursos Humanos	Dependente do projeto <i>HR Analytics</i> (em criação)		Ter os 1ºs indicadores de execução do Plano em	A conclusão do projeto <i>HR Analytics</i> está prevista para

monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	os indicadores de seguimento semestralmente na Comissão Executiva da Semapa				Outubro 2025 e os restantes indicadores até 31 Dezembro 2025.	dezembro de 2025, o que nos permitirá começar a ter indicadores mais robustos em matérias de igualdade entre homens e mulheres. A data de término do projeto foi adiada devido à complexidade do mesmo, tendo havido necessidade de recorrer a recursos externos para a execução do projeto.
Incentivar a participação dos Trabalhadores/as no domínio da	Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas reuniões das	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Apresentação anual do Plano para a Igualdade de 2026 em	Ter evidências da realização desta apresentação	

<p>promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>equipas, criando o espaço para que todos, Colaboradores/, possam nele participar</p>			<p>Reunião de Direção após 5 dias da sua submissão</p>		
<p>Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo</p>	<p>Utilizar uma linguagem (verbal e não verbal) neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos e nos processos de comunicação internos e externos</p>	<p>Administração/ Área de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Evidência documental (documentos revistos)</p>	<p>Estamos a trabalhar com a nossa agência de comunicação na elaboração de orientações para toda a equipa sobre o uso de uma linguagem inclusiva. A divulgação destas orientações está prevista para o fim de 2025.</p>	

2.1.2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	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 Anúncios divulgados ao longo de 2025; Processos realizados	No final de 2025, 100% dos processos de recrutamento deverão seguir o objetivo definido nesta medida	Embora tenhamos tido um número elevado de candidatas em todos os processos, não tem havido contabilização, da nossa parte, sobre o número total de candidatos e o seu género. A partir de set. 2025, passaremos a registar número total de candidatos e sexo dos

						mesmos + número total de entrevistados e sexo dos mesmos.
--	--	--	--	--	--	---

2.1.3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
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 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; - Número de Colaboradores e Colaboradoras participantes na formação	A realizar no 3º trimestre de 2025. Assegurar que 90% dos Colaboradores/as da Semapa frequentam esta ação.	

2.1.4. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos Trabalhadores/as	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 licença de parentalidade	Todos os nossos colaboradores, pais e mães, gozam de licença de parentalidade.	Monitorizamos e fomentamos a utilização da licença de parentalidade. Tivemos apenas 2 casos em 2025, sendo que em ambos foi feito uso da licença de parentalidade.

2.1.5. Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Assegurar a diversidade em razão do sexo em todas as funções da empresa	Assegurar, através de indicadores regulares, que a situação atual da Semapa, que é	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	-% de homens e de mulheres em cargos de Direção (1 ^{as} e 2 ^{as} linhas);	Assegurar pelo menos 35% de mulheres em todas as funções na Semapa.	

	favorável a este tema, não retrocede.			- % de homens e de mulheres nas Comissões Executivas; - % de homens e de mulheres nos Órgãos Sociais e Comissões da Semapa	Realizar o <i>Survey</i> de Satisfação Interna no 1º 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
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos Trabalhadores /as	Implementar formas de trabalho mais flexível (flexibilização dos horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua, quando possível) que permitam uma	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	% de Trabalhadores /as que adotam o regime de teletrabalho	Em vigor desde 2020 e para manter	Manutenção do regime de teletrabalho, alinhando com a natureza das funções

	melhor gestão da vida profissional, familiar e pessoal dos Trabalhadores /as					
	Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a Colaboradores/as, filhos e pessoas equiparadas	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	- Evidência documental através de comunicação interna - Número de protocolos celebrados com entidades externas	Aumentar em 10% o número de protocolos já existentes, sobretudo em matérias de saúde, educação e desporto.	Foi feito um incremento de 10% nos protocolos existentes, estando prevista uma consulta aos mesmos, através do Grupo de Trabalho Cultura, para determinar em que áreas podemos criar novos protocolos que sejam relevantes para os colaboradores.

	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 /as	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 /as	Em vigor na Semapa desde 2022, o objetivo é implementar pelo menos em 3 empresas participadas em 2025/2026 (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.