

PLANO PARA A IGUALDADE

2027



Índice

Estrutura do Plano para a Igualdade 2027

01

Enquadramento

02

A Semapa enquanto holding e enquanto sociedade individual

03

Cinco factos sobre a Igualdade na Semapa

04

Retrato | As nossas pessoas

05

Retrato | Órgãos Sociais

06

Balanço do plano anterior

07

Medidas específicas do plano anterior

08

Metodologia de diagnóstico

09

Prioridades estratégicas 2027

10

Plano de ação 2027

11

Cronograma

12

Ciclo de acompanhamento

13

Dashboard de indicadores

14

Modelo de Governação

01 - Enquadramento

O compromisso da Semapa com uma cultura mais inclusiva

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.

02 - A Semapa enquanto holding e enquanto sociedade individual

O compromisso da Semapa com uma cultura mais inclusiva

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.

02 - A Semapa enquanto holding e enquanto sociedade individual

O compromisso da Semapa com uma cultura mais inclusiva

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.

03 - Cinco factos sobre a Igualdade na Semapa*

64%

Mulheres na Semapa

27 mulheres e 15 homens num total de 42 pessoas.

56%

dos cargos diretivos são ocupados por mulheres

São contabilizados Diretores, Diretores-Adjuntos e Subdiretores.

100% Planos de Desenvolvimento

Entre Jan 2025 e Dez 2025, todas as pessoas da empresa passaram a dispor de um Plano de Desenvolvimento Individual a 2 anos.

Em 2027 será lançada uma nova versão, em linha com alterações que serão introduzidas no processo anual de avaliação de desempenho e na estratégia da holding para o desenvolvimento dos seus colaboradores.

4

Instrumentos formais

Códigos de Ética e de Boa Conduta, Política de Direitos Humanos; Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Canal de Denúncias.

+2%

Engagement Survey

Resultado global das mulheres face ao dos homens no conjunto das 16 dimensões avaliadas.

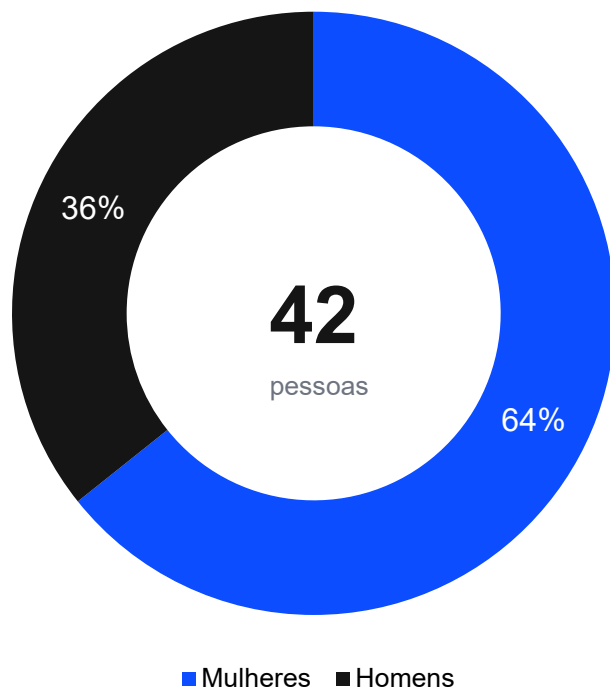
** Números de 2025, data em que foi realizado o último survey bianual. A atualizar em 2027.*

*À data de 31/08/2026

04 - Retrato | As nossas pessoas

A 31 de agosto de 2026, dos 42 Colaboradores e Colaboradoras da Semapa, 64% são mulheres e 36% são homens.

A sua distribuição por grupos funcionais é conforme a seguinte tabela:



Grupo funcional	Mulheres N	Mulheres %	Homens N	Homens %
Diretivos	9	60%	6	40%
Quadros superiores	9	56%	7	44%
Outros	9	82%	2	18%
Total	27	64%	15	36%

Os dados revelam que a Semapa mantém uma equipa equilibrada em função do sexo e que tem conseguido reforçar, com sucesso, o número de mulheres que ocupam lugares de maior responsabilidade.

05 - Retrato | Órgãos sociais

Representação nos Órgãos Sociais

Relativamente 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.

Composição do Conselho de Administração e os fatores de diversidade aplicados ao mesmo, a 31 de agosto de 2026:

Fator de Diversidade	Parâmetro	%
Idade	<50	22,22%
	50-65	55,56%
	>65	22,22%
Género	Feminino	33,33%
	Masculino	66,67%
Habilitações	Econ./Gest.	33,33%
	Engenharia	33,33%
	Mat. Aplicadas	11,11%
	Não Licenciado/a	22,22%
Antecedentes profissionais	Trabalho no estrangeiro	56,56%
	Sectores diferentes do Grupo	100,00%

33,3% Mulheres Conselho Fiscal

Valor mantém-se igual ao do ano anterior.
O Conselho Fiscal tem 2 membros do sexo masculino e 1 do sexo feminino.

30% Mulheres Conselho de Administração

A representação feminina no Conselho de Administração passou de 37,5% para 30%. Esta redução percentual decorre da entrada de três novos administradores homens, mantendo-se inalterado o número de mulheres no órgão (3). Não se registou redução da representação feminina em termos absolutos

06 - Balanço do plano anterior

Medidas estruturantes reportadas no Plano para a Igualdade 2026

Medida	Situação reportada	Evidência / resultado	Atualização 2026
Planos de Desenvolvimento	Em execução	100% com plano; 76% das iniciativas foram executadas até dezembro 2025.	Metodologia para elaboração de Planos de Desenvolvimento em fase de redesenho para implementação em 2027.
Carta de Diversidade, Equidade e Inclusão	Divulgada	Carta assinada pelos CEOs do Grupo com os 7 Compromissos definidos*; empresas do Grupo convidadas a priorizar dois para trabalhar de forma mais intencional.Todas as pessoas da Semapa recebem a carta no momento de <i>onboarding</i>. <i>* Os 7 Compromissos para a Diversidade, Equidade e Inclusão: Sentido de Pertença, Não discriminação, Liberdade de Pensamento, Igualdade de Género, Equidade entre Géneros, Necessidades Particulares, Intergeracionalidade.</i>	Na Semapa (Holding), durante 2026 e 2027, estão a ser trabalhados os temas Sentido de Pertença (Making it Better) e Liberdade de Pensamento (Act with Agency), através de iniciativas de sensibilização, facilitação e formação dirigidas aos colaboradores.Como exemplo, no Semapa Day, que assinala o aniversário da empresa, foi promovida uma iniciativa dedicada à comunicação inclusiva, com o objetivo de reforçar a visibilidade de todos, fomentar a inclusão e fortalecer o sentimento de pertença.
Comunicação interna	Divulgada	No último Estudo de Clima (2025), 40% dos colaboradores avaliaram desfavoravelmente a comunicação interna. Em resposta, em Janeiro de 2026 foi lançado um novo Portal do Colaborador (Factorial) que permite melhor comunicação não só com a área de Talento, mas também entre as próprias equipas, facilitando a criação de laços de proximidade entre as pessoas (ex.: celebração de marcos importantes - notícias e eventos; aniversários), a realização de <i>pulses</i> e o acesso fácil a todas as políticas internas. Ao longo de 2026, houve também um reforço da comunicação interna em <i>happy hours</i> temáticas, experimentando-se no 2º semestre do ano um modelo de organização rotativo por diferentes equipas da holding. É também enviado periodicamente, o email “Making it Better”, para comunicação de conteúdos relacionados com a experiência dos colaboradores, engagement e onboarding de novos colaboradores. No 2º semestre de 2026 (junho) a equipa de Talento deu início a um programa de comunicação interna que trabalha especificamente o impacto da comunicação/linguagem dos colaboradores na cultura da organização. A iniciativa inclui várias atividades, a serem implementadas entre o 2º semestre de 2026 e o 1º semestre de 2027.	Portal do Colaborador implementado no início de 2026, com atualizações periódicas, de acordo com o feedback dos colaboradores. Kick-off do programa de Comunicação Interna 2026/2027 – Ambito: impacto da comunicação/linguagem dos colaboradores na cultura da organização.
HR Analytics	Em implementação	Fase 1 - 25 indicadores em outubro e mais 15 até ao final de 2025.	A data de <i>go live</i> dos <i>dashboards</i> de indicadores sofreu um atraso considerável por alterações estruturais na equipa de Gestão de projeto. Os entregáveis e cronograma do projeto foram revistos e o <i>go live</i> do report mensal consolidado de 40 indicadores sociais é outubro 2026.

07 - Medidas específicas do plano anterior (1/2)

Síntese por dimensão, medida e meta reportada

Dimensão	Medida anterior	Meta / situação reportada
Estratégia	Igualdade nos pedidos de propostas de recrutamento	Iniciado em 2026 e para manter.
Governança	HR Analytics e revisão semestral	A data de <i>go live</i> dos <i>dashboards</i> de indicadores sofreu um atraso considerável por alterações estruturais na equipa de Gestão de projeto. Os entregáveis e cronograma do projeto foram revistos e o <i>go live</i> do report mensal consolidado de 40 indicadores sociais é outubro 2026 (incluir-se-ão neste report, para o 4ºT de 2026, a holding e 3 participadas).
Linguagem	Orientações para uma linguagem inclusiva	A divulgação das orientações para uma linguagem Inclusiva, inicialmente prevista para o final de 2025, foi reprogramada para 2S 2026/1T 2027. O documento encontra-se substancialmente redigido, seguindo as recomendações do CITE sobre o tema. Porém, no final do 1S 2026, entendeu-se que a divulgação/posterior adoção de orientações desta natureza, seria mais significativa se fosse precedida por um maior envolvimento das pessoas da organização no tema. Acreditamos que esta abordagem é mais inclusiva na sua natureza, e pressupõe que o desenvolvimento de uma cultura mais inclusiva (através da linguagem) pode ser acelerado pelo envolvimento dos colaboradores na sua construção. Nesse sentido, por altura do aniversário da empresa, em junho de 2026, a Semapa iniciou um programa de Comunicação Interna com o âmbito: impacto da comunicação/linguagem dos colaboradores na cultura da organização, promovendo uma sessão diagnóstica participativa dedicada ao tema “Como conversamos na Semapa” e com o objetivo de sensibilizar os colaboradores para “<i>palavras que incluem e tornam visível</i>”. A sessão, dinamizada por um consultor externo, permitiu recolher perceções importantes sobre a forma como se comunica na empresa e o seu impacto numa cultura mais inclusiva. A informação recolhida está em análise e, até ao final de 2026 será integrada num capítulo específico de um novo manual de Cultura (outra das iniciativas do programa), dedicado a sensibilizar os colaboradores para a importância da escolha da linguagem para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, em que todos se sentem visíveis e motivados a contribuir (<i>Sentido de Pertença</i>). O lançamento deste livro será acompanhado por outras ações de comunicação e dinamização interna específicas a acontecerem até ao final de 1T 2027. Por altura do lançamento do livro, será lançado também um folheto com as boas práticas reconhecidas nesta matéria (CITE), e que passará a estar disponível para consulta na Plataforma Factorial.
Recrutamento	Representação mínima de 40% de cada sexo	Iniciado em 2026 e para manter. As mulheres já representam 60% dos candidatos envolvidos em processos de recrutamento e 57% quanto à taxa de admissão.
Formação	Igualdade e diversidade	Ainda não houve lugar a formação interna dedicada especificamente a estes temas, uma vez que um plano de formação sobre DEI, deverá estar alinhado com o lançamento do novo livro de Cultura e com as iniciativas que serão levadas a cabo no âmbito deste lançamento. Acreditamos que a formação nestes tópicos terá uma relevância maior (e uma melhor possibilidade de impacto real no comportamento dos colaboradores) se oferecida em paralelo (ou logo a seguir) às ações já referidas. Estimamos que estas formações sejam disponibilizadas aos colaboradores ao longo do 1º S de 2027.
Parentalidade	Promover papel do pai	Dois casos em 2025, ambos usufruíram da licença de parentalidade. Três casos em 2026, todos usufruíram da licença de parentalidade.

07 - Medidas específicas do plano anterior (2/2)

Síntese por dimensão, medida e meta reportada

Dimensão	Medida anterior	Meta / situação reportada
Conciliação	Flexibilidade e teletrabalho	Medida em vigor – todos os colaboradores e colaboradores têm 1 dia de teletrabalho e flexibilidade para ajustar o horário quando circunstâncias pessoais assim o exigem.
Benefícios	Protocolos saúde, educação e desporto	Realizada consulta aos colaboradores sobre potenciais novos protocolos nas áreas da saúde, educação e desporto. Foi criada e disponibilizada no Portal do Colaborador (Factorial) uma monofolha com os protocolos existentes e respetivas condições de acesso, reforçando a divulgação e utilização dos benefícios disponíveis. Os contributos recolhidos serão considerados na avaliação de futuras parcerias e protocolos.
Grupo	Extensão de boas práticas	As diferentes empresas participadas do Grupo implementam as suas próprias iniciativas de D&I. Desde julho de 2026 que a holding começou a comunicar intencionalmente, o propósito do Grupo : Making it Better, e os comportamentos de suporte aos 3 princípios de conduta (Keep it Human, Make it Simple e Act with Agency). Ao longo de 2027, estas mensagens institucionais serão continuamente trabalhadas em eventos do Grupo e, em particular, como parte integrante do desenvolvimento de líderes ao nível do Grupo (Semapa Making it Better Leader).

08 - Metodologia de Diagnóstico

Fontes previstas para uma leitura integrada e rastreável (a partir de 2027)

01	Matriz CITE	Avaliar práticas nas dimensões obrigatórias
02	Engagement Survey	Avaliar percepções e diferenças por sexo
03	HR Analytics / Tableau	Composição, movimentos e indicadores de talento
04	Recrutamento e formação	Candidaturas, entrevistas, contratações e acesso à informação
05	Parentalidade e conciliação	Utilização de direitos

09 - Prioridades estratégicas 2027

01 Igualdade de oportunidades

- Promover o acesso equitativo a oportunidades de desenvolvimento, progressão e liderança, com base em critérios objetivos, transparentes e assentes no mérito.
- Monitorizar a representação de mulheres e homens em funções de liderança formal.
- Analisar eventuais diferenças significativas entre mulheres e homens no acesso a oportunidades de desenvolvimento.
- Registar e analisar os movimentos de progressão profissional e promoção por sexo.
- Monitorizar a execução do Plano: atualização trimestral dos indicadores; revisão semestral pela Comissão Executiva.

03 Sentido de pertença: o meu talento pertence

Um dos 7 Compromissos para a Diversidade, Equidade e Inclusão escolhidos pela holding para trabalho mais profundo ao longo de 2026/2027 (ver Anexo I para definição). **As principais iniciativas a levar a cabo em 2027 são:**

- **Até final 1T 2027** - ações de comunicação e dinamização interna específicas* para trabalhar as mensagens do livro da Cultura Semapa, **do qual faz parte capítulo dedicado à Comunicação para a Inclusão** (premissa na Semapa: a escolha das palavras que utilizamos ajuda a criar inclusão/pertença. Inclusão significa acesso e compreensão do contexto e a oportunidade real de contribuir com o seu talento e aportar o que tem de único, singular aos negócios que desenvolvemos, porque se compreendeu).
- **Town halls periódicos** para partilha de informação com os colaboradores (apresentações feitas pelos colaboradores das equipas para maior visibilidade e reconhecimento dos seus contributos).
- **Comunicar resultados e iniciativas** através do Portal do Colaborador, Making it Better (e-mail) ou townhall.

02 Bem-estar, equilíbrio e parentalidade

- Manter o regime de teletrabalho e flexibilidade horária sempre que compatível com a função.
- Sensibilizar as lideranças para as boas práticas do equilíbrio trabalho-vida pessoal.
- Acompanhar todas as situações de parentalidade.
- Divulgar os direitos associados à parentalidade e licenças.
- Manter protocolo com Plataforma de apoio psicossocial, para colaboradores e colaboradoras, tal como o seu agregado familiar.

04 Liberdade de pensamento: sou escutado

Este foi um dos 7 Compromissos para a Diversidade, Equidade e Inclusão escolhido pela holding para trabalho mais profundo ao longo do ano (ver Anexo I para definição). **As principais iniciativas a levar a cabo em 2027 são:**

- **Até final 1T 2027:** ações de comunicação e dinamização interna específicas (a iniciar no 4T de 2026) para trabalhar mensagens do livro Cultura Semapa, do qual faz parte novo manifesto dos 3 princípios de conduta- **Keep it Human**, **Make it Simple** e **Act with Agency** (escutar para compreender/incluir e exercer agência/valorização da contribuição individual).
- **Até final 1T 2027:** programa interno de dinamização dos 3 princípios de conduta* – **Keep it Human/ Act with Agency** – foco no desenvolvimento das lideranças como *role models/champions* dos comportamentos desejados, junto das suas equipas
- **Implementação de alterações ao ciclo de avaliação anual de desempenho:** critérios mais claros, ligação dos ratings ao alinhamento com os comportamento de suporte aos 3 princípios de conduta (i.e – Keep it Human e Act with Agency: escuta dos contributos/valorização da liberdade de pensamento) calibração interna para maior transparência e imparcialidade na avaliação dos colaboradores; novo template de definição de objetivos de desenvolvimento pessoal.
- **Consultar os colaboradores:** realizar pelo menos um momento anual de auscultação para sugestões de melhorias da igualdade/inclusão na empresa.

10 - Plano de ação 2027 | Pilares 1 e 2

Igualdade de oportunidades, desenvolvimento e liderança inclusiva

Medida	Tipo	Indicador e meta	Prazo	Responsável
1.1 Recrutamento por sexo	Reforço	100% dos processos; mínimo 40% de cada sexo, quando o mercado permita	T1-T4	Talento
2.1 Formação em igualdade	Reprogramada	≥90% participação; avaliação média ≥4/5	T2	Talento
2.2 Planos de Desenvolvimento	Continuidade	100% com plano anual; ≥75% execução para as iniciativas definidas pelos colaboradores no seu plano de desenvolvimento.	T1-T4	Talento / Lideranças
2.3 Equilíbrio em funções e promoções	Reforço	Está em fase de execução a definição de descritivos funcionais, job grading, bandas salariais por função e definição de carreiras, com conclusão prevista para setembro-outubro 2026 e comunicação aos colaboradores em novembro 2026. Este trabalho será fundamental para identificar e mitigar desvios em remunerações/benefícios com impacto na equidade de remuneração entre funções com o mesmo grade.	T1-T4	Talento / Comissão Executiva

10 - Plano de ação 2027 | Pilares 3 e 4

Bem-estar, conciliação, governança, participação e dados

Medida	Tipo	Indicador e meta	Prazo	Responsável
3.1 Modalidades flexíveis	Continuidade	Utilização por elegíveis e avaliação no Engagement Survey 2027	T1-T4	Talento / Lideranças
3.2 Licenças parentais	Continuidade	100% dos casos acompanhados; taxa por sexo	T1-T4	Talento
3.3 Protocolos relevantes	Reforço	Criação de novos protocolos de acordo com o pulse realizado	T2-T4	Talento
4.1 Dashboard HR Analytics	Reforço	100% dos 25 indicadores disponíveis	T1	Talento / Analytics
4.2 Consulta interna	Nova	Pelo menos 1 mecanismo anual	T2	Talento
4.3 Revisão executiva de remunerações	Reforço	2 revisões formais por ano	T2 e T4	Comissão Executiva / Talento
4.4 Linguagem inclusiva	Reprogramada	Orientações publicadas; sessão; ≥90% participação	T1	Talento / Comunicação

11 - Cronograma 2027

Visão anual das principais fases de execução

Medida	T1	T2	T3	T4
1.1 Recrutamento	•	•	•	•
2.1 Formação	Execução	Execução	Follow-up	Follow-up
2.2 Desenvolvimento	•	•	•	•
2.3 Equilíbrio	•	•	•	•
3.1 Flexibilidade	•	•	•	•
3.2 Parentalidade	•	•	•	•
3.3 Protocolos	Implementação	Consulta	Implementação	Consulta
4.1 Dashboard	Implementação	•	•	•
4.2 Consulta Interna		•		
4.3 Revisão Executiva de Remunerações		•		•
4.4 Linguagem inclusiva	Divulgação	•	•	Revisão

12 - Ciclo de acompanhamento

Três ritmos complementares para garantir decisão e execução

TRIMESTRAL

Área de Talento

Atualizar indicadores, identificar desvios, registrar riscos e propor ações corretivas.

EVIDÊNCIA

Ficha de monitorização

SEMESTRAL

Comissão Executiva e Talento

Analisar execução, prioridades e necessidades de decisão.

EVIDÊNCIA

Ata, apresentação ou registo de decisões

ANUAL

Comissão Executiva e Talento

Avaliar resultados, consultar organização e preparar o plano seguinte.

EVIDÊNCIA

Relatório de execução e novo Plano

13 - Dashboard de indicadores

Comparativo e metas para 2027

Indicador	Dados a 31/08/2025	Dados a 31/08/2026	Metas para 31/08/2027
Mulheres no total	56%	64%	Manter
Cargos diretivos ocupados por mulheres	40%	60%	Manter
Mulheres em quadros superiores	60%	56%	Manter
Mulheres no Conselho de Administração	37,5%	30%	Manter
Planos de Desenvolvimento	100%	---	100%
Execução de desenvolvimento	66% até agosto 2025	---	>70%
Recrutamento monitorizado	Iniciado set. 2025	100%	=
Participação formações DEI	Sessão reprogramada	Adiada	1º Semestre
Parentalidade acompanhada	2 casos em 2025 (100%)	3 casos em 2026 (100%)	100%
Revisões formais	---	---	2
Engagement Survey	Mulheres: engagement rate +2% do que homens	---	>3% em 2027
Equidade remuneratória	Significativa equidade	Significativa equidade	Manter / corrigir se necessário

14 - Modelo de governação

Papéis e responsabilidades

Comissão Executiva (CE)

1. Aprova investimento e recursos necessários;
2. Acompanha o progresso semestralmente;
3. Aprova ações corretivas.

Talento

1. Desenho do Plano para a Igualdade Semapa*;
2. Liderança da execução iniciativas na organização;
3. Report indicadores relevantes à CE e colaboradores;
4. Proposta de ações corretivas.

** Em articulação com Grupo de Trabalho Cultura*

Grupo de Trabalho Cultura

1. Dinamização de consultas internas para identificação de oportunidades de melhoria.

BROCHURA

Viver a Diversidade, Equidade e Inclusão

O nosso compromisso

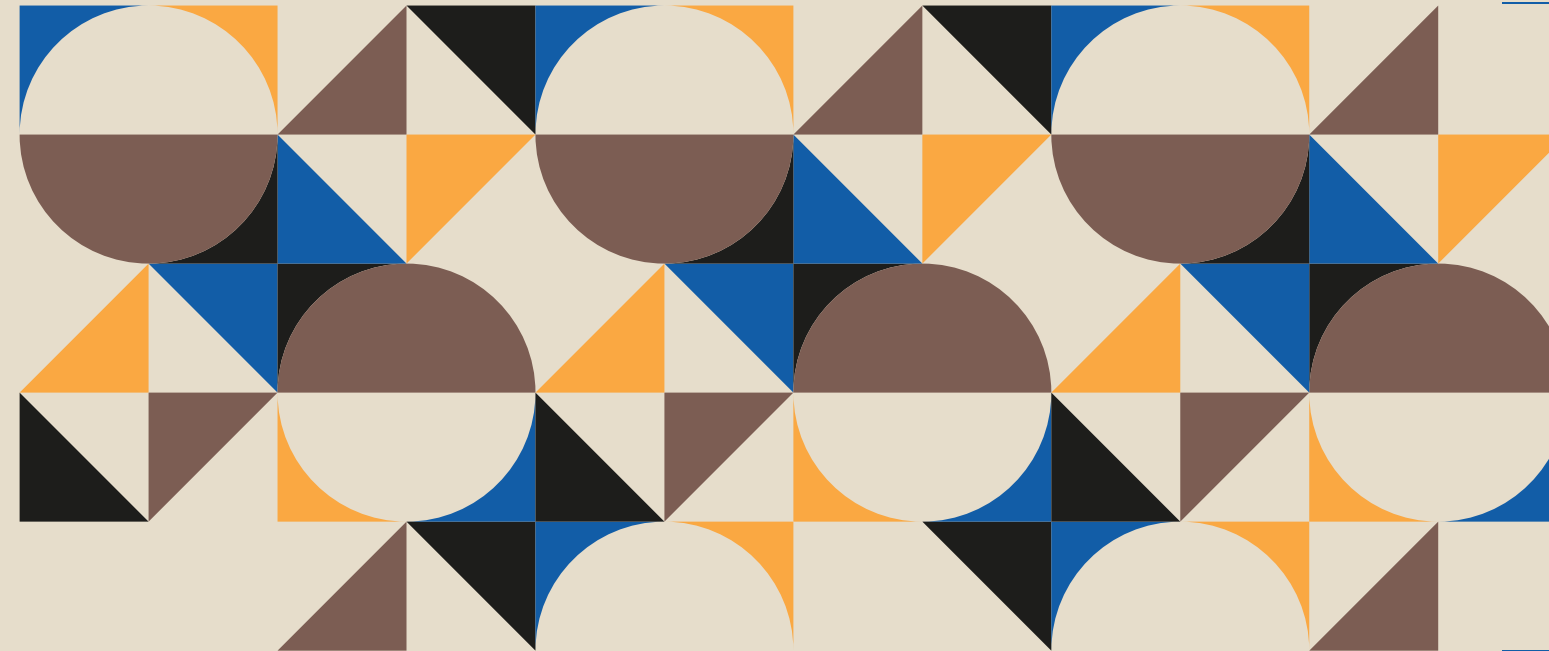


DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIO

No Grupo Semapa ambicionamos atrair, potenciar e ativar uma ampla diversidade, criando uma cultura cada vez mais inclusiva, para sermos capazes de entregar as melhores ideias, a inovação mais ousada e um empenho superior no desenvolvimento das nossas empresas para que, em conjunto, façamos acontecer o nosso propósito, *Making it Better*.

COMMITMENT STATEMENT

At Semapa Group, we strive to attract and activate the fullest range of diversities across an ever more inclusive culture so that we can deliver the best ideas, the boldest innovations, and the strongest efforts across our portfolio and collectively succeed in Making it Better.



VIVER A DIVERSIDADE EQUIDADE E INCLUSÃO

O NOSSO COMPROMISSO

DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION
OUR COMMITMENT



Estimados,

É com grande entusiasmo que partilhamos os **7 Compromissos para a Diversidade, Equidade e Inclusão** assumidos por todas as empresas do Grupo Semapa.

A diversidade é a nossa força e a inclusão é o nosso compromisso. Ao longo dos anos, temos trabalhado para termos culturas inclusivas dentro das nossas empresas. Estamos conscientes de que há sempre espaço para melhorarmos e é por isso que este compromisso é mais um passo na direção certa. Acreditamos firmemente que um ambiente de trabalho diverso, que respeita o contributo individual de todos, é essencial e torna-nos mais fortes, enquanto pessoas e enquanto Grupo.

Encorajamos todos os Colaboradores a viver os 7 Compromissos e a reforçar os comportamentos que promovam a inclusão.

Juntos, estamos a construir um Grupo onde a diversidade é celebrada, a inclusão é vivida e cada colaborador tem a oportunidade de crescer e contribuir com o que tem de único.

Ricardo Pires
CEO Semapa

Dear All,

We are pleased to share the **7 Commitments to Diversity, Equity, and Inclusion** endorsed by all companies of Semapa Group.

Diversity is our strength, and inclusion is our commitment. Over the years, we have worked to foster inclusive cultures within our companies. We are aware that there is always room for improvement, and this commitment is another step in the right direction. We firmly believe that a diverse work environment, which respects the individual contributions of everyone, is essential and makes us stronger, both as individuals and as a Group.

We encourage all employees to embrace the 7 Commitments and reinforce behaviors that promote inclusion.

Together, we are building a Group where diversity is celebrated, inclusion is embraced, and every employee can grow and contribute with their unique strengths.

Ricardo Pires
CEO Semapa





SENTIDO DE PERTENÇA

Na Semapa, estamos comprometidos em assegurar que cada um se sinta parte do Grupo, respeitando as suas diferenças e criando as condições para que cada um possa contribuir com o seu talento e aportar o que tem de único, singular aos negócios que desenvolvemos.

SENSE OF BELONGING

At Semapa, we are committed to ensuring that everyone feels part of the Group, respecting their differences and creating the conditions for each person to contribute with their talent and bring what is unique and singular to the businesses we develop.



NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Semapa assume o compromisso de sermos um Grupo que promove a criação de ambientes de trabalho livres de qualquer discriminação.

NON-DISCRIMINATION

Semapa is committed to being a Group that promotes the creation of work environments free from any discrimination.



LIBERDADE DE PENSAMENTO

Queremos que os nossos Colaboradores sejam escutados e os seus contributos valorizados. Por isso estamos comprometidos em criar culturas que incentivam a escuta e a partilha de pensamentos divergentes, que acrescentam valor às discussões e nos fazem evoluir.

FREEDOM OF THOUGHT

We want our Employees to be heard and their contributions to be valued. Therefore, we are committed to creating cultures that encourage listening and sharing of divergent thoughts, which add value to discussions and help us evolve.



IGUALDADE DE GÉNERO NOS DIVERSOS NÍVEIS DE LIDERANÇA

No Grupo Semapa criamos as condições para que o género menos representado, atualmente as mulheres, possa ascender a cargos de maior responsabilidade em pé de igualdade. Trabalhamos para afastar os enviesamentos que possam surgir e que podem limitar esta evolução.

GENDER EQUALITY AT ALL LEVELS OF LEADERSHIP

At Semapa Group, we create conditions for the underrepresented gender, currently women, to ascend to positions of greater responsibility on an equal footing. We work to eliminate biases that may arise and limit this progression.



EQUIDADE ENTRE GÉNEROS

Trabalhamos para que não exista *gap* salarial entre géneros. Isto implica pilotarmos em permanência a nossa realidade e corrigir desvios/ enviesamentos, caso ocorram. Respeitamos a família e a parentalidade e criamos as condições para que pais e mães possam viver fases relevantes da sua vida sem qualquer discriminação.

GENDER EQUITY

We work to ensure there is no gender pay gap. This involves continuously monitoring our reality and correcting deviations/biases if they occur. We respect family and parenthood and create conditions for both fathers and mothers to experience important phases of their lives without any discrimination.



INTERGERACIONALIDADE

No Grupo Semapa favorecemos a relação intergeracional como uma alavanca para sermos melhores. Acreditamos que é na conjugação do que cada um aporta, independentemente da idade, que está a nossa riqueza e o garante de um futuro que preserva o seu legado.

INTERGENERATIONALITY

At Semapa Group, we promote intergenerational relationships as a leverage to become better. We believe that it is in the combination of what each person brings, regardless of age, that lies our wealth and the guarantee of a future that preserves its legacy.

NECESSIDADES PARTICULARES

No Grupo Semapa estamos atentos às necessidades individuais dos colaboradores e comprometidos em encontrar soluções que assegurem o pleno desempenho das suas funções sem qualquer discriminação.

SPECIAL NEEDS

At Semapa Group, we are attentive to the individual needs of our employees and committed to finding solutions that ensure the full performance of their duties without any discrimination.



PLANO PARA A IGUALDADE

2027

