

# Plano para a Igualdade 2026

07/10/2025

People & Spaces Team

**galp**

## Medidas e práticas implementadas

A Galp tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a Igualdade de Género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa.

No âmbito do reporte para a Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e framework da Global Reporting Initiative (GRI), relativo aos indicadores da Igualdade de Género:

Gaps	Indicadores <sup>1</sup>	2020	2021	2022	2023	2024
Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão	Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)	43	44	45	45	46
	Mulheres em cargos de gestão sénior (%)	25	25	28	29	30
Reducir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais de M/H de 1	Rácio salário base M/H (Quadros executivos)	0.91	0.87	0.98	0.93	0.94
	Rácio salário base M/H (Quadros de gestão)	0.89	0.89	0.90	0.97	0.98
	Rácio remuneração total M/H (Quadros de gestão)	0.93	0.89	0.91	0.98	0.98
	Rácio salário base M/H (Grupos de Especialistas e outros colaboradores)	0.86	0.90	0.89	0.89	0.87

1 verificados por entidade externa

- **Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres e contrariar barreiras estruturais à igualdade:**

- Desenvolvimento de um plano de formação em Recrutamento Inclusivo para equipa de Pessoas & Espaços e PBP's para reforçar práticas de seleção e recrutamento livre de enviesamentos.
- Indicação do objetivo de 50% de contratação externa de ambos os géneros em 2025. Entre 1 de janeiro e 30 de Julho de 2025 47% das novas contratações foram mulheres, representando um aumento de 6% face ao ano anterior.
- Indicação de objetivo de 50% de candidatos de ambos os géneros em *longlist* para parceiros externos de recrutamento, ou seleções externas.
- O mesmo requisito, relacionado com a representação igualitária de géneros, foi respeitado no Programa de Trainees da Galp edição de 2024/2025, com 46% de mulheres recrutadas.

- Indicação do objetivo de 50% de contratação de mulheres em cargos de liderança em 2025. Entre 1 de janeiro e 30 de Julho de 2025 50% das novas contratações em cargos de liderança foram mulheres.
- Representação igualitária de género, foi respeitada no programa Summer Break Galp, primeiro programa de estágios de verão da Galp lançado em 2023, com 54% de mulheres recrutadas.
- Representação de mulheres no programa Ready Set Galp de 2025, com 69% de mulheres recrutadas – representando um aumento de 10% face ao ano anterior.

- **Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens e encorajar práticas alinhadas com esta através de formação inicial e contínua:**

- Programa externo de mentoring - parceria "PWN" com atribuição de 25 licenças para mulheres com "outstanding" performance e elevado potencial, numa lógica de desenvolvimento pessoal e retenção;
- LinkedIn Learning & Coursera – Materialização da estratégia aprendizagem através da democratização do acesso a conteúdos pedagógicos de referência, de forma transversal à organização, independentemente de local, horário ou função. Nestas plataformas existem conteúdos específicos sobre unconscious bias, liderança inclusiva, equidade de género, diversidade da cultura organizacional, podendo estes conteúdos ser recomendados internamente a segmentos específicos;
- Continuação da comunidade prática criada em 2024 - *Woman@Galp Community* - para desenvolver e criar awareness sobre temas de igualdade de género. Adicionalmente, foram proporcionados momentos de *networking* que pretendem criar um espaço exclusivo de partilha e diálogo entre a nossa comunidade e a liderança da Galp (CEO e Presidente do Conselho de Administração), promovendo a troca de ideias e experiências num ambiente próximo e inspirador.
- Inclusão de ações transversais no plano anual de formação para aumentar a sensibilização para os tópicos de DEI - módulo de enviesamento inconsciente como recomendado no programa de integração de novos colaboradores (Onboarding) e no plano para todos os colaboradores.

- **Fomentar uma cultura de proteção e apoio parental:**

- Ajuste de plataformas/sistemas em conformidade com o Código de Trabalho, tais como: criação de mensagens *pop-up* e "tipos de au-

sências” no Portal do colaborador (ex:falta por motivo de endometriose, entre outros) – revelando a preocupação continua com a saúde dos colaboradores Galp, independentemente do género.

- Comunicação sobre alterações fiscais com impacto significativo no retenção na fonte dos colaboradores;
- Disponibilização de material/guidelines sobre como atuar/direitos em caso de parentalidade e estatuto trabalhador-estudante.

- **Promover o equilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal dos colaboradores:**

- Manutenção da possibilidade de substituição temporária dos colaboradores em licença parental;
- Disponibilização da Sala das Mamãs para os colaboradores (Edifício ALLO, Refinaria Sines, Parque Logístico de Matosinhos e Escritório de Espanha);
- Divulgação das Golden Rules dedicadas à Saúde Mental e Física independentemente do género;
- Implementação de Ginásio com acesso a aulas de ioga e pilates, entre outras iniciativas.
- Acesso a consultas médicas e de dentista no local de trabalho
- Implementação de salas de Mindfulness para desconectar para conectar com apoio de apps.

- **Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor:**

- Disponibilização de informação, no decorrer de todo o processo de ASR, onde os diretores podem acompanhar a evolução do pay-gap à medida que propõem ajustes, garantindo desta forma que, caso o movimento não esteja de acordo com a regra existente, o responsável da direção tem rever as propostas para cumprir o objetivo definido;
- Acompanhamento das condições de admissão de modo a garantir que as mesmas não são condicionadas pelo género;

- No âmbito do caminho de modernização, eficiência e transparência que a Galp tem vindo a prosseguir, o recibo de vencimento foi renovado pois contém uma página adicional, com uma representação gráfica do processamento, que permite uma visão mais completa e uma leitura mais fácil e intuitiva.

- **Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em posições de tomada de decisão:**

- Disponibilização de um dashboard sobre as funções de liderança da Galp. Ter acesso a informação atualizada permite a análise e a proatividade de antecipar iniciativas que promovam e encorajem o equilíbrio, a diversidade e a inclusão das várias igualdades que se procuram sustentar. Este dashboard potencia as seguintes análises: Para a Galp e Para cada BU/Área; Número de líderes; Número de líderes por género; Número de líderes por género e por nível; Número de líderes por geografia; Nacionalidade dos líderes; Pirâmide etária dos líderes; Antiguidade dos líderes; Amplitude de gestão dos líderes; Número de líderes por BU; Leadership Index; Wellbeing Index.
- Inclusão dos princípios de liderança na matriz de competências e comportamentos, onde matérias de equidade, inclusão, meritocracia, segurança psicológica entre outras. Esta matriz é utilizada em processos fundamentais de RH (ex: avaliação de desempenho, entre outros).
- Reconhecimento nos módulos do Middle Management Program o critério de igualdade, segurança psicológica e o papel do líder nos mesmos.

Neste momento a Galp conta com um aumento de 10,5% face ao mandato anterior: 26,3 % versus 36,8% de mulheres no Conselho de Administração.

## Medidas a implementar em 2026

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Piano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e acompanhar objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	<p>Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão (M:H - 50:50)          Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)          Mulheres em cargos de gestão de topo (Executive/Top Management) (%)          Mulheres em quadros dirigentes (Middle/General Management) (%)          Mulheres em quadros superiores (First Line Management/Supervisor) (%)          Mulheres em cargos de gestão (%)          Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)</p> <p><b>Reducir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais M/H de 1</b>          Rácio salário base M/H (executive level)          Rácio salário base M/H (management level)          Rácio remuneração total M/H (management level)          Rácio salário base M/H (non management level)</p> <p><b>Total turnover rate (acompanhar e promover a retenção de talento equilibrada entre géneros)</b>          diferencial rate &lt; 1 p.p. entre H e M</p>	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para promover a Igualdade entre mulheres e homens
	Continuidade do trabalho e acompanhamento da desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Pessoas, Segurança e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	<p><i>Dashboard de Indicadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pessoas</li> <li>- AQS</li> <li>- Saúde</li> <li>- Sustentabilidade</li> </ul>	Inclusão e monitorização de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão e publicação na Intranet da Empresa
Estrutura dedicada de DEI	Criação de uma estrutura dedicada exclusivamente à DEI, com o objetivo inicial de definir uma política DEI, com um grupo centrado no Plano de Igualdade de Género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos, mas pode gerar um movimento de recursos dentro da área	<p>Estrutura criada: Monitorizar indicadores de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilíbrio de Género</li> <li>- % Mulheres em Cargos de Liderança</li> <li>- % Pessoas com deficiência na Galp</li> <li>- % jovens na Galp &lt;29 anos</li> <li>- % Voluntários na Galp</li> </ul>	Continuidade de plano de ação definido
Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres	Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres (mulheres empresárias), intensificando a procura nos processos de aquisição e contratos de serviços	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Definir um procedimento transversal numa primeira fase. Definir uma ferramenta de monitorização em fases posteriores.	Inicialmente, mudança cultural nos negócios a partir de uma perspectiva de género
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Criar e implementar procedimentos de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação pelas contrapartes/fornecedores	Procurement	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado % de parceiros abrangidos	Procedimento criado e implementado

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Formalizar, em contratos com recrutadores externos e equipa da Galp, a garantia de paridade na apresentação dos candidatos, e em posições sub-representadas, manter uma discriminação positiva	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	<p>Número de contratos com entidades parceiras atualizadas para clausula de género e formação em recrutamento inclusivo para profissionais de RH e gestores</p>	50% dos contratos 100% da equipa recrutamento formado em recrutamento inclusivo em 2026

Dimensão: Formação Inicial e Contínua					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Enviesamentos e People Relations	Continuação de uma comunidade prática criada em 2024 - Woman@Galp Community - para desenvolver e criar awareness sobre temas de igualdade de género.	Direção de Pessoas & Comunicação Interna	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento Transversal	Nº de mulheres participants; NPS; Taxa de participação	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e desenvolvimento
	Formação abrangente sobre violência, assédio e exploração sexual	Direção de Pessoas	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas	Módulo de formação no plano anual de formação
	Continuar a realizar ações que reforcem a desconstrução de preconceitos sobre as relações pessoais (género, raça, idade) - através de palestras sobre Diversidade	Direção de Pessoas	Custos Incorporados no Plano de desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Implementação de ações transversais como por exemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onboarding</li> <li>- Women &amp; Galp</li> <li>- Movember &amp; others</li> </ul>

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão	Utilização de um processo de avaliação de potencial estruturado e multidimensional, com critérios comuns e objetivos. Baseado em instrumentos reconhecidos no mercado, para reduzir o risco de enviesamentos.	Direção de Pessoas com Parceiros de Negócio das BUs	Não envolve custos específicos	% de attrition (por género) % de colaboradores engaged % de mobilidades internas (por género) % de promoções (por género) Impacto das ações de formação (avaliação pós-formação) % de posições críticas preenchidas internamente (por género) % de sucessores prontos dentro das pipelines (desagregado por género)	Acompanhamento e monitorização dos indicadores em 2026
	Disponibilização e atualização de um dashboard sobre as funções de liderança da Galp. Ter acesso a informação atualizada permite a análise e a proatividade de antecipar iniciativas que promovam e encorajem o equilíbrio, a diversidade e a inclusão das várias igualdades que se procuram sustentar.	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Este dashboard potencia as seguintes análises: oPara a Galp e Para cada BU/Área •Número de líderes; •Número de líderes por género; •Número de líderes por género e por nível; •Número de líderes por geografia; •Nacionalidade dos líderes; •Pirâmide etária dos líderes; •Antiguidade dos líderes; •Amplitude de gestão dos líderes; •Número de líderes por BU; •Leadership Index; •Wellbeing Index.	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados
	Inclusão dos princípios de liderança na matriz de competências e comportamentos. Implementação da matriz em processos fundamentais de RH (ex: avaliação de desempenho, entre outros).	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Garantir que o modelo de avaliação de desempenho implementado exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradoras/es pelo exercício das responsabilidades familiares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medidas implementadas	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Manter divulgação do modelo de desempenho por correio eletrónico, na <i>intranet</i> , programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores	Direção de Pessoas + Departamento de Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital N.º de pessoas abrangidas	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico, programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão	Utilização de um processo de avaliação de potencial estruturado e multidimensional, com critérios comuns e objetivos. Baseado em instrumentos reconhecidos no mercado, para reduzir o risco de enviesamentos.	Direção de Pessoas com Parceiros de Negócio das BUs	Não envolve custos específicos	% de mulheres por Unidade de Negócio Definição dos objectivos por Unidade Comunicação a cada desenvolvedor estratégico Assinatura de compromissos até 2030 Definição das variáveis que irão condicionar os objectivos. Criação de uma ferramenta de monitorização da implementação	2026 com um Plano de Ação definido
	Disponibilização e atualização de um dashboard sobre as funções de liderança da Galp. Ter acesso a informação atualizada permite a análise e a proatividade de antecipar iniciativas que promovam e encorajem o equilíbrio, a diversidade e a inclusão das várias igualdades que se procuram sustentar.	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Este dashboard potencia as seguintes análises: oPara a Galp e Para cada BU/Área •Número de líderes; •Número de líderes por género; •Número de líderes por género e por nível; •Número de líderes por geografia; •Nacionalidade dos líderes; •Pirâmide etária dos líderes; •Antiguidade dos líderes; •Amplitude de gestão dos líderes; •Número de líderes por BU; •Leadership Index; •Wellbeing Index.	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados
	Inclusão dos princípios de liderança na matriz de competências e comportamentos. Implementação da matriz em processos fundamentais de RH (ex: avaliação de desempenho, entre outros).	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Garantir que o modelo de avaliação de desempenho implementado exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradoras/es pelo exercício das responsabilidades familiares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medidas implementadas	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Manter divulgação do modelo de desempenho por correio eletrónico, na <i>intranet</i> , programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores	Direção de Pessoas + Departamento de Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital N.º de pessoas abrangidas	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico, programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores

Dimensão: Igualdade Remuneratória					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Continuar a controlar a remuneração base e suplementar de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades ou, se existirem, que estas são justificáveis e livres de discriminação de género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimentos de monitorização	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente
	Continuar a trabalhar em indicadores de desempenho e progressão salarial, para continuar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres no sentido da paridade	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Diminuição da % de diferença entre os salários de ambos os géneros	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente

Dimensão: Proteção na Parentalidade					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Fomentar uma cultura de parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos da empresa para a prestação desse apoio.</b>	Criação e implementação de um documento interno que resuma todos os direitos, garantias e benefícios da parentalidade na Galp.	Direção de Pessoas: Rewards + Saúde + DEI	Não envolve custos específicos	Documento implementado	Documento criado e implementado

Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es</b>	Implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à interção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado	Jurídico	Não envolve custos específicos	Procedimento implementado	Procedimento criado e implementado
	Continuidade do compromisso e do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa de Benefícios Flexíveis para poder dar acesso a um conjunto de benefícios sociais aos colaboradores e suas famílias, de acordo com as suas preferências. Entre estes benefícios encontram-se o Bilhete de Infância, Formação Profissional, Aquisição de Tecnologia, entre outros	Direção de Pessoas - Rewards e Benefícios	Custos incluídos no Plano de Benefícios Flexíveis Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Número Ofertas diferenciadas.	Alargar as propostas de benefícios flexíveis
	Criação e implementação de regulamentação interna que formalize e assegure a todos os colaboradores o direito à desconexão na Galp.	Direção de Pessoas - Saúde	Não envolve custos específicos	Regulamento implementado	Regulamento criado e implementado
	Divulgação dos apoios em Psicologia e Saúde Mental existentes na Galp, incluindo Consulta de Parentalidade (Medicina Online), independentemente do género.	Direção de Pessoas - Saúde	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, bem como outras formas eficazes de passar a mensagem	Plano de ação criado e implementado

## **AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO**

A Direção de Pessoas da Galp acompanhará e monitorizará a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos estão a ser alcançados, devendo apresentar os resultados para processos e reportes internos ou externos solicitados e a todos órgãos de governo Galp, quando relevante.