

Plano para a Igualdade 2026

07/10/2025

People & Spaces Team



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 ¹ | 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 |
| Reduzir 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 (Co-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-

sência” 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 Plano 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)</p> <p>Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)</p> <p>Mulheres em cargos de gestão de topo (Executive/Top Management) (%)</p> <p>Mulheres em quadros dirigentes (Middle/General Management) (%)</p> <p>Mulheres em quadros superiores (First Line Management/Supervisor) (%)</p> <p>Mulheres em cargos de gestão (%)</p> <p>Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)</p> <p>Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais M/H de 1</p> <p>Rácio salário base M/H (executive level)</p> <p>Rácio salário base M/H (management level)</p> <p>Rácio remuneração total M/H (management level)</p> <p>Rácio salário base M/H (non management level)</p> <p>Total turnover rate (acompanhar e promover a retenção de talento equilibrada entre géneros)</p> <p>diferencial rate < 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>Dashboard de Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pessoas - AQS - Saúde - Sustentabilidade | 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"> - Equilíbrio de Género - % Mulheres em Cargos de Liderança - % Pessoas com deficiência na Galp - % Jovens na Galp <29 anos - % Voluntários na Galp | 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 | Numero de contratos com entidades parceiras atualizadas para clausula de género e formação em recrutamento inclusivo para profissionais de RH e gestores | 50% dos contratos 100% da equipa recrutamento formado em recrutamento inclusivo em 2026 |

| Dimensão: Formação Inicial e Contínua | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| Objetivos | Medidas | Responsáveis | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão consonantes com a mesma | 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 |
| Enviesamentos e People Relations | 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: - Onboarding - Women & Galp - Movember & others |

| 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; •Numero 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 intranet, 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 intranet, 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 intranet, 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 objetivos por Unidade Comunicação a cada desenvolvedor estratégico Assinatura de compromissos até 2030 Definição das variáveis que irão condicionar os objetivos. 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; •Numero 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 intranet, 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 intranet, 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 intranet, 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 |
| Fomentar uma cultura de parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos da empresa para a prestação desse apoio. | 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 |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es | Implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção 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 | Numero 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.